



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

“Examen Especial a la Cuenta Remuneraciones del Personal Operativo de la Empresa C.A.
Ecuatoriana de Cerámica, Periodo 2022”

Trabajo de Titulación para Obtener el Título de:
Licenciada en Contabilidad y Auditoría

Autora:

Yaulema Cepeda, Mónica Fernanda

Tutor:

Mgs. Moreno Castro Marco Antonio

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo **MÓNICA FERNANDA YAULEMA CEPEDA**, con cedula de ciudadanía **0605407477**, autora del trabajo de investigación titulado: **“EXAMEN ESPECIAL A LA CUENTA REMUNERACIONES DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA, PERIODO 2022”**, certificó que la producción, ideas, opiniones, criterios contenidos conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva los derechos para uso, comunicación pública, distracción, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi eterna responsabilidad; liberando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 21 de mayo del 2024.



Mónica Fernanda Yaulema Cepeda

C.I: 0605407477

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **MGS. MARCO ANTONIO MORENO CASTRO** catedrático adscrito a la **FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**, por medio del presente documento certifico a ver asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **“EXAMEN ESPECIAL A LA CUENTA REMUNERACIONES DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA, PERIODO 2022”**, bajo la autoría de **MÓNICA FERNANDA YAULEMA CEPEDA**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto puede informar en honor a la verdad; Riobamba, a los 16 días del mes de febrero, de 2024.



Mgs. Marco Antonio Moreno Castro
C.I. 0601540776

CERTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Qué suscribimos catedráticos designados miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **“EXAMEN ESPECIAL A LA CUENTA REMUNERACIONES DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA, PERIODO 2022”**, presentado por **MÓNICA FERNANDA YAULEMA CEPEDA**, con cédula de identidad número **0605407477**, bajo la tutoría de **MGS. MARCO ANTONIO MORENO CASTRO**; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte del autor, no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmanos, en Riobamba 21 de mayo de 2024.

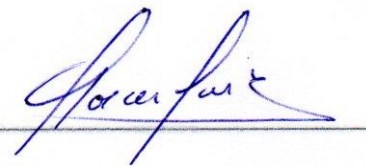
Msc. Villa Villa Vicente Marlon
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Msc. Paula Alarcón Gema Viviana
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Msc. Jiménez Vargas Norma Patricia
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





CERTIFICACIÓN

Que, **YAULEMA CEPEDA MÓNICA FERNANDA** con CC: **0605407477**, estudiante de la Carrera de **CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"EXAMEN ESPECIAL A LA CUENTA REMUNERACIONES DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA, PERIODO 2022"**, cumple con el **9 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 16 de mayo de 2024.

Mgs. Moreno Castro Marco Antonio
TUTOR

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios y a la Virgen Santísima por siempre estar en los momentos de dificultad, por haberme permitido lograr cada uno de los objetivos propuestos por darme salud, sabiduría e inteligencia.

A mi madre Blanca Cepeda por ser el pilar fundamental en mi vida, por el apoyo incondicional en cada uno de mis momentos de fracaso y felicidad, por su amor y por el sacrificio que hizo posible que hoy este aquí. Gracias por ser mi inspiración y por creer en mi incluso cuando dude de mis propias capacidades.

Mónica Fernanda Yaulema Cepeda

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a la Virgen, por iluminar mi camino durante este proceso académico y por la fortaleza espiritual. Su constante presencia me ha otorgado la claridad mental y la perseverancia necesaria.

Mamita, gracias por ser mi roca, mi confidente y mi mayor inspiración. Este trabajo de titulación es un tributo a su amor, dedicación y sacrificio. Le honro y le agradezco profundamente por todo lo que ha hecho por mí. A mi Abuelita Rosaura Cepeda por el apoyo moral, por siempre guiarme por el camino del bien, por haber hecho de mí una persona de valores. A mi hermana Valeria Guashpa, sobrina Sofía Cujiguallpa por ser mi motivo para salir adelante. A mi amada familia por ser el pilar inquebrantable de mi vida, agradezco y recalco que este logro no solo es mío, sino también de ustedes tías en especial Katherine y Sonia, tíos, primos, primas; su constante respaldo ha sido un recordatorio de que nunca caminé sola.

A la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica por la apertura y confianza que me brindo para el desarrollo del trabajo de investigación, en especial al Ing. Mauricio Ñauñay por el apoyo brindado.

A mis amiga/os Karlita, Mary, Sandra y Alexis gracias por sus sabios consejos y su humor reconfortante, pues ustedes han estado ahí para celebrar mis triunfos y levantarme en mis caídas. A mi tutor Mgs. Marco Moreno, por sus valiosas recomendaciones e ideas que han enriquecido este trabajo de investigación. También quiero expresar mi gratitud a todos los docentes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, cuya guía fue fundamental para mi crecimiento y formación profesional, en especial al Mgs. Iván Arias por su capacidad para motivar y desafiar a sus estudiantes a alcanzar su máximo potencial.

Mónica Fernanda Yaulema Cepeda

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I	16
1. MARCO REFERENCIAL	16
1.1. Planteamiento del Problema	16
1.2. Formulación del problema.....	17
1.3. Justificación.....	17
1.4. Objetivos.....	18
1.4.1. Objetivo General.....	18
1.4.2. Objetivos Específicos	19
CAPÍTULO II.....	20
2. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Estado de Arte.....	20
2.1.1. Antecedentes.....	20
2.2. Marco Teórico.....	22
2.2.1. Auditoría.....	22
2.2.2. Examen Especial.....	22
2.2.3. Importancia del Examen Especial	23
2.2.4. Objetivo del Examen Especial.....	23
2.2.5. Fases del Examen Especial.....	23
2.2.6. Hallazgo de Auditoría.....	25

2.2.7.	Riesgo de Auditoría	25
2.2.8.	Control Interno de Auditoría.....	26
2.2.9.	Componentes del Control Interno.....	27
2.2.11.	Técnicas de Auditoría	28
2.2.12.	Procedimientos de Auditoría	30
2.2.13.	Papeles de Trabajo	31
2.2.14.	Marcas de Auditoría.....	31
2.2.15.	Remuneración.....	31
2.2.16.	Tipos de Recompensas	32
2.2.17.	Importancia de las Remuneraciones	33
2.2.18.	Tipos de Salarios.....	33
2.2.19.	Objetivos de las Remuneraciones.....	33
2.2.20.	Componentes de la Remuneración	34
CAPÍTULO III		38
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1.	Método de la Investigación.....	38
3.2.	Tipo de la Investigación.....	38
3.3.	Diseño de la Investigación.....	38
3.4.	Enfoque de la Investigación	38
3.5.	Nivel de la Investigación	38
3.6.	Población y Muestra	39
3.6.1.	Población	39
3.6.2.	Muestra	39
3.7.	Técnica de recolección de datos	39
3.8.	Instrumentos	40
3.9.	Procesamiento de datos	40
CAPÍTULO IV		41
4.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	41
4.1.1.	Fase 1: Planificación Preliminar.....	41
4.1.2.	Fase 1: Planificación Especifica.....	50
4.2.	Fase 2: Ejecución.....	63

4.3. Fase 3: Comunicación de Resultados	71
CAPÍTULO V.....	81
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
5.1. Conclusiones.....	81
5.2. Recomendaciones	81
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipos de Riesgo de Auditoría.....	26
Tabla 2: Calificación del nivel de confianza y del nivel de riesgo.	28
Tabla 3: Rangos de ponderación del control interno.	28
Tabla 4: Tipos de Técnicas de Auditoría.....	29
Tabla 5: Tipos de Recompensas.....	32
Tabla 6: Población	39

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo de realizar un examen especial a la cuenta remuneraciones del personal operativo de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, periodo 2022. La metodología utilizada en este proceso investigativo se basa en el método deductivo, el tipo de investigación fue documental y de campo, con un diseño no experimental, un enfoque cuantitativo y un nivel de investigación descriptivo; la población fue compuesta de 16 documentos; las técnicas utilizadas fueron la observación, entrevista, encuesta y revisión documental; los instrumentos utilizados incluyen la ficha de observación, guía de entrevista, cuestionario y ficha de registro. Los resultados resaltan la existencia de un control interno equilibrado y la deficiencia en el cálculo de las provisiones de los beneficios sociales. Por lo tanto, se concluye que luego de efectuar el examen especial a la cuenta de remuneraciones del personal operativo periodo 2022. Mediante una revisión exhaustiva y sistemática se logró identificar los siguientes hallazgos: Se identificó el desconocimiento de la normativa y la falta de capacitación, se observó que la empresa no cuenta con una base de datos actualizada del personal operativo, se detectó la falta de un proceso formal para la gestión de quejas, desviaciones en el cálculo de las provisiones y variaciones en las cuentas de mano de obra directa e indirecta.

Palabras claves: Examen Especial, Remuneraciones, Provisiones, Control Interno, Beneficios Sociales.

ABSTRACT

This research work was developed to carry out a special examination of the remuneration account of the operational staff of the company “C.A. Ecuatoriana de Cerámica”, period 2022. The methodology used in this research process is based on the deductive method, the type of research was documentary and field, with a non-experimental design, a quantitative approach, and a descriptive level of research; The population was composed of 16 documents; The techniques used were observation, interview, survey, and documentary review; The instruments used include the observation sheet, interview guide, questionnaire and recording sheet. The results highlight the existence of balanced internal control and the deficiency in the calculation of social benefit provisions. Therefore, it is concluded that after carrying out the special examination of the remuneration account of operational personnel for the period 2022, through an exhaustive and systematic review, the following findings were identified: ignorance of the regulations and lack of training were identified, It will be verified that the company does not have an updated database of operational personnel, the lack of a formal process for the management of complaints, deviations in the calculation of provisions and variations in direct and indirect labor accounts will be detected.

Keywords: Special Examination, Remunerations, Provisions, Internal Control, Social Benefits.



Firmado electrónicamente por:
JHON JAIRO INCA
GUERRERO

Reviewed by:
M.Ed. Jhon Inca Guerrero.
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0604136572

INTRODUCCIÓN

Según la teoría, de la Administración de la compensación desarrollada por diversos autores, la remuneración es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Para lo cual el área de talento humano debe garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener la fuerza de trabajo productiva (Ramírez & Ovalle, 2020).

El sector cerámico en el Ecuador está altamente concentrado; más de 51% de la producción y venta pertenece a la empresa Graiman CÍA. LTDA, seguido del 21% que atribuye a C.A. Ecuatoriana de Cerámica, el 15% corresponde a Rialtos S.A. y el restante 13% a empresa Italpisos S.A (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2023).

En la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica las remuneraciones del personal operativo varían según el cargo del personal, pero cabe recalcar que el rango de salarios del área operativa es de 425 a 1450. Además, al evaluar el control interno se determinó que es equilibrado, pues la actualización continua de las leyes ha, producido que en ciertas ocasiones exista diferencias en el cálculo de los diversos rubros que abarca la cuenta remuneraciones.

Desde este punto de vista, el objetivo general del presente trabajo de investigación fue: realizar un examen especial a la cuenta remuneraciones del personal operativo de la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, período 2022. Este estudio se realizó para comprobar que los diferentes rubros de la cuenta remuneraciones del personal operativo estén calculados de acuerdo con lo establecido en el código de trabajo y el reglamento interno de la empresa.

En esta investigación se utilizó el método el deductivo, ya que permitió deducir conclusiones lógicas de aspectos generales, el tipo de investigación fue documental y de campo, con un diseño no experimental, y un enfoque cuantitativo debido a que se analizaron datos numéricos. El nivel de investigación fue descriptivo y las técnicas de investigación fueron la observación, encuesta, entrevista y la revisión documental, la última mencionada permitió la revisión de la normativa tanto interna como externa.

El presente trabajo de investigación consta de 5 capítulos, donde:

CAPÍTULO I MARCO REFERENCIAL: Se encuentra el planteamiento del problema, la formulación del problema, justificación y objetivos.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO: Se expone el estado de arte mismo que abarca antecedentes internacionales y nacionales relevantes con relación a la investigación; se detalla aspectos conceptuales de las variables de la investigación.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO: Explica el método, tipo, diseño, enfoque y nivel de la investigación; población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos y la técnica de procesamientos de datos.

CAPÍTULO VI ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: Dentro de este capítulo se aplicó las fases del examen especial, y se determinó los hallazgos necesarios con su respectiva evidencia competente y suficiente misma que sustenta la opinión del auditor.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: Se presenta las conclusiones de la investigación las cuales responden a los objetivos específicos planteados y las recomendaciones dirigidas a mejorar la administración de la cuenta remuneraciones de la empresa.

La razón por la que se realizó el examen especial a la cuenta remuneración del personal operativo es porque nos permite garantizar la legalidad y corrección de las operaciones vinculadas al cálculo de las remuneraciones. El examen especial aumenta la confiabilidad la confiabilidad de los stakeholders y garantiza la satisfacción de los empleados.

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1. Planteamiento del Problema

En el mundo, la humanidad ha enfrentado una crisis salarial pues la pandemia de COVID-19, el estallido de la guerra en Ucrania y el aumento del costo de vida que comenzó en 2021 han sido las principales causas. Según estimaciones los salarios mensuales a nivel mundial disminuyeron en términos reales un 0.9 %, lo que supone el primer descenso de este tipo desde el año 2008, además si se excluye de los cálculos a China, donde el crecimiento salarial es mayor que en la mayoría de los países, la caída estimada de los salarios reales es de un 1.4% (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

En América Latina el incumplimiento de las remuneraciones se atribuye a la falta de consideración de la relación entre el salario mínimo bruto y el líquido vigente. En algunos países, los aguinaldos imponibles y tributables afectan las cotizaciones e impuestos en las liquidaciones de remuneraciones de empleados privados. Los altos niveles de incumplimiento del salario mínimo en las empresas privadas es un problema serio en la región, ya que la mitad de los países presentan tasas superiores al 20%. Esta situación, sin embargo, no debería sorprender en una región que se caracteriza por altos niveles de informalidad en el empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

La remuneración en Ecuador es un tema de gran importancia, ya que afecta directamente a la economía y calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Cabe mencionar que la misma ha evolucionado a lo largo del tiempo experimentado cambios significativos. A continuación, se detallan algunos de los datos relevantes: En el año 2018, el salario básico unificado se estableció en 386 dólares mensuales; para el año 2019, el salario básico unificado se incrementó a 394 dólares; En el 2020, el salario básico unificado se fijó en 400 dólares; En el 2021, el salario básico unificado se mantuvo en 400 dólares y para el año 2022, el salario básico unificado se estableció en 425 dólares, representando un aumento de 25 dólares con respecto al año anterior (Delgado, 2021).

La empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica contabiliza el gasto de las remuneraciones en el estado de resultados contra la cuenta provisiones del estado de situación financiera. Al

finalizar el periodo 2022 en el estado de resultados se aprecia un gasto total de \$ 4.657.815,74; misma que se dividen en mano de obra directa (\$ 3.073.666,41) y mano de obra indirecta (\$ 1.584.149,33).

En lo que respecta al saldo de provisiones reflejado en el Estado de Situación Financiera se visualiza un saldo al 31 de diciembre de \$ 372.066.16 rubros que se desglosan de la siguiente manera: La cuenta retenciones al personal se divide en aportaciones al IESS (\$ 37.003,92), préstamos quirografarios (\$ 31.746,47) y retenciones varias (\$ 1.925,32). Además, se encuentra la cuenta de beneficios sociales, la cual está subdividida en aporte patronal IESS (\$ 47.576,46), décimo tercer sueldo (\$ 30.922,27), décimo cuarto sueldo (\$ 82.926,44), vacaciones (\$ 110.877,83) y fondos de reserva (\$ 29.087,45).

Las principales causas del componente de remuneraciones radican específicamente en las cuentas de décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y vacaciones ya que no cuentan con un adecuado control sobre el cálculo de las provisiones, razón por la que se presenta diferencias entre la provisión calculada por parte del departamento de talento humanos, el monto pagado del formulario de declaración de décima tercera, cuarta remuneración y el registro en el libro diario, además existe un incremento significativo en la cuenta de décimo cuarto sueldo y vacaciones respectivamente \$ 7.056,18 USD y \$ 32.810, 00 USD en comparación al año 2021.

La falta de información y comunicación por parte de los jefes departamentales sobre el abandono laboral del personal operativo genera pagos indebidos, otro de los inconvenientes es el incumplimiento del Art. 86 del Código del trabajo y la existencia de problemas con el sistema de gestión de nómina. Así mismo se visualiza según los resultados de los Estado Financieros del periodo 2022 un incremento en la cuenta mano de obra de \$ 397.683,11 con relación al año 2021.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo el examen especial permitirá examinar la cuenta remuneraciones del personal operativo de la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, período 2022?

1.3. Justificación

Es importante mencionar que la cuenta remuneraciones está sujeta a una gama de normas y leyes que deben ser cumplidas adecuadamente. La aplicabilidad de un examen especial a una

empresa sea esta grande, mediana o pequeña es de gran magnitud y de ayuda, ya que permite examinar meticulosamente las operaciones de un grupo o subgrupo de cuentas y por ende garantiza la confiabilidad de la información de los estados financieros.

Esta investigación se realizó con la finalidad de conocer si la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica cumple con la normativa legal vigente, esto incluye el cumplimiento de los salarios mínimos, pagos de horas extras, beneficios legales y otro requisito establecido por la legislación laboral. Además, ayuda a identificar las desviaciones existentes en el cálculo de los diferentes rubros de la cuenta remuneraciones. Cabe recalcar que el examen especial no solo es una medida necesaria para garantizar el cumplimiento normativo y legal, sino que también proporciona una oportunidad para mejorar la transparencia detectar errores y fraudes, optimizar la gestión de Recursos Humanos y promover una cultura organizacional basada en la equidad y la responsabilidad.

La presente investigación es de gran utilidad ya que proporciona información valiosa a la dirección de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, permitiendo tomar decisiones fundamentadas, mejorar la gestión del talento humano e implantar medidas de control que ayuden a mejorar el cálculo de los diferentes rubros de la cuenta remuneraciones. A través del presente examen especial se evalúa la eficiencia y eficacia del sistema de control interno, mismo que garantiza que los pagos se realicen acuerdo a políticas y procedimientos establecidos, minimizando así el riesgo de fraudes. Los motivos anteriormente mencionados destacan algunas de las circunstancias fundamentales que resaltan la importancia del examen especial para las empresas. Finalmente, cabe destacar que la presente investigación asegura que los pagos a los empleados se hayan realizado de manera justa y conforme a las leyes y reglamentos aplicables en el Ecuador; incluyen que se haya hecho los cálculos correctos respecto a salarios, horas extras bonificaciones y otros rubros que conforman la remuneración.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- Realizar un examen especial a la cuenta remuneraciones del personal operativo de la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, período 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Aplicar las fases del Examen Especial a la cuenta remuneraciones del personal operativo de la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, período 2022.
- Comprobar que los diferentes rubros de la cuenta remuneraciones del personal operativo estén calculados de acuerdo con lo establecido en el código de trabajo y el reglamento interno de la empresa

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado de Arte

2.1.1. Antecedentes

Para la presente investigación se tomó como referencia diferentes fuentes bibliográficas de trabajos de investigación relacionados con el tema, se detalla los siguientes:

A Nivel Internacional

Hernández, (2016).en su artículo científico titulado “La Auditoría Continua para gestionar riesgos en planilla de sueldos”. El objetivo fue “analizar la auditoría continua como herramienta para agilizar los procesos orientados a la revisión de controles, gestión de riesgo, detección de fraudes, operaciones sospechosas e inusuales, errores”. Concluye:

La auditoría continua es considerada como un método que pueden aplicar los auditores contadores y analistas de datos para examinar las diferentes actividades relacionadas con revisiones en tiempo real o muy poco tiempo después de haberlas procesado. Es por ello por lo que el empleo de las técnicas de auditoría asistidas por computador facilita la identificación de operaciones inusuales, la detección de errores o fraudes de manera rápida y precisa.

Kuzmenko et al., (2021), en su investigación titulada “Metodología mejorada de contabilidad y auditoría de pagos a empleados en Ucrania”. El objetivo fue “analizar la base teórica y metodológica de los pagos a los empleados, en comparación con los estándares nacionales e internacionales para los beneficios a los mismo”. Confluye:

El nivel de los pagos a los empleados, su naturaleza y estructura son de gran importancia social ya que afectan el nivel de vida, el desempeño actual y futuro de la empresa. La eficacia de la organización depende del trabajo de los propios empleados y su motivación, a su vez, depende del nivel de salarios y de las condiciones laborales.

