

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA



**"MODELO DE UNA AUDITORIA OPERACIONAL EN EL ÁREA DE RECURSOS
HUMANOS, REALIZADA POR LAS UNIDADES DE AUDITORIA INTERNA DE LA
MEDIANA EMPRESA INDUSTRIAL, FABRICACION CALZADO"**

TRABAJO DE GRADUACION PRESENTADO POR:

**AYALA CRUZ, MARIA DEL CARMEN
MELARA RAMOS, OSCAR ARMANDO
ARIAS CHAVARRIA, JOSÉ ULISES**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA PUBLICA

AGOSTO DE 2007

SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rectora: María Isabel Rodríguez
Secretario General: Licda. Alicia Margarita Rivas de
Recinos

Facultad de Ciencias Económicas

Decano: Lic. Emilio Recinos Fuentes
Secretario: Licda. Vilma Yolanda Vásquez del Cid

Docente Director: Lic. Yovany Eliseo Sánchez Palacios
Coordinador de Seminarios: Lic. Héctor Alfredo Rivas Núñez

Agosto de 2007

San Salvador,

El Salvador,

Centro América

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODOPODEROSO, por haberme dado las fuerzas e iluminarme para culminar esta etapa de mi vida.

A mis padres: José Antonio Arias (Grato Recuerdo) y Maria de la Paz Chavarría por su amor incondicional fuentes de mi inspiración y empeño; a mis hermanos por su apoyo moral incondicional y a toda mi familia por su ayuda para alcanzar esta meta.

A mis compañeros de equipo por su verdadera comprensión y apoyo durante todo el proceso.

A los asesores: Lic. Yovany Eliseo Sánchez Palacios y Licda. Glendy Ruth García de Araniva por brindarnos sus asesorías incondicionales y orientación enseñándonos a lograr las metas con verdadero esfuerzo, dedicación, voluntad y esmero.

JOSE ULISES ARIAS CHAVARRIA

El esfuerzo, salud y fortaleza necesaria para la culminación de mi carrera es obra de nuestro creador, sin El nada hubiese sido posible; de igual forma a mi familia como base de apoyo incondicional que me permitieron seguir adelante pese a todas las adversidades encontradas en el desarrollo de mi profesión.

OSCAR ARMANDO MELARA RAMOS

A Dios Todopoderoso, por estar en todo momento a mi lado guiándome, por enseñarme a confiar en Él, darme salud y la fortaleza necesaria para finalizar mi carrera profesional.

A mi Madre Reina de la Paz Ayala, por ser mi principal apoyo incondicional y constante, por su sacrificio y oraciones; a mi hermana Mayra Carolina por su cariño; a mi padre José Alberto por respaldo y comprensión; a mi hermano José Aníbal, que siempre llevaré en mi memoria; les agradezco ya que a pesar de todas las situaciones difíciles que se nos presentaron siempre estuvieron brindándome su ayuda, dándome ánimos para no desvanecer y lograr esta meta.

A mis familiares y amigos que con su ayuda desinteresada contribuyeron en el logro de mi superación.

A mis Compañeros de Tesis por su paciencia y comprensión.

MARÍA DEL CARMEN AYALA CRUZ

INDICE

	Pág.	
Resumen	i	
Introducción	v	
CAPITULO I		
1	MARCO TEÓRICO	1
1.1	Antecedentes	1
1.1.1	Antecedentes de la Industria del Calzado	1
1.1.1.1	Antecedentes de la Industria del Calzado en El Salvador	3
1.1.2	Antecedentes de Recursos Humanos y Prevención Laboral	5
1.1.3	Antecedentes de la Auditoria Interna	11
1.1.3.1	Antecedentes Generales de la Auditoria Interna	11
1.1.3.2	La Auditoría Interna en El Salvador	12
1.2	Conceptos Básicos	15
1.2.1	Seguridad Industrial	15
1.2.2	Higiene en la Industria	15
1.2.3	Auditoria de Recursos Humanos	16
1.2.4	Riesgo	16
1.2.5	Peligro	16
1.2.6	Auditoria Interna	17
1.2.7	Planeación	17
1.3	Generalidades	17

1.3.1	Conceptos, Objetivos Características y Funciones de los Recursos Humanos	17
1.3.1.1	Características Principales de los Recursos Humanos	18
1.3.1.2	Funciones de la Unidad de Recursos Humanos	19
1.3.2	Objetivos e Importancia de la Auditoría Interna	22
1.3.2.1	Objetivos Generales	22
1.3.2.2	Objetivos Específicos	23
1.3.2.3	Importancia de la Auditoría Interna	24
1.3.3	Organización y Funciones de la Unidad de Auditoría Interna	25
1.3.3.1	Organización	26
1.3.3.2	Funciones	26
1.4	Proceso de la Auditoría Interna	28
1.4.1	Planeación	28
1.4.2	Ejecución de la Auditoria	29
1.4.2.1	Programas de Auditoría Interna	30
1.4.2.2	Papeles de Trabajo de Auditoría	35
1.4.3	El Informe de de Auditoria interna	37

CAPITULO II

2	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	40
2.1	Objetivo General de la Investigación	40
2.1.1	Objetivos Específicos de la Investigación	40
2.2	Diseño Metodológico	41
2.2.1	Tipo de Estudio	41

2.2.2	Universo y Muestra	42
2.2.2.1	Universo	42
2.2.2.2	Muestra	43
2.2.3	Recolección de datos	43
2.2.3.1	Investigación Bibliográfica	43
2.2.3.2	Investigación de campo	44
2.3	Tabulación de la Información	44
2.4	Diagnóstico	70

CAPITULO III

3	PROPUESTA DE UN MODELO DE AUDIRIA OPERACIONAL	73
3.1	Introducción General del Capítulo	73
3.2	Planeación de la Auditoria	74
3.2.1	Conocimiento y Comprensión del área de Recursos Humanos	75
3.2.1.1	Conocimiento de la Estructura Organizativa de la Unidad de Recursos Humanos, responsable de las actividades de Seguridad e Higiene Laboral	76
3.2.1.2	Conocimiento y Comprensión de los Objetivos, Políticas y Procedimientos de Control Interno relacionados a la prevención del riesgo laboral, establecidos para ser aplicados por el área de Recursos Humanos	77
3.2.1.3	Comprensión de la aplicabilidad del Control Interno implementado por la empresa respecto a las actividades de Seguridad e Higiene Laboral	94
3.2.2	Determinación de los Objetivos de la auditoria	94
3.2.3	Determinación del Riesgo de Auditoria	96
3.2.3.1	Análisis preliminar de los Controles Internos	98
3.2.3.2	Estimación del Riesgo de Auditoria	104
3.2.3.2.1	Riesgo Inherente	108
3.2.3.2.2	Riesgo de Control	110

3.2.3.2.3	Riesgo de Detección	113
3.2.4	Determinación de la Naturaleza, Alcance y Oportunidad de los Procedimientos de Auditoria a incluirse en los programas de auditoria para ser aplicados en la ejecución del trabajo	115
3.2.5	Memorandum de Planeación	117
3.2.5.1	Carátula del Memorando de Planeación	117
3.2.5.2	Información General	118
3.2.5.3	Estrategia de la Auditoría	119
3.2.5.3.1	Objetivos de la Auditoria	119
3.2.5.3.2	Enfoque de la Auditoría	121
3.2.5.3.3	Administración del Trabajo	122
3.2.6	Programas de Auditoria	123
3.2.6.1	Objetivos de los Programas	123
3.2.6.2	Contenido de los Programas	124
3.2.6.3	Formulación de los Programas de Auditoria interna a la medida para la evaluación del Control Interno para la Previsión de Riesgos Laborales, aplicados por Recursos Humanos	125
3.3	Ejecución del Trabajo de Auditoria	132
3.3.1	Conclusión del Trabajo de Auditoria	133
3.4	Emisión del Informe de Auditoria	133
3.4.1	Componentes del Informe de Auditoria Interna, sobre la evaluación del Control Interno de Prevención de Riesgos Laborales	134

CAPITULO IV

4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	142
4.1	Conclusiones	142
4.2	Recomendaciones	145
	Bibliografía	148

ANEXOS

1:	Listado de Empresas Sujetas de Estudio	1
2:	Cuestionario dirigido a las Unidades de Auditoria Interna	2
3:	Organigrama de Empresas Sujetas de Estudio	7
4:	Papeles de Trabajo	1
5:	Proceso para Determinar el Riesgo de Auditoría	13

RESUMEN

Los cambios que genera la globalización en las empresas específicamente las del sector industrial, crea la necesidad de prestar especial atención a las actividades relacionadas con la Seguridad e Higiene Laboral dentro de los centros de trabajo, por considerar al elemento Humano parte fundamental del desarrollo de cualquier ente económico, por ende cualquier circunstancia que afecte a dicho elemento genera altos costos y serias dificultades a los patronos que los dirigen.

Es por ello fundamental el papel que juegan las unidades de Auditoría en estas empresas respecto a la evaluación de los controles implementados para prevenir los accidentes laborales.

A raíz de la poca cultura de prevención de accidentes laborales, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores mismos, los auditores internos se ven influenciados a evaluar actividades ligadas directamente con el aspecto financiero.

Por tanto el presente trabajo presenta un "MODELO DE UNA AUDITORÍA OPERACIONAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, REALIZADA POR LAS UNIDADES DE AUDITORÍA INTERNA DE LA MEDIANA EMPRESA INDUSTRIAL, FABRICACION DE CALZADO" con enfoque a la prevención

de accidentes laborales a través evaluaciones a los controles internos implementados por la unidad de Recursos Humanos para este fin.

El contenido del presente, esta orientado a coadyuvar a que los profesionales que dirigen las unidades de Auditoría Interna incluyan en su plan global de auditoría la evaluación del área de Recursos Humanos, con respecto a los controles internos implementados para prevenir y/o reducir los accidentes laborales.

Se ha realizado una síntesis del marco teórico partiendo de una reseña histórica de los orígenes de la Industria del Calzado, los Recursos Humanos y la prevención de riesgos, así como de la auditoria interna. Además se expone los conceptos básicos, principales características, organización y funciones que conciernen al tema, específicamente a la unidad de Recursos Humanos y Auditoria Interna, terminando con la descripción de las fases de planeación, ejecución e informe de auditoría.

En relación a la metodología de la investigación el tipo de estudio, se procedió a aplicar los métodos Hipotético-Deductivo, pues se partió de la problemática en general hasta llegar a la situación particular, y el método Analítico-Descriptivo, porque

se hizo necesario describir las actividades y procedimientos que se realizaron.

La recopilación de la información que consta en el trabajo se realizó en forma bibliográfica y de campo; las técnicas utilizadas fueron la investigación documental que consistió en la consulta de libros y textos sobre el tema; el trabajo de campo partió de la muestra y universo de diecisiete empresas de la industria del calzado, que se llevó a cabo a través de entrevistas y cuestionarios orientados en el conocimiento real de las empresas en cuanto a la aplicación de la auditoría operacional en el área de Recursos Humanos enfocado a la prevención de riesgos laborales.

Mediante los resultados obtenidos se elaboró un diagnóstico de la situación actual sobre la aplicabilidad de la auditoría operacional enfocada a la prevención de riesgos laborales.

Se presenta procedimientos que sirvan como herramienta para el desarrollo de la auditoría operacional a todo profesional que ejerce la auditoría interna en las empresas industriales, partiendo de un esquema de las fases de la misma, presentando un modelo del memorando de planeación, cuestionarios de control interno, programas de auditoría para el área de Recursos Humanos

enfocados a la prevención de riesgos laborales, asimismo los papeles de trabajo a utilizar para este tipo de auditoría y modelo de informe.

Como producto de la investigación se concluye que la mayoría de los auditores internos de las empresas sujetas de estudio se limitan a realizar auditorías de carácter financiero, ante tal situación se recomienda incluir en el plan global de auditoría evaluaciones a los controles internos relacionados con la prevención de riesgos laborales, tomando como base el presente.

INTRODUCCION

La elaboración de este documento se enmarca en el entorno de los servicios que presta el auditor interno ante las necesidades de las empresas industriales para controlar y utilizar de una forma más eficiente y eficaz su recursos financieros, humanos y económicos a fin de detectar deficiencias en la organización que permitan lograr el cumplimiento de los objetivos, metas, políticas y procedimientos de dichas entidades.

Como respuesta a lo anterior y considerando que una de las funciones principales de la auditoría interna es vigilar el cumplimiento de reglamentos, normas internas, políticas y procedimientos encaminados a lograr las metas generales y específicas de la empresa.

Dentro de este contexto el auditor interno se ve en la necesidad de examinar áreas que hasta cierto grado nunca han sido evaluadas, ni incluidas dentro de su planeación, por tal razón el presente documento se enfoca en una auditoría operacional y trata de rescatar una de las áreas principales de Recursos Humanos como es la Seguridad e Higiene Laboral, tomando como elemento principal el Capital Humano, generador de riquezas y los riesgos laborales a los que están expuestos al realizar su trabajo.

El presente trabajo resume el siguiente contenido:

El Capítulo Primero, recopila la teoría más relevante sobre el tema, iniciando con los Antecedentes de la Industria del Calzado a nivel mundial hasta abordar su historia en El Salvador, continua con los antecedentes de la auditoria interna y su evolución en El Salvador; así como las generalidades en la ejecución del trabajo e informe final.

El Capítulo Segundo, describe la metodología de la investigación empleada partiendo del tipo de estudio, universo y muestra, continuando con el análisis e interpretación de la información obtenida, así como el diagnóstico de la investigación que se obtuvo al realizar encuestas a los auditores internos de las empresas industriales, a través del cual se evaluó la aplicación de la auditoria operativa en dichas entidades.

El Capítulo Tercero, expone un modelo de auditoria operacional en el área de Recursos Humanos enfocada a la prevención de riesgos laborales, iniciando con la planeación, continuando con la ejecución y finalizando con la elaboración del informe.

Finalmente, el Capítulo Cuarto, plantea el resultado de la investigación, presentando las conclusiones y recomendaciones del estudio general del tema.

CAPITULO I

1 MARCO TEORICO

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes de la Industria del calzado.

"La fabricación del calzado y los riesgos laborales que conlleva se remonta a la época antigua, no se puede precisar con exactitud cuando inicia la producción de zapatos; pero en los textos Homéricos la Ilíada y la Odisea se puede presumir una fecha incierta tentativa cerca del año 850 AC., donde los egipcios, fenicios y hebreos usaban sandalias y zapatillas de hoja de palma o papiro, para diferentes actividades, tales como: la guerra, el atletismo y cultural-social. Además, usaron un tipo de zapatos hechos de pedazos de cuero cocidos los cuales eran sujetos a los pies por correas, que protegían los dedos de los pies y otros de suela gruesa escotados y punta levantada".¹

"En la antigua Grecia se encuentra la fabricación artesanal de gran variedad de calzado, las distintas clases de calzado que usaban los griegos figuran el sandalón o sandalión, a esta misma

¹ Glorier Internacional, Enciclopedia El Nuevo Tesoro de la Juventud, Tomo XIV
Pág. 42

clase de calzado correspondía la crépida que usaban los militares y el endromis usado por los corredores y que se sujetaba a las piernas por medio de grandes correas".²

"Los etruscos (originarios de Etruria), se distinguían por la riqueza de su calzado, que hacían con hormas y a la medida, de tal manera que en Roma se gastaba mucho dinero en consumir calzado hecho en Etruria (antiguo estado de Italia), los pobres usaban calzado de madera, y los campesinos se envolvían los pies con una especie de escaarpines de lana o piel de cabra llamadas udones".³

A partir del siglo XII se comenzó a elaborar y usar la bota o zapato de punta alargada, estrecha y sujeta al empeine del pie con hebilla o cordones; la invención del tacón trajo consigo una modificación en la forma de los zapatos y botas, especialmente los de la mujer que por este medio les permitía parecer de una estatura mayor, se usaban también zapatos con tacón bajo adornado con anchas y costosas hebillas.

"En el siglo XIX, en Francia, se inicia la fabricación de calzado para las reuniones elegantes, los hombres usaban zapatos de charol y las mujeres zapatos de seda o raso, haciendo juego

² Ídem/Pág. 44.

³ Ídem/Pág. 45.

con el vestido; esta moda duró hasta la primera guerra mundial en los años 1914-1918".⁴

1.1.1.1 Antecedentes de la Industria del Calzado en El Salvador

"Antes de la década de los 40's, el calzado era fabricado exclusivamente en forma artesanal, gran parte de la población utilizaba zapatos llamados caites, el cual era un tipo de calzado con suela de hule de fácil fabricación y bajo costo; en ese entonces la composición del calzado era básicamente de cuero, tanto en la piel como en la suela, el cual era cocido a mano, pegado o clavado y las máquinas que se utilizaban eran de tipo rudimentaria y únicamente servían para darle un acabado a la piel".⁵

A partir la década de los años 40's, el uso de la maquinaria para la fabricación de calzado estaba limitada a modelos sencillos, que en su mayoría era operada manualmente y se desconocía la producción en serie. La utilización de esta maquinaria provocó por mucho tiempo una fuerte resistencia del gremio de zapateros, por considerar esta medida un grave atentado a sus intereses, argumentando un alto grado de desempleo y riesgos para los obreros.

⁴ Ídem/Pág. 48.

⁵ Ídem/Pág. 50.

La producción en serie inicia en la década de los 50's, en donde el calzado era fabricado de cuero, caucho y hule, desarrollando un mercado más amplio y diversificado en cuanto a satisfacción de gustos y necesidades.

"Comienza la inversión de las fábricas de calzado, las cuales eran capaces de producir 2,000 pares de zapatos diarios, y que competían con una artesanía y una producción manufacturera simple que monopolizaba el sector; una de estas fábricas es la que se constituyó con el nombre de "Calzado Salvadoreño, S.A." la cual hoy en día se conoce con las siglas de "ADOC, S.A.", que significa: `AD` "Propósito", `HOC` "a la medida", la cual instaló su planta desde sus inicios en el Boulevard del Ejército Nacional, llamado anteriormente "Boulevard de Ilopango" y actualmente ubicada en la Colonia Montecarmelo, Soyapango".⁶

En la década de los 70's, se fueron formando nuevas empresas derivadas de ADOC: División de Hules y Plásticos, Tenería Ateos, Fiasa, Valeria y Duramas; de una reparación de pantuflas en el año 1970 se creó Industrias Caricia S.A. de C.V.; también surge la Asociación Salvadoreña de Industriales del Calzado (ASICA), la cual es una gremial de la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI).

⁶ Banco Central de Reserva de El Salvador, Revista Trimestral enero-marzo 1990.

"Tanto ADOC, S.A. como Industrias Caricia, S.A. de C.V e Industrias Laurent, S.A. de C.V., se han convertido en una historia de perseverancia en la Industria del Calzado. Lo que surgió como un encargo, hoy son las empresas más grandes que fabrican y distribuyen calzado en El Salvador y Centro América".⁷

1.1.2 Antecedentes de Recursos Humanos y Prevención Laboral

Entre los años 1880 y 1925, Frederick Winslow Taylor y Henry Farol, pusieron las bases de la administración a través de la coordinación y dirección, para el mejor empleo de los Recursos Humanos.

"Taylor creó las "oficinas de selección", posteriormente la organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados, finanzas y producción; de esta forma empezaron a aparecer en los Estados Unidos los departamentos de relaciones industriales, como consecuencia de la necesidad de poner en manos de los expertos una función importante de elaboración de nóminas y pago de seguro social".⁸

En la Época Prehispánica surge el trabajo en grupo, existe la diferencia de sexos y se cataloga el trabajo como algo valioso.

⁷ Ídem/6

⁸ Días Callejas, Osmin Ernesto. Administración de Empresas /Pág. 21

En 1966 existía la esclavitud, aunque el esclavo podía realizar trabajos por su propia cuenta. Había artesanos pero no congregados en gremios.

La evolución del área de Recursos Humanos y de las actividades de prevención laboral se resume como sigue:

a) Época colonial.

- i) Surgen las encomiendas y las primeras huelgas.
- ii) Independencia.
- iii) Aparecen los talleres artesanales.
- iv) Revolución.
- v) Aparecen talleres, aparecen las fábricas.

b) Década de los 50's.

- i) En esta década surge la carrera de relaciones industriales.

c) Década de los 60's.

- i) Surgen los métodos jurídicos como un mejoramiento para la defensa del individuo.

d) Década de los 70's.

- i) Por primera vez se utiliza el término administración de los recursos humanos.

e) Década de los 80's.

- i) La administración de recursos humanos llega a su madurez estableciendo áreas administrativas, como: capacitación,

sueldos y salarios, contratación y empleo y desarrollo organizacional y prevención de riesgos laborales.

"La Seguridad Industrial es una actividad Técnico Administrativa, por lo general delegada a la Unidad de Recursos Humanos, encaminada a prevenir la ocurrencia de accidentes, cuyo resultado final es el daño que se traduce en pérdidas. Esta actividad es consecuencia de la etapa histórica, conocida con el nombre de Revolución Industrial, la cual se inicia en el año de 1776, a raíz de haber inventado la máquina de vapor el Ingeniero Inglés James Watt".⁹

Antes de este invento ya existían medios de producción y funcionaban motores hidráulicos, molinos de vientos; pero la escasez de estos medios de producción, su baja velocidad y escasa potencia, hacían irrelevante la ocurrencia de accidentes, que a su vez proporcionarían graves lesiones.

"Los prototipos de máquinas de vapor, no eran ni la sombra de lo que hoy existe, carecían de manómetros, controles de temperatura, niveles de flujos, termostatos y sobre todo, la importante e indispensable válvula de seguridad, a través de la

⁹ Iris W. Alicea Hernández, Seguridad e Higiene Industrial. Editorial Taller, C. A. WWW.Monografias.com

cual se libera presión del interior de la caldera, para evitar el estallido de la misma. Por tanto, los accidentes comenzaron a multiplicarse, además de los daños y las pérdidas".¹⁰

Las primeras medidas en cuanto a seguridad se refiere, comenzaron a implantarse en Inglaterra, al nombrarse inspectores, los cuales visitaban a las empresas y recomendaban la colocación de protectores de los llamados puntos críticos de las máquinas, lugares en los que podían ser afectados los obreros, al ser atrofiados de manos, brazos y piernas. Estas recomendaciones no surtían los efectos apetecidos, por carecer de sanciones para aquellos patronos que no las pusieran en práctica y como no existían precedentes al respecto, desde el punto de vista de justicia social, eran los obreros los que soportaban la peor parte.

"En Alemania para el año 1868, durante el gobierno de Bismark, a casi un siglo de iniciarse la Revolución Industrial, se emite la Ley de Compensación al Trabajador, dicha Ley establecía que todo trabajador que sufriera una lesión incapacitante, como consecuencia de un accidente industrial, debía ser compensado económicamente por su patrón. Dicha Ley se fue adoptando

¹⁰ Willingham L. Jonh y Carmichael D.R. Auditoría Conceptos y Métodos Pág.13

rápidamente en los países industrializados de Europa y en los Estados Unidos".

"Debido a los fuertes desembolsos que tenían que hacer los propietarios de empresas, dispusieron que los accidentes que produjeran lesiones incapacitantes fueran investigados, con la finalidad de descubrir los motivos que los provocaban y hacer las correcciones de lugar, para que en el futuro por una causa similar, no ocurrieran hechos parecidos".¹¹

Las investigaciones de accidentes, las inspecciones a los planteles industriales, la creación de normas de diseño, maquinarias y equipos, el cumplimiento de reglamentos en las empresas y el uso de equipos protectores produjeron un descenso en las curvas de las estadísticas de accidentes en el ámbito mundial, aunque no había uniformidad de aplicación de términos generales.

En la actualidad se están implementando Normas Internacionales de Seguridad Industrial: "Se extienden a todos los patrones y sus empleados, con unas cuantas excepciones, que incluyen el gobierno y cualquier subdivisión política de un Estado. Sin embargo, cada dependencia gubernamental tiene la obligación de

¹¹ Banco Central de Reserva de El Salvador, Revista Trimestral enero-marzo 1990.

establecer un programa de seguridad e higiene que es vigilado por Organizaciones Internacionales de Seguridad e Higiene Industrial"¹² tales como:

OSHA: Organización Americana de Seguridad e Higiene

ACGIH: Organización de Higienistas Industriales Americanos

ANSI: Asociación Nacional de Standard

NFPA: Asociación Nacional (EEUU) de Protección Contra el Fuego
Convenios de la OIT.

Del mismo modo, cualquier país que busque aprobación para su programa de seguridad e higiene para el sector público debe proporcionar programas similares que puedan cubrir a los empleados gubernamentales y que al menos sea tan eficaz como el programa para las empresas privadas. Cuando el gobierno aprueba los programas estatales, afirmando que cumplen las normas, entonces el Estado se encarga de hacer cumplir dicha ley que de otra manera realizaría el gobierno.

Una de las responsabilidades de OSHA, es desarrollar y hacer cumplir de manera obligatoria las normas de seguridad e higiene. Estas normas caen en cuatro categorías principales: industria en general, marítima, construcción y agricultura. Cubren el lugar

¹² Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, ISO 18001(OSHAS): 1999, Pág.1-11.

de trabajo, el equipo y la maquinaria, el material, las fuentes de poder, los procesos, la ropa de protección, los primeros auxilios y los requerimientos administrativos.

La norma Americana ANSI, provee un método de computar hechos básicos relacionados con lesiones experimentadas en el trabajo y con los accidentes que producen esas lesiones; este procedimiento no intenta ser aplicado al análisis o compilación de hechos relacionados con accidentes que no resultan en lesión.

1.1.3 Antecedentes de la Auditoria Interna

1.1.3.1 Antecedentes Generales de la Auditoria Interna

La función de auditoria es de origen británico, fue introducida en este continente a mediados del siglo XIX, los contadores norteamericanos adoptaron de los británicos el modelo de auditoria, lo mismo que sus procedimientos de análisis.