De La Cruz López et al., (2022), en su investigación titulada “Impacto de la auditoría como una herramienta de control, para el mejoramiento de la empresa”. El objetivo fue

“identificar como la auditoría juega un papel importante en el mejoramiento de los procesos de las empresas”. Concluye:

La auditoría de las empresas es fundamental para conocer si todo lo que se realiza de manera financiera cumple con la normativa y leyes vigentes, además permite detectar errores que puedan ser corregidos con ayuda del auditor, para que la empresa sea más eficiente y sea más rentable. Tener estados financieros auditados, nos da la certeza de que las finanzas están realizadas de manera correcta, asegurando que la empresa no solo es rentable, sino que también su gestión es apropiada.

A Nivel Nacional

Ugando et al., (2018), en su artículo “Examen de procedimientos convenidos a la cuenta nómina: visión de incidencia en instituciones educativas en Ecuador”. El objetivo fue “analizar los diferentes procedimientos de la cuenta nómina de las instituciones educativas en el Ecuador”. Concluyen:

Los procedimientos convenidos permiten a la empresa solicitar una revisión de una determinada área acordando con el auditor la cantidad de información a ser revisada, también un examen de procedimientos convenidos se puede realizar a cualquier tipo de empresa independientemente de su tamaño, así como sobre un área o un proyecto. Por ello, la auditoría tiene como fin una revisión profesional externa de áreas sensibles a falencias o a las que la empresa estime que posean algún riesgo alto.

Correa (2017), en su investigación, el objetivo fue “realizar el examen especial a las cuentas remuneraciones y activos fijos del Colegio Nacional el Porvenir de la provincia de Zamora Chinchipe periodo 2010-2011.”. Concluye:

La entidad no se ha efectuado un examen a los rubros Remuneraciones y Activos Fijos por un lapso que supera los cinco años, por lo que los saldos presentados no reflejan exactitud en su presentación.

Peña (2014), en su investigación, el objetivo fue “realizar el examen especial a la cuenta remuneraciones temporales de servicios personales por contrato de la dirección provincial de pichincha, ubicado en del distrito metropolitano de quito del periodo comprendido 1 de enero

al 31 de marzo del 2013 para conocer la verdadera situación económica de esta cuenta”.
Concluye:

El frágil control de la situación económica causa desfases en los pagos de nómina al personal docente a contrato lo que conlleva moras, multas al IESS, molestia a las personas que tienen relación laboral con esta Institución, ya que tiene que devolver valores pagados en más, o solicitar que se les pague la totalidad de sus haberes por sueldo incompleto.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Auditoría

Consiste en un análisis que se realiza para verificar el cumplimiento de lineamientos que han sido establecidos de forma previa, para llevar a cabo un proceso transparente. Además, es un método que evalúa la forma de administración de recursos financieros, identificando áreas que requieren de atención o un desarrollo adecuado. Su fin es que estados sean presentador de forma precisa (Tapia et al., 2017).

Según la Real Academia de la Lengua Española, (2023) la auditoría es considerada como “Revisión sistemática de una actividad o de una situación para evaluar el cumplimiento de las reglas o criterios objetivos a que aquellas deben someterse”.

Una auditoría es un examen objetivo, sistemático y profesional, que se realiza luego de realizar las actividades financieras y administrativas con el objetivo de analizar, evaluar y presentar un informe que contenga comentarios, conclusiones y recomendaciones.

2.2.2. Examen Especial

Es también conocido como revisión especial mismo que es una categoría mixta que incluye auditorías que no son consideradas como financieras, operativas, cumplimiento o de rendimiento. La competencia del auditor para hacer una revisión especial cuando su independencia es esencial a su revisión, serían las únicas limitaciones de importancia que atañen a la revisión (Villardefrancos & Rivera, 2006).

La Contraloría General del Estado (2023) menciona:

El examen especial revisa, estudia y evalúa aspectos limitados o una parte de las actividades relativas a la gestión financiera, administrativa, operativa y medioambiental, luego de su ejecución. Se aplican técnicas y procedimientos de auditoría y de disciplinas específicas, de acuerdo con la materia del examen, el informe deberá contener comentarios conclusiones y recomendaciones (Contraloría General del Estado, 2023).

2.2.3. Importancia del Examen Especial

El desarrollo de los exámenes especiales implica un trabajo de auditor profesional independiente y ético, ya que la información financiera de la empresa debe ser verificada y fundamentada con datos auténticos; con el levantamiento de información correspondiente, se da paso al análisis de resultados que permite la identificación de riesgos presencial que dan paso a falencias y deficiencias en las operaciones; a partir de estas se procede con el planteamiento de medidas estratégicas que permiten minimizar los errores o en el mejor de los escenarios eliminarlos en su origen.

Para llevar a cabo una evaluación significativa que favorezca al correcto funcionamiento y mejora de la entidad, es fundamental definir previamente el objetivo y alcance del examen, pues de esta manera el auditor puede orientar eficazmente su interpretación de los hechos, para dicha actividad es importante el empleo de las técnicas adecuadas que dependerán de cada organización.

2.2.4. Objetivo del Examen Especial

El examen especial tiene como objetivo verificar y analizar el manejo adecuado de los recursos de la organización, también el cumplimiento de la normativa vigente, este tipo de auditorías pueden combinar objetivos financieros, operativos o de cumplimiento, restringiéndose a uno solo de ellos, dentro de un área o actividad específica ya sea: financiera, administrativa medioambiental u operativa (Gutiérrez et al., 2020).

2.2.5. Fases del Examen Especial.

El proceso para su respectiva aplicación comprende las siguientes fases: Planificación esta se divide en planificación preliminar y planificación específica, Ejecución y Comunicación de resultados.

2.2.5.1. Fase de Planificación

Cabe destacar que la fase inicial del examen especial es importante ya que su resultado determinará el cumplimiento de los objetivos establecidos; por ello se recalca que la planificación comienza con la recopilación de la información necesaria para determinar la estrategia a seguir y concluir con una descripción exhaustiva de las tareas que se llevan a cabo. En esta fase es fundamental considerar diferentes alternativas y seleccionar métodos adecuados que nos permitan llevar a cabo el examen especial, motivo por el cual esta actividad deben ser minuciosas.

- **Planificación Preliminar:** La finalidad en esta fase es obtener una visión global de la empresa, conocer y comprender cuáles son sus actividades principales con el fin de identificar condiciones generales para llevar a cabo el examen especial, cumpliendo con los estándares establecidos.
- **Planificación Específica:** En esta fase el propósito es definir la estrategia a seguir en el trabajo de campo. Tiene incidencia en la eficiente utilización de los recursos y en el logro de las metas y objetivos definidos para la auditoría. Se fundamenta en la información obtenida inicialmente durante la planificación preliminar. La finalidad de esta fase es evaluar el control interno, recopilar información adicional determinar los riesgos de auditoría y definir los procedimientos de la auditoría que se aplicarán durante la fase de la ejecución (Cullacay & Pesantez, 2014).

2.2.5.2. Fase 2: Ejecución

En esta fase el auditor debe aplicar los procedimientos establecidos en los programas de auditoría y desarrollar completamente los hallazgos significativos relacionados con las áreas y componentes considerados como críticos, determinando los atributos de condición, criterio, efecto y causa que motivaron cada desviación o problema identificado. Todos los hallazgos desarrollados por el auditor estarán sustentados en papeles de trabajo en donde se concreta la evidencia suficiente y competente que respalda la opinión y el informe (Erazo et al., 2021).

2.2.5.3. Fase 3: Comunicación de Resultados

La comunicación de resultados es la última fase del proceso de la auditoría, sin embargo, ésta se cumple en el transcurso del desarrollo de la auditoría. Está dirigida a los funcionarios de

la entidad examinada con el propósito de que presenten la información verbal o escrita respecto a los asuntos observados. Comprende también, la redacción y revisión final del borrador del informe, el que será elaborado en el transcurso del examen, con la finalidad de que el último día de trabajo en el campo y previa convocatoria, se comunique los resultados mediante la lectura del borrador del informe a las autoridades y funcionarios responsables de las operaciones examinadas, de conformidad con la ley pertinente (Erazo et al., 2021).

2.2.6. Hallazgo de Auditoría

Los hallazgos de auditoría son un producto generado durante la ejecución del proceso, estos constituyen las desviaciones, deficiencias, irregularidades o fortalezas que ha encontrado el auditor durante la realización del examen, a través de la aplicación de los procedimientos; estos hallazgos llaman la atención del auditor ya que son hechos importantes que deben ser notificados en el informe a la entidad auditada. Cabe recalcar que los atributos o elementos del hallazgo son los siguientes:

- ✓ **Condición:** Hace referencia a la situación actual en cómo se encontró el hallazgo, mismo que debe ser explicado de manera clara y precisa.
- ✓ **Criterio:** El auditor especifica el estándar utilizado para medir o comparar la situación es decir es una regla que el auditor emplea como referencia para evaluar la desviación.
- ✓ **Causa:** Consiste en la razón o el motivo por el cual se presenta la condición.
- ✓ **Efecto:** Es la consecuencia que se presenta al determinar la condición, consiste en la diferencia entre lo que es y lo que debe ser.

2.2.7. Riesgo de Auditoría

Cuando el auditor emite una opinión acerca de la razonabilidad de los estados financieros de una entidad, siempre se enfrenta a la posibilidad de que su opinión sea inadecuada. A esta probabilidad de error se lo conoce como riesgo de auditoría. En sí, el riesgo de auditoría consiste en la probabilidad de que un auditor establezca que los valores de los estados financieros muestran, razonablemente la posición financiera de una entidad por un periodo determinado

cuando en realidad dichos estados financieros no son competentes ni presentados de forma razonable o, por el contrario. Cabe recalcar que la formula del riesgo de auditoria es la siguiente:

$$RA = RI * RC * RD$$

Donde:

RA= Riesgo de Auditoría

RI = Riesgo Inherente

RC = Riesgo de Control

RD = Riesgo de Detección

Tabla 1:

Tipos de Riesgo de Auditoría

Tipo de Riesgo	Definición	Formula
Riesgo Inherente	Consiste en el riesgo que tiene la empresa en ausencia de acciones de la administración.	$RI = \frac{RA}{RC * RD}$
Riesgo de Control	Consiste en la probabilidad que los controles existentes no permitan detectar y corregir errores a tiempo.	$RC = \frac{RA}{RI * RD}$
Riesgo de Detección	Procedimientos de Auditoría no detecten errores.	$RD = \frac{RA}{RC * RI}$

2.2.8. Control Interno de Auditoría

Chiavenato (2019), al sistema de control interno se lo define como el conjunto de políticas y procedimientos (controles internos) implementados por la administración para garantizar la gestión ordenada y eficiente de la empresa, incluyendo la adhesión a

las políticas de la administración, la protección de archivos, la prevención y detección de fraudes y errores, la exactitud e integridad de los registros contables y la preparación oportuna de la información financiera confiable.

Por otro lado, también cabe mencionar que el sistema de control interno consiste en políticas y procedimientos establecidos para proporcionar una seguridad razonable a la administración de que la empresa alcanzará sus objetivos y metas. Estas políticas y procedimientos suelen denominarse controles, y en conjunto estos comprenden el control interno de la entidad (Arens et al., 2007)

2.2.9. Componentes del Control Interno

Cabe destacar que el control interno está dividido en 5 componentes los mismos que se mencionan a continuación.

Según Gonzales (2010), establece los siguientes:

- 1. Entorno de Control:** Consiste en el entorno donde se realizan todas las actividades organizacionales bajo la gestión de la administración (p.15).
- 2. Evaluación del Riesgo:** Se entiende por actividades de control a las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar la ejecución de las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos (p.16).
- 3. Actividades de Control:** Identifica los posibles riesgos asociados con el logro de los objetivos de la organización. Es decir, consiste en la identificación y el análisis de los riesgos relevantes de la administración para la preparación de los estados financieros de conformidad a los PCGA (p.17).
- 4. Información y Comunicación:** Los colaboradores no solo deben captar la información sino también deben intercambiarla para desarrollar, gestionar y controlar las operaciones. Por consiguiente, este componente se refiere a la forma en que las áreas operativas, administrativas y financieras de la organización identifican, recopilan y comparten información (p.17).

- 5. Monitoreo:** Todo el proceso ha de ser monitoreado con el fin de incorporar el concepto de mejoramiento continuo; así mismo, el sistema de control interno debe ser flexible para reaccionar ágilmente y adaptarse a las circunstancias (p.18).

2.2.10. Ponderación del Control Interno

Cabe destacar que la ponderación del control interno en la organización es muy crucial, y se realiza a través de la calificación del nivel de confianza y el nivel de riesgo.

Tabla 2:

Calificación del nivel de confianza y del nivel de riesgo.

Nivel	Definición	Fórmula
Nivel de Confianza	Representa la seguridad que el auditor desea tener al aplicar diferentes pruebas.	$NC = \frac{CT}{PT} * 100\%$
Nivel de Riesgo	Representa la probabilidad de que ocurra un evento.	$NR = 100\% - NC$

Tabla 3:

Rangos de ponderación del control interno.

Nivel de Confianza		
Bajo	Moderado	Alto
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
Nivel de Riesgo		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

2.2.11. Técnicas de Auditoría

Las técnicas de auditoría son métodos o herramientas que el auditor usa para obtener evidencia competente y suficiente y en base a eso emitir su opinión profesional.

Tabla 4:

Según Arens et al., (2007) los tipos de Técnicas de Auditoría son los siguientes:

Técnica	Clase	Definición
Verificación Ocular	Comparación	Para la aplicación de esta técnica se requiere tener dos aspectos de la misma naturaleza o que estén relacionados entre sí, pues el objetivo es observar cuáles son sus similitudes o diferencias.
	Observación	Es considerada como la técnica más general y su aplicación es de gran utilidad en toda la auditoría, ya que el auditor con sus propios ojos observa cómo se cumplen las operaciones.
	Revisión Selectiva	Es un examen ocular rápido que se realiza con la finalidad de separar manetamente asuntos que no son normales.
	Rastreo	Consiste en monitorear una operación de un punto a otro dentro de un proceso.
Verificación Escritas	Análisis	Se aplica con la finalidad de separar o descomponer el saldo de una cuenta.
	Conciliación	Consiste en establecer la relación que existe entre un documento generado en la empresa con otro documento originado fuera de la empresa.
	Confirmación	Obtener una constatación de una fuente externa a la empresa.
	Tabulación	Consiste en agrupar los resultados obtenidos en áreas o segmentos, con la finalidad de obtener conclusiones de manera inmediata.
Verificación Documental	Computación	Consiste en volver a hacer las operaciones matemáticas para verificar la veracidad de los resultados.
	Comprobación	Examina la evidencia que respalda la transacción demostrando autoridad, legalidad y propiedad.

Verificación Verbal	Indagación	Cabe recalcar que esta técnica por si sola no sirve debe ser complementada con otra técnica.
	Encuesta	Criterio verbal de una persona planada en una hoja.
	Entrevista	Obtener información a través de un dialogo formal.
Verificación Física	Inspección	Constatación ocular o la comprobación de un producto.
Otras Técnicas	Diagrama de causa – efecto	Espina de pescado que permite conocer las causas que originan un problema.
	Diagrama de flujo	Representación gráfica, mediante la cual se visualiza los diferentes procesos.
	Matriz FODA	Consiste en establecer las fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas dentro de la organización.

2.2.12. Procedimientos de Auditoría

Los procedimientos de auditoría hacen referencia a las técnicas aplicables a una partida o a un grupo de hechos y circunstancias relacionados con los estados financieros sujetos a examen. Los procedimientos permiten al auditor obtener evidencia competente y suficiente para fundamentar y respaldar su opinión.

Tipos de procedimientos de auditoría:

- ✓ **Pruebas de Cumplimiento:** Son procedimientos que permiten fortalecer el control interno y están destinados a verificar que las operaciones se realicen conforme a los procedimientos previamente definidos.
- ✓ **Pruebas Sustantivas:** también conocidas como pruebas de validación estos procedimientos emiten evidencia concreta sobre la precisión de las transacciones y los saldos reportados en los registros contables y los estados financieros, se puede efectuar una revisión selectiva de la documentación que respalda las operaciones.

2.2.13. Papeles de Trabajo

Son los documentos que contienen evidencia, que ayudan o sirven para sustentar la opinión profesional del auditor, pero no forman parte del informe son de tipo confidencial. Entre los principales objetivos de los papeles de trabajo se menciona los siguientes:

- ✓ Registrar de manera ordenada sistemática y detallada a los procedimientos y acciones realizadas por el auditor.
- ✓ Realizar una documentación exhaustiva que sirva de consulta y referencia en el futuro.
- ✓ Facilitar la planificación, ejecución, control y revisión del trabajo de auditoría.
- ✓ Disminuir la carga de trabajo en auditorías posteriores.
- ✓ Validar que se cumplan los objetivos de la auditoría y de que el trabajo se efectuó de acuerdo con la normativa.
- ✓ Analizar variaciones a los procedimientos y al programa de auditoría para próximas revisiones.

2.2.14. Marcas de Auditoría

Las marcas de auditoría corresponden a un conjunto de símbolos convencionales que el auditor adopta y utiliza para identificar, clasificar y dejar constancia de las pruebas.

Tipos de marcas de Auditoría:

- ✓ **Estándares o Uniformes:** Corresponde a las marcas cuyo significado es de conocimiento general, es decir conocen todos los integrantes del equipo de Auditoría.
- ✓ **Específicas a criterio del auditor:** Es la creación de nuevos símbolos, de los cuales no tienen conocimiento todos los auditores, por lo que el auditor que los crea se ve obligado a constatar en el pie de página el significado de los símbolos.

2.2.15. Remuneración

Según Chiavenato,(2009), establece “La remuneración es la función de recursos humanos encargada de administrar las recompensas que las personas reciben a cambio de desempeñar las tareas de la empresa”. También es considerada como “el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo. Incluye tres componentes: la remuneración básica, los incentivos salariales y la remuneración indirecta/prestaciones”.

Al hablar de remuneración, nos referimos a la compensación que recibe un trabajador por las labores que realiza en una empresa. Se trata de los beneficios que el patrón proporciona al colaborador por la prestación de un servicio personal subordinado. En otras palabras, constituye lo mínimo que le debe dar por el trabajo que este lleva a cabo. Las remuneraciones laborales, en este caso, se constituyen como uno de los factores que determinan la existencia de una relación de trabajo entre empleador y trabajador (Zurinaga, 2023).

2.2.16. Tipos de Recompensas

Cabe mencionar que las recompensas se clasifican en financieras y no financieras. Las primeras pueden ser directas e indirectas, la recompensa financiera directa consiste en el pago a cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios o comisiones. La recompensa financiera indirecta en cambio abarca el salario indirecto que se deriva de diversas cláusulas mencionadas en el contrato colectivo de trabajo y el plan de prestaciones y servicios que ofrece la organización.

El salario indirecto incluye: vacaciones, gratificaciones, horas extras, aguinaldos, etc. La suma del salario directo y del indirecto constituye la remuneración, es decir todo lo que el empleado recibe como consecuencia del trabajo que realiza dentro de una organización. La recompensa no financiera incluye: oportunidades de desarrollo, reconocimiento y autoestima, seguridad de empleo, calidad de vida en el trabajo, orgullo por la empresa y el trabajo, promociones y libertad y autoestima en el trabajo.

Tabla 5:

Tipos de Recompensas

Recompensas Organizacionales	
Financieras	Directas
	• Salario directo
	• Comisiones
	Indirectas
	• Días feriados
	• Horas extras y Aguinaldo

No Financieras

- Oportunidades de desarrollo
 - Reconocimiento y autoestima
 - Calidad de vida en el trabajo
 - Libertad y autonomía
-

2.2.17. Importancia de las Remuneraciones

La es de suma importancia para los empleados y para la empresa. Para los colaboradores la remuneración consiste en la base de su relación laboral, les proporciona un estilo de vida mejor y al tener ingresos regulares les proporciona tranquilidad. Por otra parte, para las empresas la aplicación de políticas adecuadas permite atraer, retener y motivar al talento humano. La remuneración no solo abarca a la compensación económica, sino también a aspectos emocionales.

2.2.18. Tipos de Salarios

Entre los diferentes tipos de salarios tenemos los siguientes: escenario por unidad de tiempo, escenario por resultados y el salario por tarea.