Las empresas en esta época alcanzaron un crecimiento económico notable, fue así como la auditoria interna tomó un papel importante en el accionar de dichas empresas, tanto para la empresa privada, como en Organismos Gubernamentales y Organismos no Gubernamentales (ONG's).

En las últimas décadas, se ha generalizado el tema de auditoría interna, refiriéndose cada autor a distintas formas, dependiendo del sistema que se estudie y del tipo de empresa a que se aplique, así se tiene: Auditoría Administrativa, Auditoría Financiera y Auditoría Operativa, que son consideradas como auditorías practicadas a la estructura de control interno de los sistemas que integran una entidad, a este conjunto de auditoría se le llama Auditoría Interna Integral.¹³

1.1.3.2 La Auditoría Interna en El Salvador

En el ámbito Salvadoreño, se ubica el inicio de la auditoría en el año 1940, fecha en que el gobierno emitió el primer decreto para reglamentar el ejercicio de la profesión de Contadores Públicos Certificados (C.P.C).

El Decreto Legislativo No. 57 de fecha 15 de octubre de 1940, publicado en el Diario Oficial No. 233, reglamentó el ejercicio de la profesión del Contador Público Certificado; en éste se establecieron los requisitos legales para optar al grado de C.P.C. y se estableció el Consejo Nacional de Contadores Públicos para vigilar las funciones del Contador Público; este Consejo, al que según el artículo 5 del mencionado Decreto,

¹³ Willingham L. Jonh y Carmichael D.R. Auditoría Conceptos y Métodos, Pág. 73.

otorgaba ciertas facultades, de las que se transcriben a continuación las más importantes:

a) Conceder los certificados para el ejercicio de las funciones del Contador Público.

b) Determinar con la aprobación del poder ejecutivo, las reglas de ética profesional.

"El Decreto Legislativo No. 57, fue reformado por el Decreto Legislativo No. 13, Diario Oficial No. 61 del 17 de marzo de 1941, en su reforma otorgaba otras facultades al Consejo Nacional de Contadores, tales como: Extender constancias a ayudantes del Contador Público Certificado, así como suspender estas cuando a juicio del Consejo, aquellos a quienes se había extendido no hubieran observado la conducta debida".¹⁴

"Con fecha 26 de marzo de 1941, se decretaron las Reglas de Ética Profesional para los Contadores Públicos Certificados (C.P.C), publicado en el Diario Oficial No. 72 del 29 de marzo de 1941. En el Diario Oficial No. 111 del 22 de mayo de 1941, se publicó el Decreto No. 08 que contenía el reglamento de la Ley del Ejercicio de las Funciones del Contador Público".

En el Diario Oficial No. 130 del 26 de junio de 1942, el artículo 15 prorroga los efectos de La Ley del Ejercicio de las

¹⁴ Willingham L. Jonh y Carmichael D.R. Auditoría Conceptos y Métodos, Pág. 73.

Funciones del Contador Público, hasta el 23 de octubre de 1943, en el sentido de que los ayudantes de los Contadores Públicos, podrían ser cualquier persona.

"El 6 de diciembre de 1943, se emite Decreto Legislativo No. 91, Diario Oficial No. 276 reformándose nuevamente el Decreto Legislativo No. 57 mencionado anteriormente, en el que se facultaba al Consejo para extender el Certificado, el cual se habla en la fracción primera del artículo 5 de la Ley del Ejercicio de las Funciones del Contador Público, a todo Contador Público en ejercicio que de manera continua, con honradez y decencia haya ejercido la función de Contador Público, durante más de tres años, siempre que lo solicitara al Consejo Nacional de Contadores Públicos antes del primero de enero de 1950".¹⁵

"Con fecha 31 de julio de 1970, se publicó en el Diario Oficial No. 140 Decreto Legislativo No. 671, que entro en vigencia a partir del 1 de abril de 1971, el cual derogaba el Código de Comercio de 1904. En el nuevo código en su Art. 290 se estableció en definitiva los requisitos para desempeñar la función del Auditor y en este mismo código, se derogó todas la

¹⁵ Arriaga Hernández. Maria del Carmen, Cabrera Barahona Deysi Margoth, Ramírez Jovel Marta Lilian, Trabajo de Graduación sobre la Importancia del Departamento de Auditoría Interna UES 1994.

disposiciones anteriores relativas a las actividades del Contador Publico Certificado".¹⁶

"El 1 de abril de 2000 entra en vigencia el Decreto 828 que establece la Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría Publica, cuyo objetivo principal es el de regular el ejercicio de la profesión de la Contaduría Publica, la función de auditoria y los derechos y obligaciones de las persona naturales y jurídicas que la ejerzan" ¹⁷

1.2 Concepto Básicos

1.2.1 Seguridad industrial:

"Se define como el conjunto de normas y principios encaminados a prevenir la integridad física del trabajador, así como el buen uso y cuidado de las maquinarias, equipos y herramientas de la empresa".¹⁸

1.2.2 Higiene en la Industria:

"Es aquella ciencia y arte dedicada a la participación, reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores o elementos estresantes del ambiente presentados en el lugar de

¹⁶ Arriaga Hernández. Maria del Carmen, Cabrera Barahona Deysi Margoth, Ramírez Jovel Marta Lilian, Trabajo de Graduación sobre la Importancia del Departamento de Auditoría Interna UES 1994.

¹⁷ Arriaga Hernández. Maria del Carmen, Cabrera Barahona Deysi Margoth, Ramírez Jovel Marta Lilian, Trabajo de Graduación sobre la Importancia del Departamento de Auditoría Interna UES 1994.

¹⁸ Iris W. Alicea Hernández, Seguridad e Higiene Industrial. Editorial Taller, C. A. www.monografias.com

trabajo, los cuales pueden causar enfermedad, deterioro de la salud, incomodidad e ineficiencia de importancia entre trabajadores".¹⁹

1.2.3 Auditoria de Recursos Humanos:

"Examen sistemático, análisis de las políticas y actividades relacionadas del personal de una empresa y la evaluación de su funcionamiento actual, seguida de sugerencias para mejorar, con el objeto de localizar prácticas y condiciones perjudiciales para la empresa o que no están justificando su costo o prácticas que por ser beneficiosas deben incrementarse".²⁰

1.2.4 Riesgo:

"Es una relativa exposición al peligro o proximidad de un daño, combinación de las probabilidades con las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico; se afirma que la ausencia de riesgos constituye la seguridad".²¹

1.2.5 Peligro:

"Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de muerte, lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos".²²

¹⁹ Ídem/18.

²⁰ Werther, W. B.: Administración de Personal y Recursos Humanos. 3ª. Edición, México Mc Graw Hill Interamericana, 1992. Pág. 417.

²¹ Werther, W. B.: Administración de Personal y Recursos Humanos. 3ª. Edición, México Mc Graw Hill Interamericana, 1992. Pág. 417.

²² Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional: Normas Técnica Colombiana, Definiciones, Pág. 2.

1.2.6 Auditoria Interna:

"Es una actividad de evaluación sistemática establecida dentro de una entidad como un servicio a la entidad. Sus funciones incluyen, entre otras cosas, examinar, evaluar, monitorear la adecuación, la efectividad de los sistemas de contabilidad y control interno".²³

1.2.7 Planeación:

"Significa desarrollar una estrategia general y un enfoque detallado para la naturaleza, oportunidad y alcance esperados de la auditoria. El auditor planea desempeñar la auditoria de manera eficiente y oportuna".²⁴

1.3 Generalidades

1.3.1 Concepto, objetivos, características y funciones de los Recursos Humanos.

"La Administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos las habilidades etc. de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general".²⁵

²³ Instituto Mexicano de Contadores Públicos.: Normas Internacionales de Auditoria, Glosario de Términos de Auditoria, Pág. 21.

²⁴ Instituto Mexicano de Contadores Públicos.: Normas Internacionales de Auditoria, Glosario de Términos de Auditoria, Pág. 30.

²⁵ Werther, W. B.: Administración de Personal y Recursos Humanos. 3ª. Edición, México Mc Graw Hill Interamericana, 1992. Pág. 416

Los cuatro principales objetivos de los Recursos Humanos:

- 1.- Sociales: Saber mantenerse dentro de la sociedad como un individuo con valores y propósitos dentro de ella.
- 2.- Organizacionales: Tener un buen control dentro de las funciones directivas y administrativas de una organización.
- 3.- Funcionales: Están enfocadas en función de las necesidades de la organización.
- 4.- Individuales: Pretenden seguir y alcanzar los recursos humanos dentro de una organización.

1.3.1.1 Características principales de los Recursos Humanos

"De manera resumida, las principales características de los Recursos Humanos (personas) son:"²⁶

- 1.- No pueden ser propiedad de la empresa.
- 2.- Las actividades de las personas son voluntarias no por el hecho de existir un contrato la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros, por el contrario, contarán con él si perciben que esa actividad va a ser provechosa.
- 3.- Las experiencias, los conocimientos, las habilidades etc. son intangibles.

²⁶ Werther, W. B.: Administración de Personal y Recursos Humanos. 3ª. Edición, México Mc Graw Hill Interamericana, 1992. Pág. 417.

1.3.1.2 Funciones de la Unidad de Recursos Humanos

De manera resumida, las principales funciones de la Unidad de Recursos Humanos son:

"1 Director de la Unidad de Recursos Humanos

- i) Describir los objetivos y las políticas de personal a discusión con los ejecutivos.
- ii) Vigilar que éstas se lleven a cabo.
- iii) Formular un programa sobre contactos con el Ministerio de Trabajo e Instituto Salvadoreño del Seguro Social en lo que afecte a las relaciones del personal.

2 Sección de Selección y Contratación

- i) Nuevo ingreso: fuentes de abastecimiento, hacer un reclutamiento e investigación y exámenes médicos.
- ii) Programas de introducción, pruebas prácticas.
- iii) Cambios de status, transferencias, promociones.
- iv) Control de ausencias.
- v) Ajustes de sueldos.
- vi) Incentivos al personal
- vii) Entrevistas de salida.
- viii) Registros y estadísticas.

3 Sección Salud Médica.

- i) Exámenes médicos.

ii) Servicio de enfermería, inspección condiciones de habitación.

iii) Eliminación de riesgos de salud.

iv) Registros y estadísticas de ausencias por enfermedades comunes y profesionales.

4 Sección de Higiene y Seguridad

i) Normas de Seguridad Laboral.

ii) Inspección de diseño y calidad.

iii) Revisiones higiénicas de la empresa.

iv) Investigación e informes sobre accidentes de trabajo.

v) Educación sobre Higiene y Seguridad Industrial.

vi) Registros y estadísticas de Accidentes Laborales.

5 Sección de adiestramiento y capacitación

i) Capacitación para la producción.

ii) Capacitación: de instructores, supervisores, técnicos y ejecutivos.

iii) Educación General.

iv) Relaciones de cooperación con agencias e instituciones.

v) Registros y estadísticas.

6 Sección de Prestaciones y servicios al Personal.

i) Seguros colectivos.

ii) Planes de hospitalización.

- iii) Planes de retiro.
- iv) Ayuda Legal.
- v) Compensaciones y pensiones de retiro.
- vi) Actividades recreativas.
- vii) Registros y estadísticas.

7 Sección de relaciones laborales

- i) Participación en la contratación colectiva.
- ii) Resolución de quejas y conflictos.
- iii) Facilitar relaciones laborales, individuales.
- iv) Registros y estadísticas.

8 División de investigaciones y estudios.

- i) Aspectos de personal pruebas seguridad e higiene.
- ii) Valuación y clasificación de puestos.
- iii) Análisis de puestos.
- iv) Auditoria de personal.
- v) Encuestas de actitud.
- vi) Costos de la vida.
- vii) Planes de pago de salario,
- viii) Planes de vacaciones,
- ix) Prestaciones".²⁷

²⁷ Seguridad e Higiene Industrial. Editorial Taller, C. A. WWW.Monografias.com

1.3.2 Objetivos e Importancia de la Auditoria Interna

1.3.2.1 Objetivos Generales

De manera resumida, los principales objetivos de la Auditoria Interna son:

1. "Asistir a la alta gerencia de la empresa en la vigilancia del cumplimiento de las políticas e instrucciones dictadas por la misma".²⁸
2. "Ayudar a los administradores de la organización en lo que concierne a la delegación de autoridad y responsabilidades asignadas al personal".²⁹
3. "Comprender los sistemas de control de la compañía, para saber si se cumplen las políticas establecidas y si los sistemas funcionan con el máximo de eficiencia al menor costo posible".³⁰
4. Dar seguimiento a las observaciones planteadas por la Auditoria Externa.
5. Determinar la confiabilidad de la contabilidad y de los sistemas de información.

²⁸ Nieva Lozana Jorge, Auditoría Interna, Su Enfoque Operacional, Administrativo y de Relaciones Humanas Pág. 59.

²⁹ Kelly G. Walter y Ziegler E. Richard. Auditoría Moderna. Pág. 25.

³⁰ Defliess L. Phillips, Auditoría Montgomery. Pág. 203.

6. "Tener una posición crítica frente a la exactitud de la información y observar el cumplimiento de los procedimientos en la gestión de la organización".³¹

1.3.2.2 Objetivos Específicos

"Los autores Kelly G. Walter y Ziegler E. Richard, puntualizan los objetivos específicos basados en la declaración de responsabilidades del Auditor Interno del Instituto Internacional de Auditores (I.I.A)".³²

1. Revisión y evaluación del grado de aplicabilidad y adecuación de los controles operativos, contables y financieros, así como promover un control efectivo a un costo razonable.
2. Asegurarse del grado en que se esta cumpliendo con las políticas, planes y procedimientos establecidos.
3. Determinar el grado en que se mantiene un control de los activos de la Compañía, salvaguardándose de pérdidas de toda índole.
4. Asegurarse del grado de confiabilidad de la información administrativa generada dentro de la organización.

³¹ Cepeda Gustavo, Alonso, Auditoria y Control Interno. Editorial Kimpres Ltda. Santa Fe de Bogotá D.C. Colombia 1997. Pág. 58.

³² Cisneros Solano, David Rodrigo. Trabajo de Grado Diseño de un Modelo de Auditoría Interna para las Cooperativas del Sector Tradicional Productoras Beneficiadoras de Café en El Salvador, Op. Cit. Pág. 11-12.

5. Evaluar la calidad de actuación para realizar las responsabilidades asignadas.

6. Recomendación de formas de mejorar las operaciones.

1.3.2.3 Importancia de la Auditoria Interna

"La importancia de la Auditoria Interna es que a través de su accionar proporciona un servicio de asistencia constructiva a la administración, incorporando una función asesora con el propósito de mejorar la conducción de las operaciones y de obtener un mayor beneficio económico para la empresa, sin descuido de su primordial responsabilidad de revisar las operaciones y evaluar el funcionamiento del control interno.

Para compensar estas deficiencias se implementan en las organizaciones las Unidades de Auditoria Interna, para garantizar la efectividad de los sistemas de control interno"³³.

"El Instituto de Auditores Internos de El Salvador al opinar sobre la naturaleza de la Auditoria Interna, manifiesta lo siguiente: "Es una actividad de evaluación y control dentro de una organización encargada de la verificación de las operaciones

³³ Hernández G. Marco A., Bonilla C. Enio, Oliva M. Carlos E. Trabajo de Graduación sobre Modelo de creación de la Unidad de Auditoría Interna en la Industria Azucarera UTEC 1999.

generadas por ésta, como un servicio de apoyo a la administración".³⁴

Es un control administrativo que opera por medio del estudio y evaluación de la efectividad de otros controles, además la auditoría interna se considera como una actividad organizada para asegurar a la dirección de la empresa el cumplimiento de las normas de trabajo, políticas preestablecidas por la gerencia con la finalidad de obtener los beneficios que se derivan de las verificaciones contables y de los análisis económicos y financieros realizados dentro del marco de las operaciones generadas diariamente por la empresa.

1.3.3 Organización y Funciones de la Unidad de Auditoría Interna.

Para la organización de la Unidad de Auditoría Interna se deben considerar ciertos aspectos muy importantes, como es el respaldo que la Administración de la Empresa otorgue a la Auditoría, el tamaño de la empresa y los servicios o productos que ofrece. Además de estos aspectos se deben de tomar en cuenta el personal con el cual va a estar conformada la Unidad de Auditoría

³⁴ Fonseca Borja René Marcelo, Auditoría Interna un Enfoque Moderno de Planificación, Ejecución y Control, año 1988.

Interna, este debe de estar bien capacitado y su jefe debe ser un Profesional de la Contaduría Pública.

1.3.3.1 Organización

La Unidad de Auditoría Interna, debe considerar los siguientes aspectos:

- i. "La jerarquización de la profesión que implica ostentar un nivel jerárquico importante dentro de la organización y además el auditor interno debe reunir ciertos atributos tanto intelectuales como emocionales.
- ii. El nivel de jerárquico dentro de la organización debe ser de tal forma que permita el cumplimiento de sus responsabilidades.
- iii. Dentro de la organización debe estar situada como órgano de Staff del consejo o directorio al lado del responsable máximo; en dependencia funcional directa del Presidente del Comité de Auditoría".³⁵

1.3.3.2 Funciones

"Las funciones de la Unidad de Auditoría Interna tienen por objeto, verificar y comprobar que las operaciones de la Empresa

³⁵ Ídem/30

se lleven a cabo con la mayor eficiencia posible, dentro de los cuales podemos citar:

- a) Revisión de métodos y procedimientos de trabajo de cada división, departamento o sección.
- b) Verificación y comprobación de las cifras y de la estimación de cuentas de balance y resultados.
- c) Verificación del cumplimiento de disposiciones fiscales y legales.
- d) Actividades tendientes a proteger los bienes de la empresa tales como: arqueos de caja, declaraciones de impuestos, renta y pago a cuenta, tomas físicas de inventarios, revisión de controles de activos fijos, etc.
- e) Servir de enlace entre el Gerente Financiero, Contralor y el Auditor Externo.
- f) Evaluación hacia la prevención de riesgos laborales.
- g) Elaboración de informes o reportes del resultado de su actuación, en donde se presentan los resultados de su examen y las recomendaciones o sugerencias con el objeto de evitar deficiencias e irregularidades.
- h) Valorar la economía y eficiencia con que se emplean los recursos.

1.4 Proceso de Auditoria Interna.

El proceso de la Auditoria Interna incluye: La Planificación del Trabajo, Programas de Auditoria, Papeles de Trabajo y el Informe de Auditoria.

1.4.1 Planeación

Planear el Trabajo significa definir los objetivos de la auditoria a aplicar, determinar el número de personas que conformarán el equipo de auditoria, preparar oportunamente los cuestionarios del control interno, determinar la extensión y oportunidad de las pruebas, considerar el uso de los especialistas y establecer el tiempo que demandará la labor de la auditoria.

"La Planificación de la auditoria tiene tres fases principales que son:"³⁶

- a) Investigación de aspectos generales y particulares de las áreas a evaluar. Esta fase cubre todos aquellos aspectos que hacen distintiva toda el área que se debe auditar.

³⁶ Instituto Mexicano de Contadores Públicos: Normas Internacionales de Auditoria NIA 300 Pág.180.

- b) Estudio y evaluación del control interno. Esta fase implica la comprensión explícita de las normas y prácticas que la empresa tiene reglamentadas para su trabajo y gestión.
- c) Programación del trabajo. Pretende lograr la obtención de evidencia en cantidad y calidad que apoyen las conclusiones de la revisión, sobre las que se basan las sugerencias del informe.

Componentes de la Planeación:

- i) Estudio y Comprensión del área a auditar
- ii) Determinación de los objetivos generales y específicos.
- iii) Determinación del riesgo.
- iv) Determinación de la naturaleza y alcance de los procedimientos.
- v) Preparación del Memorando.
- vi) Elaboración de los Programas de Auditoria".³⁷

1.4.2 Ejecución de la Auditoria

La ejecución del Trabajo de Campo representa llevar a cabo todos y cada uno de los procedimientos incluidos en el programa de auditoria a la medida, diseñado en la fase de planeación.

³⁷ Instituto Mexicano de Contadores Públicos.: Normas Internacionales de Auditoria NIA 300 Pág.180.

1.4.2.1 Programas de Auditoria Interna

Son un componente necesario e importante en el desarrollo del trabajo del auditor interno, los cuales se registran en un Manual de forma objetiva con base a programas generales, los que se diseñan tomando en cuenta todos los procedimientos de auditoria que se pueden emplear en una organización.³⁸

Existen dos tipos de pruebas:

a) **"Las sustantivas,** son aquellas pruebas de detalle y procedimientos analíticos efectuados para determinar emisiones incorrectas incluidas en las clases de transacciones y revelaciones de los estados financieros. Estas pruebas son diseñadas por el auditor para obtener la evidencia de que la información producida por el sistema de contabilidad esta completa, es correcta y ha sido validada".³⁹

b) **"Las pruebas de cumplimiento,** son aquellas que aplica el auditor para adquirir la evidencia de que los controles internos en los que intenta apoyarse operan generalmente como los identificó y que funcionan de manera eficaz durante el período sujeto a examen".⁴⁰

³⁸ Ídem/32.

³⁹ Ídem/32.

⁴⁰ Ídem/32.

Tanto las pruebas sustantivas como las de cumplimiento son diferentes en cuanto a su propósito, los resultados de cualquiera de ellos pueden contribuir a lograr el objetivo del otro. Los errores que se descubren al efectuar procedimientos sustantivos pueden hacer que el auditor modifique su evaluación anterior, según lo cual los controles eran adecuados.

"La organización debe establecer y mantener un programa y procedimientos para realizar auditorias periódicas al sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de determinar": ⁴¹

- a) Que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es conforme con las disposiciones planificadas para la gestión en seguridad y salud ocupacional;
- b) Si ha sido implementado y mantenido en forma apropiada;
- c) Que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es efectivo en cumplir la política y objetivos de la organización;
- d) Revisar los resultados de auditorias previas y
- e) Suministrar información a la gerencia sobre los resultados de las auditorias.

⁴¹ Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, ISO 18001(OSHAS): 1999, Pág. 11.

"El programa de auditoria, incluido cualquier cronograma, se debe basar en los resultados de las evaluaciones de riesgos de las actividades de la organización y los resultados de auditorias previas. Los procedimientos de auditoria deben cubrir el alcance, frecuencia, metodologías y competencias, así como las responsabilidades y requisitos para realizar auditorias e informar resultados." ⁴²

Siempre que sea posible, las auditorias deben ser ejecutadas por personal independiente de quienes tienen responsabilidad directa por la actividad que se esta auditando.

Los auditores internos deben revisar los sistemas establecidos para asegurar el cumplimiento con aquellas políticas, planes y procedimientos que pudieran tener un impacto significativo en las actividades de la empresa, y determinar si la organización está cumpliendo con ellos.

"Algunos de los procedimientos que el auditor emplea al efectuar una auditoria con enfoque a la prevención de Riesgos Laborales son los siguientes": ⁴³

- a) Identificar peligros que son daños potenciales

⁴² Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, ISO 18001(OSHAS): 1999, Pág. 11.

⁴³ Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, ISO 18001(OSHAS): 1999, Pág. 5.

- b) Identificar los riesgos y medidas correctivas y preventivas
- c) Estudio de riesgos y análisis funcional de operatividad.
- d) Entrevistas: testimonios de antecedentes sobre accidentes e incidentes
- e) Identificación de factores tales como: físicos, químicos, biológicos, mecánicos, eléctricos y ergonómicos.
- f) Identificación de tareas peligrosas
- g) Determinación y aprobación de métodos de trabajo.

"Con el fin de identificar las prácticas y las condiciones inseguras, el auditor debe inspeccionar las instalaciones para determinar las causas y riesgos más comunes, a continuación se menciona una descripción genérica de estos, de tal forma que al identificar las situaciones y aplicar medidas correctivas poder influir en la reducción de accidentes en la empresa".⁴⁴

I. Prácticas Inseguras:

- a) Operar equipos sin autorización.
- b) No señalar o advertir de algún peligro.
- c) No asegurar adecuadamente equipos, maquinarias, herramientas o instalaciones.

⁴⁴ Reglamento General Sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, Dirección General de Previsión Social y Empleo. MINTRAB.

- d) Operar equipos o maquinarias a velocidades inadecuadas (altas o bajas).
- e) Poner fuera de servicio o quitar los dispositivos de seguridad.
- f) Utilizar equipos, maquinaria, herramientas, que estén defectuosas, que no sean los indicados para el trabajo o utilizarlos para actividades que no sean de su función.
- g) No utilizar el equipo de protección personal o usarlo incorrectamente.
- h) Levantar objetos sin la técnica adecuada, instalar la carga en forma incorrecta o almacenar sin respetar las medidas de seguridad.
- i) Realizar mantenimiento de equipos o maquinaria mientras se encuentran funcionando.
- j) Hacer bromas, jugar, correr en las áreas de trabajo.
- k) Trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas.

II. Condiciones Inseguras

- a) Los equipos, la maquinaria, las herramientas que tienen protecciones o resguardos demasiado desgastados o no tienen el mantenimiento correcto.
- b) Las áreas de trabajo con poco espacio para desenvolverse.

- c) Los sistemas de advertencia de peligro, alarmas, luces que estén fuera de uso, no funcionan adecuadamente o no son los indicados.
- d) Situaciones que puedan producir incendio o explosión.
- e) La presencia de desorden o faltas de limpieza en las áreas de trabajo.
- f) Condiciones ambientales peligrosas, agentes químicos (humos, polvo, vapores), presiones ambientales extremas, ventilación pobre.
- g) Iluminación deficiente o excesiva en las áreas de trabajo.

1.4.2.2 Papeles de Trabajo de Auditoría.

"Son los medios específicos utilizados por el auditor interno los cuales reflejan las evidencias obtenidas en el desarrollo del trabajo y las pruebas realizadas".