- ✓ **El salario por unidad de tiempo:** Hace referencia al pago en base al tiempo que la persona allá trabajada en empresa. La unidad de tiempo puede tener la dimensión de una hora, semana, quincena o mes.
- ✓ **Resultados:** El salario por resultados se refiere a la cantidad o el número de piezas o de obras que produce la persona.
- ✓ **El salario por la tarea:** Es una fusión de los dos tipos anteriores, es decir, La persona está sujeta a una jornada de trabajo, al mismo tiempo que su salario se determina por la cantidad de piezas que produce (Chiavenato, 2009).

2.2.19. Objetivos de las Remuneraciones

Un buen sistema de recompensa hace posible que los empleados alcancen sus objetivos. Además, el sistema de recompensas debe diseñarse de acuerdo con los objetivos marcados por los autores creando un equilibrio según lo puestos ocupados por las empresas, hoy cumpliendo con las aspiraciones que tienen los empleados según las fluctuaciones en el mercado laboral.

Urquijo & Bonilla, (2008), establecen los siguientes objetivos de la remuneración:

- ✓ Captar, atraer, retener y desarrollar una plantilla de personal.
- ✓ Desarrollar y mencionar un sistema de valoración objetiva.
- ✓ Tomar en cuenta las fluctuaciones de costos y precios de la economía nacional.
- ✓ Ofrecer un trato justo y objetivo al personal de la empresa en materia de salario y otros beneficios adicionales. (p. 365)

Vadillo, (2005) expresa un solo objetivo general que es: "lograr una sana administración de remuneraciones al personal que traiga en consecuencia equidad en lo interno y competitividad en lo externo".

2.2.20. Componentes de la Remuneración

El Código de Trabajo establece los siguientes componentes de la remuneración (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

2.2.20.1. Salario

El sueldo se define como la cantidad pagada al empleado en virtud del contrato de trabajo. Este sueldo se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos legales. Cabe mencionar que cada año el sueldo se modifica en función de dos factores (inflación y productividad) el Ministerio de relaciones laborales mediante un acuerdo ministerial fija el valor salarial mínimo en los trabajadores del sector privado; el salario para el año 2022 es de 425 dólares.

2.2.20.2. Horas Suplementarias y Extraordinarias

Refiere al tiempo en el que un empleado trabaja, posterior a la jornada establecida, este tiempo no puede superar 4 horas en un día y 12 horas a la semana, es necesario que el pago sea con recargo del 50% cabe recalcar estas horas no debe sobrepasar las 24: 00h. Las horas extraordinarias son aquellas que van desde las 24: 00h hasta las 6:00h de la mañana y se deben pagar con un recargo del 100%.

2.2.20.3. Comisiones

Este valor tiene como objetivo motivar el desempeño del vendedor, permitiéndole obtener así mayores ingresos en función del volumen de las ventas, se determina mediante un

porcentaje establecido por la empresa. Desde una perspectiva financiera es aconsejable que la política de comisiones se base en pagar sobre las ventas que efectivamente se han cobrado, para no generar iliquidez en la empresa; es una venta real cobrada y sobre esta se paga la comisión.

2.2.20.4. Bonificaciones

Las bonificaciones es otro tipo de ingreso que la empresa puede fijar este no consta en el código de trabajo, pero puede ser emitida por una empresa por el buen desempeño del colaborador o por el logro de metas.

2.2.20.5. Aporte Personal al Seguro Social

La cantidad del aporte corresponde al 9,45% del sueldo o salario y se descuenta al empleado.

2.2.20.6. Anticipos

Estos son valores entregados con anticipación y son atribuibles a la remuneración mensual por lo que se descuentan en el rol de pagos. Cabe recalcar que en la quincena será considerado como un anticipo este se entrega el 15 de cada mes y se descuenta al final del transcurso del mismos.

2.2.20.7. Préstamos

Los créditos pueden ser proporcionados por la empresa o por el BIESS y se descuentan directamente del salario mensual del empleado. Hay que destacar que el monto máximo de estos préstamos depende de la capacidad económica del trabajador. El BIESS evalúa la capacidad de pago del solicitante y considerando el promedio de los últimos 6 meses del sueldo deportados al IESS, así como también su promedio de endeudamiento. El empleado puede comprometer hasta el 40% de sus ingresos netos, una vez restadas las deudas reportadas por el Buró de Crédito y de la Central de Riesgos.

2.2.20.8. Descuento por Impuesto a la Renta

Cabe mencionar que, el valor es determinado por parte de la empresa, para definir el valor se deben tomar en cuenta rubros tales como: ingresos tributables restado del aporte persona y los gastos personales proyectados cada año.

2.2.20.9. Descuento por multas

Según lo establecido por el código del trabajo, por multas se puede retener mas del 10% de la remuneración.

2.2.20.10. Décimo Tercer Sueldo

Es un valor económico equivalente a la doceava parte de los sueldos que reciben los trabajadores por parte del empleador en un año calendario, este valor puede ser entregado de dos formas, ya sea al final o integrado a cada salario mensual, y deberá cumplirse hasta el 24 de diciembre de cada año.

2.2.20.11. Décimo Cuarto Sueldo

Los trabajadores obtendrán una bonificación mensualmente que corresponde a la doceava parte del salario unificado. A través de una solicitud por escrito el trabajador o trabajadora podrá mencionar si desea acumularlo o mensualizarlo. En las regiones Costa e Insular este beneficio se recibe hasta el 15 de marzo, en las regiones Sierra y Amazonia se percibe hasta el 15 de agosto. Además, esta bonificación también se otorga a los jubilados por parte de sus empleados y del IESS: los pensionistas del Seguro Militar y Policía Nacional y aquellos trabajadores que se desvincularon de su empleador antes de las fechas indicadas (Asamblea Nacional del Ecuador , 2021).

2.2.20.12. Vacaciones

Todos los empleados tienen derecho a disfrutar de un período continuo de descanso por concepto de vacaciones correspondiente a 15 días al año, incluyendo días no laborables. Aquellos empleados que hayan trabajado más de 5 años en la misma empresa o bajo el mismo empleador tendrán un descanso adicional de un día por cada año extra o podrán recibir una compensación económica por los días adicionales. Se enfatiza que la remuneración correspondiente al periodo de vacaciones será pagada por adelantado al trabajo.

En caso de que un trabajador tenga menos de 16 años, podrá obtener un período de vacaciones de veinte días, mientras que aquellos mayores de dieciséis y menores de dieciocho tendrán derecho a 18 días de vacaciones al año. El número de días de vacaciones adicionales

por ambigüedad no superará los 15 días a menos que las partes acuerden mediante contrato individual o colectivo ampliar tal beneficio.

2.2.20.13. Aporte Patronal

Este aporte es asumido por el patrón y corresponde al 12,15% de la remuneración. Este pago se debe efectuar al IESS dentro de los primeros 15 días de cada mes.

2.2.20.14. Fondos de Reserva

Este aporte es asumido por el patrón y corresponde al 12,15% de la remuneración. Este pago se debe efectuar al IESS dentro de los primeros 15 días de cada mes.

2.2.20.15. Participación Utilidades

Según lo establecido en el Código de Trabajo, específicamente en el Ar.97, el empresario reconocerá el beneficio de sus trabajadores el 15% de sus beneficios netos. Dicho valor, se dividirá así: El diez por ciento (10%) se repartirá equitativamente entre todos los trabajadores, sin tomar en cuenta el monto de las remuneraciones. El cinco por ciento (5%) restante se asignará directamente a los trabajadores, distribuido de acuerdo con el número de obligaciones familiares.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de la Investigación

En el desarrollo de la investigación se aplicó el método deductivo, esta elección se basó en la necesidad de extraer razonamientos lógicos de aquellos enunciados y datos generales. A través de esta metodología, fue posible llegar a conclusiones coherentes mediante la observación, análisis y comprender los factores que inciden en la cuenta remuneraciones.

3.2. Tipo de la Investigación

En el presente trabajo se utilizó dos tipos de investigación, documental y de campo.

- ✓ **Documental:** Se recurrió a una extensa revisión de fuentes bibliográficas, documentos internos y archivos específicos de la empresa, tales como roles de pagos consolidados, estados financieros y nómina del personal operativo.
- ✓ **De Campo:** Implicó la ejecución de un examen especial de la cuenta remuneraciones directamente en las instalaciones de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica.

3.3. Diseño de la Investigación.

En el presente estudio, se aplicó el diseño no experimental, ya que no se alteró ni manipulo las variables establecidas.

3.4. Enfoque de la Investigación

Para la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo ya que proporcionó una visión detallada y objetiva de los aspectos financieros, permitió recopilar datos de manera sistemática y precisa; esto ayudo a evaluar la eficiencia de las políticas y prácticas de compensación.

3.5. Nivel de la Investigación

En el presente proyecto se aplicó el nivel de investigación descriptiva, ya que permitió recolectar y analizar información relevante sobre la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica. Esta metodología permitió profundizar la comprensión de los eventos y procesos dentro de la organización.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

La población es considerada como el conjunto de cosas o personas de las que se pretende conocer algo a través de una investigación, la población que se utilizó para realizar el estudio de la investigación es la siguiente.

Tabla 6:

Población

Unidad de Observación	Población
Planillas consolidadas (Roles)	12
Estado de Situación Financiera (2021-2022)	2
Estado de Resultado Integral (2021-2022)	2
Total	16

3.6.2. Muestra

La muestra consiste es el subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Para la presente investigación se tomó el total de la población.

3.7. Técnica de recolección de datos

- ✓ **Observación:** A través de esta técnica se observó directamente los registros y cálculos asociados a la cuenta remuneraciones de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica.
- ✓ **Entrevista:** Se realizó una entrevista exclusiva al gerente de la entidad, con el objetivo de obtener una comprensión inicial de la organización y su funcionamiento.
- ✓ **Encuesta:** Mediante esta técnica, se recolecto información del área de talento humano y contabilidad respecto al control interno y administración de la cuenta remuneración.
- ✓ **Revisión documental:** Permitted recolectar información sobre el tema de investigación, así como también aquella información de la empresa misma que garantizo la exactitud e integridad de la ejecución del examen especial a la cuenta sujeta.

3.8. Instrumentos

- ✓ **Ficha de Observación:** Este instrumento permitió situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio.
- ✓ **Guía de Entrevista:** Esta herramienta se utilizó con la finalidad de formular preguntas que aborden temas de importancia respecto al tema de investigación.
- ✓ **Cuestionario:** Este instrumento fue parte fundamental para la investigación ya que por medio del Cuestionario de Control Interno se logró obtener información pertinente y oportuna para la evaluación a la cuenta sujeta al examen especial.
- ✓ **Fichas de registro:** Se utilizó con la finalidad de recopilar datos o evidencias de la cuenta remuneraciones.

3.9. Procesamiento de Datos

Para llevar a cabo el recálculo de las provisiones de los diferentes rubros evaluados se empleó la herramienta de Microsoft Excel, ya que facilitó la interpretación y comprensión de los datos.

En el marco de esta investigación se aplicó las fases del examen especial, lo cual fue esencial ya que permitió identificar hallazgos significativos. Durante la fase de la planificación preliminar, se llevó a cabo la formalización del contrato de servicios profesionales, se elaboró la notificación de inicio y se solicitó información general de la empresa; se aplicó la entrevista al gerente y la guía de observación con el objetivo de obtener un conocimiento general, finalmente se elaboró el informe de visita preliminar.


En la fase de la planificación específica se evaluó el control interno, se determinó el nivel de riesgo y confianza, se elaboró la matriz de ponderación, la matriz de enfoque, el informe de control interno y los procedimientos específicos del examen especial y se desarrolló el memorando de planificación específica en donde se dio a conocer los resultados obtenidos de la evaluación del control interno. En la fase de ejecución se implementó el programa específico, se elaboraron los papeles de trabajo y se generaron las hojas de hallazgo correspondientes. Finalmente, en la fase de la comunicación de resultados se redactó el informe final.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Fase 1: Planificación Preliminar

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA		PGFPP 1/1	
	PROGRAMA GENERAL			
	FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR			
<p>TIPO DE EXAMEN: Examen especial a la cuenta remuneración.</p> <p>PERIODO: 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.</p> <p>OBJETIVO: Conocer la situación actual en la que se encuentra la Empresa.</p>				
N°	PROCEDIMIENTO	REF/PT	RESPONSABLE	FECHA
1	Elabore el Contrato de Servicios Profesionales.	CSP	M.F.Y.C.	18/12/23
2	Realice la Notificación de Inicio de Auditoría.	NIA	M.F.Y.C.	19/12/23
3	Solicite Información General de la Empresa.	SI	M.F.Y.C.	19/12/23
4	Elabore la Entrevista de Visita Preliminar al Gerente.	E	M.F.Y.C.	20/12/23
5	Realice la Guía de Observación.	GI	M.F.Y.C.	20/12/23
6	Elabore el Informe de Visita Preliminar.	IVP	M.F.Y.C.	21/12/23
7	Elabore el Memorando de Planificación Preliminar.	MPP	M.F.Y.C.	21/12/23
		Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 18/12/23
		Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 08/02/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	IVP 1/2
	INFORME DE VISITA PRELIMINAR	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
INFORME DE VISITA PRELIMINAR		
<p>COMPONENTE AUDITADO: Remuneraciones</p> <p>PERIODO: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2022.</p> <p>OBJETIVO: Verificar la aplicabilidad de la normativa en la cuenta remuneraciones.</p> <p>Cabe mencionar que para dar cumplimiento al objetivo antes mencionado se aplicó instrumentos como la entrevista y la guía de observación.</p> <p style="text-align: center;">ANÁLISIS</p> <p>Entrevista: Ingeniero Ernesto Xavier Valdivieso Hurtado</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se verifico que la principal debilidad de la Empresa consiste en el cálculo de las horas extras debido a que esta no cuenta con un Software que facilite este cálculo. ✓ No se ha implementado planes de contingencia para la cuenta remuneraciones. ✓ No existen medios a través de los cuales se pueda realizar un proceso de queja o preguntas de manera formal. <p>Recomendaciones</p> <p>Al jefe y asistente de recursos humano se elabore planes de contingencia considerando los posibles escenarios o imprevistos, mismo que deberán ser documentado y socializados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ A la directiva implementar un software que facilite el cálculo de las horas extras, mismo ayudara a mejorar la efectividad de los procesos, optimizar tiempo y recursos. ✓ A demás también que se establezca un medio formal para la presentación de quejas o la realización de preguntas relacionadas a temas laborales. 		
Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 21/12/23
Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 21/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

INFORME DE VISITA PRELIMINAR

FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

IVP 2/2

Guía de Observación: Mónica Fernanda Yaulema Cepeda

- ✓ La empresa no cuenta con un registro de datos actualizados del personal operativo.
- ✓ No existe procesos formales para la presentación de quejas o preguntas en relación con los salarios.

Recomendaciones

- ✓ Al jefe y asistente de recursos humanos se realice la adecuada actualización de los datos del personal considerando información básica, también se desarrolle procesos y formatos formales para la presentación de quejas relacionada al tema laboral.

Mónica Fernanda Yaulema Cepeda


Auditora


Elaborado por: M.F.Y.C.



Fecha: 21/12/23


Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 21/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	MPP 1/6
	MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR		
ANTECEDENTES		
<p>Examen Especial a la Cuenta Remuneraciones del Personal Operativo de la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, Período 2022. Anteriormente no se ha realizado ningún tipo de auditoría a la cuenta sujeta a examen.</p>		
MOTIVO DEL EXAMEN		
<p>El examen especial a la cuenta remuneraciones del personal operativo se desarrollará bajo las condiciones expresadas en el contrato de servicios profesionales aprobado por el gerente general de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica.</p>		
OBJETIVOS DEL EXAMEN		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar el cumplimiento de la legislación laboral vigente y de más normas que se aplique en el manejo y control de los rubros de remuneraciones. ✓ Comprobar la precisión de los cálculos de remuneraciones para garantizar que el personal operativo reciba la compensación correcta. 		
ALCANCE DEL EXAMEN ESPECIAL		
<p>El examen especial se realizará por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2022, a la cuenta remuneraciones del personal operativo de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica.</p>		
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD		
Reseña Histórica		
<p>La empresa tiene su origen en la iniciativa del distinguido riobambeño Sr Pablo Emilio Chiriboga quien con la ayuda del Banco Nacional de Fomento en la década de 1940 inicio la producción de artículos de cerámica.</p>		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 21/12/23
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 21/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	MPP 2/6
	MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
<p>El 22 de septiembre de 1960 el grupo Vollmer de Venezuela juntamente con accionistas de Riobamba y Quito, constituyeron C.A. Ecuatoriana de Cerámica, misma que adquirió la planta industrial que perteneció a la Cerámica Nacional, liquidada tiempo atrás.</p> <p>Posteriormente, en septiembre de 1988 la familia Eljuri, de Cuenca, representada por el Sr. Juan Eljuri Antón, adquirió las acciones de Cerámica Carabobo, constituyéndose en su accionista mayoritario. Además, C.A. Ecuatoriana de Cerámica, ha promovido y participado en la creación de otras empresas de cerámica en la ciudad de Cuenca, siendo: Cerámica Andina (Vajillas), Cerámica Rialto (Revestimientos), Sanitarios Hypoo, Esfel.</p> <p>Misión</p> <p>C.A. Ecuatoriana de Cerámica centra su actividad en el diseño, fabricación y comercialización de revestimientos cerámicos, orientado a un crecimiento sostenido y eficiente que garantice su desarrollo, con la oferta al mercado de productos diferenciados, de un alto nivel de innovación y calidad, a través de un óptimo servicio de carácter integral.</p> <p>Visión</p> <p>Consolidarse como empresa Líder en el sector cerámico nacional, destinando todo el esfuerzo a la constante búsqueda y adaptación de nuevas tendencias para llegar al mercado nacional e internacional, mercados cada vez más exigentes y cambiantes; con propuestas diferentes y exclusivas que potencian la experiencia del consumidor con el valor de la marca.</p> <p>Valores Corporativos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Integridad: Nuestra empresa refleja sinceridad, transparencia, responsabilidad y honestidad en todos sus actos como un profundo respeto por la comunidad, hoy nuestros colaboradores y el medio ambiente. 		
Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 21/12/23
Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 21/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	MPP 3/6
	MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad: Nuestra empresa provee productos y servicios de alta calidad que superen las expectativas de nuestros clientes y mejoran permanentemente los ambientes de su vida. ✓ Actitud de servicio: En Ecuacerámica reconocemos que nuestra razón de existir son nuestros clientes proveedores y colaboradores con quienes fomentamos de manera permanente respeto comunicación y solidaridad. <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener el número de metros cuadrados de reclamos de clientes mensual, inferior al 0,80%. ✓ Alcanzar y mantener como mínimo un nivel de calidad primera del 88% para monoquema, 90% para monoporosa y 80% para porcelanato respecto de la producción mensual” ✓ Alcanzar un nivel de cumplimiento del programa de producción de 95% mensual. <p>Estructura Organizacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD GG[Gerente General] --- S[Secretaria] GG --- AL[Asesor Legal] GG --- SG[Subgerente General] GG --- DP[Dirección de Producción] GG --- GV[Gerente de Ventas] SG --- RRHH[RR HH] SG --- C[Contabilidad] SG --- N[Normalización] SG --- JC[Jefe -Compras] DP --- AF[As. Financiero] DP --- AC[As. Contabilidad] DP --- AX[Ax. contabilidad] DP --- M[Mantenimiento] DP --- ID[Investigación y Desarrollo] DP --- JPP[Jefe Planta de Pisos] DP --- JPA[Jefe Planta de Azulejos] DP --- CC[Control de Calidad] GV --- GM[Gerente de Mercadeo] GV --- CL[Coordinador de Logística] GV --- JB[Jefe de Bodega] JPP --- CC1[Control de Calidad] JPA --- CC2[Control de Calidad] </pre> </div>		
Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 21/12/23
Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 21/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	MPP 4/6
	MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	

Matriz FODA

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Abastecimiento limitado de GNL. ✓ Falta de Centros Logísticos Regionales. ✓ Falta de capacitación técnica. ✓ Falta de equipos actualizados para el análisis de materias primas, ✓ Limitada mano de obra especializada. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incertidumbre de precios de combustible para fines industriales. ✓ Incertidumbre en cuanto a costos y disponibilidad de ciertas materias primas importadas. ✓ Difícil acceso a permisos para el explote de nuevas materias primas.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trayectoria y experiencia en la industria, 62 años en el mercado. ✓ Alta presencia de marca en el mercado nacional. ✓ Portafolio de productos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ingreso a nuevos segmentos de mercado nacional e internacional. ✓ Refresh de la imagen corporativa para comunicar los nuevos conceptos e innovaciones de la empresa.

Funcionarios Principales

CARGO	RESPONSABLE
Gerente General	Ing. Valdivieso Hurtado Ernesto Xavier
Jefe Administrativo	Ing. Cevallos Andrade Mayra Ximena
Contador General	Ing. Miranda Guamán Edgar Lizandro
Jefe de Talento Humano	Ing. Arcentales Segarra Jorge Luis

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 21/12/23
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 21/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

**MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN
PRELIMINAR**

FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

MPP 5/6

BASE LEGAL

- ✓ **Ruc:** 1790013235001
- ✓ **Representante Legal:** Ing. Valdivieso Hurtado Ernesto Xavier
- ✓ **Razón Social:** C.A. Ecuatoriana de Cerámica
- ✓ **Objeto Social:** Explotación de la industria de cerámica en todas sus diversas ramas, opera como deposito industrial privado y realiza la gestión de transporte de sus productos.
- ✓ **Actividad Económica:** Producción y comercialización de cerámica plana.

Principales Disposiciones legales

- ✓ Ley de Compañías
- ✓ Reglamento Interno
- ✓ Código de trabajo
- ✓ Ley de Régimen Tributario Interno
- ✓ Código Tributario

PUNTOS DE INTERÉS PARA EL EXAMEN

- ✓ Planillas de Roles Consolidadas
- ✓ Procedimientos, Normas y Políticas
- ✓ Cálculo de Provisiones

EQUIPO DE TRABAJO

CARGO	NOMBRE	SIGLAS
Jefe de Equipo	Mgs. Marco Antonio Moreno Castro	M.A.M.C.
Auditora	Mónica Fernanda Yaulema Cepeda	M.F.Y.C.

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 21/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 21/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

**MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN
PRELIMINAR**

FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

MPP 6/6

TIEMPO DE ELABORACIÓN DEL EXAMEN

FASE	INICIO	CULMINACIÓN
Planificación	18/12/2023	12/01/2023
Ejecución	15/01/2023	11/03/2024
Comunicación de Resultados	12/03/2024	18/03/2024

Fecha de Inicio: 18 de diciembre de 2023

Fecha de Culminación: 18 de marzo de 2024

Elaborado por

Mónica Fernanda Yaulema

Auditora

Supervisado por

Mgs. Marco Antonio Castro

Jefe de Equipo


Elaborado por: M.F.Y.C.


Fecha: 21/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 21/12/23

4.1.2. Fase 1: Planificación Específica

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA		PGFPE 1/1	
	PROGRAMA GENERAL			
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			
<p>TIPO DE EXAMEN: Examen Especial a la Cuenta Remuneración.</p> <p>PERIODO: 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.</p> <p>OBJETIVO: Evaluar el control interno de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica.</p>				
N°	PROCEDIMIENTO	REF/PT	RESPONSABLE	FECHA
1	Evalúe el control interno a través de la aplicabilidad del cuestionario de Control Interno al componente remuneraciones.	CCI 1/2	M.F.Y.C.	22/12/23
2	Califique y determine el Nivel de Confianza y el Nivel de Riesgo del componente remuneraciones.	CNCYR	M.F.Y.C.	26/12/23
3	Elabore la Matriz de ponderación	MP	M.F.Y.C	26/12/23
4	Elabore la Matriz de Enfoque.	ME	M.F.Y.C	26/12/23
5	Elabore el Informe de Control Interno.	ICI	M.F.Y.C.	27/12/23
6	Elabore los procedimientos del Examen Especial.	PEE	M.F.Y.C.	27/12/23
7	Elabore el memorando de planificación específica.	MPE	M.F.Y.C.	28/12/23
			Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 22/12/23
			Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 22/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA		CCI-JTH 1/2					
	CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO							
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA							
<p>Responsable: Ing. Arcentales Segarra Jorge Luis</p> <p>Cargo: Jefe de Recursos Humanos</p> <p>Objetivo: Determinar la razonabilidad de los saldos de la cuenta Remuneraciones en los Estados financieros.</p>								
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OB
		SI	NO	N/A	PT	CT	%	
1	¿La empresa cuenta con procedimientos y reglamento interno de trabajo debidamente legalizado y socializado?	X			10	10	100%	
2	¿Todos los colaboradores se encuentran afiliados al IESS?	X			10	10	100%	
3	¿La remuneración de los colaboradores se calcula de acuerdo con la normativa legal?	X			10	10	100%	
4	¿En relación con los décimos sueldos los colaboradores eligen la manera de pago?	X			10	10	100%	
5	¿Existe comunicación directa entre el personal operativo con el jefe de Recursos Humanos?	X			10	10	100%	
6	¿El acceso al sistema tienen las debidas restricciones?	X			10	10	100%	
<p>Elaborado por: M.F.Y.C.</p> <p>Revisado por: M.A.M.C.</p>					<p>Fecha: 26/12/23</p> <p>Fecha: 26/12/23</p>			



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

CCI-JTH
2/2

Responsable: Ing. Arcenales Segarra Jorge Luis

Cargo: Jefe de Recursos Humanos

Objetivo: Determinar la razonabilidad de los saldos de la cuenta Remuneraciones en los estados financieros.

N°	PREGUNTAS	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OB
		SI	NO	N/A	PT	CT	%	
7	¿Se capacita constantemente al personal?	X			10	10	100%	
8	¿Existe un adecuado registro contable del componente remuneraciones?	X			10	10	100%	
9	¿Las responsabilidades relacionadas con la cuenta remuneraciones están claramente segregadas?	X			10	10	100%	
10	¿Se realizan auditorías internas periódicamente?	X			10	10	100%	
TOTAL					100	100	100%	

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 26/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 26/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

CCI-ATH
1/2

Responsable: Abg. Castro Guerrero Teresa Maribel

Cargo: Asistente de Recursos Humanos

Objetivo: Determinar la razonabilidad de los saldos de la cuenta Remuneraciones en los Estados Financieros.


N°	PREGUNTAS	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OB
		SI	NO	N/A	PT	CT	%	
1	¿Existen contratos individuales para cada colaborador?	X			10	10	100%	
2	¿Existe un proceso formal para la respectiva autorización de nuevas contrataciones y cambios de salarios?	X			10	10	100%	
3	¿Existen controles internos que aseguren que la información de los empleados esté completa y actualizada?	X			10	10	100%	
4	¿Se realiza verificaciones periódicas para asegurarse que los datos personales, cargos estén correctos?		X		10	0	0%	
5	¿Existe un proceso documentado para la selección del personal?	X			10	10	100%	

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 26/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 26/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA						CCI-ATH 2/2	
	CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO							
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA							
Responsable: Abg. Castro Guerrero Teresa Maribel								
Cargo: Asistente de Recursos Humanos								
Objetivo: Determinar la razonabilidad de los saldos de la cuenta Remuneraciones en los Estados Financieros.								
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OB
		SI	NO	N/A	PT	CT	%	
6	¿Está al tanto de las actualizaciones de las leyes laborales?	X			10	5	50%	
7	¿La remuneración es pagada mediante transferencia a las cuentas de los beneficiarios?	X			10	10	100%	
8	¿El personal operativo percibe todos los beneficios de ley?	X			10	10	100%	
9	¿Los expedientes del personal se encuentran debidamente ordenados?	X			10	10	100%	
10	¿Los datos del personal como, por ejemplo, domicilio, número telefónico, etc. se encuentran actualizados?		X		10	0	0%	
TOTAL					100	75	75%	
				Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 26/12/23		
				Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 26/12/23		



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

CCI - CG
1/2

Responsable: Ing. Miranda Guamán Edgar Lizandro

Cargo: Contador General

Objetivo: Determinar la razonabilidad de los saldos de la cuenta Remuneraciones en los estados financieros.

N°	PREGUNTAS	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OB
		SI	NO	N/A	PT	CT	%	
1	¿La empresa cuenta con documentación adecuada y respaldos de las transacciones relacionadas con las remuneraciones del personal operativo?	X			10	10	100%	
2	¿Se mantiene un registro preciso de las remuneraciones para fines contables?	X			10	10	100%	
3	¿Se coordina con el departamento de recursos humanos para garantizar la coherencia del cálculo?	X			10	10	100%	
4	¿Se ha implementado controles internos para el adecuado registro de los valores del componente remuneraciones?	X			10	10	100%	
		Elaborado por: M.F.Y.C.				Fecha: 26/12/23		
		Revisado por: M.A.M.C.				Fecha: 26/12/23		



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

CCI - CG
2/2

Responsable: Ing. Miranda Guamán Edgar Lizandro

Cargo: Contador General

Objetivo: Determinar la razonabilidad de los saldos de la cuenta Remuneraciones en los estados financieros.

N°	PREGUNTAS	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OB
		SI	NO	N/A	PT	CT	%	
5	¿Existe capacitación continua sobre las leyes laborales y otras normativas?		X		10	0	0%	
6	¿Las provisiones del personal operativo se registra mensualmente?	X			10	10	100%	
7	¿Existe un adecuado control para el registro del asiento de sueldos?	X			10	10	100%	
8	¿El software que se utiliza para el registro de los asientos de la cuenta remuneraciones es el adecuado?	X			10	10	100%	
9	¿Se realiza control previo al pago de las remuneraciones?	X			10	10	100%	
10	¿Se han realizado examen especial a este componente?		X		10	0	0%	
TOTAL					100	80	80%	
		Elaborado por: M.F.Y.C.			Fecha: 26/12/23			
		Revisado por: M.A.M.C.			Fecha: 26/12/23			



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

INFORME DE CONTROL INTERNO

FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

ICI 1/3

Riobamba, 17 de enero del 2024

Ingeniero

Ernesto Xavier Valdivieso Hurtado

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

Presente. –

De nuestra consideración:

Es un placer dirigirnos a usted, después de haber evaluado el control interno nos corresponde comunicarle los hallazgos identificados durante la revisión del componente remuneración, A continuación, se reflejan los resultados:

Jefe de Recursos Humanos

A través de la aplicación y evaluación del Cuestionario de Control Interno, se obtuvo el siguiente resultado:

NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
$NC = \frac{CT}{PT} \times 100$	$NR = 100\% - NC$
$NC = \frac{100}{100} \times 100$	$NR = 100\% - 100\%$
$NC = 100\%$	$NR = 0\%$

Análisis

Con base a los resultados obtenidos se deduce que el 100% corresponde al nivel de confianza y el 0% al nivel de riesgo.

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 27/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 27/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

INFORME DE CONTROL INTERNO

FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

ICI 2/3

Asistente de Recursos Humanos

A través de la aplicación y evaluación del Cuestionario de Control Interno, se obtuvo el siguiente resultado:

NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
$NC = \frac{CT}{PT} \times 100$	$NR = 100\% - NC$
$NC = \frac{75}{100} \times 100$	$NR = 100\% - 75\%$
NC = 75%	NR = 25%

Análisis

Con base a los resultados obtenidos se deduce que el 75% corresponde al nivel de confianza y el 25% al nivel de riesgo, debido a que la empresa no ha realizado verificaciones periódicas de la actualización de datos informativos del personal y el departamento de recursos humanos en un 50% se encuentra desactualizado en la normativa laboral, debido a los cambios constantes de esta.

Contador General

A través de la aplicación y evaluación del Cuestionario de Control Interno, se obtuvo el siguiente resultado:

NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
$NC = \frac{CT}{PT} \times 100$	$NR = 100\% - NC$
$NC = \frac{80}{100} \times 100$	$NR = 100\% - 80\%$
NC = 80%	NR = 20%

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 27/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 27/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA
INFORME DE CONTROL INTERNO
FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

ICI 3/3

Análisis

Con base a los resultados obtenidos se deduce que el 80% corresponde al nivel de confianza y el 20% al nivel de riesgo, debidos a que el personal no es capacitado constantemente en temas relacionados la normativa laboral u otra relacionada con la cuenta remuneraciones y no se han realizado anteriormente exámenes especiales al componente remuneraciones.

Elaborado por

Mónica Fernanda Yaulema

Auditora

Supervisado por

Mgs. Marco Antonio Castro


Jefe de Equipo

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 27/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 27/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	MPE 1/3
	MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	

MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

REFERENCIA DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

Para el desarrollo del examen especial a la cuenta Remuneración de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica periodo comprendido entre del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022, se inició emitiendo el memorando de planificación preliminar mismo que se desarrolló el 21/12/2023.

OBJETIVO

Recabar información competente y suficiente para determinar el grado de razonabilidad de la cuenta y el cumplimiento de la normativa.


RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- ✓ No se realizan verificaciones periódicas de la actualización de datos del personal de la empresa.
- ✓ El personal del departamento de recursos humanos en un 50% se encuentra desactualizado en normativa laboral, debido a los cambios constantes de esta.
- ✓ El personal no es capacitado constantemente en temas relacionados a la normativa laboral u otra relacionada con la cuenta remuneración.
- ✓ No se han realizado anteriormente exámenes especiales al componente de remuneración.

EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE AUDITORIA

Resultados de la matriz de ponderación del cuestionario de control interno:

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 28/12/23
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 28/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	MPE 2/3
	MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	

Donde:

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


Formula:

NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
$NC = \frac{CT}{PT} \times 100$	$NR = 100\% - NC$
$NC = \frac{76}{90} \times 100$	$NR = 100\% - 88,44\%$
NC = 84%	NR = 16%

Conclusión

Con base a los resultados de la aplicación y evaluación de los cuestionarios de control interno se visualiza en la matriz de ponderación un nivel de confianza ALTO equivalente al 84% y un nivel de riesgo BAJO equivalente al 16%.

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 28/12/23
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 28/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	MPE 3/3
	MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	

PROGRAMA DE AUDITORÍA

El programa de Auditoria se encuentra en el PT 75 – 76 (REF PEE 1/2 – PEE 2/2).

EQUIPO DE TRABAJO

CARGO	NOMBRE	SIGLAS
Jefe de Equipo	Mgs. Marco Antonio Moreno Castro	M.A.M.C.
Auditora	Mónica Fernanda Yaulema Cepeda	M.F.Y.C.

TIEMPO DE ELABORACIÓN DEL EXAMEN

Fecha de Inicio: 18 de diciembre de 2023

Fecha de Culminación: 18 de marzo de 2024

FASE	INICIO	CULMINACIÓN
Planificación	18/12/2023	12/01/2023
Ejecución	15/01/2023	11/03/2024
Comunicación de Resultados	12/03/2024	18/03/2024

Elaborado por



Mónica Fernanda Yaulema

Auditora

Supervisado por





Mgs. Marco Antonio Castro

Jefe de Equipo

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 28/12/23
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 28/12/23

4.2. Fase 2: Ejecución

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA			PGFPE 1/1
	PROGRAMA GENERAL			
	FASE 2: EJECUCIÓN			
<p>TIPO DE EXAMEN: Examen Especial a la Cuenta Remuneración.</p> <p>PERIODO: 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.</p> <p>OBJETIVO: Aplicar los distintos procedimientos para obtener evidencia competente y suficiente.</p>				
N°	PROCEDIMIENTO	REF/PT	RESPONSABLE	FECHA
1	Aplique el programa específico.	PE	M.F.Y.C.	05/01/24
2	Elabore los Papeles de Trabajo.	PT	M.F.Y.C.	05/01/24
3	Elabore la hoja de Hallazgos.	HH	M.F.Y.C.	09/01/24
		Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 05/01/24
		Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 05/01/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	HH-1/6
	HOJA DE HALLAZGOS	
	FASE 2: EJECUCIÓN	
<p>HALLAZGO: DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES Y CARENCIA DE CAPACITACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL.</p>		
<p>CONDICIÓN: No se realiza capacitaciones en temas de normativa laboral y a través de la evaluación del control interno se constató que los funcionarios desconocen en un 50% las leyes laborales.</p> <p>CRITERIO: De acuerdo con el Reglamento Interno de C.A. Ecuatoriana de Cerámica Art. 103 menciona que “La empresa de acuerdo con sus requerimientos, brindará capacitación a los trabajadores conforme el Plan Anual de Capacitación que será elaborado por la gerencia...”</p> <p>CAUSA: Gerencia o el encargado de realizar el Plan Anal de Capacitación, omitió su responsabilidad.</p> <p>EFECTO: Se establezca de manera incorrecta el cálculo de los roles de pago del personal operativo, los procesos de selección de personal no sean eficientes.</p> <p>CONCLUSIÓN: La empresa no cuenta con un Plan Anual de Capacitación razón por la cual se está incumpliendo el Art 103 del Reglamento Interno.</p> <p>RECOMENDACIÓN:</p> <p>Gerente o Responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elabore el Plan Anual de Capacitación en donde conste las normas más relevantes con relación al componente de remuneración, he evite omitir el reglamento interno de la empresa. 		
		Elaborado por: M.F.Y.C. Fecha: 09/01/24
		Revisado por: M.A.M.C. Fecha: 09/01/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

HOJA DE HALLAZGOS

FASE 2: EJECUCIÓN

HH-1/6

HALLAZGO: AUSENCIA DE VERIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE DATOS DEL PERSONAL OPERATIVO.

CONDICIÓN: Aunque existe una base de datos, esta no se encuentra actualizada.

CRITERIO: De acuerdo con el Reglamento Interno de C.A. Ecuatoriana de Cerámica Art. 19 menciona que “El departamento de Talento Humano llevará un registro individual completo de todos los trabajadores, en conformidad con lo señalado en el numeral 7 del Art.42 del Código de Trabajo...”

CAUSA: Jefe de Recursos Humanos no realizo la debida supervisión y revisión de base de datos y no considero el Reglamento Interno.

EFECTO: Existe posibles incumplimientos legales o dificultad en la comunicación con el trabajador.

CONCLUSIÓN: La empresa cuenta con una base de datos, pero la misma no se encuentra actualizado motivo por el cual se está incumpliendo el Art. 19 del Reglamento Interno de Ecuacerámica

RECOMENDACIÓN:

Jefe de Recursos Humanos


- Diseñar procesos claros y documentados para la verificación y actualización periódica de la base de datos del personal operativo.
- Implementar controles internos para garantizar la precisión de la información.


Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 09/01/24

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 09/01/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	HH-2/6
	HOJA DE HALLAZGOS	
	FASE 2: EJECUCIÓN	
<p>HALLAZGO: INEXISTENCIA DE UN PROCESO FORMAL PARA LA GESTIÓN DE QUEJAS.</p>		
<p>CONDICIÓN: No existe una política documentada de cómo se deberá llevar a cabo el proceso de quejas; en el rol de pagos individual en la parte superior establece un límite de 10 días.</p> <p>CRITERIO: De acuerdo con el Reglamento Interno de C.A. Ecuatoriana de Cerámica Art. 77 menciona que “Los reclamos a los que tenga derecho el trabajador, se presentarán en el plazo de hasta 3 días laborables, contados a partir de la fecha de notificación o conocimiento ...”</p> <p>CAUSA: El jefe de Recursos Humanos no tomo en consideración el Reglamento Interno de la Empresa.</p> <p>EFECTO: Perdida de confianza y malestar en los trabajadores.</p> <p>CONCLUSIÓN: La empresa no cuenta con una política documentada para el proceso de quejas, además el tiempo para esta es contradictorio a lo que menciona el Reglamento Interno, con el detalle final del rol de pagos.</p> <p>RECOMENDACIÓN:</p> <p>Jefe de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrolle e implemente un proceso documentado y formal para manejar las quejas del personal. - Implemente un sistema de control y seguimiento para registrar y monitorear el progreso de quejas. 		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 09/01/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 09/01/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	HH-3/6
	HOJA DE HALLAZGOS	
	FASE 2: EJECUCIÓN	
HALLAZGO: DESVIACIONES EN EL CÁLCULO DE PROVISIONES.		
<p>CONDICIÓN: Deficiencia en las cuentas de décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y vacaciones.</p> <p>CRITERIO: De acuerdo con el Código de Trabajo en relación con lo antes mencionado establece lo siguiente: Art. 111 “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario”. Art. 113 “Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general”. Art 71 “La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código”.</p> <p>CAUSA: Talento Humano omitió el control interno posterior, en el cálculo de las provisiones del personal operativo.</p> <p>EFECTO: La información presentada en los Estados Financieros no es razonable puesto que no se presente información económica real de la organización.</p> <p>CONCLUSIÓN: Las deficiencias identificadas deben ser abordadas, a fondo para garantizar la exactitud y la transparencia de la información financiera.</p>		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 09/01/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 09/01/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

HOJA DE HALLAZGOS

FASE 2: EJECUCIÓN

HH-4/6

HALLAZGO: DESVIACIONES EN EL CÁLCULO DE PROVISIONES.