"Constituyen una fuente de información para demostrar en cualquier momento que los estados financieros y demás información administrativa u operativa examinada reflejan fielmente las operaciones de la empresa, además sirven para fundamentar la opinión o conclusiones que se van a emitir,

incluyendo la información acerca del cumplimiento de Normas de Auditoría y Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados".⁴⁵

Existen tres divisiones en el archivo de papeles de trabajo, el archivo permanente y el archivo corriente:

- a. El Archivo Permanente, contiene documentos de continuo interés, tales como: Copias del acta de Constitución o Escritura de la Sociedad, Catálogo y Manual de Aplicación de Cuentas, Contratos de Arrendamiento, etc.
- b. El Archivo Corriente, contiene los papeles durante la evaluación del examen en curso, entre estos tenemos: Los programas de auditoria, Cuadros financieros, Cédulas descriptivas, etc.
- c. El Archivo Administrativo, contiene la correspondencia que circula entre el auditor y la administración de la entidad durante el curso del la auditoria.

Para la adecuada preparación de los papeles de trabajo se deben considerar las siguientes características: Deben incluir suficiente información para fundamentar la opinión que se va a emitir, constituyen una fuente de información para formular observaciones y sugerencias, constituyen guía de consultas para programar exámenes futuros, protegen la integridad profesional del auditor y constituyen un registro histórico.

⁴⁵ Ídem/32.

1.4.3 Informe de Auditoria Interna

"Al concluir el examen de revisión de todas las áreas evaluadas el Auditor Interno debe materializar el desarrollo de su trabajo en un informe de Auditoria. El informe de auditoria es la herramienta principal para comunicar a la Dirección los resultados de la labor realizada".⁴⁶

"El informe de Auditoria es el documento que oficializa los criterios del auditor interno sobre las deficiencias detectadas en un examen determinado; constituye el vínculo entre el auditor interno y el departamento examinado. Por otro lado, es la evidencia del trabajo realizado.

Los requisitos que debe contener un informe de Auditoría Interna son los siguientes:

- i) Exactitud: Ser exacto con relación a los hechos estadísticos y definiciones de problemas.
- ii) Claridad: Formularse de tal forma que transmita las comprobaciones, conclusiones y recomendaciones del auditor de manera franca y objetiva.

⁴⁶ Mixto Aviles, Jorge Alfredo; Gutiérrez Villacorta, Maria Guadalupe; Gutiérrez Villacorta Juana Iris. Formulación de Informes de Auditoria. Pág.30

- iii) Oportunidad: Debe estar orientado a responder a la necesidad de información que experimenta la dirección.
- iv) Tono: Mantener una modulación profesional y transmitir un mensaje que permita reflejar la voz de la alta dirección; de ser posible no se deberá personalizar ni puntualizar errores del personal responsable de las áreas revisadas.

La práctica actual arroja diversidad de formas y contenidos de informes que han creado una imagen desfavorable del auditor interno dando como consecuencia una disminución de credibilidad profesional y en algunos casos, haciendo de él un individuo poco conocido.

Siendo el informe de auditoria el único vínculo entre el auditor interno y los departamentos examinados, además constituye la evidencia del trabajo llevado a cabo, su elaboración no tiene una metodología específica, por lo que muchas recomendaciones terminan archivadas quedando la actuación de éste como un esfuerzo inútil. La falta de habilidad para vender ideas es otra de las causas que enriquecen los archivos con recomendaciones no tomadas en cuenta".⁴⁷

⁴⁷ Mixto Aviles, Jorge Alfredo; Gutiérrez Villacorta, Maria Guadalupe; Gutiérrez Villacorta Juana Iris. Formulación de Informes de Auditoria. Pág. 31

Es necesario reconocer la importancia de un buen informe de auditoria que la preparación del mismo en sí, esto quiere decir que el informe refleja la filosofía básica y los conceptos relativos del enfoque de auditoria aplicado. Este enfoque incluye los objetivos, las estrategias de soporte y políticas principales, los procedimientos aplicados en trabajo de auditoria y la calidad de ejecución de los auditores asignados.

El carácter de estos componentes básicos determinará el contenido de informe en edición, la administración de esos componentes debe tener siempre en mente el prever el informe final de auditoria y, en consecuencia, estar preparado para ello.

CAPITULO II

2 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

2.1 Objetivo General de la Investigación

Proporcionar al Auditor Interno un Modelo de Planeación, Ejecución e Informe de Auditoría realizada en el área de Recursos Humanos, con enfoque a la prevención de riesgos laborales, de la mediana empresa del sector industrial fabricación calzado.

2.1.1 Objetivos específicos de la investigación

Ejemplificar sobre como hacer una evaluación de los controles internos aplicados por la unidad de Recursos Humanos para prevenir o disminuir los riesgos laborales de la mediana empresa del sector industrial de calzado.

Diseñar cada etapa necesaria para evaluar los controles internos practicados por la unidad a cargo de prevenir los riesgos laborales de la mediana empresa del sector industrial de calzado.

Resolver uno de los problemas que enfrentan los auditores internos que dirigen las unidades de auditoria interna de la mediana empresa del sector industrial de calzado.

Demostrar la importancia de prevenir los riesgos laborales y las ventajas que trae consigo evaluar los controles internos implantados para este fin; de acuerdo a las disposiciones y políticas de la administración

2.2 Diseño Metodológico

2.2.1 Tipo de Estudio.

Para efectos de la investigación se procedió a aplicar el método Hipotético Deductivo, pues se partió de la problemática en general, hasta llegar a la situación en particular que estaba generando específicamente el problema en la realización de auditorías operacionales en el área de Recursos Humanos, enfocada a la prevención de riesgos laborales, en las empresas industriales dedicadas a la fabricación de calzado.

Se respaldó con la información recopilada a través de la investigación de campo para admitir o refutar las situaciones por las cuales se consideró prestar especial atención al elemento humano con el que cuenta este sector y la importancia que representa contar con medidas de seguridad encaminadas a la prevención de riesgos laborales.

En el desarrollo de la investigación también se utilizó el tipo de estudio Analítico Descriptivo, porque se hizo necesario describir las actividades y procedimientos que se realizan en cada fase productiva y las medidas adoptadas por la

administración en la prevención de riesgos laborales. Para ello se necesitó obtener documentos de las empresas y realización de visitas de campo.

2.2.2 Universo y Muestra

2.2.2.1 Universo

A través de indagación realizada en La Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) se determinó que el universo de empresas dedicadas a la fabricación de calzado clasificadas como medianas está conformado por un total de diecisiete empresas, siendo éstas las siguientes:

1. Plásticos Duramas, S.A. de C.V.
2. Industrias Garbal, S.A. de C.V.
3. Ricarfelli, S.A. de C.V.
4. Industrias Laurent, S.A. de C.V.
5. Jubis Industrial, S.A. de C. V.
6. Fabril de Calzado Arca, S. A. de C. V.
7. Calzadora Técnica, S. A. de C. V.
8. Imbrisa, S. A. de C. V.
9. Industrias Fénix
10. Lopari S.A. de C.V
11. Calzado Infantil, S.A. de C.V. (Dady's)
12. Zapatos Chitos, S.A. de C. V.
13. Taller Oscar Bolaños
14. Calzado Clará
15. Fabricación de Calzado José Martínez
16. Industrias Mima
17. Zapatería Gerwildo

2.2.2.2 Muestra

Dado que el universo es inferior a 50 empresas, se consideró no tomar muestra alguna y efectuar la investigación sobre el total; es decir, sobre las diecisiete empresas.

2.2.3 Recolección de Datos.

La investigación se realizó a través de dos fases:

1. Investigación Bibliográfica
2. Investigación de campo

2.2.3.1 Investigación Bibliográfica

Se realizó una investigación de carácter bibliográfico relacionada a los procesos que se requieren para llevar a cabo una auditoría interna al área de Recursos Humanos, con enfoque a la prevención de riesgos, y sobre todo lo relacionado a los aspectos de riesgos industriales, tales como: Normas Internacionales de Auditoría, Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, bibliografía relacionada a salud e higiene laboral, Manuales de procedimientos de prevención de riesgos laborales de empresas

sujetas de estudio y otros documentos que abordan el tema de investigación.

2.2.3.2 Investigación de Campo

La investigación de campo se realizó mediante la utilización de cuestionarios, los cuales fueron circulados entre las unidades de observación, obteniendo respuestas a las preguntas que en los mismos fueron incluidas, referentes a confirmar o desvirtuar la problemática que a nivel de anteproyecto de tesis se había planteado.

2.3. Tabulación y análisis de la información obtenida

Luego de circular los cuestionarios mencionados en el párrafo anterior, se procedió a ordenar y tabular las respuestas obtenidas de los encuestados, siendo su análisis e interpretación el siguiente:

PREGUNTA No. 1

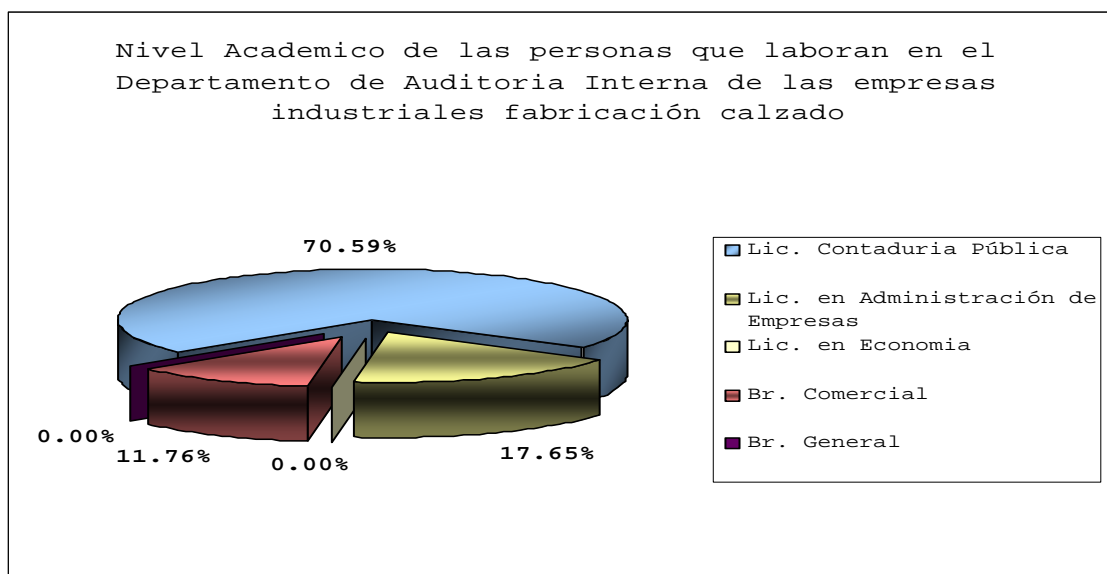
¿Cuál es su nivel académico?

OBJETIVO: Conocer el nivel académico que posee el encuestado.

CUADRO No.1

Nivel Académico de las personas que laboran en el Departamento de Auditoría Interna de las empresas industriales fabricación de calzado.		
Profesión	Valor Absoluto	Valor Relativo
Lic. Contaduría Pública	12	70.59%
Lic. En Administración de Empresas	3	17.65%
Lic. En Economía	0	0.00%
Br. Comercial	2	11.76%
Br. General	0	0.00%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 1



ANÁLISIS DE RESULTADOS

El 70.59%, de los encuestados son Licenciados en Contaduría Pública, el 17.65% Licenciados en Administración de Empresas; y el 11.76% son Bachilleres.

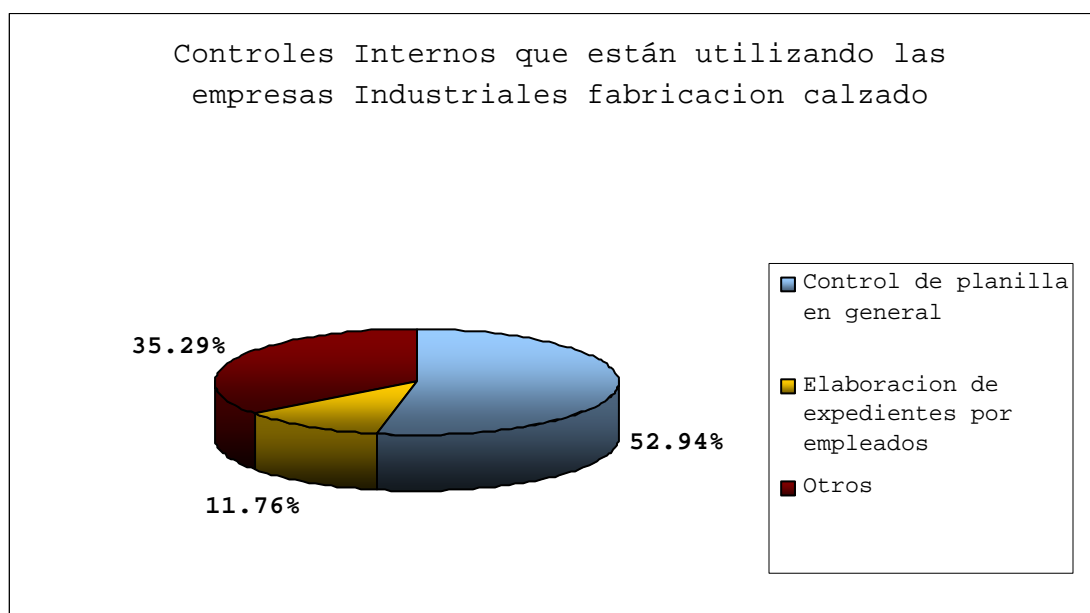
PREGUNTA No. 2

¿Qué controles está utilizando la empresa en el área de Recursos Humanos?

OBJETIVO: Conocer si la empresa está aplicando los controles internos adecuados dentro de la empresa para prevenir accidentes laborales.

CUADRO No. 2

Controles Internos que están utilizando las empresas Industriales fabricación calzado		
Controles	Valor Absoluto	Valor Relativo
Control de planilla en general	9	52.94%
Elaboración de expedientes por empleados	2	11.76%
Otros	6	35.29%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 2

ANALISIS DE RESULTADOS

El 52.94% utiliza controles en planillas en general; el 11.76% en la elaboración de expedientes del personal; y el 35.29% en otros tipos de controles.

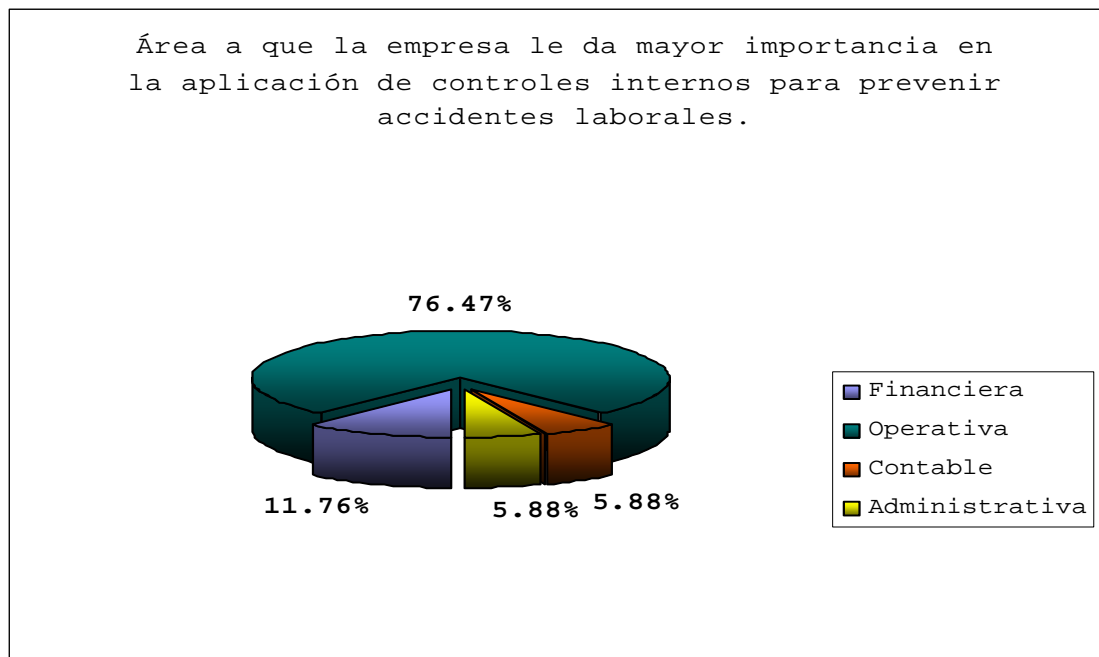
PREGUNTA No. 3

¿A qué área considera que la administración le da mayor importancia con respecto a los controles de la prevención de riesgos laborales?

OBJETIVO: Identificar el nivel de importancia que la administración brinda al área operativa.

CUADRO No. 3

Área a la que la empresa le da mayor importancia en la aplicación de controles internos para prevenir accidentes laborales.		
Área	Valor Absoluto	Valor Relativo
Financiera	2	11.76%
Operativa (producción)	13	76.47%
Contable	1	5.88%
Administrativa	1	5.88%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 3**INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Como se puede observar, el 11.76% le da mayor atención al área financiera; el 76.47% al área de producción; el 5.88% a lo contable; y el 5.88% al área administrativa.

PREGUNTA No. 4

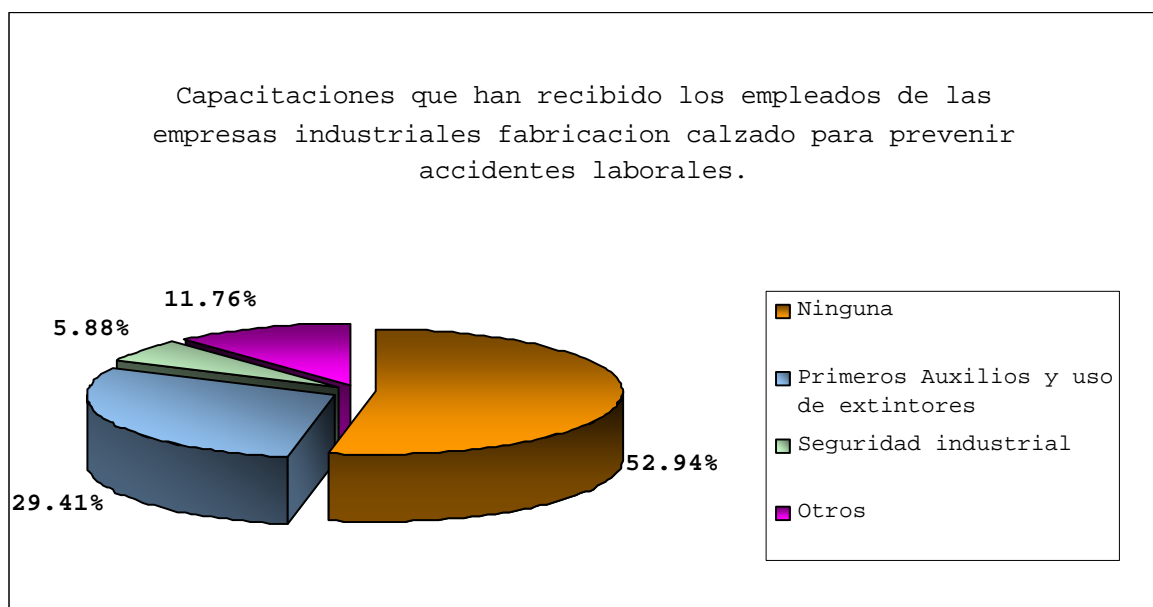
¿Qué tipo de capacitaciones ha recibido durante el año en relación con la prevención de riesgos laborales?

OBJETIVO: Conocer si la Administración a través de capacitaciones proporciona al personal de auditoría los conocimientos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

CUADRO No. 4

Capacitaciones que han recibido los empleados de las empresas industriales fabricación calzado para prevenir accidentes laborales		
Capacitación	Valor Absoluto	Valor Relativo
Ninguna	9	52.94%
Primeros Auxilios y usos de extintores	5	29.41%
Seguridad industrial	1	5.88%
Otros	2	11.76%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 4



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados reflejan que el 52.94% de los encuestados en las Unidades de Auditoría Interna no ha recibido ningún tipo de capacitación; el 29.41% ha recibido capacitaciones en lo relacionado a primeros auxilios y uso de extintores; el 5.88% en

seguridad industrial; y el 11.76% en otros tipos de capacitaciones.

PREGUNTA No. 6

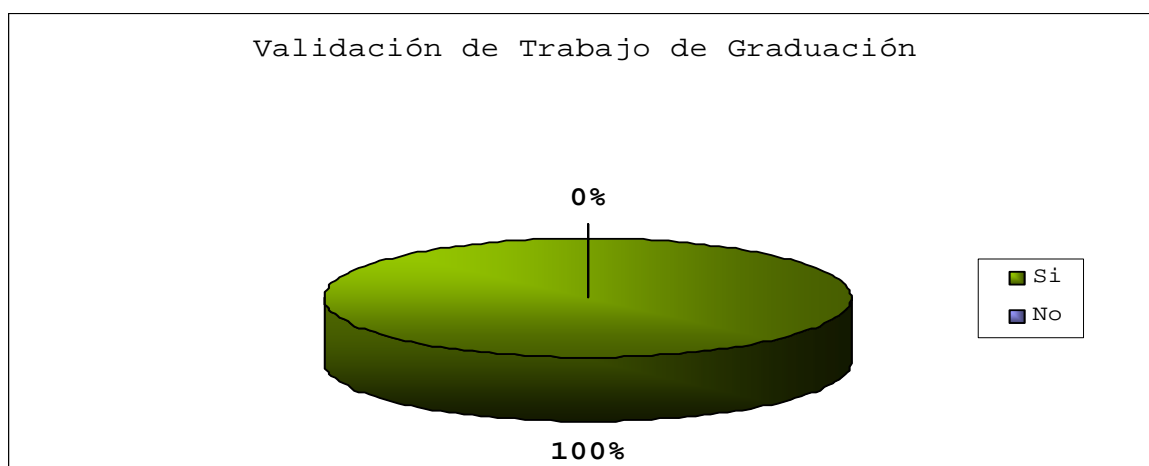
¿Considera necesario que se elabore un instrumento técnico que, de forma amplia y detallada, presente los procedimientos para la elaboración de la Planeación de Auditoría Operacional en el área de Recursos Humanos?

OBJETIVO: Confirmar la inexistencia de dicho documento que valide la realización del trabajo de graduación.

CUADRO No. 5

Validación del Trabajo de Graduación		
Respuestas	Valor Absoluto	Valor Relativo
Si	17	100.00%
No	0	0.00%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 5



ANALISIS DE RESULTADOS

Dados los resultados obtenidos, el 100% de los auditores encuestados considera necesario que se elabore un instrumento técnico que, de forma amplia y detallada, presente los procedimientos para la elaboración de la planeación de una auditoría operacional en el área de Recursos Humanos.

PREGUNTA No. 7

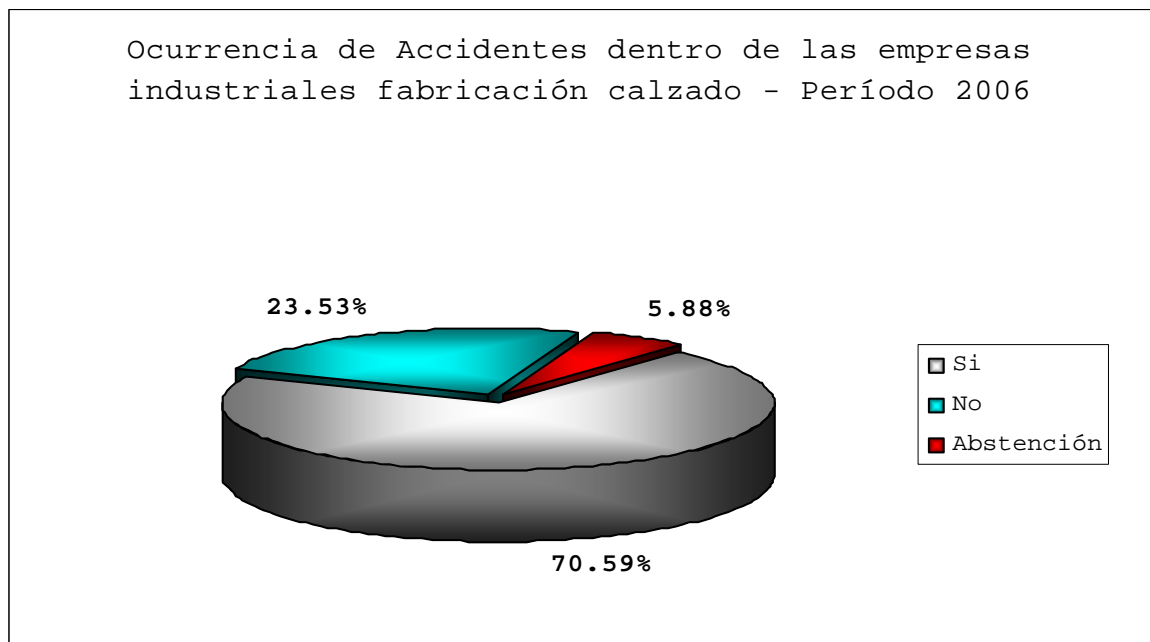
Durante 2006 y 2007, se han dado algunos accidentes laborales que hayan afectado a empleados de la empresa y/o a la empresa misma.

OBJETIVO: Indagar respecto a la ocurrencia de accidentes laborales dentro de la empresa, que sirva de base a las dos preguntas posteriores.