RECOMENDACIÓN:

Jefe de Recursos Humanos

- Brindar capacitación al personal involucrado en el proceso de cálculo de provisiones.
- Implementar controles efectivos que garanticen la precisión de la información financiera relacionada con las provisiones.

Contador General


- Realice una revisión exhaustiva del proceso de cálculo de las provisiones, para asegurarse se cumpla lo dispuesto en la ley y en el caso de deficiencias en el cálculo se registre los ajustes respectivos.


Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 09/01/24


Revisado por: M.A.M.C.


Fecha: 09/01/24


	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	HH-5/6
	HOJA DE HALLAZGOS	
	FASE 2: EJECUCIÓN	
<p>HALLAZGO: VARIACIONES EN LA CUENTA DE MANO DE OBRA DIRECTA Y MANO DE OBRA INDIRECTA.</p>		
<p>CONDICIÓN: El registro de mano de obra directa e indirecta no se ajusta a los valores expuestos en los estados financieros, una vez efectuado la revisión comparativa entre los rubros de los roles de pago del 2022 versus los saldos mensuales que constan en el estado de resultados 5211 Mano de Obra Directa y 5221 Mano de Obra Indirecta, Auditoria establece la diferencia de USD 1.451.561,92 a favor del estado de resultados.</p> <p>CRITERIO: Según la NIC 1 presentación de estados financieros establece que “Los estados financieros constituyen una representación estructurada de la situación financiera y del rendimiento financiero de una entidad. El objetivo de los estados financieros es suministrar información acerca de la situación financiera, del rendimiento financiero y de los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar sus decisiones económicas. Los estados financieros también muestran los resultados de la gestión realizada por los administradores con los recursos que les han sido confiados”.</p> <p>CAUSA: Esto se debe a la existencia de que este saldo a favor abarca a un rubro denominado gastos no específicos en el que se registra el pago de mano de obra por concepto de contrato por obra o labor.</p> <p>EFECTO: Las variaciones presentadas por falta de información referente puede distorsionar la imagen de los estados financieros y por ende tomar decisiones innecesarias.</p> <p>CONCLUSIÓN: Es importante corregir la clasificación inapropiada del registro de los costos de mano de obra directa e indirecta y asegurarse de que se reflejen adecuadamente en los estados financieros.</p>		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 09/01/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 09/01/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	HH-6/6
	HOJA DE HALLAZGOS	
	FASE 2: EJECUCIÓN	
<p>HALLAZGO: VARIACIONES EN LA CUENTA DE MANO DE OBRA DIRECTA Y MANO DE OBRA INDIRECTA.</p>		
<p>RECOMENDACIÓN:</p> <p>Contador General</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar y ajustar los procesos de clasificación de mano de obra directa e indirecta, según corresponda. - Crear una nueva cuenta contable específica para el registro de los gastos relacionado a los contratos por obra o labor. 		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 09/01/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 09/01/24

4.3. Fase 3: Comunicación de Resultados

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA		PGFPCR 1/1	
	PROGRAMA GENERAL			
	FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS			
<p>TIPO DE EXAMEN: Examen Especial a la Cuenta Remuneración.</p> <p>PERIODO: 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.</p> <p>OBJETIVO: Mencionar los resultados obtenidos del examen.</p>				
N°	PROCEDIMIENTO	REF/PT	RESPONSABLE	FECHA
1	Elabore la carta de lectura del borrador del informe.	CLBI	M.F.Y.C.	12/01/24
2	Elabore el informe final.	IF	M.F.Y.C.	05/02/24
		Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 26/01/24	
		Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 08/02/24	

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	IF 1/9
	INFORME FINAL	
	FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	
CAPÍTULO I		
MOTIVO DEL EXAMEN		
<p>El examen especial a la cuenta remuneraciones del personal operativo se desarrolló bajo las condiciones expresadas en el contrato de servicios profesionales aprobado por el gerente general de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica.</p>		
OBJETIVOS DEL EXAMEN		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar el cumplimiento de la legislación laboral vigente y de más normas que se aplique en el manejo y control de los rubros de remuneraciones. ✓ Comprobar la precisión de los cálculos de remuneraciones para garantizar que el personal operativo reciba la compensación correcta. 		
ALCANCE DEL EXAMEN ESPECIAL		
<p>El examen especial comprendió el periodo entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2022, a la cuenta remuneraciones del personal operativo de la empresa C.A Ecuatoriana de Cerámica.</p>		
CAPÍTULO II		
RESULTADOS DEL EXAMEN		
<p>Se ha realizado el examen especial a la cuenta remuneraciones del personal operativo de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica periodo 2022. Cabe destacar que la máxima autoridad es responsable de asegurar la integración y presentación adecuada de los Estados Financieros.</p> <p>El equipo de auditoría tiene el compromiso presentar conclusiones y recomendaciones sobre cada uno de los aspectos examinados, con base a los procesos realizados los cuales se consideran necesarios para obtener evidencia competente y suficiente.</p>		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 05/02/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 05/02/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	IF 2/9
	INFORME FINAL	
	FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	
<p>En nuestra opinión los Estados Financieros presentan salvedades a la razonabilidad de los saldos tanto en el Estado de Situación Financiera como en el Estado de Resultados Integrales, debido a las diferencias presentadas en el cálculo de las provisiones de décimo tercer sueldo (\$ 30.922,27), décimo cuarto sueldo (\$ 82.926,44), vacaciones (\$ 110.877,83), y registro de gastos de mano de obra directa (\$ 3.073.666,41) y mano de obra indirecta (\$ 1.584.149,33). Con base a los procesos y a la evidencia recopilada, se concluye que la empresa mantuvo una estructura medianamente efectiva de control interno. Sin embargo, recomendamos que se realicen los ajustes necesarios y se mejoren los procesos relacionados con la elaboración de las provisiones para garantizar la presentación de los Estados Financieros, a continuación, se presenta los hallazgos identificados:</p> <p>✓ Desconocimiento de leyes y carencia de capacitación de la normativa laboral.</p> <p>Durante el proceso de auditoría se identificó que no se han realizado capacitaciones en temas relacionados a la normativa laboral y a través de la evaluación de control interno se evidencio que</p> <p>los funcionarios desconocen en un 50% la ley. Según lo estipulado el Art. 103 de le Reglamento Interno de la empresa menciona que: <i>“La empresa de acuerdo con sus requerimientos brindará capacitación a los trabajadores conforme el Plan Anual de Capacitación que será elaborado por la gerencia de la empresa o por las personas encargadas de hacerlo siempre y cuando estas capacitaciones sean patrocinadas por el empleador y dentro de las jornadas ordinarias de trabajo. El trabajador que hubiere recibido capacitación especial para el desempeño de sus actividades tiene la obligación de mantener la relación laboral al menos por un período de dos años posteriores al término de la misma con el objeto de que aplique los conocimientos adquiridos en la empresa y pueda capacitar a uno o más trabajadores que la gerencia lo determine”</i>.</p>		
Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 05/02/24
Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 05/02/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

INFORME FINAL

FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

IF 3/9

Teniendo en consideración el hallazgo antes mencionado se concibe que esto sucedió debido a que el responsable de la elaboración del Plan Anual de Capacitación omitió su responsabilidad, por esta causa se determinó deficiencias de cálculo en el rol de pagos del personal operativo de la empresa. Cabe recalcar que el desconocimiento de la ley puede conllevar a varios impactos negativos a la organización.

CONCLUSIÓN:

La empresa no cuenta con un Plan Anual de Capacitación, el desconocimiento y la carencia de capacitación representa un riesgo significativo para la empresa en términos legales, financieros y de reputación, es importante que la empresa tome medidas inmediatas para abordar este hallazgo.

RECOMENDACIÓN:


Gerente o Responsable

- Elabore el Plan Anual de Capacitación en donde conste las normas más relevantes con relación al componente de remuneración, he evite omitir el reglamento interno de la empresa.
- Desarrolle e implemente programas de capacitación claramente estructurados sobre leyes laborales para los empleados de todas las áreas, incluido supervisores.

✓ **Ausencia de verificación y actualización de los datos del personal operativo.**

La empresa dispone de una base de datos del personal operativo, misma que se encuentra desactualizada, motivo por el cual se está incumplido el Art. 19 del Reglamento Interno en el que establece: *“El departamento de Talento Humano llevará un registro individual completo de todos los trabajadores, en conformidad con lo señalado en el numeral 7 del Art.42 del Código de Trabajo, es decir, nombres y apellidos, edad, procedencia, estado civil, tipo de actividad o trabajo que realiza, remuneraciones percibidas, fecha de ingreso y salida.; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan”*.

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 05/02/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 05/02/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	IF 4/9
	INFORME FINAL	
	FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	
<p>Esto se dio debido a que el jefe de Recursos Humanos no realizó la debida supervisión y revisión de la base de datos y no consideró el reglamento interno de la empresa provocando incumplimientos legales y la falta de comunicación con el trabajador.</p> <p>CONCLUSIÓN:</p> <p>La empresa posee una base de datos, pero esta se encuentra desactualizada, cabe destacar que tampoco se ha realiza verificaciones periódicas durante el año.</p> <p>RECOMENDACIÓN:</p> <p>Jefe de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar procesos claves y claros para la verificación y actualización periódica de la base de datos del personal operativo. - Implementar controles internos para garantizar la exactitud de la información personal de los trabajadores del área operativa. <p>✓ Inexistencia de un proceso formal para la gestión de quejas</p> <p>Se identificó que la organización carece de un proceso documentado, formal y transparente para la gestión de quejas en donde se establezca un tiempo límite para que las mismas sean ejecutadas. Según hallazgos encontrados se identificó en la parte superior del rol de pagos una nota en donde expresaba que el tiempo límite para efectuarse las quejas es de 10 días mientras el Reglamento Interno en el Art.77 menciona lo siguiente: “<i>Los reclamos a los que tenga derecho el trabajador se presentarán en el plazo de hasta 3 días laborables, contados a partir de la fecha de notificación o conocimiento del hecho que motivó su reclamo</i>”.</p> <p>CONCLUSIÓN:</p> <p>La empresa carece de una política documentada para gestionar las quejas de manera efectiva. Además, existe una discrepancia entre los plazos establecidos en el reglamento interno de la empresa y el que refleja en el rol de pagos.</p>		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 05/02/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 05/02/24

**C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA****INFORME FINAL****FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS****IF 5/9****RECOMENDACIÓN:**

- Desarrolle e implemente un proceso documentado y formal para el adecuado manejo de las quejas del personal operativo de la empresa.
- Implemente un sistema de control y seguimiento para registrar y monitorear el progreso de quejas.

✓ Deficiencias en el cálculo de provisiones de beneficios sociales.

Durante el periodo analizado la empresa C.A Ecuatoriana de Cerámica registra \$ 301.390,45 en Beneficios Sociales, mismo en donde se ha determinado la existencia de ciertas diferencias.

Décimo Tercer Sueldo:

La provisión de décimo tercer sueldo corresponde a \$ 30.922,27. Según lo analizado el departamento de contabilidad determina una provisión por el valor de \$ 30.696,84; existiendo una diferencia de \$ 225,43 como se muestra a continuación:

CONTABILIDAD	REGISTRO E.S.F	DIFERENCIA
\$ 30.696,84	\$ 30.922,27	\$ 225,43

Esta situación se presentó debido a que el valor por el ajuste pertenece a un saldo de periodos anteriores; por otro lado, es importante también mencionar que se recalculo la provisión en donde auditoria determina un total de \$ 30.792,65 existiendo una diferencia de \$ 95,81 como se detalla a continuación:

CONTABILIDAD	AUDITORÍA	AJUSTE
\$ 30.696,84	\$ 30.792,65	\$ 95,81

Elaborado por: M.F.Y.C.**Fecha: 05/02/24****Revisado por: M.A.M.C.****Fecha: 05/02/24**



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

INFORME FINAL

FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

IF 6/9

Décimo Cuarto Sueldo:

En el Estado de Situación Financiera la cuenta de Décimo Cuarto Sueldo registra un saldo de \$82.926,44; mientras que con según los registros de contabilidad se determina un valor de \$85.538,06 como se presenta a continuación:

CONTABILIDAD	REGISTRO E.S.F	DIFERENCIA
\$ 85.538,06	\$ 82.926,44	\$ 2611,62

La diferencia se debe a los pagos de liquidación efectuados entre los meses de agostos a diciembre, derivados de renunciaciones voluntarias. Por otro lado, en base a las planillas consolidadas de los roles de pagos se recalculó y se revisó la provisión de décimo cuarto sueldo donde se identificó una diferencia entre el cálculo realizado por el departamento de contabilidad y el realizado por el equipo de auditoría, resultando en una diferencia total de \$ 224,35; de este monto \$ 22,46 corresponde a la cuenta de mano de obra indirecta, atribuible al personal operativo, como se detalla a continuación:

CONTABILIDAD	AUDITORÍA	AJUSTE
\$ 85.538,06	\$ 85.762,41	\$ 224,35

Vacaciones:

Al concluir el periodo 2022 en el Estado de Situación Financiera se visualiza un saldo de \$110.877,83; sin embargo, tras un minucioso procedimiento de revisión se ha constatado la existencia de un registro adicional denominado Nómina y Amortizaciones valuado en \$ 29.299,11; se recomienda se detalle los conceptos que engloban este rubro.

Tras efectuar la revisión y comparación ejecutada entre el departamento de contabilidad y el equipo de auditoría, se ha identifica una diferencia a favor del cálculo de auditoría por un monto de \$ 394,12 como se expone a continuación:

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 05/02/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 05/02/24

**C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA****INFORME FINAL****FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS****IF 7/9**

CONTABILIDAD	AUDITORÍA	AJUSTE
\$ 230.213,77	\$ 230.607,89	\$ 364,12

Basándonos en lo establecido anteriormente se evidencia un incumplimiento con los siguientes artículos del Código de Trabajo: “Art. 111 *Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario*”. “Art. 113 *Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general*”. “Art 71 *La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código*”.

Como resultado de las acciones observadas se evidencia que la información financiera proporcionada en los estados financieros no es razonable puesto que no se presenta información económica real de la organización.


CONCLUSIÓN:

Las desviaciones identificadas deben ser abordadas para garantizar la exactitud y la transparencia de la información financiera.

RECOMENDACIÓN:**Jefe de Recursos Humanos**

- Brindar capacitación al personal involucrado en el proceso de cálculo de provisiones.

Elaborado por: M.F.Y.C.**Fecha: 05/02/24****Revisado por: M.A.M.C.****Fecha: 05/02/24**

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	IF 8/9
	INFORME FINAL	
	FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Implementar controles efectivos que garanticen la precisión de la información financiera relacionada con las provisiones. <p>Contador General</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realice una revisión exhaustiva del proceso de cálculo de las provisiones, para asegurarse se cumpla lo dispuesto en la ley. <p>✓ Variaciones en la cuenta de mano de obra directa y mano de obra indirecta.</p> <p>Una vez efectuado la revisión comparativa entre los rubros de los roles de pago del 2022 versus los saldos mensuales que constan en el estado de resultados 5211 Mano de Obra Directa y 5221 Mano de Obra Indirecta, Auditoria establece la diferencia de USD \$ 1.451.561,92 a favor del estado de resultados. Con respecto a lo anterior se destaca que no se está tomando en consideración NIC 1 presentación de estados financieros misma que establece que <i>“Los estados financieros constituyen una representación estructurada de la situación financiera y del rendimiento financiero de una entidad. El objetivo de los estados financieros es suministrar información acerca de la situación financiera, del rendimiento financiero y de los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar sus decisiones económicas. Los estados financieros también muestran los resultados de la gestión realizada por los administradores con los recursos que les han sido confiados”</i>. Se recalca que la diferencia identificada se debe a la inclusión de un rubro determinado como gastos no específicos en donde se registra el pago de mano de obra por concepto contrato por obra o labor cabe destacar que esta clasificación inapropiada de cuentas ha generado una distorsión en los estados financieros.</p> <p>CONCLUSIÓN:</p> <p>Es importante corregir la clasificación inapropiada del registro de los costos de mano de obra directa e indirecta y asegurarse de que se reflejen adecuadamente en los estados financieros.</p>		
		Elaborado por: M.F.Y.C. Fecha: 05/02/24
		Revisado por: M.A.M.C. Fecha: 05/02/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

INFORME FINAL

FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

IF 9/9

RECOMENDACIÓN:

Contador General

- Revisar y ajustar los procesos de clasificación de mano de obra directa e indirecta, según corresponda.
- Crear una nueva cuenta contable específica para el registro de los gastos relacionado a los contratos por obra o labor.

En mi opinión, excepto por las provisiones de beneficios sociales, como se describe anteriormente, los estados financieros presentan razonablemente, en todos los aspectos importantes, la situación financiera de la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, al 31 de diciembre del 2022 y los resultados de sus operaciones, de conformidad con PCGA.

Elaborado por

Mónica Fernanda Yaulema

Auditora

Supervisado por

Mgs. Marco Antonio Castro

Jefe de Equipo

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 05/02/24

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 05/02/24

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Luego de efectuar el examen especial a la cuenta de remuneraciones del personal operativo periodo 2022. Mediante una revisión exhaustiva y sistemática se logró identificar los siguientes hallazgos: Se identificó el desconocimiento de la normativa y la falta de capacitación, se observó que la empresa no cuenta con una base de datos actualizada del personal operativo, se detectó la falta de un proceso formal para la gestión de quejas, desviaciones en el cálculo de las provisiones y variaciones en las cuentas de mano de obra directa e indirecta.
- Las fases del examen especial se implementaron adecuadamente, desde la planificación hasta la ejecución y el reporte final. La aplicación de estas fases garantizo que todos los aspectos relevantes fueran cubiertos de manera eficiente y eficaz.
- La revisión de los diferentes rubros de la cuenta de remuneraciones demostró que, en su mayoría, los cálculos se ajustan a lo establecido en el código de trabajo. Sin embargo, se identificó la existencia de ciertas variaciones en la cuenta de provisión beneficios sociales (décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones), este hallazgo subraya la necesidad de revisar y fortalecer el control interno.

5.2. Recomendaciones

- Proseguir realizando exámenes especiales a la cuenta remuneraciones ya que a través de estos se puede detectar irregularidades que podrían pasar desapercibida. Además, proporciona una oportunidad para evaluar la efectividad de los controles internos existentes y sugerir mejoras que fortalezcan la integridad y confiabilidad de dicho proceso.
- Aplicar controles rigurosos con la finalidad de asegurarse que todas las fases del examen especial sean cumplidas de manera efectiva. Esto incluye la implementación de revisiones y auditorías internas que permitan detectar y corregir desviaciones a tiempo.

- Implementar controles internos adicionales para mejorar la precisión y la eficiencia del cálculo de las remuneraciones del personal operativo. Además, se recomienda proporcionar capacitación al personal encargado de la administración de la cuenta evaluada, con la finalidad de asegurar que los diferentes rubros que abarcan la cuenta remuneraciones estén calculados acorde a la legislación vigente. Esta medida no solo garantizará el cumplimiento normativo, sino que también contribuirá a fortalecer la confianza y el bienestar del personal.