CUADRO No. 6

Ocurrencia de Accidentes dentro de las empresas industriales fabricación calzado.		
Respuestas período 2006	Valor Absoluto	Valor Relativo
Si	12	70.59%
No	4	23.53%
Abstención	1	5.88%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 6

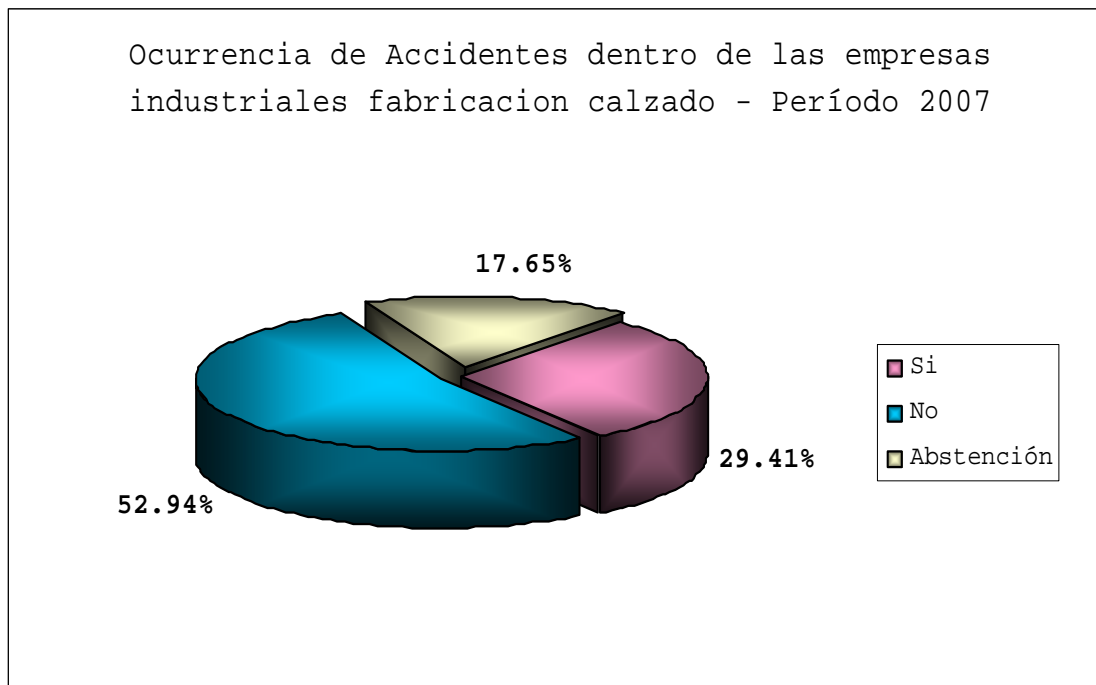


CUADRO No. 7

Ocurrencia de Accidentes dentro de las empresas industriales fabricación de calzado.

Respuestas período 2007	Valor Absoluto	Valor Relativo
Si	5	29.41%
No	9	52.94%
Abstención	3	17.65%
TOTAL	17	100.00%

Gráfico No. 7



ANALISIS DE RESULTADOS

Tomando como base los resultados que reflejan los dos cuadros de la tabulación, producto de la pregunta No. 7, y considerando los datos más relevantes, reflejan que el 71% (2006) y 29% (para 2007) de las empresas sujetas de investigación existieron accidentes laborales, se puede llegar a asumir que las Unidades de Recursos Humanos están actuando de forma deficiente en los controles internos relacionados a la prevención de riesgos laborales.

PREGUNTA No. 8

¿Qué tipo de accidentes de carácter laboral se han dado últimamente dentro de la empresa?

PREGUNTA No. 9

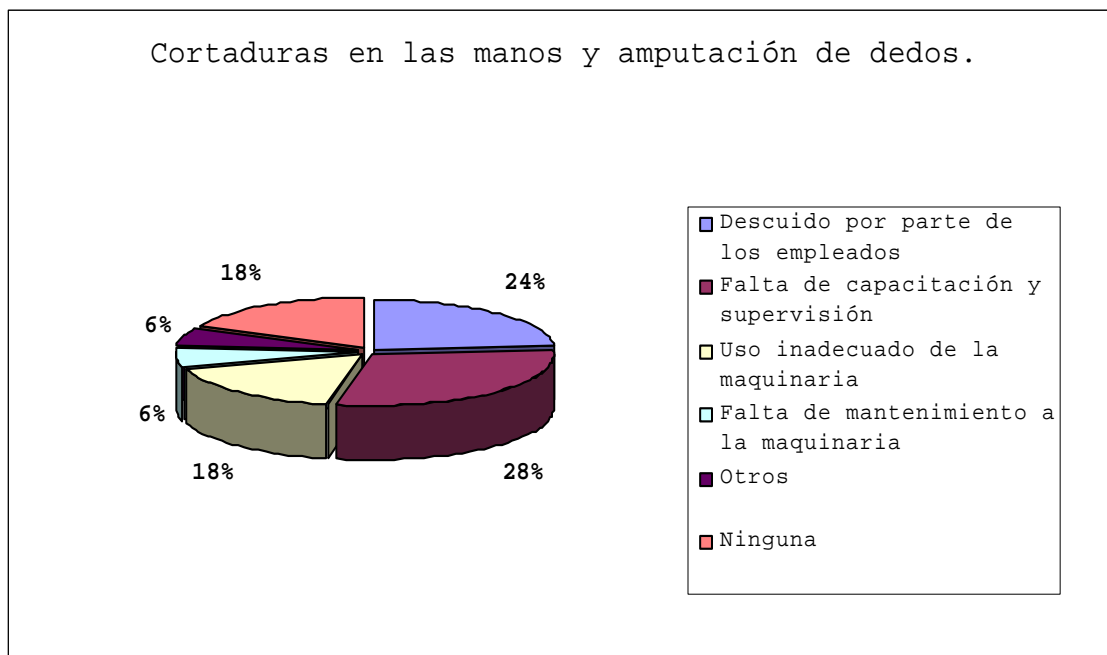
Si señaló la existencia de accidentes en las dos respuestas anteriores, ¿A qué le atribuye la ocurrencia de los mismos?

OBJETIV: Comprobar el origen y tipos de accidentes laborales que han ocurrido dentro de la empresa, a fin de incluir dentro de los programas de auditoria, la evaluación de los controles internos relacionados.

CUADRO No. 8

PREGUNTA	Descuido por parte de los empleados		Falta de capacitación y supervisión		Uso inadecuado de la maquinaria		Falta de mantto. a la maquinaria		Otros		Ninguna		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
8 9														
Cortaduras en las manos y amputación de dedos	4	24%	5	29%	3	18%	1	6%	1	6%	3	18%	17	100%
Total	4	24%	5	29%	3	18%	1	6%	1	6%	3	18%	18	100%

Gráfico No. 8



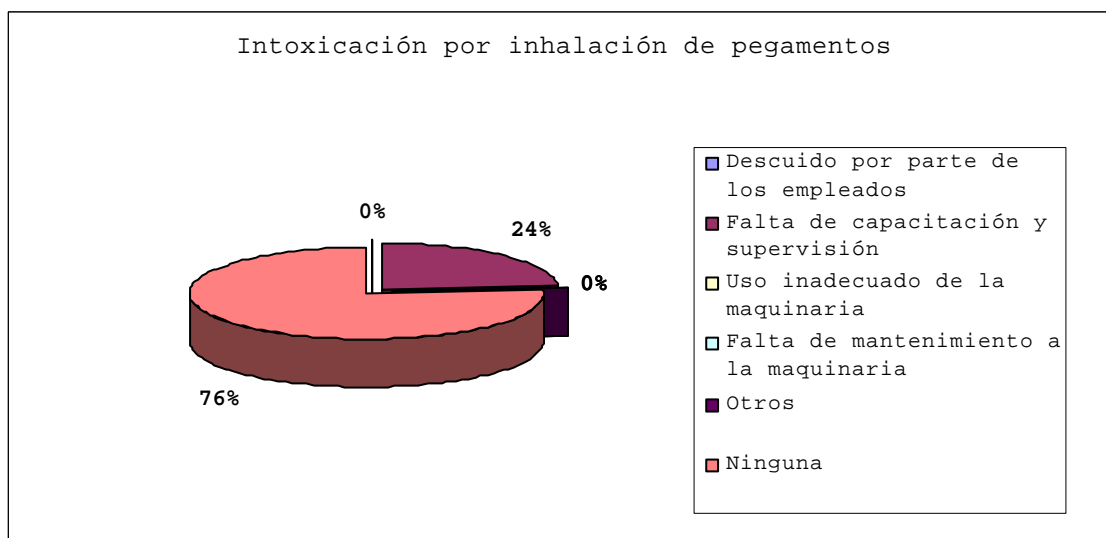
ANALISIS DE RESULTADOS

Tomando como base los resultados que refleja el cuadro producto de la combinación de las preguntas 8 y 9 se obtuvo los siguientes datos: 24% de las Cortaduras en la manos y amputación de dedos ocurridos en las empresas sujetas de estudio es causado por descuido de parte de los empleados, 28% por falta de capacitación, 18% por el uso inadecuado de la maquinaria, 6% por falta de mantenimiento a la maquinaria y el resto debido a otras causas.

CUADRO No. 9

PREGUNTA		Descuido por parte de los empleados		Falta de capacitación y supervisión		Uso inadecuado de la maquinaria		Falta de mantto. a la maquinaria		Otros		Ninguna		Total	
8	9	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
		Intoxicac. por inhalación de pegamentos	0	0%	4	24%	0	0%	0	0%	0	0%	13	76%	17
Total	0	0%	4	24%	0	0%	0	0%	0	0%	13	76%	18	100%	

Gráfico No. 9



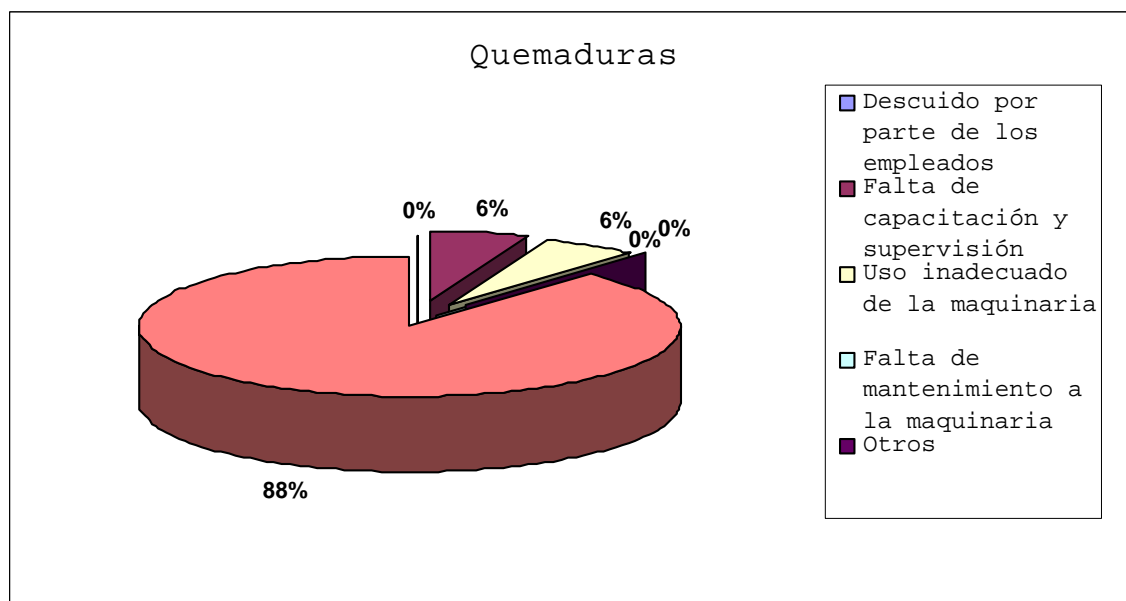
ANÁLISIS DE RESULTADOS

El 24% de las Intoxicaciones por inhalación de pegamentos, ocurridos en las empresas sujetas de estudio es causado por falta de capacitación y el resto debido a otras causas.

CUADRO No. 10

PREGUNTA	Descuido por parte de los empleados		Falta de capacitación y supervisión		Uso inadecuado de la maquinaria		Falta de mantto. a la maquinaria		Otros		Ninguna		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
8 9														
Quemaduras	0	0%	1	6%	1	6%	0	0%	0	0%	15	88%	17	100%
Total	0	0%	1	6%	1	6%	0	0%	0	0%	15	88%	18	100%

Gráfico No. 10



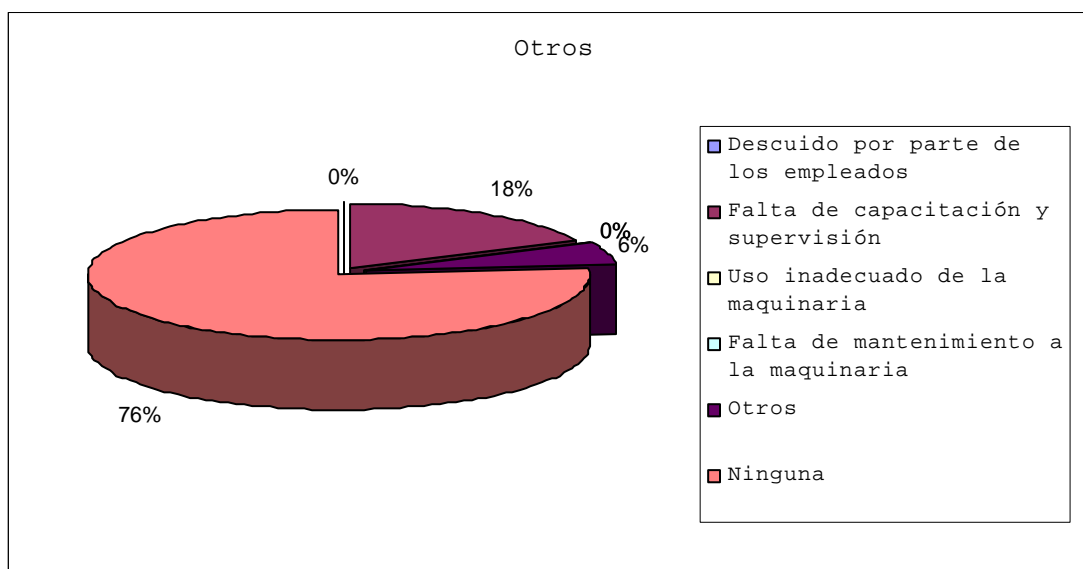
ANÁLISIS DE RESULTADOS

El 6% de las Quemaduras, ocurridos en las empresas sujetas de estudio es causado por falta de capacitación, 6% por uso inadecuado de la maquinaria y el resto por otras causas.

CUADRO No. 10

PREGUNTA		Descuido por parte de los empleados		Falta de capacitación y supervisión		Uso inadecuado de la maquinaria		Falta de mantto. a la maquinaria		Otros		Ninguna		Total	
8	9	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
		Otros	0	0%	3	18%	0	0%	0	0%	1	6%	13	76%	17
Total	0	0%	3	18%	0	0%	0	0%	1	6%	13	76%	18	100%	

Gráfico No. 11



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Las otras causas de accidentes en las empresas sujetas de estudio, 18% es por falta de capacitación y el resto por ninguna.

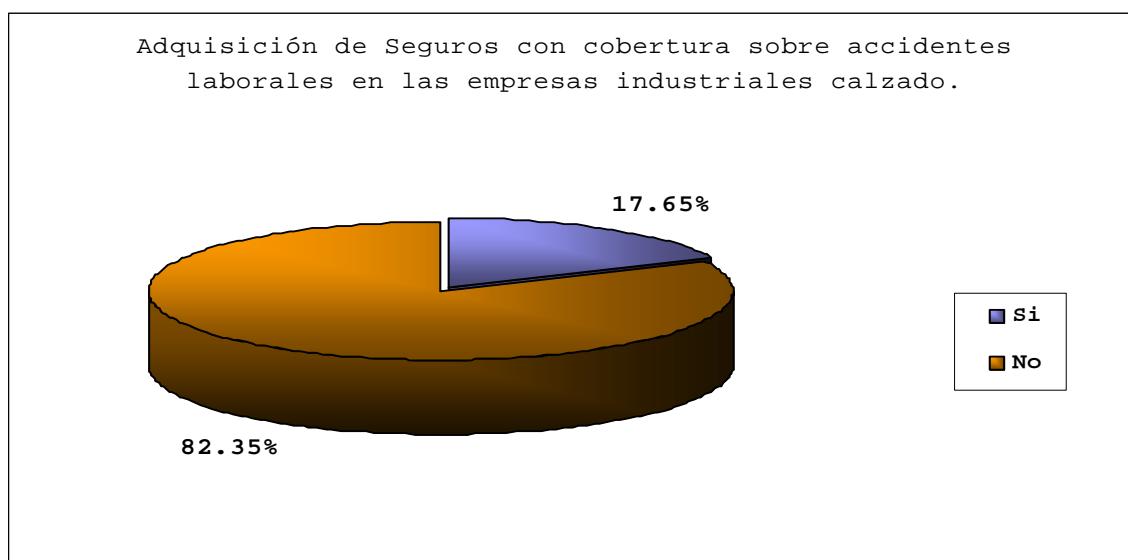
PREGUNTA No. 10

¿Tiene como política la Administración adquirir algún tipo de seguro que le de cobertura a la ocurrencia de accidentes laborales?

OBJETIVO: Conocer si la administración, tiene como política la adquisición de seguros con cobertura sobre los accidentes laborales que dé tranquilidad financiera a la empresa y a los empleados.

CUADRO No. 12

Adquisición de Seguros con cobertura sobre accidentes laborales en las empresas industriales calzado.		
Repuestas	Valor Absoluto	Valor Relativo
Si	3	17.65%
No	14	82.35%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 12

ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 82.35% de las administraciones de las empresas sujetas de investigación no contratan seguros con coberturas a los accidentes laborales, y solamente el 17.65% si efectúa este tipo de contratos de seguros.

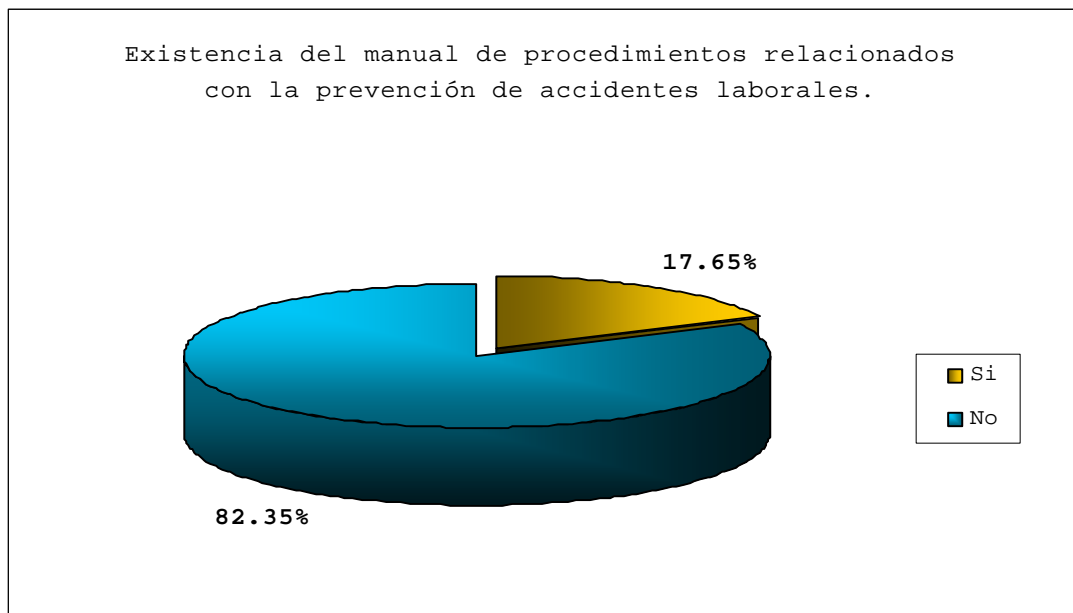
PREGUNTA No. 11

¿Posee la empresa, y en particular el Departamento de Recursos Humanos, el Manual de Procedimientos relacionados a la Prevención de Accidentes Laborales?

OBJETIVO: Conocer si el Departamento de Recursos Humanos cuenta con el correspondiente Manual de procedimientos relacionados a la prevención de accidentes laborales.

CUADRO No. 13

Existencia del manual de procedimientos relacionados con la prevención de accidentes laborales.		
Razones	Valor Absoluto	Valor Relativo
Si	3	17.65%
No	14	82.35%
Total	20	100.00%

Gráfico No. 13**ANALISIS DE RESULTADOS**

Como se puede observar en la tabulación de los resultados obtenidos, solamente el 17.65% de las unidades de Recursos Humanos cuentan con Manuales de Procedimientos para la prevención de riesgos laborales, mientras que el 82.35% carecen de dicho Manual.

PREGUNTA No. 12

¿En el transcurso de 2006 y 2007 ha tenido la empresa inspecciones de parte de Instituciones que vigilen el cumplimiento de políticas relativas a la Higiene y Seguridad laboral?

OBJETIVO: Indagar sobre las existencias y resultados de inspecciones realizadas por instituciones públicas o privadas, a fin de recabar información que abone al contenido de la propuesta del trabajo de graduación.

CUADRO No. 14

Supervisión de parte del Seguros Social		
Respuestas	Valor Absoluto	Valor Relativo
Si	4	23.53%
No	13	76.47%
Total	17	100.00%

CUADRO No. 15

Supervisión de parte del Ministerio de Trabajo		
Respuestas	Valor Absoluto	Valor Relativo
Si	6	35.29%
No	11	64.71%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 14

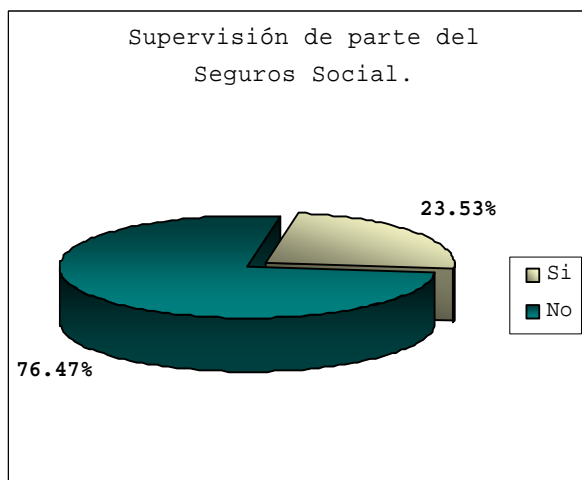
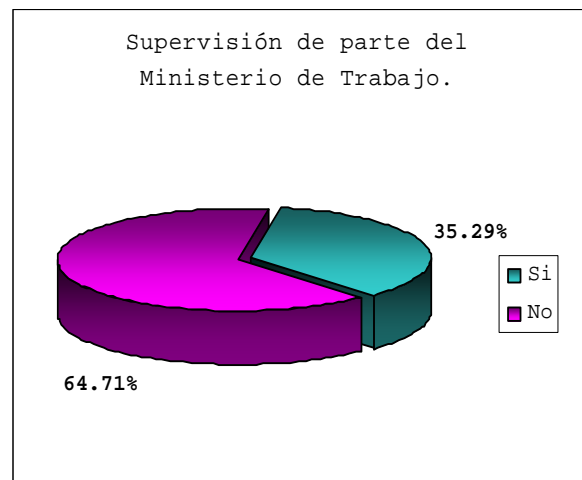


Gráfico No. 15



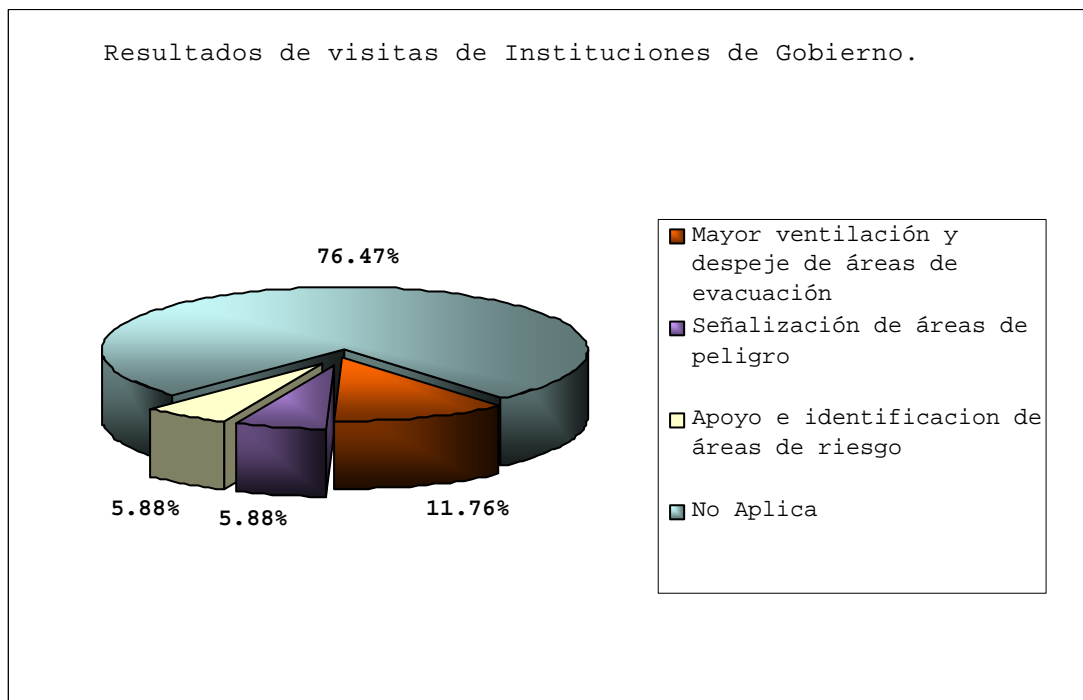
PREGUNTA No. 12b

¿Si su respuesta fue si, cuáles fueron los resultados?

CUADRO No. 16

Resultados de visitas de Instituciones de Gobierno		
Resultados	Valor Absoluto	Valor Relativo
Mayor ventilación y despeje de áreas de evacuación	2	11.76%
Señalización de áreas de peligro	1	5.88%
Apoyo e identificación de áreas de riesgo	1	5.88%
No Aplica	13	76.47%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 16



ANALISIS DE RESULTADOS

Los resultados de la presente pregunta reflejan que las inspecciones que han tenido las empresas sujetas de investigación han sido mínimas por parte del ISSS (el 24% de las empresas) y por parte del Ministerios de Trabajo (35% de las empresas), por lo que, probablemente, sea uno de los factores incidentes por los cuales las administraciones no le están dando la apropiada importancia a los controles internos relativos a la prevención de riesgos laborales. Por tanto lo anterior se confirma al observar el cuadro 16, el cual refleja que el 76% no ha recibido recomendaciones por parte de estas entidades.

PREGUNTA No. 5

¿Qué aspectos a evaluar incluye dentro de la planeación anual de trabajo, respecto a la prevención de accidentes laborales?

PREGUNTA No. 13

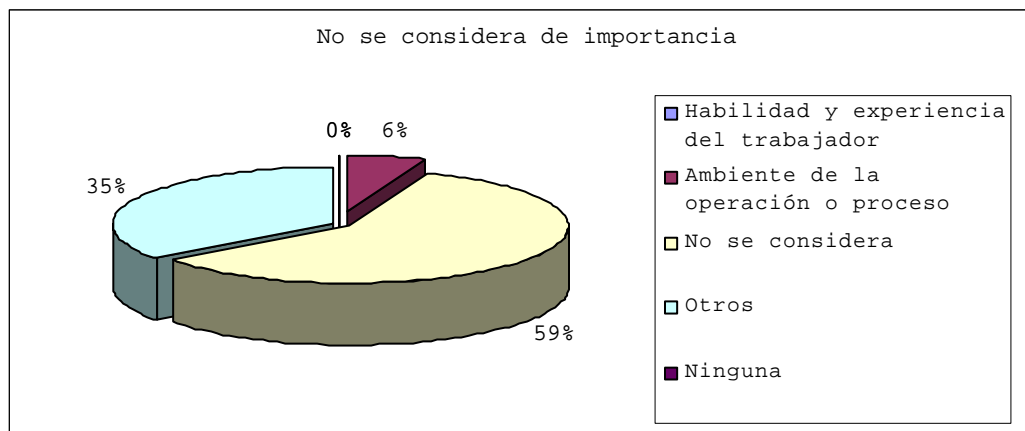
¿En materia de seguridad laboral que elementos considera para evaluar el nivel de riesgo de accidentes laborales dentro de la empresa?

OBJETIVO: Comprobar los aspectos que el auditor incluye dentro de su plan de trabajo, relacionados con la prevención de riesgos laborales a fin de identificar los métodos para la evaluación de los mismos.

CUADRO No. 17

PREGUNTA	Habilidad y experiencia del trabajador		Ambiente de la operación o proceso		No se considera		Otros		Ninguna		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
5 13												
No se considera de importancia	0	0%	1	6%	10	59%	6	35%	0	0%	17	100%
Total	0	0%	3	18%	0	0%	0	0%	1	6%	18	100%

Gráfico No. 17

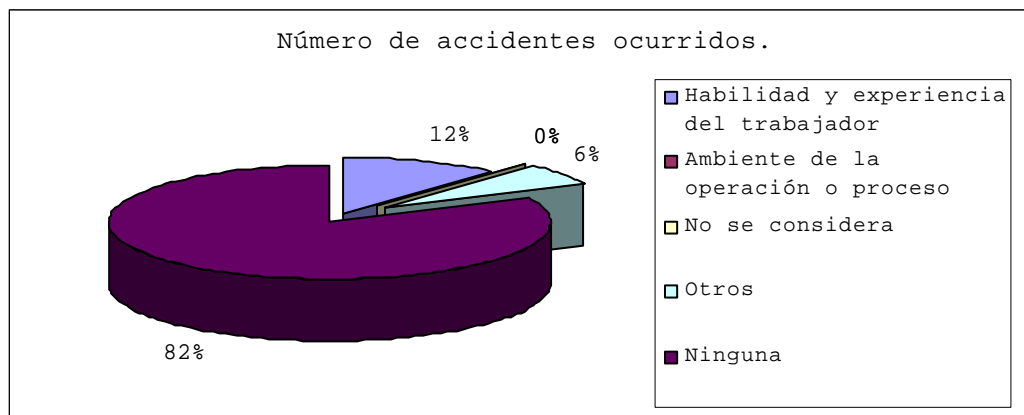
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Tomando como base los resultados que refleja el cuadro producto de la combinación de las preguntas 5 y 13 se obtuvo los siguientes datos: 59% de las empresas sujetas de estudio que no consideran evaluar el control interno con respecto a la prevención de accidentes laborales, tampoco consideran algún método para identificar los niveles de riesgo dentro de la empresa, 6% toma en consideración el ambiente de operación o proceso de producción y el resto no los tiene definidos.

CUADRO No. 18

PREGUNTA	Habilidad y experiencia del trabajador		Ambiente de la operación o proceso		No se considera		Otros		Ninguna		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
5 / 13												
Número de accidentes ocurridos	2	12%	0	0%	0	0%	1	6%	14	82%	17	100%
Total	0	0%	3	18%	0	0%	0	0%	1	6%	18	100%

Gráfico No. 18



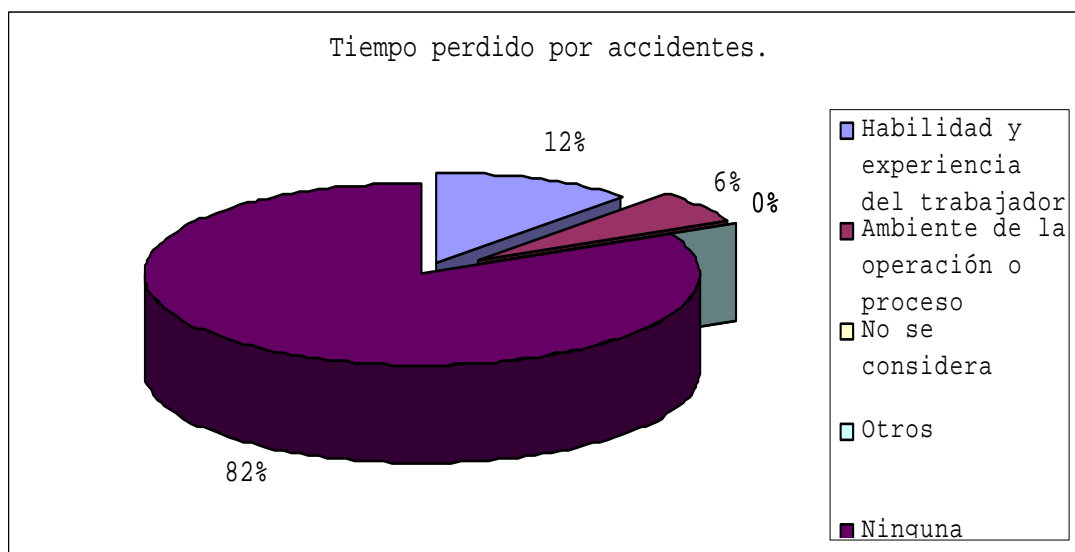
ANÁLISIS DE RESULTADOS

El 12% de las empresas sujetas de estudio que consideran el número de accidentes ocurridos como un elemento base para evaluar el control interno creen que La experiencia y la habilidad del trabajador es un método importante para medir el nivel de riesgo dentro de la empresa, 6% el ambiente de la producción o proceso y el resto no los tienen definidos.

CUADRO No. 19

PREGUNTA	Habilidad y experiencia del trabajador		Ambiente de la operación o proceso		No se considera		Otros		Ninguna		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
5 / 13												
Tiempo perdido por accidentes.	2	12%	1	6%	0	0%	0	0%	14	82%	17	100%
Total	0	0%	3	18%	0	0%	0	0%	1	6%	18	100%

Gráfico No. 19



ANALISIS DE RESULTADOS

El 12% de las empresas sujetas de estudio que consideran el tiempo perdido por los accidentes como un aspecto base para evaluar el control interno creen que La experiencia y la habilidad del trabajador es un método importante para medir el nivel de riesgo dentro de la empresa y el resto no los tienen definidos.

PREGUNTA No. 14

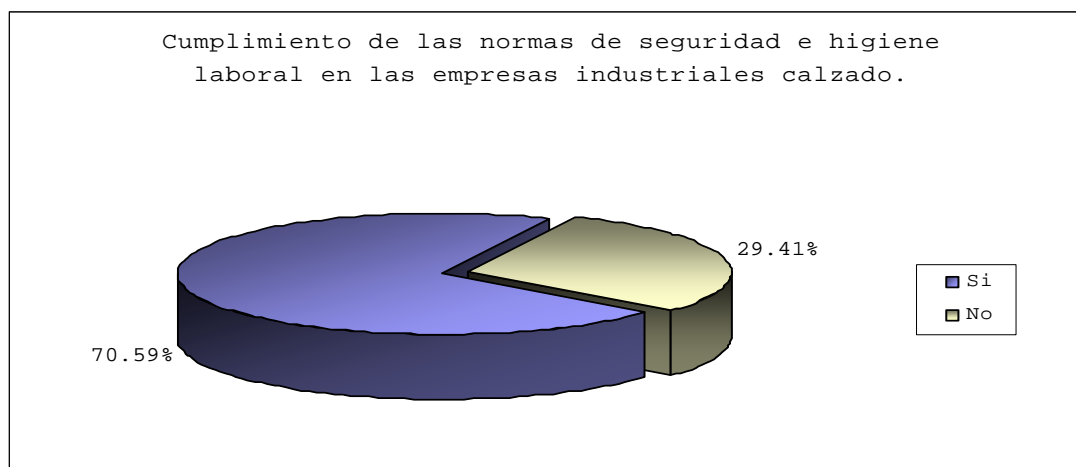
¿Tiene la empresa como política realizar exámenes médicos periódicos a sus empleados, con el fin de prevenir enfermedades profesionales?

OBJETIVO: Confirmar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacional.

CUADRO No. 20

Cumplimiento de las normas de seguridad e higiene laboral en las empresas industriales calzado		
Repuestas	Valor Absoluto	Valor Relativo
Si	12	70.59%
No	5	29.41%
Total	17	100.00%

Gráfico No. 20



ANÁLISIS DE RESULTADOS

De las respuestas de los encuestados se obtuvo que el 70.59 % de las empresas poseen la política de higiene y seguridad ocupacional respecto a proporcionar periódicamente a sus empleados exámenes médicos para prevenir enfermedades profesionales; y el 29.41% (cinco empresas) no poseen tal política.

2.4 DIAGNOSTICO

Como producto del análisis e interpretación de los resultados obtenidos de cada una de las preguntas formuladas a las jefaturas de las Unidades de Auditoría Interna, se llegó a establecer el diagnóstico correspondiente, en el cual se presentan las debilidades más relevantes detectadas, siendo éstas las siguientes:

Se detecta que la administración de las empresas sujetas de investigación no le están prestando la debida atención a los controles internos en el área de Recursos Humanos, respecto a la prevención de riesgos laborales para la totalidad de las actividades: el 53% aplica controles a través de planillas en general; un 12% a los expedientes de los empleados; y el 35% en otras actividades diferentes a las dos anteriores

Se esperaba, que los encuestados debían responder, sí a todas las alternativas que se les plantearon. Al interpretar los resultados, se deduce un excesivo trabajo para las Unidades de Auditoría Interna que deben partir de controles internos de general aceptación para hacer las evaluaciones en la mencionada área.

Las administraciones no están considerando que los controles internos en la parte financiera, contable y administrativa tienen incidencia en la productiva, tal desatención se convierte en una fuerte debilidad en los procesos internos, pues dificulta el logro eficiente de los objetivos y metas de las empresas en mención.

El personal de las Unidades de Auditoría Interna, en un 53%, no ha recibido capacitaciones que le ayuden a mejorar la calidad del desempeño en las evaluaciones a los controles internos relacionados a la prevención del riesgo laboral, lo cual supone fuertes posibilidades de no detectar de forma oportuna las deficiencias en la aplicación de dichos controles, situación que puede generar altos gastos de carácter financieros para las empresas ante accidentes laborales.

Las Unidades de Auditoría Interna, en su mayoría (76%), al formular sus Planeaciones, no están considerando ningún elemento, factor o criterio relacionado con los riesgos laborales para sus correspondientes evaluaciones periódicas, lo que representa una fuerte deficiencia en los auditores, situaciones que repercuten en resultados de mala calidad; consecuentemente, dichas unidades no logran cumplir con su objetivo principal, servir de apoyo técnico para que la

administración tome de forma oportuna y eficiente medidas preventivas o correctivas.

En las empresas sujetas de estudio están ocurriendo accidentes de trabajo tales como cortaduras en las manos y/o amputaciones (59% de los accidentes); quemaduras (18%); intoxicación (12%), las causas de dichos accidentes se deben al descuido de los empleados (29%); falta de capacitación y/o supervisión (29%); uso inadecuado de maquinaria (18%); falta de mantenimiento de máquinas (6%), y otros motivos (18%); sin embargo, se puede suponer que estos motivos radican en las deficiencias en el seguimiento y monitoreo de los controles internos diseñados por las empresas sujetas de estudio.

Existe gran necesidad, según lo manifestó el 100% de los auditores internos encuestados, de un instrumento técnico que sirva como modelo para la formulación de la Planeación de las Auditorías para las evaluaciones de la eficiencia y eficacia de los controles internos relacionados a la prevención de riesgos laborales en las empresas industriales dedicadas a la fabricación de calzado.

CAPITULO III

3 PROPUESTA DE UN MODELO DE AUDITORIA OPERACIONAL

3.1 Introducción General del Capítulo

Un modelo para la evaluación del sistema de control interno en el área de Recursos Humanos, realizada por las Unidades de Auditoría Interna de las Medianas Empresas Industriales dedicadas a la fabricación de calzado, constituye una de las mejores herramientas integrales con que deben contar, con el objetivo de proporcionarle a la administración una certeza razonable de que las diferentes actividades se están realizando de acuerdo a lo previsto.

Está preparado de forma tal que facilite al auditor interno la formulación de la Planeación, Ejecución del Trabajo de Campo para la obtención de la evidencia que soportará sus observaciones, elaboración y emisión del Informe; acciones que debe realizar el auditor asignado para llevar a cabo la evaluación a los procedimientos de control interno, relacionados con la seguridad laboral a cargo del área de Recursos Humanos de las empresas antes mencionadas.

Partiendo de lo expresado, el presente Capítulo tiene como propósito presentar y proponer a las Unidades de Auditoría Interna de las empresas de este sector un modelo eficiente y

eficaz para realizar una Auditoría Operacional, en el área de Recursos Humanos, relacionados con las actividades de prevención de riesgos laborales.

Además contribuir a que la administración, a través de los trabajos que realicen los auditores internos, logre:

- a) Corregir o anticiparse a errores o irregularidades que puedan incidir negativamente en la consecución de los objetivos y metas del área de Recursos Humanos.
- b) Recomendar mejoras a las políticas y procedimientos a fin de hacer más efectivos y eficaces los controles relacionados a la prevención de riesgos laborales de sus empresas.
- c) Que la información obtenida de la evaluación del control interno sirva para dar seguimiento a las correcciones y recomendaciones, respecto a la prevención de accidentes labores.

3.2 Planeación de la Auditoría

Al elaborar el plan global de auditoría, el auditor debe incluir evaluaciones del control interno relacionados a la prevención de riesgos laborales, a cargo de Recursos Humanos, tomando como base lo estipulado en los párrafos 9, 10 y 11 del apartado 300 y

310 de las Normas Internacionales de Auditoría, se realizaron las siguientes etapas de la Planeación:

3.2.1 Conocimiento y comprensión del Área de Recursos Humanos.

Para desarrollar esta fase el auditor debe obtener información de primer nivel, a través de cuestionarios y entrevistas al personal involucrado, recorriendo la planta, observando los procesos de producción, identificando el tipo de maquinaria y los materiales utilizados en la industria, para realizar las acciones que siguen:

- i. Obtener la estructura organizativa de la empresa y en particular de la Unidad de Recursos Humanos y, para el caso del presente trabajo, de la sección responsable de las actividades de seguridad e higiene laboral. Con esto se logra conocer a las personas a quienes se puede avocar durante la ejecución del trabajo.
- ii. Confirmar la existencia de las políticas administrativas, operativas y los controles aplicados para el cumplimiento de las mismas; así como lo referente a las Normas de Seguridad e Higiene Laboral (OSHA'S), con esto se efectúa el análisis respectivo. Dicho análisis representa parte del examen que va a realizar el auditor interno, a través de

la implementación de programas de auditoría con procedimientos elaborados a la medida.

- iii. Investigar y comprender el sistema de control interno implementado por la empresa respecto a las actividades de seguridad e higiene laboral; por medio de cuestionarios e indagaciones al personal que participa en el proceso productivo.

El cumplimiento de los pasos anteriores ayudará a identificar la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos para evaluar el control interno.

3.2.1.1 Conocimiento de la Estructura Organizativa de la Unidad de Recursos Humanos, responsable de las actividades de Seguridad e Higiene Laboral.

Cada empresa en los procesos de su conformación establece su estructura organizativa, la cual en la medida que aumentan sus actividades, producto de su propio crecimiento comercial e industrial, va requiriendo modificarla, por lo que el auditor interno, deberá tomar comprensión de dicha estructura.

Dado que las empresas que se visitaron tienen diferentes estructuras organizativas, para efectos de presentación se tomó la que se muestra en el Anexo No. 3, la cual cubre la mayor parte de las otras sujetas de estudio.

3.2.1.2 Conocimiento y comprensión de los objetivos, políticas y procedimientos de Control Interno relacionados a la prevención del riesgo laboral, establecidos para ser aplicados por el área de Recursos Humanos.

Se realizaron las gestiones con los responsables del área sujeta a evaluación, y se adquirió información respecto a las políticas y procedimientos que se encuentran interrelacionados entre si, esto fue de gran utilidad para conformar el cuestionario que se aplicó en la evaluación preliminar del control interno, y posteriormente crear los procedimientos que serán la base de los programas de auditoría a la medida.

Comentario previo sobre el trabajo de campo:

En el proceso de comprensión del área a evaluar, se tomó como base el enfoque del informe COSO (5 componentes), el cual aplica la empresa en que se efectuaron los procedimientos reales, siendo sus cinco componentes: Ambiente de Control, Valoración del Riesgo, Actividades de Control, Información-Comunicación y Monitoreo.

La mencionada empresa, en relación a los controles internos COSO sobre prevención de riesgos laborales e higiene ocupacional, se identificaron las políticas y procedimientos de control interno siguientes: (se obtuvo de los manuales de Procedimientos que

posee la Unidad de Recursos Humanos de la empresa sujeta de la evaluación)

A AMBIENTE DE CONTROL

Entre las políticas y procedimientos que enfocan la creación de un adecuado ambiente de control en el área de Recursos Humanos se tienen:

A.1 POLÍTICA DE CONTROL INTERNO

Todo personal que ingrese a la empresa, en especial los del área de producción, deberán recibir inducción por parte de Recursos Humanos y del Departamento en que desempeñará sus funciones, quienes le darán a conocer el código de conducta y las sanciones de éste en caso de incumplimientos;

Será responsabilidad del Gerente de Producción y las demás jefaturas el informar al departamento de Recursos Humanos, sobre las faltas o actitudes que cometan los empleados que estén bajo su dependencia, y que pongan en riesgo su salud e higiene personal y/o la de los demás empleados a fin de que se aplique la sanción correspondiente.

A.1.1 OBJETIVO DE LA POLITICA

Promover entre el personal de los diferentes departamentos, en especial el de producción, una actitud de compromiso con los

valores éticos, con el buen comportamiento y en el cumplimiento de las disposiciones de la administración en la ejecución de sus labores en dichas áreas.

A.1.2 PROCEDIMIENTO

El departamento de Recursos Humanos enviará al Jefe del área respectiva fotocopia del expediente del empleado de nuevo ingreso, en dicho expediente se dejará constancia que el empleado ha obtenido conocimiento del código de conducta, inducción adecuada y de las sanciones correspondientes ante faltas o acciones que pongan en riesgo la salud e higiene laboral.

La Jefatura del área en que se desempeñará el empleado, en especial si se trata del departamento de producción, deberá revisar y analizar el expediente y firmarlo de enterado; posteriormente deberá enviarlo de nuevo al departamento de Recursos Humanos para su control y archivo.

El Jefe de cada departamento y/o sección será el responsable de remitir los informes sobre las faltas o acciones cometidas que pongan en riesgo la salud e higiene de los empleados que estén bajo su cargo.

A.2 POLÍTICA DE CONTROL INTERNO

El manual de descripción de puestos será el documento en el que se especifiquen las responsabilidades y funciones de cada empleado del departamento.

A.2.1 OBJETIVO DE LA POLITICA

Asignar funciones al personal idóneo para la ejecución de las mismas, con el propósito de que dicho personal aplique sus conocimientos y desarrollen sus habilidades de manera eficiente y eficaz, con el propósito de minimizar los peligros y daños potenciales relacionados a la salud e higiene laboral.

A.2.2 PROCEDIMIENTO

El departamento de Recursos Humanos, en coordinación con las distintas jefaturas, serán los responsables de proporcionar a cada empleado el Manual de Puestos a partir de la fecha de su ingreso a la empresa.

A.3. POLÍTICA DE CONTROL INTERNO

La jefatura de Recursos Humanos verificará constantemente la aplicabilidad de los controles internos para la prevención de riesgos e higiene laboral, establecidos para cada uno de los

departamentos de la empresa, sobre todo ampliará tal política cuando se trate del Departamento de producción.

A.3.1. OBJETIVO DE LA POLITICA

Hacer del conocimiento del empleado, en especial si se trata del departamento de producción, la importancia que tiene para la administración superior los controles internos relacionados con la prevención de riesgos laborales y, consecuentemente, la seguridad personal de todos los empleados de la empresa.

A.3.2. PROCEDIMIENTO

La Unidad de Recursos Humanos efectuará inspecciones periódicas con el fin de constatar que:

- a) Las jefaturas de los diferentes departamentos le estén dando la debida atención y actualización a los procedimientos de control interno relacionados a la seguridad e higiene laboral. Ej. Supervisión sobre el uso del equipo de protección respectivo para cada actividad productiva.
- b) Que los empleados estén dando la correcta atención y aplicación a los controles internos de seguridad e higiene personal. Ej. Realizar evaluaciones periódicas sobre el conocimiento de las políticas al respecto.

B VALORACIÓN DE RIESGOS

Entre las políticas y procedimientos de control interno COSO que se encontraron, y que están contribuyendo a minimizar los riesgos laborales de las empresas sujetas de estudio, se tienen los siguientes:

B.1. POLÍTICA DE CONTROL INTERNO

La Gerencia General, en coordinación con la jefatura de Recursos Humanos y las demás jefaturas, en especial la de producción, efectuarán los respectivos análisis de los riesgos potenciales de carácter laboral, a fin de que la Unidad de Recursos Humanos posea los insumos necesarios para conformar los procedimientos de controles internos relacionados a la salud e higiene laboral y verificación de su cumplimiento.

B.1.1 OBJETIVO DE LA POLITICA

Identificar, conocer y analizar las actividades y factores de riesgos que pudieran ocasionar implicaciones importantes en la salud e higiene laboral a los empleados de la empresa y, consecuentemente, obstaculización de los objetivos y metas que la Unidad de Recursos Humanos tiene establecidos.

B.1.2. PROCEDIMIENTO

Cada una de las distintas jefaturas, coordinadas por La Unidad de Recursos Humanos, diseñará los controles internos respectivos para cada uno de los riesgos identificados, a fin de que estos se minimicen.

La evaluación de los riesgos laborales se efectuará de manera bimensual y, de ser el caso que aparezca otro riesgo potencial, se analizará de igual forma, estableciendo su control interno respectivo, el cual será comunicado a cada empleado del área correspondiente.

C ACTIVIDADES DE CONTROL

Las actividades de control relacionadas con los controles internos de seguridad e higiene laboral, establecidas para ser aplicadas por el personal de Recursos Humanos, proporciona a la administración certeza de que los procedimientos de prevención de riesgos laborales se están desarrollando de tal forma que minimiza el riesgo de que la empresa no logre sus objetivos y metas propuestas; al no tener empleados incapacitados le permite darle continuidad positiva a dichos objetivos y metas. Entre las

políticas y procedimientos de control interno sobre riesgos laborales se encontraron los siguientes:

C.1 POLÍTICA DE CONTROL INTERNO

La Unidad de Recursos Humanos deberá contar con los diferentes documentos que contengan los procedimientos de control interno relacionados a la prevención de riesgos laborales de cada departamento de la empresa, en especial aquellos que le son aplicables al departamento de producción.

C.1.1 OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Poseer seguridad de que la unidad de Recursos Humanos cuenta con los elementos documentados, de tal forma que le permita asegurar que los procedimientos de control interno relacionados con la prevención de riesgos laborales se están aplicando de acuerdo a lo diseñado en el proceso de valoraciones de riesgos.

C.1.2 PROCEDIMIENTO

La Jefatura de Recursos Humanos, al finalizar cada bimestre, en un máximo de diez días, enviará a la Gerencia General el reporte de los resultados de las valoraciones de riesgo relacionados a las prevenciones de riesgos laborales que de forma conjunta haya realizado con las demás Gerencias de la empresa.

Periódicamente se deberá consultar con los demás departamentos, sobre todo con el de producción, si ha surgido cualquier actividad que como resultado se haya elaborado un nuevo procedimiento de control interno de prevención de riesgo laboral, de ser el caso, deberá ser incorporado a su documentación y posteriormente verificar su correcta aplicación.

C.2 POLITICA

Periódicamente y de acuerdo a su Programa Anual de Actividades, la Unidad de Recursos Humanos deberá realizar verificaciones sobre el cumplimiento de los procedimientos de control interno relacionados a la salud e higiene laboral establecidos, tanto por normas de general aceptación como los incluidos en el Reglamento Interno de la empresa. Para el caso del Departamento de producción, los períodos deberán ser más cortos que en otros departamentos.

C.2.1 OBJETIVO DE LA POLITICA

Que la administración de la empresa se asegure de que los procedimientos de control interno relacionados a la salud e higiene laboral se están cumpliendo de acuerdo a lo diseñado por la Unidad de Recursos Humanos y demás Jefaturas.