BIBLIOGRAFÍA


- Arens, A., Elder, R., & Beasey, M. (2007). *Auditoria: un enfoque integral*. México: Pearson.
<https://doi.org/ISBN: 978-970-26-0739-7>
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2021). *Código del Trabajo*. Quito: Fiel Web.
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones* (8 ed.). México: Mc Graw Hill. <https://doi.org/ISBN: 978-970-10-6104-6>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
<https://doi.org/9781456269845>
- Contraloría General del Estado. (2023). *Auditoría Gubernamental*.
<https://www.contraloria.gob.ec/Informativo/NuestrosServicios/AuditoriaGubernamental>
- Correa, V. (2017). *Examen Especial a las Cuentas Remuneraciones y Activos Fijos del Colegio Nacional el Porvenir de la Parroquia el Porvenir del Carmen del Cantón Palanda, Provincia de Zamora Chinchipe Periodo 2010-2011*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18264/1/Viviana%20Del%20Cisne%20Correa%20Chalan.pdf>
- Cullacay, M., & Pesantez, F. (2014). *Auditoría de gestión al sistema comercial aplicada a la empresa Juan Alvarez Cia. Ltda., ubicada en la ciudad de Cuenca*. Cuenca: Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21080/1/TESIS.pdf>
- De la Cruz, N., Jerónimo, D., & López, W. (2022). Impacto de la auditoría como una herramienta de control, para el mejoramiento de la empresa. *Publicaciones e investigación*, 16(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.22490/25394088.5769>
- Delgado, F. (2021). *Salario básico unificado en Ecuador desde el 2011*. Retrieved 1 de enero de 2024, from <https://smsecuador.ec/salario-basico-unificado-en-el-ecuador/>

- Erazo, C., Robles, D., & Cifuentes, L. (2021). Auditoría integral en inventarios y costos de ventas en negocios del Cacao Ecuatoriano. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 391-403. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8081779.pdf>
- González, F. (2010). *Marco Integrado de Control Interno. Modelo COSO III*. Qualpo Consulting C.S. <https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>
- Gutiérrez, J., Narváez, C., Torres, M., & Erazo, J. (2020). El examen especial y su incidencia en la gestión de la cartera de crédito en empresas comerciales. *Ciencias económicas y empresariales*, 6(1), 127-166. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7344294.pdf>
- Hernández, E. (2016). Continuous auditing to manage risks in payroll. *11th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*. <https://doi.org/10.1109/CISTI.2016.7521578>
- Kuzmenko, H., Yahelska, K., Artyukh, O., Babich, I., Volenshchuk, N., & Sulimenko, L. (2021). Improved Methodology of Accounting and Audit of Payments to Employees in Ukraine. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(1), 44-53. <https://doi.org/DOI:10.13189/ujaf.2021.090105>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe*. Retrieved 12 de enero de 2024, from <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2017-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Informe mundial sobre salarios 2022 - 2023*. Ginebra. <https://webapps.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalwagereport2022-23#home>
- Peña, W. (2014). *examen especial a la cuenta remuneraciones temporales servicios personales por contrato en la dirección distrital de educación, responsable de la entidad operativa desconcentrada dirección provincial de educación de pichincha del periodo 1 de enero al 31*. Loja: Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/5759/1/Wilma%20Mar%C3%ADa%20Pe%C3%B1a%20Parker.pdf>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros - SUPERCIAS. (2023). Ranking de las empresas según el ingreso de ventas. Recuperado 29 de enero de 2024, de <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>

- Tapia, C., Rueda, R., & Silva, R. (2017). *Auditoría Interna: Perspectivas de vanguardia*. Ciudad de México: Instituto mexicano de contadores públicos. [https://doi.org/ISBN 978-6078552-30-6](https://doi.org/ISBN%20978-6078552-30-6)
- Ugando, M., Gallo, J., & Solórzano, N. (2018). Examen de procedimientos convenidos a la cuenta nómina: visión de incidencia en instituciones educativas en Ecuador. *Contabilidad y Negocios*, 13(25). <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201801.003>
- Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. <https://books.google.com.ec/books?id=m7ZKTMMtYZ8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Vadillo, S. (2005). *Administración de remuneración*. México : Limusa. [https://doi.org/ISBN: 968-18-6568-9](https://doi.org/ISBN:968-18-6568-9)
- Villardefrancos, M. d., & Rivera, Z. (2006). La auditoría como proceso de control: Concepto y tipología. *Instituto de Información Científica y Tecnológica*, 39(2), 53-59. [https://doi.org/ISSN: 0864-4659](https://doi.org/ISSN:0864-4659)
- Zurinaga, I. (2023). *La Remuneración del Personal ¿Cuáles son los distintos tipos?* <https://factorial.mx/blog/remuneracion-del-personal/>

ANEXOS

Anexo 1: Fase 1: Planificación

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	HI 1/2
	HOJA DE ÍNDICE	
	AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022	
<p>HI: Hoja de Índices.</p> <p>HM: Hoja de Marcas.</p> <p>PGFPP: Programa General Fase de Planificación Preliminar.</p> <p>PGFPE: Programa General Fase de Planificación Especifica.</p> <p>PGFE: Programa General Fase de Planificación Ejecución.</p> <p>PGFCR: Programa General Fase de Comunicación de Resultados.</p> <p>CSP: Contrato de Servicios Profesionales.</p> <p>NIA: Notificación de Inicio de la Auditoria.</p> <p>E: Entrevista.</p> <p>GO: Guía de Observación.</p> <p>SI: Solicitud de Información.</p> <p>MPP: Memorando de Planificación Preliminar.</p> <p>MPE: Memorando de Planificación Especifica.</p> <p>CCI-JTH: Cuestionario de Control Interno Jefe de Talento Humano.</p> <p>CCI-ATH: Cuestionario de Control Interno Asistente de Talento Humano.</p> <p>CCI-CG: Cuestionario de Control Interno Contador General.</p> <p>IVP: Informa de Visita Preliminar.</p> <p>CNCYR – JRH: Calificación del Nivel de Confianza y Riesgo Jefe de Recursos Humanos.</p> <p>CNCYR – ARH: Calificación del Nivel de Confianza y Riesgo Asistente de Recursos Humanos.</p> <p>CNCYR – CG: Calificación del Nivel de Confianza y Riesgo Contado General.</p> <p>MPG: Matriz de Ponderación General.</p>		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 18/12/23
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 08/02/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

HOJA DE ÍNDICE

AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

HI 2/2

ME: Matriz de Enfoque.

ICI: Informe de Control Interno.

PEE: Procedimientos del Examen Especial.

MPE: Memorando de Planificación Específica.

PT: Papeles de Trabajo.

P: Procedimientos.

HH: Hojas de Hallazgos.

CLBI: Carta de Lectura Del Borrador del Informe

IF: Informe Final.

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 18/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 08/02/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

MARCAS DE AUDITORÍA

AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

MA 1/1

Ⓜ: Tomado de los Estados Financieros año 2022.

⊖: Saldo provisionado según contabilidad.

Rs: Saldo provisionado según auditoría.

✓: Verificado.

}: Abarca varios elementos.


Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 18/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 08/02/24

Anexo 2: Fase 1: Planificación Preliminar

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	CSP 1/3
	CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
<p>En la Ciudad de Riobamba a los 18 días del mes de diciembre del 2023, comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el Ing. Ernesto Valdivieso, en calidad de Gerente de la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, el cual se denominará “CONTRATANTE” y por otra parte la Srta. Mónica Fernanda Yaulema Cepeda, que en adelante se la denominara “AUDITOR” convienen celebrar el presente contrato contenido de las siguientes cláusulas:</p> <p>CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES</p> <p>De acuerdo con las necesidades de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica y la aceptación en respuesta del oficio N0.896-DCCA-FCPYA-UNACH enviado para la realización del examen especial.</p> <p>CLÁUSULA SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO</p> <p>Por medio del presente la Auditora se compromete a ejecutar un Examen Especial a la Cuenta Remuneraciones del Personal Operativo de la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, durante el periodo 2022.</p> <p>CLÁUSULA TERCERA: CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE AUDITORÍA</p> <p>El equipo de trabajo estará conformado por: Jefe de Equipo Mgs. Marco Antonio Moreno Castro y Auditor Mónica Fernanda Yaulema Cepeda, el trabajo de campo se lo realizara en la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica ubicada en la Av. Gonzalo Davalos y Brasil.</p> <p>CLÁUSULA CUARTA: OBLIGACIONES DE LAS PARTES</p> <p>El Auditor se compromete a elaborar el examen especial con total honestidad y transparencia y la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica se compromete a proporcionar o entregar con la brevedad posible, cualquier tipo de información que solicite el auditor con la finalidad de cumplir con el objeto del contrato.</p>		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 18/12/23
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 18/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA
CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES
FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

CSP 2/3

CLÁUSULA QUINTA: PLAZO

El plazo de duración del contrato será de 60 días laborables, prorrogables en caso de ser necesario.

CLÁUSULA SEXTA: REMUNERACIÓN

No se establece ningún valor económico, puesto que el examen especial será realizado con la finalidad de cumplir con el requisito de titulación.

CLÁUSULA SÉPTIMA: CONFIDENCIALIDAD

Se recalca que la información proporcionada por la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica es confidencial y de uso exclusivo para el desarrollo del examen especial.

CLÁUSULA OCTAVA: ACEPTACIÓN

Las partes contratantes declaran estar de acuerdo con la clausulas estipuladas en el presente contrato y para constancia suscriben en un original y dos copias del mismo tenor y contenido en la ciudad de Riobamba a los 18 días de diciembre de 2023.

Ing. Ernesto Xavier Valdivieso Hurtado

C.I. 1790013235

Gerente General

Mónica Fernanda Yaulema Cepeda

C.I. 0605407477

Auditora

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 18/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 18/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA
NOTIFICACIÓN DE INICIO DE AUDITORÍA
FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

NIA 1/1

Riobamba, 19 de diciembre de 2023

Ingeniero

Ernesto Xavier Valdivieso Hurtado

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

Presente. -

De mi consideración:

De conformidad con lo dispuesto en el contrato, pongo a conocimiento que a partir del día 19 de diciembre del 2023 se iniciara el Examen Especial a la cuenta remuneraciones en el periodo que comprende entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.

Por la favorable atención que se brinde dar a la presente, desde ya le antelo mi sincero agradecimiento, solicitando se comunique a los departamentos respectivos con el fin de que brinden la colaboración necesaria, y así cumplir con los objetivos del examen especial.

Atentamente,

Mónica Fernanda Yaulema Cepeda

Auditora

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 19/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 19/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

SOLICITUD DE INFORMACIÓN

FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

SI 1/2

Riobamba, 19 de diciembre de 2023

Ingeniero

Ernesto Xavier Valdivieso Hurtado

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

Presente. –

De mi consideración:

Mediante la presente me permito solicitar de la manera más cordial a quien corresponda se me facilite u otorgue la siguiente información, para la respectiva realización del examen especial al componente Remuneraciones.

Información General de la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica

- ✓ Base Legal
- ✓ Misión
- ✓ Visión
- ✓ Valores éticos
- ✓ Objetivos
- ✓ Organigrama Estructural
- ✓ Estados Financieros
- ✓ Manual de Funciones

Información sobre el Componente Remuneraciones

- ✓ Nómina y Detalle de Remuneraciones
- ✓ Registros Contables
- ✓ Carpetas del Personal Operativo

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 19/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 19/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

SOLICITUD DE INFORMACIÓN

FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

SI 2/2

- ✓ Planillas Consolidadas de los Roles de Pago
- ✓ Manual de funciones

Segura de contar con su ayuda le anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Mónica Fernanda Yaulema Cepeda


Auditora

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 19/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 19/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	E 1/3
	ENTREVISTA	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
<p>Entidad: C.A. Ecuatoriana de Cerámica</p> <p>Entrevistado: Ing. Ernesto Xavier Valdivieso Hurtado</p> <p>Cargo: Gerente General</p> <p>Objetivo: Conocer las actividades que desarrolla la empresa.</p> <p style="text-align: center;">PREGUNTAS</p> <p>1. ¿A qué tipo de actividad económica se dedica la empresa?</p> <p>La empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica, es una industria de producción y comercialización de revestimientos cerámicos para pisos y paredes.</p> <p>2. ¿Se ha realizado un de examen especial a la cuenta remuneraciones?</p> <p>Auditoría interna realiza un análisis financiero a todas las cuentas, pero para la cuenta remuneración se lo desarrolla a través de la aplicación de la auditoria al departamento de Talento Humano.</p> <p>3. ¿Cuáles son las principales debilidades que se presenta en el manejo de la cuenta remuneraciones?</p> <p>La principal debilidad es el cálculo de las horas extras, ya que estas se realizan de manera manual. La empresa no cuenta con un software que calcule este rubro.</p> <p>4. ¿De qué manera se aplica el control interno en la institución y especialmente en la cuenta remuneraciones?</p> <p>El control interno se lo aplica a través de la realización de auditoria internas y anualmente se realiza auditoría externa, con la finalidad de validar los registros y las políticas contables.</p> <p>5. ¿Existen planes de contingencia en caso de tener algún tipo de dificultad en el cálculo de la remuneración?</p> <p>No existen planes de contingencia documentados o legalizados, pero la acción que se toma en caso de que se presente algún error en el cálculo de las remuneraciones.</p>		
Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 20/12/23
Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 20/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

ENTREVISTA

FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

E 2/3


- 6. ¿Los colaboradores del área de Talento Humano son capacitados constantemente?**
 Si, las capacitaciones son constantes y obligatorias, son emitidas por abogados, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y SUT.
- 7. ¿Qué iniciativas o mejoras planea implementar en el futuro para optimizar los procesos de remuneración?**
 En el futuro lo que se pretende implementar es un software que ayude con la parte manual que el departamento de Recursos Humanos desarrolla, que consiste en el cálculo de las horas extras.
- 8. ¿Mediante qué medios el área de talento humano aborda las preguntas de los empleados sobre los pagos?**
 No, existe medios a través de los cuales el personal operativo pueda preguntar sobre los pagos, pero existe el área de trabajo social la cual colabora con actividades relacionadas al clima laboral.
- 9. ¿Qué medidas toma para garantizar la equidad salarial dentro de la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica?**
 Cabe mencionar que la empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica es regida principalmente por el Centro Cerámico mismo que se encuentra ubicado en la ciudad de Cuenca, la distribución de sueldos va dirigida acorde al nivel jerárquico existe ciertas diferencias entre supervisores, jefes de áreas y operativos, todas esas variaciones van de acuerdo con la normativa del Centro Cerámico y la emitida por el estado.
- 10. ¿Considera necesario la aplicación de un examen especial a la cuenta remuneración?**
 Si, considero necesario ya que a través de los hallazgos y novedades encontradas se podrá tomar acciones correctivas.

Elaborado por: M.F.Y.C.


Fecha: 20/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 20/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA		GI 1/2	
	GUÍA DE OBSERVACIÓN			
	FASE 1: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR			
Nombre de la Entidad: C.A. Ecuatoriana de Cerámica		Fecha: 20/12/2023		
Nombre del Observador: Mónica Fernanda Yaulema Cepeda		Puesto: Auditor		
Objetivos: Observar y evaluar el desempeño de los colaboradores, así como también la eficiencia de los procesos y controles internos en el área de Talento Humano.				
N°	Criterio	Si	No	Observación
1	¿Se realiza evaluaciones periódicas de desempeño de los empleados?	X		
2	¿El personal cumple con el uniforme requerido por la empresa?	X		
3	¿Los colaboradores respetan los horarios laborales?	X		
4	¿Existe evidencia de las capacitaciones realizadas?	X		
5	¿Existe documentos del proceso de contratación?	X		
6	¿Existe un registro actualizado del personal operativo y administrativo de la empresa?		X	
7	¿Se explica a los empleados de manera clara los beneficios disponibles?	X		
8	¿Existe un departamento médico para atender dificultades del personal operativo?	X		
9	¿El área cumple con la normativa legal?	X		
10	¿Existe un proceso formal para gestionar quejas laborales?		X	
		Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 20/12/23
		Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 20/12/23

Anexo 3: Fase 1: Planificación Específica

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	CNCYR- JRH 1/1
	NIVEL DE RIESGO Y CONFIANZA	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	

CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO

CARGO: Jefe de Recursos Humanos

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

Formula

NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
$NC = \frac{CT}{PT} \times 100$	$NR = 100\% - NC$
$NC = \frac{100}{100} \times 100$	$NR = 100\% - 100\%$
NC = 100%	NR = 0%

Conclusión:

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la aplicación de los cuestionarios de control interno, la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica cuenta con un nivel de confianza ALTO correspondiente al 100% y un nivel de riesgo BAJO correspondiente al 0%.

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 26/12/23
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 26/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

NIVEL DE RIESGO Y CONFIANZA

FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

**CNCYR-
ARH 1/1**

CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO

CARGO: Asistente de Recursos Humanos

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

Formulas

NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
$NC = \frac{CT}{PT} \times 100$	$NR = 100\% - NC$
$NC = \frac{75}{100} \times 100$	$NR = 100\% - 75\%$
$NC = 75\%$	$NR = 25\%$

Conclusión:

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la aplicación de los cuestionarios de control interno, la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica cuenta con un nivel de confianza MODERADO correspondiente al 75% y un nivel de riesgo MODERADO correspondiente al 25%.

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 26/12/23

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 26/12/23



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA
NIVEL DE RIESGO Y CONFIANZA
FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

CNCYR-CG
1/1

CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO

CARGO: Contador General

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

Formulas

NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
$NC = \frac{CT}{PT} \times 100$	$NR = 100\% - NC$
$NC = \frac{80}{100} \times 100$	$NR = 100\% - 80\%$
NC = 80%	NR = 20%

Conclusión:


De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la aplicación de los cuestionarios de control interno, la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica cuenta con un nivel de confianza ALTO correspondiente al 80% y un nivel de riesgo BAJO correspondiente al 20%.


Elaborado por: M.F.Y.C.


Fecha: 26/12/23


Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 26/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA		MPG - 1/3	
	MATRIZ DE PONDERACIÓN			
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			
JEFE DE RECURSOS HUMANOS				
N°	PREGUNTAS	POND	CALIFICACIÓN	
			SI	NO
1	¿La empresa cuenta con procedimientos y reglamento interno de trabajo debidamente legalizado y socializado?	3	3	0
2	¿Todos los colaboradores se encuentran afiliados al IESS?	3	3	0
3	¿La remuneración de los colaboradores se calcula debidamente a la normativa legal vigente?	3	3	0
4	¿En relación con los décimos sueldos los colaboradores eligen la manera de pago?	3	3	0
5	¿Existe comunicación directa del personal operativo con el jefe de Recursos Humanos?	3	3	0
6	¿El acceso al sistema tienen las debidas restricciones?	3	3	0
7	¿Se capacita constantemente al personal que maneja las remuneraciones?	3	3	0
8	¿Existe un adecuado registro contable del componente remuneraciones?	3	3	0
9	¿Las responsabilidades relacionadas con la cuenta remuneraciones están claramente segregadas?	3	3	0
10	¿Se realizan auditorías internas periódicamente?	3	3	0
TOTAL		30	30	0
		Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 26/12/23	
		Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 26/12/23	

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA		MPG - 2/3	
	MATRIZ DE PONDERACIÓN			
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			
ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS				
N°	PREGUNTAS	POND	CALIFICACIÓN	
			SI	NO
1	¿Existen contratos individuales para cada colaborador?	3	3	
2	¿Existe un proceso formal para la respectiva autorización de nuevas contrataciones y cambios de salarios?	3	3	0
3	¿Existen controles internos que aseguren que la información de los empleados esté completa y actualizada?	3	3	0
4	¿Se realiza verificaciones periódicas para asegurarse que los datos personales, cargos estén correctos?	3	0	3
5	¿Existe un proceso documentado para la selección del personal?	3	3	0
6	¿Está al tanto de las leyes laborales?	3	1	2
7	¿La remuneración es pagada mediante transferencia a las cuentas de los beneficiarios?	3	3	0
8	¿El personal operativo percibe todos los beneficios de ley?	3	3	0
9	¿Los expedientes del personal se encuentran debidamente ordenados?	3	3	0
10	¿Los datos del personal como, por ejemplo, domicilio, número telefónico, etc. se encuentran actualizados?	3	0	3
TOTAL		30	22	8
		Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 26/12/23	
		Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 26/12/23	

		C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA		MPG - 3/3
		MATRIZ DE PONDERACIÓN		
		FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA		
CONTADOR GENERAL				
N°	PREGUNTAS	POND	CALIFICA	
			SI	NO
1	¿La empresa cuenta con documentación adecuada y respaldos de las transacciones relacionadas con las remuneraciones del personal operativo?	3	3	0
2	¿Se mantiene un registro preciso de las remuneraciones para fines contables?	3	3	0
3	¿Se coordina con el departamento de recursos humanos para garantizar la coherencia del cálculo?	3	3	0
4	¿Se ha implementado controles internos para el adecuado registro de los valores del componente remuneraciones?	3	3	0
5	¿Existe capacitación continua sobre las leyes laborales y normativas relacionadas con la remuneración?	3	0	3
6	¿Las provisiones del personal operativo se registra mensualmente?	3	3	0
7	¿Existe un adecuado control para el registro del asiento de pago de sueldos y salarios?	3	3	0
8	¿El software que se utiliza para el registro de los asientos de la cuenta remuneraciones es el adecuado?	3	3	0
9	¿Se realiza control previo al pago de las remuneraciones?	3	3	0
10	¿Se han realizado examen especial a este componente?	3	0	3
TOTAL		30	24	6
TOTAL PONDERACIÓN		90	76	14
		Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 26/12/23	
		Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 26/12/23	

	C.A. ECUATORIANA DE CERAMICA	MPG - 5/5
	MATRIZ DE PONDERACIÓN	
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	

Formula:

NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
$NC = \frac{CT}{PT} \times 100$	$NR = 100\% - NC$
$NC = \frac{76}{90} \times 100$	$NR = 100\% - 88,44\%$
NC = 84%	NR = 16%

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

Análisis

De acuerdo con los resultados arrojados de la matriz de ponderación de los diferentes cuestionarios de control interno aplicados, se evidencia un nivel de confianza ALTO correspondiente al 84% y un nivel de riesgo BAJO correspondiente al 16%.