C.2.2 PROCEDIMIENTO

La Unidad de Recursos Humanos deberá verificar que los procedimientos de control interno de seguridad e higiene laboral que a continuación se exponen se estén cumpliendo adecuadamente:

En la sala de Producción:

- i. Los lugares en que se encuentran transformadores, cables y/o dispositivos eléctricos de alto voltaje poseen señales de: Peligro, Alto, No pase, Acceso Restringido, etc.
- ii. El personal está usando permanentemente las mascarillas protectoras de las vías respiratorias y visuales, según corresponda.
- iii. El personal está utilizando los guantes protectores en aquellos lugares en que se ha establecido su uso.
- iv. Se le está dando la debida atención a los sistemas de ventilación.
- v. Si se han estado haciendo revisiones periódicas del sistema eléctrico que llega a las máquinas operadoras.
- vi. Revisión permanente de lugares que no deben de tener humedades

- vii. Las máquinas son revisadas de forma previa a su utilización para asegurarse que no existe ningún riesgo al encenderse las mismas.
- viii. Existencia de botiquines de primeros auxilios en lugares de fácil acceso y otros relacionados.

En la empresa en general:

- i. Verificación de exámenes clínicos periódicos, a fin de asegurarse de la salud de los empleados.
- ii. Limpieza general de las oficinas, sala de producción y de ventas.
- iii. Prohibición de la colocación de objetos en lugares de alto riesgo (lugares altos en los cuales los objetos pueden caerles a los empleados).
- iv. Horarios de consultas flexibles.

C.3 POLITICA DE CONTROL INTERNO

La Unidad de Recursos Humanos deberá reportar a la administración sobre los resultados obtenidos en los procesos de verificación del cumplimiento de los controles internos relacionados a la salud e higiene laboral.

C.3.1 OBJETIVO DE LA POLITICA

Cerciorar por parte de la Gerencia General, de que se están haciendo los procedimientos que dan evidencia que las normas de seguridad laboral se están cumpliendo.

C.3.2 PROCEDIMIENTO

La unidad de Recursos Humanos deberá efectuar las revisiones de cumplimiento de las normas de seguridad laboral establecidas en la empresa, de acuerdo al Programa Anual de Actividades de dicha Unidad.

La Unidad de Recursos Humanos deberá informar a la administración superior sobre los resultados obtenidos en la verificación de cumplimiento de las normas sobre seguridad laboral, informe que deberá enviar en el plazo de tres días después de finalizada dicha verificación.

C.4 POLITICA DE CONTROL INTERNO

Ante situaciones de detección de incumplimientos, desviaciones o debilidades de los controles internos, la Unidad de Recursos Humanos, además de informar a la administración superior, deberá convocar a la(s) jefatura(s) involucradas, a fin de diseñar procedimientos encaminados a desvanecer o minimizar los efectos que estuviera provocando la situación encontrada.

C.4.1 OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Formular procedimientos de corrección ante desviaciones, debilidades o negligencias en el cumplimiento de los procedimientos de controles internos relacionados a la salud e higiene laboral.

C.4.2 PROCEDIMIENTO

La unidad de Recursos Humanos, ante las situaciones señaladas en la política deberá convocar a las jefaturas involucradas en la debilidad, a más tardar el día siguiente hábil de detectada la situación, a fin de solventar o superar la misma.

D INFORMACIÓN Y COMUNICACION

Con el objetivo de que exista una apropiada comunicación que coadyuve a que el personal de Recursos Humanos realice sus actividades de manera eficiente, y que a su vez se le presente a la Gerencia General información de manera oportuna, dicho personal tiene las políticas y procedimientos siguientes:

D.1 POLITICA DE CONTROL INTERNO

La Unidad de Recursos Humanos deberá reportar periódicamente a la Gerencia General sobre las diferentes situaciones de salud e higiene laboral que esté o pueda afectar a los empleados y,

consecuentemente, al logro de los objetivos y metas de la empresa.

D.1.1. OBJETIVO DE LA POLITICA

Que la Administración superior conozca de forma oportuna sobre las diferentes situaciones relacionadas a las prevenciones de riesgos laborales.

D.1.2 PROCEDIMIENTO

Recursos Humanos deberá comunicar a la administración superior en el mismo día en que ocurra una situación de riesgo laboral, por lo que, de igual forma, las diferentes jefaturas deberán de comunicarlo a la unidad de Recursos Humanos.

D.2 POLITICA DE CONTROL INTERNO

Recursos Humanos deberá elaborar un Plan Anual de Acciones, orientado a las evaluaciones de vigencia y efectividad de los controles internos de riesgos laborales, a cumplirse durante un periodo de tiempo determinado.

D.2.1 OBJETIVO DE LA POLITICA

Poseer e informar sobre los objetivos y metas que se proponen cumplir, referente a la salud e higiene laboral, en especial en el área de producción.

D.2.2 PROCEDIMIENTO

La Unidad de Recursos Humanos elaborará un Plan Anual de revisión de los controles internos relacionados a la prevención de Riesgos Laborales, el cual deberá especificar las fechas en que dicho plan se ha de aplicar. Este instrumento deberá enviarse a la administración superior para su conocimiento y aprobación, comunicado posteriormente al personal de Recursos Humanos.

D.3 POLITICA DE CONTROL INTERNO

La Unidad de Recursos Humanos, además de informar a la administración superior sobre situaciones de accidentes laborales, deberá llevar estadísticas sobre tales accidentes y conservar un eficiente archivo de la documentación relacionada a los mismos.

D.3.1 OBJETIVO DE LA POLITICA

Poseer un archivo de consulta para evaluaciones y estudios posteriores sobre el cumplimiento de medidas preventivas referente a la salud e higiene laboral, en especial en el área de producción.

E MONITOREO

Las políticas y procedimientos encaminados a realizar una eficiente supervisión sobre las actividades que Recursos Humanos realiza respecto a la prevención de riesgos e higiene laboral, se encuentran las siguientes:

E.1 POLITICA DE CONTROL INTERNO

La Jefatura de Recursos Humanos deberá tener reuniones con los empleados y cerciorarse que éstos hayan comprendido plenamente el objetivo que tiene cada procedimiento de control interno relacionados con la prevención de riesgos laborales.

E.1.1 OBJETIVO DE LA POLITICA

Asegurarse que los empleados de Recursos Humanos comprendan apropiadamente los objetivos que la administración persigue con cada uno de los procedimientos de control interno relacionados a prevención de Riesgos Laborales.

E.1.2 PROCEDIMIENTO

Previo a la aplicación de la evaluación de la efectividad de los controles internos de prevención de riesgo laboral, la Jefatura de Recursos Humanos deberá reunirse con el o los empleados que

harán la mencionada evaluación, a fin de concientizarlos respecto al objetivo de cada procedimiento.

La Jefatura de Recursos Humanos deberá supervisar que los procedimientos aplicados en la evaluación de los controles internos sean de forma eficiente.

E.2 POLITICA DE CONTROL INTERNO

La Gerencia general será la responsable de que las actividades de prevención de riesgos laborales se están cumpliendo apropiadamente por parte de Recursos Humanos.

E.2.1 OBJETIVO DE LA POLITICA

Confirmar que las actividades de prevención de riesgos laborales se están cumpliendo de acuerdo a las funciones establecidas a Recursos Humanos.

E.2.2 PROCEDIMIENTO

La Gerencia General dará instrucciones a la Unidad de Auditoría Interna u otro personal diferente de los empleados de Recursos Humanos a fin de proceder a evaluar el oportuno cumplimiento por parte de Recursos Humanos de las actividades encomendadas en

relación a la prevención de riesgos laborales, tanto como diseño, seguimiento y evaluación. Quien efectúe la evaluación de cumplimiento por parte de Recursos Humanos deberá reportar de forma inmediata a la Gerencia General sobre los resultados obtenidos de dicha evaluación.

3.2.1.3 Comprensión de la aplicabilidad del Control Interno Implementado por la Empresa Respecto a las Actividades de Seguridad e Higiene Laboral.

Dado que la presente etapa de la planeación solamente requiere tomar la comprensión (o confirmación) de la aplicabilidad de las políticas y procedimientos de control interno sobre la prevención de riesgos laborales, lo cual implicaría repetir lo expuesto anteriormente, se omitió en los procedimientos aplicados durante el desarrollo del caso práctico que se presenta.

3.2.2 Determinación de los Objetivos de la Auditoría

Tal como se mencionó anteriormente, a efecto de dar propiedad y eficiencia a la planeación, el auditor interno necesita plantear objetivos, los cuales pueden dividirse en general y específicos.

Objetivo General:

En éste se debe plantear lo que se espera lograr en términos globales al finalizar la auditoria, se determinó el siguiente:

Efectuar una evaluación del control interno en base a Informe COSO aplicados en la prevención de riesgos laborales, que ha llevado a cabo la Unidad de Recursos Humanos, y presentar a la administración un informe de los resultados obtenidos, los cuales detallen los hallazgos encontrados en el desarrollo de la auditoria, o en su defecto las eficiencias encontradas.

Objetivos Específicos:

Los objetivos específicos deben detallar lo que se desea lograr en términos puntuales como resultado de la auditoría interna.

A continuación se presentan los que se incluyeron en el presente caso práctico, relativos a la evaluación de los procedimientos de control interno COSO, relacionados con la prevención de riesgos laborales, ejecutados por la Unidad de Recursos Humanos:

- a) Comprobar que dentro de la estructura organizativa del área de Recursos Humanos todos conozcan las responsabilidades que les han sido asignadas sobre el diseño, evaluación y reporte de resultados respecto a los procedimientos encaminados a la prevención de riesgos laborales.

- b) Obtener evidencia sobre si se están aplicando todas y cada una de las actividades de control en los procesos que realiza el personal involucrado en el control interno de salud e higiene, de tal forma que se eliminen o minimicen los riesgos laborales;
- c) Verificar que la información y comunicación llegue a las personas que la necesiten de manera eficiente y oportuna y recíproca, de manera que el personal conozca de las actividades que se están realizando sobre controles para la prevención de riesgo laboral, y de los resultados que están obteniendo en la aplicación de dichos controles;
- d) Emitir los informes y reportes necesarios a fin de comunicar los resultados de la evaluación efectuada.

3.2.3 Determinación del Riesgo de Auditoría

Esta etapa de la fase de planeación de la auditoría es una de las más importantes, por lo que requirió llevar a cabo una serie de procedimientos encaminados a lograr los objetivos siguientes:

- i. Identificar los controles que cubren más aseveraciones, con el fin de ser probados;

- ii. Determinar la naturaleza y alcance de los procedimientos de auditoría que habrán de aplicarse, enfocados estos a la minimización del riesgo de no detectar desviaciones de control importantes.

Para lo anterior fue necesario establecer los procedimientos necesarios que aseguren que el riesgo de auditoría se redujera a un nivel razonablemente bajo, fue imprescindible considerar y determinar los siguientes riesgos de auditoría (ver Anexo 5):

- i. Riesgo Inherente**
- ii. Riesgo de Control**
- iii. Riesgo de Detección**

A fin de lograr la eficiente determinación del riesgo de la auditoría se debe realizar una evaluación preliminar respecto a la eficiencia y efectividad con que la Unidad de Recursos Humanos ha venido aplicando los procedimientos de control interno sobre la prevención de riesgos laborales aplicados en la empresa y el reporte de los resultados de dichas evaluaciones.

A continuación se presenta un cuestionario sobre el procedimiento anterior, no obstante de no estar incluidos en la totalidad, pudieron servir para la determinación del riesgo de auditoría.

Nota aclaratoria previa:

Dado de que fue imposible el acceder en el 100% de la documentación de Recursos Humanos, los tres riesgos de auditoria que se presentan en este apartado, poseen un 30% de supuesto y un 70% aproximadamente de real. En tal sentido, a fin de no hacer aseveraciones incorrectas, solamente se plantea el modelo de cuestionario y, en la determinación de los riesgos, se parte de supuestos para fines de ejemplificación.

3.2.3.1 Análisis preliminar de los Controles Internos

EMPRESA "ABC, S.A."
UNIDAD DE ÁREA INTERNA
ÁREA A EXAMINAR: RECURSOS HUMANOS
ÁREA ESPECIFICA A EXAMINAR: CONTROLES INTERNOS - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

No.	COMPONENTE - PREGUNTA	RESPUESTA SI/NO		COMENTARIO
	<p><u>AMBIENTE DE CONTROL</u></p> <p>¿El personal de la empresa y en especial el de producción, conoce y tiene por escrito sobre cumplir el código de conducta y otras políticas, que consideran los niveles esperados de comportamiento ético, moral y de cumplimiento en lo relacionado a la prevención de riesgos.?</p> <p>¿A los empleados se les informa</p>			

No.	COMPONENTE - PREGUNTA	RESPUESTA SI/NO		COMENTARIO
	<p>apropiadamente sobre qué comportamiento es aceptable o inaceptable y qué hacer si se encuentran con algún comportamiento indebido?</p> <p>¿Se le proporciona al personal las oportunas capacitaciones que ayuden a mejorar el nivel de conducta relacionada a la prevención de riesgos laborales?</p> <p><u>VALORACION DE RIESGOS</u></p> <p>¿Se le transmite al personal los objetivos globales establecidos para cada departamento, referentes a los aspectos de salud e higiene laboral vinculados a las funciones de su departamento y otros departamentos?</p> <p>¿Se está dando cumplimiento a que los objetivos de los controles internos relacionados a la prevención de riesgos laborales, deben ser transmitidos de forma escrita a todo el personal?</p> <p>¿Considera que el logro de un objetivo específico de los controles internos de prevención de riesgos conduce al logro de un objetivo general de la administración?</p>			

No.	COMPONENTE - PREGUNTA	RESPUESTA SI/NO		COMENTARIO
	<p><u>ACTIVIDADES DE CONTROL</u></p> <p>¿Entre los empleados que diseñan los procedimientos de control relacionados a la prevención de riesgos laborales y de quienes evalúan su cumplimiento existe una adecuada segregación de las funciones mencionadas?</p> <p>¿Se realiza el análisis oportuno de la información relacionada con los riesgos laborales y se informa inmediatamente del resultado de dicho análisis?</p> <p>¿El diseño de los controles internos relacionados a las salud e higiene laboral, la evaluación de su cumplimiento y los resultados de dicha evaluación está siendo documentada, informada y archivada apropiadamente?</p> <p>¿Se informa inmediatamente a la administración superior los resultados de las evaluaciones que Recursos Humanos efectúe al sistema de control interno de riesgos laborales?</p> <p>¿Con el objetivo de garantizar su correcto funcionamiento, está siendo controlada constantemente la eficiencia de los procedimientos de control interno sobre salud e higiene laboral?</p>			

No.	COMPONENTE - PREGUNTA	RESPUESTA SI/NO		COMENTARIO
	<p>Recursos Humanos está diseñando y evaluando los procedimientos de seguridad adecuadas sobre salud e higiene laboral, para proteger la vida, la salud y la integridad personal de los trabajadores de la empresa, en especial lo relacionado a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las operaciones de procesos de trabajo, en especial del área de producción. • Al suministro, uso y mantenimiento de equipos de protección personal. • A las edificaciones, instalaciones y condición ambiental al interior de la empresa, tanto del área de producción como del área administrativa. • A la colocación, resguardo y mantenimiento de señales que proporcionen protección, y que aíslen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo tipo de instalaciones de las áreas operativas y administrativas. 			

No.	COMPONENTE - PREGUNTA	RESPUESTA SI/NO		COMENTARIO
	<p><u>INFORMACION Y COMUNICACIÓN</u></p> <p>¿Está disponible la información sobre los controles internos de prevención de riesgos laborales en tiempo oportuno para permitir el control efectivo de los acontecimientos y actividades?</p> <p>¿Recursos Humanos está identificando y presentando a la Jefatura inmediata, la información generada en las fechas establecidas sobre las actividades realizadas en las prevenciones de riesgos laborales?</p> <p>¿Los procedimientos de comunicación que utiliza Recursos Humanos son los suficientes para dar a conocer la información relativa a la prevención de Riesgos Laborales?</p> <p>¿Al personal de Recursos Humanos se le están dando a conocer los objetivos de sus actividades relacionadas a la prevención de riesgos laborales, y cómo sus tareas que ejecute al respecto contribuyen a lograr los objetivos de la entidad?</p> <p><u>MONITOREO</u></p> <p>¿Se están efectuando análisis de los</p>			

No.	COMPONENTE - PREGUNTA	RESPUESTA SI/NO		COMENTARIO
	<p>resultados de las evaluaciones a los procedimientos de prevención de riesgos laborales?</p> <p>¿Se elaboran comparaciones mensuales entre lo que se esperaba de los controles internos de prevención de riesgos laborales y los resultados obtenidos en las evaluaciones efectuadas?</p> <p>¿Se emiten periódicamente reportes sobre nuevos potenciales riesgos laborales?</p> <p>¿La Jefatura de Recursos Humanos efectúa evaluaciones a su personal para verificar que éstos cumplan sus actividades de acuerdo a lo establecido en el manual de puestos y funciones?</p> <p>¿La Jefatura verifica que los expedientes sobre accidentes laborales o desviaciones de los controles internos de higiene y salud ocupacional se encuentran debidamente archivados por la persona designada para ello?</p>			

 ELABORADO POR

 FECHA

 REVISADO POR

 FECHA

Luego de haber llevado a cabo la evaluación preliminar y haber determinado los resultados del mismo (tomando el supuesto que se hubiese llenado el cuestionario anterior), se puede proceder a efectuar los procedimientos que se requieren para la determinación del Riesgo de Auditoría.

3.2.3.2 Estimación del Riesgo de Auditoría, Procedimientos para determinar el Riesgo de Auditoría.

La determinación de los riesgos de auditoría constituye un proceso subjetivo y, por consiguiente, depende exclusivamente de capacidad y experiencia del auditor.

Con el objeto de disminuir el nivel de subjetividad se midieron tres elementos que representaron las herramientas a aplicarse para la evaluación y determinación del nivel de riesgo. Los mencionados elementos corresponden a los siguientes:

- i. La significancia del componente a evaluar;
- ii. La existencia de factores de riesgo y su importancia relativa;
- iii. La probabilidad de ocurrencia de errores, basándose en la experiencia adquirida.

De forma gráfica los tres elementos expuestos anteriormente, se pueden expresar como sigue:

Tabla guía para la determinación de los Riesgos

CUADRO 1.

NIVEL DE RIESGO	SIGNIFICACION	FACTORES DE RIESGO	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA DE ERRORES
MINIMO	NO SIGNIFICATIVO	NO EXISTEN	REMOTA
BAJO	SIGNIFICATIVO	EXISTEN ALGUNOS PERO DE MENOR SIGNIFICANCIA	IMPROBABLE
MEDIO	MUY SIGNIFICATIVO	EXISTEN ALGUNOS	POSIBLE
ALTO	MUY SIGNIFICATIVO	EXISTEN VARIOS Y SON IMPORTANTES	PROBLABLE

Ejemplo de interpretación del cuadro anterior: Partiendo del supuesto de un nivel de riesgo alto, entonces el riesgo de la auditoria estaría conformado por: Un componente muy significativo, existen factores de riesgos importantes y la probabilidad de ocurrencia de errores o irregularidades es probable que existan.

Para fines de cuantificar los factores de calidad mostrados en el cuadro anterior (BAJO, MEDIO O MODERADO Y ALTO), se consideraron como política los porcentajes siguientes:

Posibles Factores cuantitativos para evaluar el Riesgo Inherente y Riesgo de Control: (Ejemplo)

CUADRO 2.

NIVEL RIESGO	ALTO	MODERADO	BAJO
INHERENTE	0.60	0.50	0.40
DE CONTROL	0.80	0.50	0.20

Al considerar la combinación del cuadro de calificación de factores en la determinación de riesgos con la cuantificación de los mismos (bajo el supuesto de retomar la misma política de porcentajes), entonces se tendría la información en el siguiente cuadro:

Cuadro de Análisis del nivel general de Riesgos (Combinados)

CUADRO 3.

B = NIVEL DE RIESGO	A = NIVEL DE RIESGO DE CONTROL			
		ALTO	MODERADO	BAJO
INHERENTE	ALTO	alto	alto	moderado
	MODERADO	alto	moderado	Bajo ↗ ↖
	BAJO	moderado	bajo	Bajo

Ejemplo de interpretación del cuadro que antecede: Supóngase que en la determinación de riesgos se estableció que el nivel del riesgo inherente era moderado (40% a menos) y el riesgo de control era bajo (20%), entonces, al combinar los dos riesgos determinados, se procede a ver dónde se interceptan los dos valores y se determina el riesgo combinado, que para el caso en el cuadro se interceptarían en el nivel de BAJO.

Procedimientos para medir el Riesgo de Auditoría, en la evaluación del Control Interno en el Área de Recursos Humanos.

Dado que los tres elementos (alto, moderado y bajo) al inicio no se encuentran cuantificados; es necesario auxiliarse de un enfoque cuantitativo, el cual incluye la siguiente fórmula:

$$RA = RI \times RC \times RD$$

Donde:

- RA = Riesgo de Auditoría
- RI = Riesgo Inherente
- RC = Riesgo de Control
- RD = Riesgo de Detección

Los valores que resultan de la fórmula anterior también se hace necesario utilizar escalas cualitativas como riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto, de forma combinada con las escalas cuantitativas que se determinen.

3.2.3.2.1 Riesgo Inherente

A fin de establecer el nivel de riesgo inherente se efectuaron pruebas para verificar si los objetivos y procedimientos de control interno se están cumpliendo. (Ver apartado 3.2.2., Objetivos de la Auditoría).

Para la determinación del nivel de riesgo inherente, se consideró que existe una serie de factores que podían estarlo afectando, entre los cuales están:

- i. Integridad de la administración respecto al cumplimiento de políticas y procedimientos, para el eficiente y efectivo cumplimiento de políticas y procedimientos sobre la prevención de riesgos laborales por parte de los empleados, o bien para la corrección de desviaciones;
- ii. Inexperiencia de la administración en la toma de decisiones para la corrección de desviaciones en los controles internos relativos a la prevención de accidentes;
- iii. Inexperiencia de los empleados subalternos en las evaluaciones de la efectividad de los controles internos relacionados a la salud e higiene laboral;

- iv. Poca importancia a la prevención de riesgos laborales, como producto de exigencias de la diferentes jefaturas, tanto operativas de producción como administrativas;
- v. Susceptibilidad de ocurrencia de accidentes, como producto de los deseos de los empleados a destajo de incrementar sus ingresos y; otros factores.

En tal sentido, se consideró el criterio de que: si el riesgo inherente resultara mínimo, sería porque se ha determinado que es un componente poco significativo, no existen factores de riesgo y que la probabilidad de ocurrencia de daños que afecten la salud e higiene ocupacional de los empleados sería remota o bajo, asignándole un porcentaje de acuerdo a la política que para ello se tiene y que son presentados en los cuadros anteriores.

A efecto de mejorar la comprensibilidad de lo antes expuesto, se presenta el siguiente ejemplo:

Mediante la inspección, observación y análisis de los aspectos físicos encontrados y de la evaluación preliminar, se determinó:

20 elementos tomados de base para la medición, 4 elementos que se detectaron con debilidades y considerados con significancia (recuérdese el cuadro de calificación).

Entonces:

$4/20 = 0.25 = 25\%$ (es el riesgo inherente determinado), y

$20 - 4 = 16 = 80\%$ (es el nivel de confianza en los controles internos o riesgo inherente)

3.2.3.2.2 Riesgo de Control

Representa el riesgo de que ocurran errores y éstos no sean detectados ni corregidos por el sistema de control interno implantado por la administración.

Al determinar el riesgo de control se tuvo presente que cuando dicho riesgo sea considerado alto o moderado, será necesario que, en la formulación de los programas de auditoría, se aumenten las pruebas de cumplimiento ya que, para minimizar el riesgo de hacer aseveraciones incorrectas en el informe, se necesita verificar la eficiencia de los controles internos; y al considerar un riesgo bajo no sería necesario ampliar la aplicación de este tipo de pruebas.

Determinación del Riesgo de Control

Después de haber realizado la evaluación preliminar y haber determinado el riesgo inherente, tomando como parámetro los elementos presentados en la tabla de cualificación y

cuantificación de los niveles de riesgos, fue posible concluir sobre el resultado de su análisis.

Para efectos de un mejor análisis se presenta el siguiente resultado:

De 30 elementos de procedimientos de control interno de prevención de riesgos laborales evaluados de forma preliminar, se detecta que 9 presentan algún grado de error o desviación, entonces implica que el 30% (9/30) representa el riesgo de que, no obstante de la existencia de controles, dicho 30% está siendo afectado por alguna circunstancia y el 70% es el nivel de confianza que se depositaría en dichos controles.

Luego del procedimiento anterior, el resultado de los riesgos inherentes que no pueden ser detectados (que para el riesgo inherente resultó 25%) se multiplica por el porcentaje de confianza del riesgo de control, ya sea el determinado como nivel de confianza aceptable.

$$4 \times 0.70 = 2.8$$

Entonces:

4 (errores inherentes) - 2.8 (errores de control) = 1.2 errores que posiblemente no están siendo detectados por el control interno ni por el ambiente de control.

NOTA: Tomando como base el ejemplo anterior y no obstante del mismo, se deberá considerar la política de la Unidad de Auditoría Interna respecto a cuántos errores de cada 100 elementos o factores deben de considerarse como riesgo mínimo, bajo, medio o alto.

Al vaciar estos valores al cuadro combinado de riesgo inherente y riesgo de control (tomando como parámetro los porcentajes del cuadro 2) se determinó que el riesgo combinado es:

CUADRO 4.

B = NIVEL DE RIESGO INHERENTE	A = NIVEL DE RIESGO DE CONTROL			
		ALTO (0.80)	MODERADO (0.50)	BAJO (0.20)
ALTO (0.60)			↓	
MODERADO(0.50)			↓	
BAJO (0.40)	→	→	↓	

Partiendo del cuadro 3, el resultado obtenido en el presente cuadro estaría dando que el riesgo combinado es bajo, por lo que es poco probable de que existan errores poco significativos y/o

desviaciones poco significativas de los controles internos de prevención de riesgos.

3.2.3.2.3 Riesgo de Detección

Este riesgo es aquel que, no obstante de los procedimientos desarrollados por el auditor interno, los errores que pudieran llegar a existir no puedan ser detectados por tales procedimientos y que conduzcan al auditor a concluir que el sistema de control interno es eficiente y eficaz y que contribuye en el logro de los objetivos planteados por la entidad, cuando en realidad no lo son.

Determinación del Riesgo de Detección

Se considera que existe un riesgo de detección mínimo cuando se ha considerado que es un componente poco significativo, no existen factores de riesgo y la probabilidad de errores o irregularidades es remota.

Para el desarrollo del presente caso práctico se consideró que la política de Riesgo de Auditoría era el 5%, para un nivel de confianza del 95%, y partiendo de los resultados de la determinación de los riesgos inherente (RI) 25%; y el riesgo de control (RC) del 30%; entonces el riesgo de detección se

determinó mediante despejes de la formula de Riesgo de Auditoría, así:

$$RA = RI \times RC \times RD$$

Despejando RD :

$$RD = \frac{RA}{RI \times RC}$$

$$RD = \frac{0.05}{0.25 \times 0.30} = 0.67$$

El resultado anterior indica que existe el 67% de riesgo que las pruebas de cumplimiento no sean capaces de detectar 1.2 errores (véase Riesgo de Control) que quedan. En tal sentido, la confianza que se deposita en los procedimientos de control es del 33% para lograr una confianza total del 95%.

De acuerdo a lo anterior, los resultados obtenidos son los siguientes: 1.2 errores x 0.67 = 0.80 (aproximado = 1.00) errores que no detectarían las pruebas de cumplimiento y/o sustantivas que se realicen a 20 documentos o procedimientos aplicados por la Unidad de Recursos Humanos, o bien por los empleados en general de la empresa.

Como se puede apreciar en los resultados obtenidos, no obstante de que el riesgo de control resultase moderado, el riesgo en general de que existan errores que pudieran no llegar a ser

detectados, y llegar a hacer aseveraciones incorrectas en el informe, es significativamente bajo.

3.2.4 Determinación de la Naturaleza, Alcance y Oportunidad de los Procedimientos de Auditoría a incluirse en los Programas de Auditoría para ser aplicados en la Ejecución del Trabajo.

Luego de haber evaluado el riesgo de auditoría, se procedió a determinar la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos que llegarían a ser aplicados en la ejecución del trabajo de campo.

A. NATURALEZA DE LOS PROCEDIMIENTOS:

Para la obtención de la Evidencia de auditoría que contribuya a que se logre la formulación de las conclusiones sobre las que sustentará el informe de auditoría, se hizo necesario aplicar los siguientes procedimientos:

Pruebas de control o de cumplimiento:

Las pruebas en mención serán realizadas para la verificación de la eficiencia del diseño y operación efectiva de los sistemas de control interno con enfoque COSO que se les aplican, relacionados a la prevención de riesgos laborales e higiene ocupacional, que se encuentran bajo la responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos de la empresa.

B. ALCANCE:

Este consiste en determinar, con base al conocimiento del área de Recursos Humanos, la profundidad de los procedimientos a aplicar, a efecto de alcanzar los objetivos de la auditoría, considerando los aspectos determinados en la determinación de los riesgos de la auditoría.

Tomando como base los resultados obtenidos en la determinación del riesgo de auditoría y como criterio propio del equipo de investigación del presente trabajo, el alcance de los procedimientos de auditoría pudiera establecerse que del 100% de los procedimientos de control interno relacionados a la prevención de riesgos laborales, bien pudiera tomarse el 20% de los mismos. Sin embargo, este último porcentaje estará fundamentado en el criterio de cada auditor interno, o bien sustentado en una determinada política de procedimientos de la Unidad de Auditoría Interna.

C. OPORTUNIDAD:

Se refiere al momento ideal en que se aplicarán los distintos tipos de procedimientos de auditoría. Lo anterior estará en función de las actividades a desarrollar en todo el proceso, sin que implique entorpecer las actividades de los empleados del

área de Recursos Humanos ni de las otras áreas en las cuales el auditor interno tenga que aplicar procedimientos de verificación.

3.2.5 Memorandum de Planeación

Toda la información y las decisiones contenidas en el memorándum de planeación deben ser ordenadas y archivadas en papeles de trabajo.

3.2.5.1 Carátula del Memorandum de Planeación

MEMORANDUM DE PLANEACIÓN

EMPRESA: ("ABC, S.A.")

UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

AREA: RECURSOS HUMANOS

**"EVALUACION DEL CONTROL INTERNO CON ENFOQUE COSO,
RELACIONADO CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES."**

**PERIODO EVALUADO: XXX
FECHA DE EVALUACION: XXX
FECHA DE ELABORACION: XXX**

3.2.5.2 Información General

CONOCIMIENTO DEL ÁREA A EVALUAR

- a) GENERALIDADES DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS
- i. Nombre organizacional del área: **Recursos Humanos**
 - ii. Nivel jerárquico estructural: **Segundo Nivel**
 - iii. Nivel de dependencia: **Gerencia General**
 - iv. Nombre del responsable del área: **Licda. XXXX**
 - v. Número de empleados: **cinco**
 - vi. Finalidad (Actividad Principal): **Fabricación de Calzado**
 - vii. Historial del área auditada: . . . **xxxxxxx**
 - viii. Estructura Organizativa: (Ver Anexo 2)
 - ix. Principales Operaciones: **xxxxxxx**
 - x. Leyes Aplicables: **Cod. de Trabajo...**
 - xi. Factores que afectan negativamente al área: **xxxxxxx**
 - xii. Objetivos del área: **xxxxxxx**
 - xiii. Misión del área: **xxxxxxx**
 - xiv. Visión del área: **xxxxxxx**
 - xv. Personal clave de la administración y el área de Recursos Humanos..... **xxxxxxx**
- b) COMPRENSIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Dado los resultados obtenidos en la evaluación preliminar y en la determinación de los riesgos de auditoria, los cuales

arrojaron datos que hacen pensar que existe probabilidad de eficiencia, se considera la posibilidad de que solamente se tome una muestra del 20% de los procedimientos de controles internos aplicados para la prevención de riesgos laborales.

3.2.5.3 Estrategia de la Auditoría

3.2.5.3.1 Objetivos de la Auditoría

Los objetivos generales y específicos de la auditoría a realizarse en el área de Recursos Humanos son:

General:

Efectuar una evaluación del control interno en base a Informe COSO aplicados en la prevención de riesgos laborales, que ha llevado a cabo la Unidad de Recursos Humanos, y presentar a la administración un informe de los resultados obtenidos, que detallen los hallazgos encontrados en el desarrollo de la auditoría, o en su defecto las eficiencias encontradas.

Específicos:

Los objetivos específicos relativos a la evaluación de los procedimientos de control interno, relacionados con la prevención de riesgos laborales, ejecutados por la Unidad de Recursos Humanos son:

- i. Comprobar que dentro de la estructura organizativa del área de Recursos Humanos todos conozcan las

responsabilidades que les han sido asignadas sobre el diseño, evaluación y reporte de resultados respecto a los procedimientos encaminados a la prevención de riesgos laborales y sobre la importancia que tales responsabilidades significan para el logro de los objetivos de la empresa;

- ii. Obtener evidencia sobre si se están aplicando todas y cada una de las actividades de control en los procesos que fueron asignados al personal involucrado en el control interno de salud e higiene laboral, de tal forma que se eliminen o minimicen los riesgos laborales;
- iii. Verificar que la información y comunicación llegue a las personas que la necesiten de manera eficiente y oportuna, y que tal comunicación se esté dando de forma recíproca, de manera que el personal conozca de las actividades que se están realizando sobre controles para la prevención de riesgo laboral, y de los resultados que están obteniendo a la aplicación de dichos controles;
- iv. Emitir los informes y reportes necesarios a fin de comunicar los resultados de la evaluación efectuada.

3.2.5.3.2 Enfoque de la Auditoría

La auditoria se realizará aplicando procedimientos que permitan evaluar el cumplimiento del control interno de prevención de riesgos laborales, desarrollado bajo el enfoque del informe COSO en las actividades que se realizan en el área de Recursos Humanos, a través de los procedimientos siguientes:

- i. Aplicación de pruebas de cumplimiento para verificar la ejecución de los controles;
- ii. Se aplicaran procedimientos de cumplimiento y sustantivos tendientes a validar mediante la respectiva documentación existente, el cumplimiento a normas, reglamentos, políticas y otras disposiciones aplicables al control interno de prevención de riesgos laborales.
- iii. Evaluar el cumplimiento de las políticas y procedimientos en cada una de las actividades que desarrolla el personal de Recursos Humanos para la prevención de riesgos ocupacionales, su aplicación e informe de los resultados y la oportunidad de las medidas correctivas.

3.2.5.3.3 Administración del Trabajo

a) INTEGRANTES DEL EQUIPO DE AUDITORÍA INTERNA

EQUIPO DE TRABAJO A CARGO DE LA AUDITORIA

NOMBRE DEL AUDITOR	CARGO
María del Carmen Ayala	Supervisor
Oscar Armando Melara	Auditor
José Ulises Arias	Auditor

b) FECHAS CLAVES

Con el propósito de establecer una adecuada planificación del tiempo que será necesario para el desarrollo de un buen trabajo de auditoría y con el propósito de cumplir con el alcance de las pruebas de cumplimiento previstas, las actividades y/o pruebas se efectuarán en las fechas:

Empresa "ABC, S.A."			
Departamento de Auditoría Interna			
FECHAS CLAVES			
No. Corr.	Actividades	Fecha de inicio	Periodos (Días)
1	Conocimiento del área de Recursos Humanos		
2	Evaluación del control interno.		
3	Elaboración de reporte de deficiencias.		
4	Discusión y emisión de reporte de deficiencias.		
5	Ejecución de programas de cumplimiento de control interno.		
6	Elaboración de reporte de deficiencias. (determinación de hallazgos)		
7	Elaboración del informe preliminar.		
8	Discusión del informe preliminar.		
9	Emisión del informe preliminar.		

c) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Instrumento que debe contener el detalle de todas las actividades a desarrollar, de acuerdo al tiempo establecido, considerando en ello las fechas claves (dependerá de las dimensiones de la empresa y, consecuentemente, de la cantidad de controles internos a evaluar y de los niveles de riesgos de auditoría determinados).

Al final de las actividades realizadas, debe de efectuarse una comparación entre el tiempo estimado y el realmente utilizado.

3.2.6 Programas de Auditoría

Para este caso en particular, los correspondientes programas de auditoría a la medida, los cuales deben contener los procedimientos detallados y específicos a ser aplicados en la ejecución del trabajo de campo durante la evaluación que se llevará a cabo a los controles internos aplicados en la prevención de riesgos laborales de las empresas industriales del calzado.

3.2.6.1 Objetivos de los Programas

El programa de Auditoría a la medida que se presenta está orientado al logro de los objetivos de auditoría relacionados, es decir, a la evaluación de controles internos en el área de

Recursos Humanos, respecto a la prevención de riesgos ocupacionales.

3.2.6.2 Contenido de los Programas

Los programas deben contener, como mínimo, la siguiente información:

- i. Nombre de la empresa;
- ii. Identificación que indique que se trata de una Auditoría Interna.
- iii. Nombre del área a evaluar y el tipo de actividades a evaluar.
- iv. Referencia: Se refiere al tipo de programa, generalmente se utiliza en la parte superior derecha del programa;
- v. Período a examinar;
- vi. Cuerpo: En el cuerpo del programa van los objetivos específicos y los procedimientos de auditoría, la referencia de papeles de trabajo, hecho por (iniciales o rúbrica), y fecha de finalización de los P/T;
- vii. Fechas y firmas: El programa contendrá fechas y firmas de elaborado por los auditores, revisado por el jefe de equipo, y aprobado por el supervisor.

3.2.6.3 Formulación de los Programas de Auditoría Interna a la Medida para la evaluación del Control Interno para la Prevención de Riesgos Laborales, aplicados por Recursos Humanos.

La formulación del programa de auditoría a la medida, considerado por el equipo de investigación y que, no obstante de que los resultados de la determinación de los riesgos de auditoría inducen a formularlo no muy amplio, incluye procedimientos como si tales resultados hubiesen sido lo contrario. En tal sentido, dicho programa de auditoría a la medida es el siguiente:

EMPRESA "ABC, S.A."

UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

PROGRAMA DE AUDITORIA A LA MEDIDA PARA LA EVALUACION DE CONTROL INTERNO CON ENFOQUE COSO, APLICADOS POR LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.

Área a evaluar: CONTROLES INTERNOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Periodo a examinar:

OBJETIVOS DE LA AUDITORIA

General:

Efectuar una evaluación del control interno en base a Informe COSO aplicados en la prevención de riesgos laborales, que ha llevado a cabo la Unidad de Recursos Humanos, y presentar a la administración un informe de los resultados obtenidos, que detallen los hallazgos encontrados en el desarrollo de la auditoria, o en su defecto las eficiencias encontradas.

Específicos:

Los objetivos específicos deben detallar lo que se desea lograr en términos más puntuales como resultado de la auditoría interna; a continuación se presentan algunos ejemplos de objetivos específicos relativos a la evaluación de los procedimientos de control interno, relacionados con la prevención de riesgos laborales, ejecutados por la Unidad de Recursos Humanos:

- i. Comprobar que dentro de la estructura organizativa del área de Recursos Humanos todos conozcan las responsabilidades que les han sido asignadas sobre el diseño, evaluación y reporte de resultados respecto a los procedimientos encaminados a la prevención de riesgos laborales y sobre la importancia que tales

responsabilidades significan para el logro de los objetivos de la empresa;

- ii. Obtener evidencia sobre si se están aplicando todas y cada una de las actividades de control en los procesos que fueron asignados al personal involucrado en el control interno de salud e higiene laboral, de tal forma que se eliminen o minimicen los riesgos laborales;
- iii. Verificar que la información y comunicación llegue a las personas que la necesiten de manera oportuna, y que tal comunicación se esté dando de forma recíproca, de manera que el personal conozca de las actividades que se están realizando sobre controles para la prevención de riesgo laboral, y de los resultados que están obteniendo a la aplicación de dichos controles;
- iv. Emitir los informes y reportes necesarios a fin de comunicar los resultados de la evaluación efectuada.

Procedimientos a la medida:

No.	PROCEDIMIENTO	Ref.P/T	Hecho Por
	<p><u>AMBIENTE DE CONTROL</u></p>		
1	Comprobar si existen por escrito los procedimientos de conducta, verificando si el personal se está adheriendo a los mismos.		
2	Por medio de la revisión de los expedientes de los empleados del área de Recursos Humanos,		

No.	PROCEDIMIENTO	Ref. P/T	Hecho Por
	verifique si éstos poseen conocimiento respecto al código de conducta y de las sanciones a su incumplimiento.		
3	Compruebe si los reportes de faltas, relativas a incumplimientos a los controles internos sobre prevención de riesgos laborales, o de evaluación de los mismos, cometidas por los empleados, hayan sido anexados al expediente del empleado correspondiente.		
4	Verifique que en Recursos Humanos exista un manual de descripción de puestos, y evalúe el nivel de cumplimiento del mismo, en especial a las funciones de diseño y evaluación de controles internos sobre salud e higiene ocupacional.		
5	Verifique la existencia de documentación que ampare las capacitaciones efectuadas, tanto a empleados en general sobre prevención de riesgos laborales, como a los procesos de evaluación de los mismos para los empleados pertenecientes a Recursos Humanos en particular.		
6	Cerciórese que exista un documento en el que se detallan las responsabilidades aplicables a cada uno de los empleados de la Unidad de Recursos Humanos y evalúe el cumplimiento de tales responsabilidades		
	<u>VALORACION DEL RIESGO</u>		
7	Verifique que se hayan establecido objetivos generales y específicos para la Unidad de Recursos Humanos, relacionados dichos objetivos a velar por el establecimiento y evaluación de cumplimiento de controles internos de prevención de riesgos laborales.		
8	Cerciórese que los objetivos mencionados en el numeral anterior estén siendo transmitidos de forma escrita al personal de la Unidad de Recursos Humanos.		
9	Comprobar si se han establecido estrategias que contribuyan a minimizar los riesgos laborales, que pudiesen afectar los objetivos establecidos, tanto para la empresa en general como para cada departamento de la misma.		
10	Verificar que las debilidades o desviaciones de		

No.	PROCEDIMIENTO	Ref. P/T	Hecho Por
	<p>control interno de prevención de riesgo laboral detectadas hayan sido comunicadas a la administración superior, comprobando si ésta tomó las medidas correctivas correspondientes de manera oportuna.</p> <p><u>ACTIVIDADES DE CONTROL</u></p> <p>11 Solicite el organigrama de Recursos Humanos y verifique que el empleado encargado del diseño de controles internos de prevención de riesgos laborales no es el mismo que tiene la responsabilidad de evaluar su cumplimiento en los diferentes departamentos.</p> <p>12 Verifique si existen por escrito objetivos, políticas y procedimientos de control interno para la prevención de riesgos laborales y si los mismos han sido comunicados a las diferentes jefaturas.</p> <p>13 verificar que los procedimientos de control interno de seguridad e higiene laboral que a continuación se detallan se estén evaluando y cumpliendo adecuadamente:</p> <p><u>En la Sala de Producción:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los lugares en que se encuentran transformadores, cables y/o dispositivos eléctricos de alto voltaje poseen señales de: Peligro, Alto, No pase, Acceso Restringido, etc. • El personal está usando permanentemente las mascarillas protectoras de las vías respiratorias y visuales, según corresponda. • El personal está utilizando los guantes protectores en aquellos lugares en que se ha establecido su uso. • Se le está dando la debida atención a los sistemas de ventilación. • Si se han estado haciendo revisiones periódicas del sistema eléctrico que llega a las máquinas operadoras. • Revisión permanente de lugares que no deben de tener humedades. • Las máquinas son revisadas de forma previa a su utilización para asegurarse que no existe ningún riesgo al encenderse las mismas. • Existencia de botiquines de primeros auxilios en lugares de fácil acceso. 		

No.	PROCEDIMIENTO	Ref. P/T	Hecho Por
	<ul style="list-style-type: none"> • Otros (según controles internos de cada empresa). <p><u>En la empresa en general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificación de exámenes clínicos periódicos, a fin de asegurarse de la salud de los empleados. • Limpieza general de las oficinas, sala de producción y de ventas. • Prohibición de la colocación de objetos en lugares de alto riesgo (lugares altos en los cuales los objetos pueden caerles a los empleados) • Horarios de consultas flexibles, pero con pruebas 		
14	Verifique que Recursos Humanos procese estadísticas de accidentes laborales y si dicha Unidad efectúa los análisis y acciones correspondiente a su minimización.		
15	Compruebe que los diferentes departamentos estén evaluando su propio cumplimiento de los controles internos de prevención de riesgos laborales e informando a Recursos Humanos sobre los resultados obtenidos de dicha evaluación.		
16	Verifique que la documentación relativa a accidentes laborales esté siendo debidamente archivada y que se restrinja el acceso al personal no autorizado.		
	<u>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</u>		
17	Compare la secuencia de los reportes sobre diseños y evaluaciones al control interno de prevención de riesgos laborales efectuados por Recursos Humanos y las fechas en que se emitieron, a fin de verificar la oportunidad de presentación de los mismos a la administración superior.		
18	Cerciórese que los reportes mencionados en el numeral anterior, presenten evidencia de entregado y recibido, y si están siendo archivados de acuerdo a la fecha de emisión de los mismos.		
19	Observe si la estructura del reporte del Departamento de Recursos Humanos cumple con los requisitos mínimos de información necesaria para uso de la administración.		

No.	PROCEDIMIENTO	Ref. P/T	Hecho Por
20	Verifique si se hace uso de los medios de comunicación establecidos al interior de Recursos Humanos, ya sea que se den en forma verbal o escrita.		
21	Realizar consulta de forma selectiva al personal sobre el conocimiento de los objetivos de la Unidad de Recursos Humanos y si se efectúan reuniones al interior de la Unidad, a efecto de discutir el grado de cumplimiento que se les está dando.		
22	Aplique cualquier otro procedimiento que considere necesario.		
23	Prepare y presente el informe de los resultados obtenidos		
	<u>MONITOREO</u>		
24	Verificar la periodicidad con que se emite el reporte de resultados de evaluaciones a los controles internos de prevención de riesgos ocupacionales.		
25	Cerciórese si existe documentación que respalde las evaluaciones realizadas al personal de Recursos Humanos, encargados de verificar el cumplimiento de controles internos de prevención de riesgos laborales, y si se detallan los resultados obtenidos de tales evaluaciones al personal y efectúe resumen del mismo.		
26	Verificar si se tiene por escrito procedimientos para la inducción del personal nuevo y si a éste le es entregado durante la inducción.		
27	Evalúe si los objetivos plasmados en el plan de trabajo están siendo llevados a cabo por el personal de Recursos Humanos.		

REF.

HECHO POR :	FECHA :
REVISADO POR :	FECHA :

3.3 Ejecución del Trabajo de Auditoria

La ejecución del Trabajo de Campo representa llevar a cabo todos y cada uno de los procedimientos incluidos en el programa de auditoria a la medida, diseñado en la fase de planeación, pudiendo el auditor diseñar sus cédulas de la forma en que se presenta la etapa de la evaluación preliminar, es decir, cédulas para llevar a cabo pruebas de cumplimiento, combinándolas con cédulas de memorandum para complementar cualesquiera otra información que le ayude a obtener la evidencia suficiente para las aseveraciones que incluirá en su informe de auditoría.

La ejecución de los programas de auditoria, será responsabilidad del auditor interno asignado a la evaluación del control interno de prevención de riesgos laborales; el jefe de equipo o supervisor se asegurará de su adecuada ejecución.

El supervisor guiará constantemente el avance de los programas y orientará junto con el jefe de equipo o equipo de auditores la estrategia a seguir para el desarrollo del mismo en el tiempo establecido para dicha fase. De tal procedimiento que efectúe la supervisión debe de dejar la evidencia competente.

En el Anexo No. 4 se presentan algunas cédulas de trabajo que se desarrollaron en las empresas sujetas de estudio. Dichas cédulas

pueden ser utilizadas como un modelo para la realización de la evaluación del control interno al área de recursos humanos.

3.3.1 Conclusión del Trabajo de Auditoría.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la ejecución de las pruebas de auditoría que el auditor interno haya realizado, este deberá formular las conclusiones a las cuales haya llegado respecto a si los controles internos establecidos para la prevención de riesgos laborales son los adecuados (han sido capaces de prevenir, detectar y corregir aspectos de riesgos ocupacionales), y si tales controles están operando eficiente y eficazmente sobre la salud e higiene laboral.

3.4 Emisión del Informe de Auditoría

Una vez terminado el trabajo, el auditor interno debe preparar un informe previo, el cual será presentado, por parte del Jefe de la Unidad de Auditoría a la Gerencia a fin de que ésta de las respuestas respectivas.

El informe final de auditoría es el producto por medio del cual el auditor interno, expone sus observaciones, conclusiones y recomendaciones por escrito. Debe emitirse un informe de auditoría preliminar según se expresa en el párrafo anterior,

durante este tiempo el auditado tiene la oportunidad de hacer los descargos o las observaciones que deberán ser incluidas en el informe final.

3.4.1 Componentes del Informe de Auditoría Interna, sobre la Evaluación del Control Interno de Prevención de Riesgos Laborales.

Un eficiente informe de auditoría interna debe de poseer todos los elementos necesarios que ayuden a la administración a comprender plenamente las debilidades y fortalezas que pudieran haberse encontrado durante la ejecución del trabajo de campo sobre la evaluación del control interno con enfoque COSO, referente a la prevención de riesgos laborales, aplicado en el área de Recursos Humanos; tales elementos del informe de auditoría interna son los siguientes:

a) Título:

El informe debe ir precedido de un título o encabezado y de un número que permita su identificación.

b) Destinatario:

El informe debe identificar a quién o a quiénes va dirigido.

c) Objetivos de la auditoría:

El Informe debe de especificar cuáles fueron los objetivos que se formularon para la realización de la auditoría, tanto el

objetivo general como los específicos que se tuvieron presentes.

d) Alcance:

En este elemento se debe informar que el examen se realizó con base a las Normas Internacionales de Auditoría, Normas Internacionales de Auditoría Interna y con base a los componentes de control interno COSO. Así mismo se debe de informar en este elemento respecto al periodo auditado, el área auditada y sobre los aspectos que estuvieron sujetos de evaluación, como lo son, para el presente caso, los controles internos para la prevención de riesgos laborales.

e) Limitaciones al alcance:

En las limitaciones al alcance, de haber existido, deben señalarse de forma específica cuáles fueron las limitantes durante el desarrollo de la auditoría, indicando los factores que incidieron en ello. Asimismo, se debe indicar las consecuencias que generaron esta restricción en la labor de auditoría, es decir, los procedimientos y pruebas que no pudieron realizarse.

f) Hallazgos de Auditoría:

En este apartado deben presentarse las deficiencias o debilidades que durante el examen pudieran haberse detectado,

conformándose tal apartado, además del título del hallazgo encontrado, por cinco atributos del informe de hallazgos, así:

Título del Hallazgo:

Este consiste en que a la deficiencia encontrada debe de asignársele un título, el cual puede ser positivo o negativo. A fin de ejemplificar el título supóngase que se detectó que algunos empleados de la sala de producción - sección de acabado, en la cual utilizan componentes químicos de forma de aerosoles - no están utilizando las mascarillas protectoras de vías respiratorias. Para este caso, el título pudiera ser:

Negativo:

"En la sala de producción, el personal de la sección de acabado no utiliza los protectores de vías respiratorias."

Positivo:

"El uso de mascarillas protectoras de las vías respiratorias proporciona seguridad en la salud de los empleados de la sala de producción"

En todo caso, dependerá de la filosofía de la jefatura de la unidad de auditoria interna para utilizar ya sea una u otra de las formas antes mencionadas.