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 26/12/23
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 26/12/23




C.A. ECUATORIANA DE CERAMICA

MATRIZ DE ENFOQUE



FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA





ME 1/1

NIVEL DE RIESGO		CONTROL CLAVE	ENFOQUE	
INHERENTE	CONTROL		CUMPLIMIENTO	SUSTANTIVO
Ausencia de verificación periódica y actualización de los datos del personal operativo.		Base de datos del personal operativo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verifique e indague la base de datos del personal operativo. 	
	Desconocimiento y carencia de capacitación de normativa laboral.	Conocimiento y cumplimiento de la normativa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verifique el estado de cumplimiento de obligaciones ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad (IESS). ✓ Realice un relevamiento de la normativa. ✓ Revise los contratos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elabore las cédulas necesarias, en caso de existir variaciones, proponga los ajustes.
		Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 26/12/23
		Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 27/12/23

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA			PEE 1/1
	PROCEDIMIENTOS DEL EXAMEN ESPECIAL			
	FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			
<p>TIPO DE EXAMEN: Examen Especial a la Cuenta Remuneración.</p> <p>PERIODO: 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.</p> <p>OBJETIVO: Recabar información competente y suficiente para determinar el grado de razonabilidad de la cuenta y el cumplimiento de la normativa.</p>				
N°	PROCEDIMIENTO	REF/PT	RESPONSABLE	FECHA
1	Verifique el estado de cumplimiento de obligaciones ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad (IESS).	PT-P1	M.F.Y.C.	05/01/24
2	Realice un relevamiento de las políticas y procedimientos relacionados con la cuenta remuneración, con la finalidad de verificar el cumplimiento de la normativa vigente.	PT-P2	M.F.Y.C.	05/01/24
3	Revise los contratos laborales para evidenciar la remuneración del personal, cargos y registro en el SUT, además de cotejar con los registros del IESS.	PT-P3	M.F.Y.C.	05/01/24
4	Elabore las cédulas necesarias, en caso de existir variaciones, proponga los ajustes.	PT-P4	M.F.Y.C.	05/01/24
			Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 27/12/23
			Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 27/12/23

Anexos 4: Fase 2: Ejecución

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	PT-P1 1/1
	PAPELES DE TRABAJO	
	FASE 2: EJECUCIÓN	
<p>TIPO DE EXAMEN: Examen Especial</p> <p>COMPONENTE: Remuneraciones</p> <p>PROCEDIMIENTO: Verifique el estado de cumplimiento de obligaciones ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad (IESS).</p>		
<p>Se recalca que, al inicio de la revisión del componente, mediante la obtención del certificado de cumplimiento de obligaciones laborales emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica no registra obligaciones patronales en mora.</p> <div style="text-align: center;">  <p>CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES</p> <p>El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) certifica que, revisados los archivos del Sistema de Historia Laboral, el señor(a) VALDIVIESO HURTADO ERNESTO XAVIER, representante legal de la empresa C A ECUATORIANA DE CERAMICA con RUC No. 170004920004 dirección NORTE. AV. HEROES DE VERDELOMA 0-22 FRANCISCO JAMARIZ, PUERTA DE REJAS., NO registra obligaciones patronales en mora; información verificada a la fecha de emisión del presente certificado.</p> <p>El IESS se reserva el derecho de verificar la información y las obligaciones pendientes que no se encontraren registradas o no hayan sido determinadas, sin perjuicio de aplicar las sanciones correspondientes; esta certificación no implica condonación o renuncia del derecho del IESS, al ejercicio de las acciones legales a que hubiere lugar para su cobro.</p> <p>El contenido de este certificado puede ser validado ingresando al portal web del IESS en el menú Empleador – Certificado de Obligaciones Patronales, digitando el RUC de la empresa o número de cédula.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div> <p>Mgs. Arteaga Coello Cristina Melissa Directora Nacional de Recaudación y Gestión de Cartera, Encargada.</p> </div> <p style="margin-top: 20px;">✓ = Verificado</p>		
Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 05/01/24
Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 05/01/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	PT-P2 1/2
	PAPELES DE TRABAJO	
	FASE 2: EJECUCIÓN	
<p>TIPO DE EXAMEN: Examen Especial</p> <p>COMPONENTE: Remuneraciones</p> <p>PROCEDIMIENTO: Realice un relevamiento de las normativas, políticas y procedimientos relacionados con la cuenta remuneración, con la finalidad de verificar su cumplimiento.</p> <p>Las principales normas a las que se rige la Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica en aspectos relacionados a la remuneración son las siguientes: El Código de Trabajo y el Reglamentos Interno. Cabe mencionar que el mismo se encuentra aprobado y socializado desde 04/12/2017.</p> <div style="text-align: center;">   </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid red; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> APROBACIÓN CONSIDERANDO: </div> <p>Que el artículo 64 del Código de Trabajo establece: "Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no sufrirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid red; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> que se proyecta el reglamento interno de la empresa C.A. ECUATORIANA DE CERAMICA - domiciliada en el cantón RIOBAMBA provincia de CHIMBORAZO, fue presentado con fecha 04/12/2017 para su aprobación por intermedio de su representante legal debidamente legitimado. </div> <p style="text-align: center;">RESUELVE:</p> <p>Art. 1.- Aprobar el reglamento interno de la empresa C A ECUATORIANA DE CERAMICA; con domicilio en la Provincia de CHIMBORAZO, Cantón RIOBAMBA.</p> <p>Art. 2.- Quedan incorporadas al reglamento interno de la empresa C A ECUATORIANA DE CERAMICA las disposiciones del Código del Trabajo, que prevalecerán en todo caso, así como lo convenido en el Contrato Colectivo, si lo hubiere;</p> <p>Art. 3.- Todo lo que se contraonga con la Constitución de la República del Ecuador, a los Tratados Internacionales en materia laboral y al Código de Trabajo se entenderán como nulos.</p> <p>Art. 4.- La presente Resolución junto al Reglamento Interno de trabajo deberán ser exhibidos permanentemente en lugares visibles del lugar del trabajo.</p> <p>Art. 5.- Se deja constancia de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público destina cualquier tipo de responsabilidad, respecto de la veracidad y autenticidad de la información y documentación anexa para la aprobación del presente reglamento.</p> <p>Con sentimiento de distinguida consideración,</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  Dr. Fernando Hidalgo Quintanilla DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE AMBATO MINISTERIO DEL TRABAJO </div> <p style="margin-top: 20px;">✓ = Verificado</p>		
Elaborado por: M.F.Y.C.		Fecha: 05/01/24
Revisado por: M.A.M.C.		Fecha: 05/01/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

PAPELES DE TRABAJO

FASE 2: EJECUCIÓN

PT-P2 2/2

TIPO DE EXAMEN: Examen Especial

COMPONENTE: Remuneraciones

PROCEDIMIENTO: Realice un relevamiento de las normativas, políticas y procedimientos relacionados con la cuenta remuneración, con la finalidad de verificar su cumplimiento.

A través del proceso de revelamiento de información se ha constatado que la empresa si posee una estructura formal del rol de pagos, por otro lado, se observó y se constató que no cuenta con una política documentada en donde establezca un proceso formal de quejas, cierta información solo esta recalcada en la parte inferior del rol de pagos individual.

		C.A. ECUATORIANA DE CERAMICA		ROL DE PAGOS	
		AV. GONZALO DAVALOS Y BRASIL			
		032961948			
Fecha: 20220331 Nombre: ALAJO DIAZ OSCAR PATRICIO Cedula: 0602868598 Cuenta: 6080855					
SUELDO NOMINAL.....	425.00	APORTE PERSONAL IESS.....	58.57		
DIAS TRABAJADOS.....	30.00	PRESTAMOS IESS.....	121.36		
SUELDO GANADO.....	425.00	ANTICIPO QUINCENA.....	212.50		
HORAS 25%	48.00	TOTAL DESCUENTOS	392.43		
VALOR HORAS 25%	21.25				
HORAS 50%	36.00				
VALOR HORAS 50%	95.62				
HORAS 100%	77.92				
VALOR HORAS 100%.....	77.92				
TOTAL INGRESOS.....	619.79				
LIQUIDO A COBRAR.....	227.36				



Le agradecemos hacer por escrito las observaciones que hubiera en su rol de pagos dentro de un plazo de 10 días a partir de la fecha de acreditación bancaria. Para la entrega oportuna de su rol de pagos deberá mantener actualizada su dirección de correo electrónico personal. Para sus consultas o requerimientos favor comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos jorgearcentales@cermosa.com.ec.

✓ =Verificado

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 05/01/24

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 05/01/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

PAPELES DE TRABAJO

FASE 2: EJECUCIÓN

PT-P3 1/5

TIPO DE EXAMEN: Examen Especial.

COMPONENTE: Remuneraciones.

PROCEDIMIENTO: Revise los contratos laborales para evidenciar la remuneración del personal, cargos y registro en el SUT, además de cotejar con los registros del IESS.

Debido a la existencia de gran cantidad de personal operativo se tomó en consideración una muestra, en la cual se revisó el respectivo contrato que se encuentre cargado en el SUT y se corroboró la información con el registro en el IESS, no se ha encontrado novedades. ✓

PERIODO	CÉDULA	NOMBRE	SUELDO	DÍAS	PATRONAL	INDIVIDUAL	APORTE ADIC	CESANTIA	% CCC	VALOR CCC	TOTAL APORTE
2022-12	0605572098	AGUAGALLO CAYAMBE JULIO CESAR	581,71	30	64,86	54,97	0,00	0,00	1,00	5,82	119,83
2022-12	0601624406	ALTAMIRANO CARRERA ARMANDO PATRICIO	550,82	30	61,42	52,05	0,00	0,00	1,00	5,51	113,47
2022-12	0604784835	AMAGUAYA MACAS CRISTIAN JAVIER	462,19	30	51,53	43,68	0,00	0,00	1,00	4,62	95,21
2022-12	0604870642	ANILEMA GUAMAN CRISTIAN GEOVANNY	459,09	30	51,19	43,38	0,00	0,00	1,00	4,59	94,57
2022-12	0603624768	AREVALO AREVALO TOMAS SIPRIANO	471,04	30	52,52	44,51	0,00	0,00	1,00	4,71	97,03

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 05/01/24

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 05/01/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

PAPELES DE TRABAJO

FASE 2: EJECUCIÓN

PT-P3 2/5

2022-12	1757924723	BALOA SILVA CESAR ENRIQUE	2.370,57	30	264,32	224,02	0,00	0,00	1,00	23,71	488,34
2022-12	0604088575	BARRIGA NOBLE PABLO MIGUEL	673,00	30	75,04	63,60	0,00	0,00	1,00	6,73	138,64
2022-12	2350652588	BASURTO ZAMBRANO ANDY FERNANDO	614,98	30	68,57	58,12	0,00	0,00	1,00	6,15	126,69
2022-12	0604934877	CABAY PINTO JHONNATAN SANTIAGO	488,76	30	54,50	46,18	0,00	0,00	1,00	4,89	100,68
2022-12	0603540832	CALLE CALLE JUNIOR DANIEL	607,39	30	67,72	57,40	0,00	0,00	1,00	6,07	125,12
2022-12	0550012173	CANDO SINCHIGUANO DORIAN RAFAEL	616,24	30	68,71	58,24	0,00	0,00	1,00	6,16	126,95
2022-12	0604180851	CARGUA ALCO CER JOSE EDUARDO	706,00	30	78,72	66,72	0,00	0,00	1,00	7,06	145,44
2022-12	0603940040	CERON BURGOS ANDRES DAVID	704,00	30	78,50	66,52	0,00	0,00	1,00	7,04	145,02
2022-12	0603976960	CHIMBORAZO NARANJO JORGE LUIS	288,38	17	32,15	27,26	0,00	0,00	1,00	5,09	59,41
2022-12	0603176041	CHIRIBOGA CACHIPUD MARCO PATRICIO	569,32	30	63,48	53,80	0,00	0,00	1,00	5,69	117,28
2022-12	0604781302	CORRAL RAMIREZ DENNIS DANIEL	627,76	30	70,00	59,32	0,00	0,00	1,00	6,28	129,32
2022-12	0605018217	CORTEZ YUNGAN LUIS JAVIER	585,76	30	65,31	55,36	0,00	0,00	1,00	5,86	120,67
2022-12	0603818576	FUENTES CHUQUISALA HENRY VLADIMIR	896,04	30	99,91	84,67	0,00	0,00	1,00	8,96	184,58
2022-12	0604010751	GARCIA VACA DENNYS JOEL	875,84	30	97,66	82,76	0,00	0,00	1,00	8,76	180,42
2022-12	0603013160	GUARACA PINDUISACA JORGE OSWALDO	679,35	30	75,75	64,20	0,00	0,00	1,00	6,79	139,95

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 05/01/24

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 05/01/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

PAPELES DE TRABAJO

FASE 2: EJECUCIÓN

PT-P3 3/5

2022-12	0602176943	GUERRERO CALDERON ABRAHAN MODESTO	425,00	30	47,39	40,16	0,00	0,00	1,00	4,25	87,55
2022-12	0605328012	GUSQUI MOROCHO LUIS DAVID	565,78	30	63,08	53,47	0,00	0,00	1,00	5,66	116,55
2022-12	0602608903	HERRERA ORNA FELIX GUALBERTO	425,00	30	47,39	40,16	0,00	0,00	1,00	4,25	87,55
2022-12	0603066739	HIPO AGUAGALLO JUAN CARLOS	744,18	30	82,98	70,32	0,00	0,00	1,00	7,44	153,30
2022-12	0603546516	HUEBLA YUMI JUAN MANUEL	627,76	30	70,00	59,32	0,00	0,00	1,00	6,28	129,32
2022-12	0605175082	LARA DIAZ JOSE MESIAS	616,25	30	68,71	58,24	0,00	0,00	1,00	6,16	126,95
2022-12	0603707522	LLIVE TAPE PABLO EDUARDO	600,31	30	66,93	56,73	0,00	0,00	1,00	6,00	123,66
2022-12	0604259820	MELENA MELENA MARCO XAVIER	608,28	30	67,82	57,49	0,00	0,00	1,00	6,08	125,31
2022-12	0602780066	MOROCHO CHONGA OCTAVIO	578,17	30	64,47	54,63	0,00	0,00	1,00	5,78	119,10
2022-12	0603581752	MOROCHO FONSECA EDISON RODRIGO	1.060,07	30	118,20	100,17	0,00	0,00	1,00	10,60	218,37
2022-12	0603985607	MOROCHO QUISHPI IVAN ANIBAL	664,96	30	74,14	62,84	0,00	0,00	1,00	6,65	136,98
2022-12	0602995292	MOYON GADVAY JORGE LEONIDAS	625,22	30	69,71	59,09	0,00	0,00	1,00	6,25	128,80
2022-12	0602898066	MULLO CAIZA JOSE MIGUEL	679,45	30	75,76	64,21	0,00	0,00	1,00	6,79	139,97
2022-12	0603136276	PANCHI LOZADA JULIO CESAR	627,76	30	70,00	59,32	0,00	0,00	1,00	6,28	129,32
2022-12	0604071654	PAREDES SANCHEZ KEVIN DANIEL	611,76	30	68,21	57,81	0,00	0,00	1,00	6,12	126,02

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 05/01/24

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 05/01/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

PAPELES DE TRABAJO

FASE 2: EJECUCIÓN

PT-P3 4/5

2022-12	0604451302	PILATAXI COLCHA FAVIO ALEXANDER	596,77	30	66,54	56,39	0,00	0,00	1,00	5,97	122,93
2022-12	0602243578	PILATAXI UVIDIA EDUARDO AGUSTIN	528,75	30	58,96	49,96	0,00	0,00	1,00	5,29	108,92
2022-12	0602649808	PILATAXI VALLE ERVIN JOSE	747,28	30	83,32	70,62	0,00	0,00	1,00	7,47	153,94
2022-12	1715200166	PILCO ASQUI LUIS WALTER	447,25	30	49,87	42,26	0,00	0,00	1,00	4,47	92,13
2022-12	0603433582	REYES BRITO DIEGO ORLANDO	890,31	30	99,27	84,13	0,00	0,00	1,00	8,90	183,40
2022-12	0603712050	ROJAS TIXE MARCO VINICIO	703,00	30	78,38	66,44	0,00	0,00	1,00	7,03	144,82
2022-12	0603442047	SAIGUA GUAMAN LUIS OSWALDO	619,79	30	69,11	58,57	0,00	0,00	1,00	6,20	127,68
2022-12	0604636431	SILVA MAGGI WILMER ORLANDO	623,33	30	69,50	58,91	0,00	0,00	1,00	6,23	128,41
2022-12	0603238734	SUAREZ REMACHE ANGEL VINICIO	979,79	30	109,25	92,59	0,00	0,00	1,00	9,80	201,84
2022-12	0603447673	TIGSI LEMA LUIS ARMANDO	608,28	30	67,82	57,49	0,00	0,00	1,00	6,08	125,31
2022-12	0604901736	TINGO GUAPI MILTON VINICIO	600,31	30	66,93	56,73	0,00	0,00	1,00	6,00	123,66
2022-12	1850092063	TIPANTASIG TUBON ALEXANDER XAVIER	627,76	30	70,00	59,32	0,00	0,00	1,00	6,28	129,32
2022-12	0604842674	USCA CUENCA MARCO VINICIO	602,45	30	67,17	56,93	0,00	0,00	1,00	6,02	124,10
2022-12	0603031295	VALDIVIESO PULGAR JOSE EMILIO	608,28	30	67,82	57,49	0,00	0,00	1,00	6,08	125,31
2022-12	0602152647	VELA GIRON HERNAN GUILLERMO	623,33	30	69,50	58,91	0,00	0,00	1,00	6,23	128,41

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 05/01/24

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 05/01/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

PAPELES DE TRABAJO

FASE 2: EJECUCIÓN

PT-P3 5/5



2022-12	0603788696	VELASCO HUARACA DARIO GEOVANNY	635,99	30	70,91	60,10	0,00	0,00	1,00	6,36	131,01
2022-12	0603703984	VISTIN VILLACIS RAUL OMAR	497,16	30	55,43	46,98	0,00	0,00	1,00	4,97	102,41
2022-12	0604947101	VIZUELA CAGUANA MARCO RAUL	446,72	30	49,81	42,21	0,00	0,00	1,00	4,47	92,02
2022-12	0603706920	YEPEZ MAYGUA RICARDO FABIAN	623,33	30	69,50	58,91	0,00	0,00	1,00	6,23	128,41
2022-12	0605457118	YUQUILEMA AMBOYA WILMER DARIO	608,28	30	67,82	57,49	0,00	0,00	1,00	6,08	125,31
2022-12	0605605476	YUQUILEMA MACAS KEVIN ALEXIS	626,51	30	69,86	59,20	0,00	0,00	1,00	6,27	129,06
2022-12	0603893637	ZARATE MORA MILTON GEOVANNY	588,80	30	65,65	55,64	0,00	0,00	1,00	5,89	121,29
2022-12	0103577433	JADAN TENEZACA ANGEL BOLIVAR	652,50	30	72,75	61,67	0,00	0,00	1,00	6,53	134,42
2022-12	0603912759	TENEZACA BUENO HOLGER SANTIAGO	771,79	30	86,05	72,94	0,00	0,00	1,00	7,72	158,99
2022-12	0930614854	QUINTANA MONTIEL MILDRED CECIBEL	700,00	30	78,05	66,15	0,00	0,00	1,00	7,00	144,20

✓ = Verificado


Conclusión: En el presente proceso se realizó la comparación del registro de ingreso al IESS con los respectivos contratos físicos, no se encontró novedades.

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 05/01/24

Revisado por: M.A.M.C.


Fecha: 05/01/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	PT-P4 1/9
	PAPELES DE TRABAJO	
	FASE 2: EJECUCIÓN	

TIPO DE EXAMEN: Examen Especial.

COMPONENTE: Remuneraciones.

PROCEDIMIENTO: Elabore las cédulas necesarias, en caso de existir variaciones, proponga los ajustes.

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA ÁREA: REMUNERACIÓN CEDULA SUMARIA 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	R
---	--	----------

CÓDIGO	CUENTA	SALDO AL 31/12/22	REF - P/T	SALDO AL 31/12/21
2161	Retenciones al Personal	\$ 70.675,71 [Ⓜ]		\$ 66.331,30 [Ⓢ]
2162	Beneficios Sociales	\$ 301.390,45 [Ⓜ]	R-1	\$ 259.348,42 [Ⓢ]
5211	Mano de Obra Directa	\$ 3.073.666,41 [Ⓜ]	R-2	\$ 2.846.578,31 [Ⓢ]
5221	Mano de Obra Indirecta	\$ 1.584.149,33 [Ⓜ]	R-2	\$ 1.413.554,32 [Ⓢ]
		Σ \$ 5.029.881,90		Σ \$ 4.585.812,35

Ⓜ= Tomado de los Estados Financieros año 2022.

Ⓢ= Papeles de trabajo año 2021.

Conclusión: Se ha realizado la respectiva revisión de las cuentas que con forman el componente de remuneraciones y sus saldos son razonables.

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 05/01/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 05/01/24

**C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA****PAPELES DE TRABAJO****FASE 2: EJECUCIÓN****PT-P4 2/9****C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA****ÁREA: REMUNERACIÓN****CEDULA ANALÍTICA O DE DETALLE****31 DE DICIEMBRE DEL 2022****R-1**

CODIGO	CUENTA	SALDO AL 31/12/22	REF - P/T	SALDO AL 31/12/21
216201	Aporte Patronal IESS	\$ 47.576,46	®	\$ 48.139,55 ©
216203	Décimo Tercer Sueldo	\$ 30.922,27	®	\$ 31.115,37 ©
216204	Décimo Cuarto Sueldo	\$ 82.926,44	®	\$ 75.870,26 ©
216209	Vacaciones	\$ 110.877,83	®	\$ 78.067,83 ©
216210	Fondos De Reserva	\$ 29.087,45	®	\$ 26.155,41 ©
Total		Σ \$ 301.390,45		Σ \$ 259.348,42

®= Tomado de los Estados Financieros año 2022.

©= Papeles de trabajo año 2021.

Conclusión: Se ha realizado la respectiva revisión del grupo 216 cuentas de provisión y a mi criterio estas cuentas reflejan razonablemente el saldo presentado en el Estado Financiero.

Elaborado por: M.F.Y.C.**Fecha:** 05/01/24**Revisado por:** M.A.M.C.**Fecha:** 05/01/24

**C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA****PAPELES DE TRABAJO****FASE 2: EJECUCIÓN****PT-P4 3/9****C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA****ÁREA: REMUNERACIÓN****RECALCULO****31 DE DICIEMBRE DEL 2022****R-1/1****216203 - Décimo Tercer Sueldo****1. Verificación provisión calculada por contabilidad contra el Estado de Situación Financiera.**

	PROVISIÓN CONTABILIDAD		SALDO REGISTRADO E.S.F.		DIFERENCIA	
	\$ 30.696,84	⊖	\$ 30.922,27	Ⓜ	\$ 225,43	✓
Total	\$ 30.696,84		\$ 30.922,27		\$ 225,43	

Ajuste

FECHA	CÓDIGO	DETALLE	DEBE	HABER
	1121	Cuentas Por Cobrar	\$225,43	
	5992	Otros Ingresos		\$ 225,43

2. Verificación provisión calculada por contabilidad contra provisión calculada por auditoría.

	PROVISIÓN CONTABILIDAD		PROVISIÓN AUDITORÍA		DIFERENCIA	
	\$ 30.696,84	⊖	\$ 30.792,65	Rs	\$ 95,81	✓
Total	\$ 30.696,84		\$ 30.792,65		\$ 95,81	

Elaborado por: M.F.Y.C.**Fecha: 05/01/24****Revisado por: M.A.M.C.****Fecha: 05/01/24**



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

PAPELES DE TRABAJO

FASE 2: EJECUCIÓN

PT-P4 4/9



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

ÁREA: REMUNERACIÓN

RECALCULO

31 DE DICIEMBRE DEL 2022

R-1/1

216203 - Décimo Tercer Sueldo

2: Ajuste

FECH	CÓDIG		DEBE	HABER
A	O	DETALLE		
	5331	Gasto de Personal	\$ 89,14	
	5221	Mano de Obra Indirecta	\$ 6,67	
	2121	Cuentas y Documentos Por Pagar		\$ 95,81

Ⓢ= Tomado de los Estados Financieros año 2022.

⊖= Saldo provisionado según contabilidad.

Rs= Saldo provisionado según auditoría.

√= Verificado.

Conclusión:

1: Primer ajuste sugerido. - Hace referencia a la comparación de la provisión calculada por contabilidad contra el registro en el estado de resultados, se evidencio una diferencia de \$ 225,43 correspondiente a un saldo de años anteriores.

2: Segundo ajuste sugerido. - Se realizo el recalcu de las provisiones en donde se determinó una diferencia de \$ 95,81; cabe recalcar que \$ 6,67 pertenece al personal operativo (provisión diciembre).

Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 05/01/24

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 05/01/24



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

PAPELES DE TRABAJO

FASE 2: EJECUCIÓN

PT-P4 5/9



C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA

ÁREA: REMUNERACIÓN

RECALCULO

31 DE DICIEMBRE DEL 2022

R-2/1

216204 - Décimo Cuarto Sueldo

1. Verificación provisión calculada por contabilidad contra el Estado de Situación Financiera.

	PROVISIÓN CONTABILIDAD		SALDO REGISTRADO E.S.F.		DIFERENCIA	
	\$ 85.538,06	⊖	\$ 82.926,44	Ⓡ	\$ 2.611,62	✓
Total	\$ 85.538,06		\$ 82.926,44		\$ 2.611,62	

Observación: La diferencia se debe a los pagos de liquidación efectuados entre los meses de agostos a diciembre, derivados de renunciaciones voluntarias.

2. Verificación provisión calculada por contabilidad contra provisión calculada por auditoria.


	PROVISIÓN CONTABILIDAD		PROVISIÓN AUDITORÍA		DIFERENCIA A	
	\$ 85.538,06	⊖	\$ 85.762,41	Rs	\$ 224,35	✓
Total	\$ 85.538,06		\$ 85.762,41		\$ 224,35	


Elaborado por: M.F.Y.C.

Fecha: 05/01/24

Revisado por: M.A.M.C.

Fecha: 05/01/24

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	PT-P4 6/9
	PAPELES DE TRABAJO	
	FASE 2: EJECUCIÓN	

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA ÁREA: REMUNERACIÓN RECALCULO 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	R-2/1
---	---	--------------

216204 - Décimo Cuarto Sueldo

Ajuste

FECHA	CÓDIGO	DETALLE	DEBE	HABER
	5331	Gasto de Personal	\$ 201,89	
	5221	Mano de Obra Indirecta	\$ 22,46	
	2121	Cuentas y Documentos Por Pagar		\$ 224,35

- ®
- = Tomado de los Estados Financieros año 2022
- ⊖
- = Saldo provisionado según contabilidad
- Rs**
- = Saldo provisionado según auditoría
- √= Verificado


Conclusión:

1: Véase la observación emitida en el PT-P4 5/9

2: Ajuste sugerido. – Se llevo a cabo la revisión del cálculo de la provisión de décimo cuarto sueldo donde se identificó una diferencia entre el cálculo realizado por el departamento de contabilidad y el realizado por el equipo de auditoría, resultando en una diferencia total de \$ 224,35; de este monto \$ 22,46 corresponde a la cuenta de mano de obra indirecta, atribuible al personal operativo.

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 05/01/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 05/01/24

**C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA****PAPELES DE TRABAJO****FASE 2: EJECUCIÓN****PT-P4 7/9**

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA ÁREA: REMUNERACIÓN RECALCULO 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	R-3/1
---	---	--------------

216205 - Vacaciones**1. Revisión saldo 2022**


DETALLE	VALORES
SALDO INICIAL 2021	\$ 78.067,83
PROVISIÓN AÑO 2022	\$ 230.213,77
NÓMINA Y AMORTIZACIONES	\$ 29.299,11
LIQUIDACIONES	\$ -226.702,88
SALDO 2022	\$ 110.877,83


Observación: En este rubro se identificó un registro adicional denominado Nomina y Amortizaciones, con base a lo anterior se recomienda proporcionar un desglose detallado de los conceptos que son registrados en este rubro.

2. Verificación provisión calculada por contabilidad contra provisión calculada por auditoría.

	PROVISIÓN CONTABILIDAD		PROVISIÓN AUDITORÍA		DIFERENCIA	
	\$ 230.213,77	⊖	\$ 230.607,89	Rs	\$ 394,12	✓
Total	\$ 230.213,77		\$ 230.607,89		\$ 394,12	

Elaborado por: M.F.Y.C.**Fecha: 05/01/24****Revisado por: M.A.M.C.****Fecha: 05/01/24**

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	PT-P4 8/9
	PAPLES DE TRRABAJO	
	FASE 2: EJECUCIÓN	

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA ÁREA: REMUNERACIÓN RECALCULO 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	R-3/1
---	---	--------------

216205 - Vacaciones

Ajuste

FECHA	CÓDIGO	DETALLE	DEBE	HABER
	5331	Gasto de Personal	\$ 246,10	
	5211	Mano de Obra Directa	\$ 114,20	
	5221	Mano de Obra Indirecta	\$ 33,82	
	2121	Cuentas y Documentos Por Pagar		\$ 394,12

⊕= Tomado de los Estados Financieros año 2022.

⊖= Saldo provisionado según contabilidad.

Rs= Saldo provisionado según auditoría.

√= Verificado.

Conclusión

:

1: Véase la observación emitida en el PT-P4 8/8

2: Ajuste sugerido. – Se realizo una comparación exhaustiva de la provisión de vacaciones, en la que se determinó una diferencia total de \$ 394,12. Es importante destacar que de esta cifra \$ 148,02 corresponde al personal operativo.

	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 05/01/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 05/01/24

**C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA****PAPELES DE TRABAJO****FASE 2: EJECUCIÓN****PT-P4 9/9****C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA****ÁREA: REMUNERACIÓN****RECALCULO****31 DE DICIEMBRE DEL 2022****R-2/1****5211 - Mano de Obra Directa****5221- Mano de Obra Indirecta****1: Verificación saldo calculado por contabilidad contra saldo determinado por auditoría.**

	CONTABILIDAD		AUDITORÍA		DIFERENCIA	
	\$ 4.657.815,74	⊖	\$ 3.116.253,82	Rs	\$ 1.541.561,92	✓
Total	\$ 4.657.815,74		\$ 3.116.253,82		\$ 1.541.561,92	

Observación: Una vez efectuado la revisión comparativa entre los rubros de los roles de pago del 2022 versus los saldos mensuales que constan en el estado de resultados 5211 Mano de Obra Directa y 5221 Mano de Obra Indirecta, Auditoria establece la diferencia de USD 1.451.561,92 a favor del estado de resultados, este saldo a favor abarca a un rubro denominado gastos no específicos en el que se registra el pago de mano de obra por concepto de contrato por obra o labor.

Ⓜ= Tomado de los Estados Financieros año 2022.

⊖= Saldo provisionado según contabilidad.

Rs

= Saldo provisionado según auditoría.

✓= Verificado.

Elaborado por: M.F.Y.C.**Fecha: 05/01/24****Revisado por: M.A.M.C.****Fecha: 05/01/24**

Anexo 4: Fase 3: Comunicación de Resultados

	C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA	CLBI 1/1
	CARTA DE LECTURA DEL BORRADOR DEL INFORME	
	FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	
<p>Riobamba, 29 de enero de 2024</p> <p>Ingeniero Ernesto Xavier Valdivieso Hurtado GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA C.A. ECUATORIANA DE CERÁMICA Presente. –</p> <p>De mi consideración:</p> <p>De conformidad a lo dispuesto en el contrato firmado el 18 de diciembre del 2023, por medio de este me permito solicitar de la manera más comedida hoy la asistencia del personal administrativo a la lectura del borrador del informe del examen especial de la cuenta remuneraciones.</p> <p>La reunión se efectuará en las oficinas de la firma auditora Yaulema Auditores y Asociados, ubicada en las Calles Argentinos, Francia, José de Orozco y Juan Lavalle frente a la iglesia de San Antonio, el día 02 de febrero del 2024 a las 15:00 pm,</p> <p>Atentamente,</p> <p></p> <p>Mónica Fernanda Yaulema Cepeda Auditora</p>		
	Elaborado por: M.F.Y.C.	Fecha: 12/01/24
	Revisado por: M.A.M.C.	Fecha: 12/01/24

Anexo 5: Cálculo Décimo Tercer Sueldo.

Formula: Los ingresos percibidos por el trabajador /12

DÉCIMO TERCER SUELDO			
MESES	AUDITORIA	CONTABILIDAD	DIFERENCIA
DICIEMBRE	\$ 30.792,65	\$ 30.696,84	\$ 95,81

Nota: Cálculo de auditoría y contabilidad de provisión Décimo Tercer Sueldo.

Anexo 6: Cálculo Décimo Cuarto Sueldo.

Formula: SBU/12

DÉCIMO CUARTO SUELDO			
MESES	AUDITORIA	CONTABILIDAD	DIFERENCIA
AGOSTO	\$ 17.249,54	\$ 17.214,12	\$ 35,42
SEPTIEMBRE	\$ 17.238,91	\$ 17.178,70	\$ 60,21
OCTUBRE	\$ 17.008,67	\$ 16.961,44	\$ 47,23
NOVIEMBRE	\$ 17.087,78	\$ 17.041,71	\$ 46,07
DICIEMBRE	\$ 17.177,51	\$ 17.142,09	\$ 35,42
TOTAL	\$ 85.762,41	\$ 85.538,06	\$ 224,35

Nota: Cálculo de auditoría y contabilidad de provisión Décimo Cuarto Sueldo.

Anexo 7: Cálculo de Vacaciones.

Formula: Los ingresos percibidos por el trabajador /24

VACACIONES			
MESES	AUDITORÍA	CONTABILIDAD	DIFERENCIA
ENERO	\$ 16.414,23	\$ 16.327,89	\$ 86,34
FEBRERO	\$ 16.346,68	\$ 16.357,80	\$ -11,12
MARZO	\$ 16.448,31	\$ 16.448,31	\$ -
ABRIL	\$ 16.881,97	\$ 16.884,36	\$ -2,39
MAYO	\$ 18.107,63	\$ 18.146,65	\$ -39,02
JUNIO	\$ 17.273,81	\$ 17.265,10	\$ 8,71
JULIO	\$ 15.351,74	\$ 15.263,47	\$ 88,27

AGOSTO	\$ 16.743,06	\$ 16.662,25	\$ 80,81
SEPTIEMBRE	\$ 31.244,54	\$ 31.139,64	\$ 104,90
OCTUBRE	\$ 32.372,18	\$ 32.297,89	\$ 74,29
NOVIEMBRE	\$ 17.243,79	\$ 17.243,79	\$ -
DICIEMBRE	\$ 16.179,95	\$ 16.176,62	\$ 3,33
TOTAL	\$ 230.607,89	\$ 230.213,77	\$ 394,12

Nota: Cálculo de auditoría y contabilidad de provisión Vacaciones

Anexo 8: Mano de Obra Directa y Mano de Obra Indirecta.

FECHA	CODIGO	DESCRIPCION	Suma de T- INGRESOS	Suma de DSC- ENFERMEDAD	Suma de GASTO, COSTO NETO	SALDO MENSUAL SEGÚN ESTADO DE RESULTADOS	DIFERENCIA (HALLAZGO)
Ene	5211	Mano De Obra Directa	188.746,24	5.341,94	183.404,30	262.508,10	79.103,80
Ene	5221	Mano de Obra Indirecta	66.889,84	1.212,00	65.677,84	128.140,62	62.462,78
Feb	5211	Mano de Obra Directa	186.920,56	568,14	186.352,42	261.753,60	75.401,18
Feb	5221	Mano de Obra Indirecta	65.479,31	732,50	64.746,81	125.803,02	61.056,21
Mar	5211	Mano de Obra Directa	196.041,56	244,70	195.796,86	274.980,95	79.184,09
Mar	5221	Mano de Obra Indirecta	66.912,90	287,04	66.625,86	132.043,53	65.417,67
Abr	5211	Mano de Obra Directa	196.033,66	789,83	195.243,83	279.860,85	84.617,02
Abr	5221	Mano de Obra Indirecta	67.228,41	0,00	67.228,41	132.476,22	65.247,81
May	5211	Mano de Obra Directa	212.880,59	1.554,33	211.326,26	269.900,46	58.574,20
May	5221	Mano de Obra Indirecta	70.076,28	193,76	69.882,52	133.570,56	63.688,04
Jun	5211	Mano de Obra Directa	200.670,59	720,84	199.949,75	100.687,23	-99.262,52
Jun	5221	Mano de Obra Indirecta	72.680,45	0,00	72.680,45	138.634,83	65.954,38
Jul	5211	Mano de Obra Directa	170.279,28	638,33	169.640,95	237.024,38	67.383,43
Jul	5221	Mano de Obra Indirecta	63.090,55	0,00	63.090,55	124.898,28	61.807,73
Ago	5211	Mano de Obra Directa	194.045,76	1.863,13	192.182,63	272.477,04	80.294,41
Ago	5221	Mano de Obra Indirecta	68.097,52	388,99	67.708,53	134.907,41	67.198,88

Sep	5211	Mano de Obra Directa	189.081,22	906,33	188.174,89	268.406,49	80.231,60
Sep	5221	Mano de Obra Indirecta	66.658,78	287,50	66.371,28	128.960,36	62.589,08
Oct	5211	Mano de Obra Directa	197.925,34	532,33	197.393,01	278.601,93	81.208,92
Oct	5221	Mano de Obra Indirecta	68.403,75	247,50	68.156,25	129.714,60	61.558,35
Nov	5211	Mano de Obra Directa	198.257,53	862,74	197.394,79	284.963,21	87.568,42
Nov	5221	Mano de Obra Indirecta	70.878,07	0,00	70.878,07	140.715,43	69.837,36
Dic	5211	Mano de Obra Directa	188.793,44	731,49	188.061,95	282.502,17	94.440,22
Dic	5221	Mano de Obra Indirecta	68.615,22	329,61	68.285,61	134.284,47	65.998,86
TOTAL			3.134.686,85	18.433,03	3.116.253,82	4.657.815,74	1.541.561,92

Anexo 9: Operacionalización de Variables

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS/ INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE: EXAMEN ESPECIAL Para Sandoval Morales, H. (2012) examen especial es una auditoría de alcance limitado que puede comprender la revisión y análisis de una parte de las operaciones efectuadas por la entidad, con el objeto de verificar el adecuado manejo de los recursos, así como el cumplimiento de la normativa legal y otras normas reglamentarias aplicables.	1. Planificación 1.1. Planificación preliminar	Recopilación y análisis de información general de la empresa.	¿Se ha realizado un de examen especial a la cuenta remuneraciones?	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista
	1.2. Planificación específica	Control interno Nivel de Confianza NC= CT/PT*100% Nivel de Riesgo NR= 100%-NC	¿Existen controles internos que aseguren que la información de los empleados esté correcta y actualizada?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de control interno
	2. Ejecución	Aplicación de los procesos	¿Las decisiones que se toman en la empresa permiten mejor los procedimientos de la cuenta remuneración?	Técnica: Revisión Documental Instrumento: Guía de registro

	3. Comunicación de resultados	Elaboración del informe y comunicación de los resultados.	¿La empresa aplica medidas correctivas después de que se emiten las recomendaciones?	Técnicas: De procesamiento e interpretación de los datos Instrumentos: Microsoft Excel
VARIABLE DEPENDIENTE: REMUNERACION Según Chiavenato, (2009) establece “La remuneración es la función de recursos humanos que maneja las recompensas que las personas reciben a cambio de desempeñar las tareas de la organización”.	Estructura de Remuneración	Nivel de salario base, Proporción de bonificaciones con respecto al salario total.	¿Se explica a los empleados de manera clara los beneficios disponibles y como está estructurado el rol de pagos?	Técnica: Observación Instrumento: Guía de observación Técnica: Revisión Documental Instrumento: Guía de registro
	Cumplimiento de Políticas y Normativas	Cumplimiento de leyes laborales en relación con la remuneración.	¿El área de Recursos Humanos cumple con la normativa legal?	Técnica: Observación Instrumento: Guía de observación Técnica: Revisión Documental Instrumento: Guía de registro