Además del título, como se dijo anteriormente, el informe de auditoría interna, debe de poseer los cinco atributos del hallazgo, siendo estos:

1. Condición

Representa redactar la deficiencia o debilidad detectada en la aplicación del control interno de prevención de riesgo laboral establecida por la administración.

2. Criterio

En este atributo del hallazgo, se debe señalar la política y/o procedimiento de control interno utilizado para comparar lo establecido por la administración para ser cumplido con respecto a lo encontrado.

3. Causa

Tal como su nombre lo indica, detalla las causas o razones por las cuales el auditor interno estima que ocurrieron las deficiencias, lo cual logra mediante la profundización de la investigación que debe de realizar cuando se detectó la deficiencia.

4. Efecto

Debe de señalar específicamente el efecto que está y/o seguirá produciendo la causa por la cual se está dando la deficiencia que se está informando.

5. Recomendación

Partiendo del criterio utilizado, el auditor interno debe de mencionar en este elemento, las acciones que la administración debe de realizar a fin de corregir la deficiencia que se estuviera dando.

Es oportuno mencionar que, el informe preliminar lleva cinco atributos, el cual está sujeto a discusión con la Jefatura involucrada y la Administración Superior en una reunión programada, luego el auditor interno emitirá el informe definitivo, el cual, además de contener textualmente los cinco atributos ya mencionados, debe de incluir los comentarios de la Jefatura y los niveles de superación de las deficiencias que existieran a la fecha de emitir el informe definitivo. Para señalar dichos niveles puede utilizar los términos: **"Superada"**, **"En proceso de superación"** o **"no superada"**, según corresponda.

g) Seguimiento e implementación de recomendaciones efectuadas en informes anteriores:

Las recomendaciones de auditorías anteriores que no se hayan puesto en práctica también deben ser incluidas siempre y cuando estén relacionadas con los objetivos de la auditoría actual, pudiendo hacer una clasificación como: **"Parcialmente implementada"** o **"No implementada"**, o bien **"Superada"**.

h) Firma, lugar y fecha de emisión.

Continuando con el Ejemplo, partiendo del numeral 13 de la cédula de trabajo expuesta en el Anexo 4 como parte del Trabajo de Campo, a continuación se presenta el hallazgo relativo al incumplimiento de uso de mascarillas y guantes por parte del personal. El hallazgo se presenta de forma positiva:

La eficiente supervisión proporciona seguridad respecto a que los controles internos de prevención de riesgos laborales se cumplan y minimicen eventos que pudieran afectar los objetivos de la empresa.

Condición:

Se pudo comprobar que por debilidades por parte del supervisor de la sala de producción el 45% del personal no usa de forma consistente las mascarillas y/o guantes protectores.

Criterio:

Los procedimientos de control interno de la Política de prevención de Riesgos Laborales No. C.2 sub-índices i y ii, establecen que las jefaturas de la sala de producción deberán asegurarse que los empleados usen las mascarillas y guantes protectores.

Causa:

Existe débil cultura de protección de los empleados y deficiente concientización hacia estos por parte del supervisor y/o de Recursos Humanos.

Efecto:

Al ocurrir el accidente donde el empleado se dañe las manos o enfermarse el que no usa mascarilla, produce que la fuerza laboral disminuya, poniendo en riesgo las metas de producción; además ocasiona gastos por prestaciones laborales en concepto de incapacidades de los empleados, lo cual representan impactos financieros.

Recomendación:

Se sugiere a la Gerencia General girar instrucciones a la Jefatura de Producción y a Recursos Humanos a fin de que:

- a) Exista mas efectividad en la supervisión respecto a que los empleados utilicen todos los implementos protectores de su salud e integridad física; y

- b) Que el personal de Recursos Humanos proceda a dar charlas encaminadas a concientizar al personal respecto a procedimientos de prevenciones de riesgos laborales y/o higiene ocupacional.

Como supondrá el lector, por aspectos de limitante de cantidad de páginas que debe de contener un trabajo de graduación no es posible desarrollar todos los hallazgos detectados.

CAPITULO IV

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Con respecto a la realización de auditorias operativas para la evaluación de los controles internos sobre prevención de riesgos laborales a cargo del área de Recursos Humanos, durante el proceso de investigación de campo se obtuvo información y conocimiento de aspectos relevantes que se dan en las Unidades de Auditoria Interna de las empresas industriales dedicadas a la fabricación de calzado, que permitieron concluir lo siguiente:

- a) En la mayoría de las Unidades de Auditoria Interna de las empresas se constató que, a cargo de éstas se encuentra un Licenciado en Contaduría Pública; quien se ve condicionado por los intereses de la administración con respecto a las evaluaciones que debe realizar dentro de la entidad; por tanto no incluye dentro de su planeación evaluaciones encaminadas a verificar aspectos relacionados a la prevención de riesgos laborales.

- b) Al personal de las Unidades de Auditoria Interna no se le está dando la debida capacitación que fortalezca sus

conocimientos relacionados a la prevención de riesgos laborales, esto se debe a la poca importancia de parte de la dirección de las organizaciones; lo cual no está permitiendo que mejoren su calidad en el desarrollo de la planeación, ejecución del trabajo de campo y formulación del informe de resultados de las auditorias que se realizan.

c) Se comprobó que en la mayoría de empresas las unidades de Recursos Humanos tienen controles relacionados con la verificación de cálculos de planillas en general, selección y contratación de personal; sin considerar los aspectos relacionados a la prevención de riesgos laborales; lo cual implica, que el factor determinante en este tipo de controles es el aspecto financiero.

d) De acuerdo a los resultados obtenidos, los factores causantes de accidentes laborales que incurren en costos significativos, están influenciados por la falta de capacitación, supervisión y descuido de parte de los empleados al realizar sus tareas.

e) Los resultados obtenidos reflejan que en las empresas visitadas no realizan controles de verificación respecto al cumplimiento de las medidas de seguridad por parte del personal involucrado con maquinarias u otras herramientas de trabajo.

f) En la mayoría de empresas no se invierte en seguros contra accidentes laborales, que minimicen el impacto financiero al momento de indemnizar al momento de ocurrir un siniestro.

g) En las empresas visitadas no existe cultura de prevención de riesgos laborales debido a que la administración le da poca importancia y en general consideran que es irrelevante y que no tiene impacto directo en los estados financieros.

h) Por último, como resultado de la investigación de campo, se concluye que en las unidades de auditoría interna de las empresas sujetas de estudio, existe la fuerte necesidad de un instrumento técnico que les sirva de modelo y que exponga los procedimientos para la formulación de la Planeación, Ejecución del Trabajo de Campo, elaboración y emisión del Informe de resultados en una evaluación a las actividades de prevención de riesgos laborales a cargo de las Unidades de Recursos Humanos de dichas empresas.

4.2 Recomendaciones

Como producto del análisis de las conclusiones y a fin de mejorar la calidad de las acciones de las Unidades de Auditoría Interna de las empresas indicadas, se presentan las recomendaciones siguientes:

a) Es importante que los profesionales de contaduría pública que fungen como directores de las unidades de auditoría interna de las medianas empresas dedicadas a la fabricación de calzado, recomienden a la administración la importancia de la evaluación del cumplimiento de las actividades para prevenir riesgos laborales encomendada a la Unidad de Recursos Humanos, utilizando como base la presente investigación, enfatizando los resultados que demuestran la fuga de dinero por la ocurrencia de accidentes laborales; y a la vez estudien y elaboren controles encaminados a prevenirlos.

b) Es necesario que se capacite al personal de la Unidad de Auditoría Interna, respecto a la prevención de accidentes laborales, además de la utilización del presente documento como material de apoyo para planeación y ejecución de auditorías operacionales en la Unidad de Recursos Humanos con el propósito de lograr los objetivos de auditoría interna y así alcanzar un

mayor nivel de eficiencia y eficacia en la realización de su trabajo.

c) Las empresas deben crear controles internos encaminados a prevenir riesgos laborales y elaborar el respectivo manual para la aplicación de éstos como un instructivo que le sirva a la Unidad de Recursos Humanos, asimismo, crear los mecanismos de supervisión para que el personal involucrado utilice los accesorios de protección requeridos dependiendo del tipo de labor que realicen en la empresa.

d) La seguridad es cuestión de sentido común, por ende, todos los trabajadores tienen que poseer la capacidad de identificar los peligros existentes en la empresa y denunciarlos para realizar su trabajo en condiciones seguras.

e) Los accidentes ocurridos en las empresas deben ser investigados, con la finalidad de determinar las verdaderas causas que les dieron origen, para corregirlas y de ese modo evitar accidentes similares en el futuro.

f) La administración de las empresas sujetas de estudio deben considerar la importancia que tiene disponer de un programa de seguros, que le proporcione la cobertura necesaria en casos de accidentes laborales.

Al detectar condiciones inseguras que provocan los accidentes, los incidentes, las pérdidas, las lesiones, los peligros y los riesgos; en las empresas se deben realizar inspecciones periódicas, las mismas deben ser realizadas por los responsables, con el fin de proteger tanto al trabajador como a la empresa.

g) La empresa debe crear conciencia en los empleados en general, a través de capacitaciones y entrenamiento adecuado; enfatizando que el buen funcionamiento de la seguridad e higiene le concierne a todos y lograr que se interesen y participen activamente en el desempeño correcto del trabajo. El mejoramiento del trabajo, la modificación de la conducta y la motivación son técnicas que contribuyen al desarrollo de acciones seguras.

h) Dado que a través del presente Trabajo de Graduación se está cubriendo la necesidad manifestada por los encuestados respecto a poseer un modelo para la planeación, ejecución e informe de auditoría en una evaluación a las actividades a cargo de las unidades de Recursos Humanos, relativas a los controles internos para la prevención de riesgos laborales, se sugiere aplicar el presente modelo adaptándolo según las necesidades de cada empresa.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- Luís Felipe, Pérez Torzón Auditoría de Estados Financieros, Teoría y Práctica, McGraw - Hill, Interamericana, Editores, S.A. de C.V. México 1999.
- Defliese, Jaenicke, Auditoria de Montgomery, Editorial Limusa, Gnospelius Sullivan, S.A. De C.V., Grupo Noriega Noriega Editores, 2a. Edición, México, 1997.
- Salvador Osvaldo Brand Diccionario de Economía, Editorial Jurídica Salvadoreña, El Salvador, 1994.
- Larry P. Bailey Guía de Auditoria, Miller, Harcourt Brace, Madrid, España, 1998.
- Erick L. Kohler Diccionario para Contadores, Unión Tipográfica, Editorial Hispano Americana, S.A. De C.V., México 1981.
- Raúl Rojas Soriano Guía para Realizar Investigaciones Sociales, Editorial Plaza y Valdés, S.A. de C.V., 8ª. Edición, México 1997.
- Grupo Océano Enciclopedia de la Auditoria, Editorial Océano, Barcelona España.

NORMATIVA LEGAL

Código de Trabajo

Editado por Lic. Ricardo Mendoza

Orantes Año 2006

Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social

ANEXOS

ANEXO No. 1**LISTADO DE EMPRESAS SUJETAS DE ESTUDIO**

2. Plásticos Duramas, S.A. de C.V.
3. Industrias Garbal, S.A. de C.V.
4. Ricarfelli, S.A. de C.V.
5. Industrias Laurent, S.A. de C.V.
6. Jubis Industrial, S.A. de C. V.
7. Fabril de Calzado Arca, S. A. de C. V.
8. Calzadora Técnica, S. A. de C. V.
9. Imbrisa, S. A. de C. V.
10. Industrias Fénix
11. Lopari S.A. de C.V
12. Calzado infantil, S.A. de C.V. (Dadys)
13. Zapatos Chitos, S.A. de C. V.
14. Taller Oscar Bolaños
15. Calzado Clará
16. Fabricación de Calzado José Martínez
17. Industrias Mima
18. Zapatería Gerwildo

ANEXO No. 2**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LAS UNIDADES DE AUDITORÍA INTERNA**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA**

Señores

Gerentes de Auditoría Interna

Medianas Empresas Industriales de Calzado

Reciban un grato saludo de nuestra parte, deseándoles éxitos en sus actividades empresariales.

Nosotros, estudiantes de la carrera de Contaduría Pública de la Universidad de El Salvador, por este medio solicitamos su colaboración a través de sus respuestas al siguiente cuestionario que será de utilidad para mejorar y fortalecer las evaluaciones al área de Recursos Humanos, con el fin de prevenir accidentes laborales y reducir los costos de operación de dichas empresas y además sustentar nuestro trabajo de graduación titulado: **"MODELO DE UNA AUDITORIA OPERACIONAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, REALIZADA POR LAS UNIDADES DE AUDITORIA INTERNA DE LA MEDIANA EMPRESA INDUSTRIAL, FABRICACIÓN CALZADO"** ; .

Toda la información proporcionada será manejada de manera confidencial y para usos exclusivamente académicos.

Agradeciendo de antemano su fina atención al presente, y no dudando de su colaboración,

Atentamente;

María del Carmen Ayala Cruz

Oscar Armando Melara Ramos

José Ulises Arias Chavarría

CUESTIONARIO

OBJETIVO GENERAL: Obtener información que contribuya a la investigación sobre el trabajo de la Unidad de Auditoría Interna en el Área de Recursos Humanos enfocado a la prevención de riesgos laborales en las Empresas dedicadas a la fabricación de Calzado.

El cuestionario va dirigido a Gerentes de Auditoría Interna, posee preguntas cerradas y abiertas, las cuales pueden ser contestadas a criterio del encuestado. (Subrayar, marcar X y/o complementar).

1. ¿Cuál es su nivel académico?

Licenciado en Contaduría Pública	_____
Licenciado en Administración de Empresas	_____
Licenciado en Economía	_____
Bachiller: Comercial _____; General	_____

2. ¿Qué controles está utilizando la empresa en el área de Recursos Humanos?

3. ¿A qué área considera que la administración le da mayor importancia con respecto a los controles de la prevención de riesgos laborales?

Financiera	_____
Operativa	_____
Contable	_____
Administrativa	_____

4. ¿Qué tipo de capacitaciones ha recibido durante el año en relación con la prevención de riesgos laborales?

5. ¿Qué aspectos a evaluar incluye dentro de la planeación anual de trabajo, respecto a la prevención de accidentes laborales?

6. ¿Considera necesario que se elabore un instrumento técnico que, de forma amplia y detallada, presente los procedimientos para la elaboración de la Planeación de Auditoria Operacional en el área de Recursos Humanos?

SI _____

NO _____

7. ¿Durante 2006 y 2007, se han dado algunos accidentes laborales que hayan afectado a empleados de la empresa y/o a la empresa misma?

2006: SI _____

NO _____

2007: SI _____

NO _____

8. ¿Qué tipo de accidentes de carácter laboral se han dado últimamente dentro de la empresa?

9. Si señaló la existencia de accidentes en las dos respuestas anteriores, ¿A qué atribuye la ocurrencia de los mismos?

10. ¿Tiene como política la Administración adquirir algún tipo de seguro que le de cobertura a la ocurrencia de accidentes laborales?

SI _____

NO _____

11. ¿Posee la empresa, y en particular el Departamento de Recursos Humanos, el Manual de Procedimientos relacionados a la Prevención de Accidentes Laborales?

SI _____

NO _____

12. ¿En el transcurso de 2006 y 2007 ha tenido la empresa inspecciones de parte de Instituciones que vigilen el cumplimiento de políticas relativas a la Higiene y Seguridad laboral?

Instituto Salvadoreño del Seguro Social SI ___ NO ___

Ministerio de Trabajo y Previsión Social SI ___ NO ___

¿Si su respuesta fue si, cuáles fueron los resultados?

13. ¿En materia de seguridad laboral que elementos considera para evaluar el nivel de riesgo de accidentes laborales dentro de la empresa?

14. ¿Tiene la empresa como política realizar exámenes médicos periódicos a sus empleados, con el fin de prevenir enfermedades profesionales?

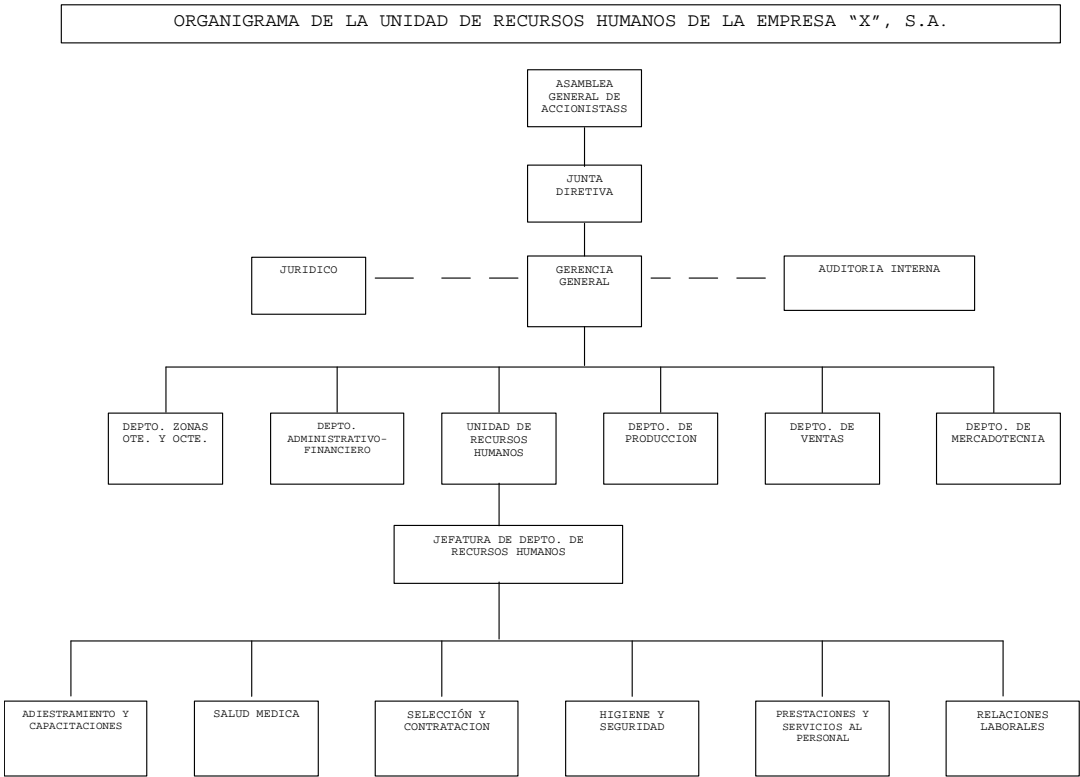
SI _____

NO _____

¡¡¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...!

ANEXO No. 3

ORGANIGRAMA DE LAS EMPRESAS SUJETAS DE ESTUDIO



ANEXO No. 4: PAPELES DE TRABAJO UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO. (EJEMPLO CON UN 60% DE REAL)

SIMBOLOGIA DE NIVEL DE CUMPLIMIENTO:

VERDE : Su nivel de cumplimiento es eficiente.

AMARILLO : Su nivel de cumplimiento es razonable, pero necesita alguna atención.

ROJO : Su nivel de cumplimiento es deficiente. Se reporta como hallazgo de auditoria.

EMPRESA " ABC, S.A."
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
ÁREA A EXAMINAR : RECURSOS HUMANOS
AREA ESPECIFICA A EXAMINAR: CONTROLES INTERNOS - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

No	COMPONENTE - PREGUNTA	CUMPLIMIENTO SI/NO		COMENTARIO
1	<u>AMBIENTE DE CONTROL</u> Verificación sobre si el personal de la empresa y en especial el de producción, conoce y tiene por escrito sobre cumplir el código de conducta y otras políticas, que consideran los niveles esperados de comportamiento ético, moral y de cumplimiento en lo relacionado a la prevención de riesgos.	X		Se observa que, no obstante de poseer sello de la Gerencia General, no posee la firma del Gerente.
2	Comprobación respecto a si a los empleados se les informa apropiadamente sobre qué	X		Se comprobó la existencia de documento donde el empleado se da por enterado del contenido del código de conducta, documento en el cual se

No	COMPONENTE - PREGUNTA	CUMPLIMIENTO SI/NO		COMENTARIO
	comportamiento es aceptable o inaceptable y qué hacer si se encuentran con algún comportamiento indebido.			visualiza la firma de Recibido de copia de dicho código.
3	Evaluando en qué medida se le proporciona al personal las oportunas capacitaciones que ayuden a mejorar el nivel de conducta relacionada a la prevención de riesgos laborales.		X	Mediante examen a los archivos de Recursos Humanos se comprobó que por el período de los años 2005 a marzo 2007, los empleados de la empresa solamente ha recibido una capacitación de salud e higiene ocupacional.
4	Comprobación de la existencia en expediente sobre las faltas cometidas por los empleados, sobre incumplimientos a los controles internos relativos a la prevención de riesgos laborales.		X	Además de los reportes de faltas, se procedió a consultar a algunos empleados respecto al incumplimiento de controles internos de prevención de riesgos laborales, obteniendo algunos nombres y luego el listado obtenido se verificó que de 20 nombre de empleados que incumplieron y enviados por producción solamente existen ocho. La Jefatura de Recursos Humanos manifiesta descuido de los empleados, lo cual redundo también en debilidades en la supervisión.
5	Verificación de la existencia de manual de puestos y evaluación del nivel de cumplimiento del mismo respecto al diseño y evaluación de los controles internos por parte de Recursos Humanos.	X		Se pudo comprobar que periódicamente la Jefatura de Recursos Humanos se reúne con la Gerencia Administrativa a fin de evaluar la validez de los controles internos. Así también existe evidencia de que, por lo menos cada tres meses, Recursos humanos procede a evaluar el cumplimiento de tales controles. Sin embargo, no le

No	COMPONENTE - PREGUNTA	CUMPLIMIENTO SI/NO		COMENTARIO
6	Comprobación sobre la existencia de documento en el cual se señala las responsabilidades aplicables a cada empleado de Recursos Humanos y evaluación de su cumplimiento.	X		<p>da seguimiento en el 100 % a las debilidades que detecta.</p> <p>Se pudo comprobar que existe documento que señala las responsabilidades de los empleados de Recursos humanos; sin embargo, tomando como base los señalado en el numeral 4, se puede aseverar algunos grados de debilidades de los empleados, incluida la jefatura respecto a sus niveles de supervisión.</p>
7	<p><u>VALORACION DE RIESGOS</u></p> <p>Verificación sobre el establecimiento de objetivos para Recursos Humanos y si los mismos se transmiten al personal, referentes dichos objetivos.</p>	X		Existe documento que establecen los objetivos generales y específicos al respecto; así también existe evidencia documental que tales objetivos son transmitidos al personal.
8	Comprobación si se está dando cumplimiento a que los objetivos de los controles internos relacionados a la prevención de riesgos laborales.			Los objetivos generales y específicos se están cumpliendo.
9	Comprobando si se han establecido estrategias que contribuyan a minimizar los riesgos laborales, que pudiesen afectar los objetivos establecidos, tanto para la empresa en general como para cada departamento de la misma.	X		Se pudo comprobar la existencia de documentos que establecen las estrategias encaminadas a minimizar los riesgos laborales.
10	Verificando sobre si las debilidades	X		No obstante que a la administración le han sido informadas las

No	COMPONENTE - PREGUNTA	CUMPLIMIENTO SI/NO		COMENTARIO
	o desviaciones de control interno de prevención de riesgo laboral detectadas hayan sido comunicadas a la administración superior, comprobando si ésta tomó las medidas correctivas correspondientes de manera oportuna.	X		debilidades y/o incumplimientos de controles internos, existen las que no fueron archivadas en los expedientes de los empleados que no fueron reportadas, lo cual origina desviaciones a los controles internos.
11	<p><u>ACTIVIDADES DE CONTROL</u></p> <p>Verificación sobre la inexistencia de incompatibilidad de funciones respecto a que el empleado encargado del diseño de controles internos de prevención de riesgos laborales no es el mismo que tiene la responsabilidad de evaluar su cumplimiento en los diferentes departamentos.</p>	X		Se pudo comprobar que, por razones de cantidad de personal que labora en Recursos Humanos, en algunos casos existe incompatibilidades, como es el caso, como en ciertas ocasiones (10 % de las evaluaciones a los controles internos) las evaluaciones fueron realizadas por el empleado que participa en su diseño.
12	Comprobación sobre la existencia por escrito de objetivos, políticas y procedimientos de control interno para la prevención de riesgos laborales y si los mismos han sido comunicados a las diferentes jefaturas.	X		Se logró comprobar que existen documentos que exponen los objetivos, políticas y procedimientos de controles internos. Así también, se comprobó que los mismos son transmitidos al personal.
13	Verificación sobre la existencia, eficiencia y aplicación de procedimientos de control interno de seguridad e higiene laboral que a continuación se detallan :		X	

No	COMPONENTE - PREGUNTA	CUMPLIMIENTO SI/NO		COMENTARIO
	<p data-bbox="373 264 772 289"><u>EN LA SALA DE PRODUCCIÓN:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="426 297 982 508">• Los lugares en que se encuentran transformadores, cables y/o dispositivos eléctricos de alto voltaje poseen señales de: Peligro, Alto, No pase, Acceso Restringido, etc. <li data-bbox="426 516 982 662">• El personal está usando permanentemente las mascarillas protectoras de las vías respiratorias y visuales, según corresponda. <li data-bbox="426 670 982 784">• El personal está utilizando los guantes protectores en aquellos lugares en que se ha establecido su uso. <li data-bbox="426 792 982 873">• Se le está dando la debida atención a los sistemas de ventilación. <li data-bbox="426 881 982 995">• Si se han estado haciendo revisiones periódicas del sistema eléctrico que llega a las máquinas operadoras. <li data-bbox="426 1003 982 1068">• Revisión permanente de lugares que no deben de tener humedades <li data-bbox="426 1076 982 1222">• Las máquinas son revisadas de forma previa a su utilización para asegurarse que no existe ningún riesgo al encenderse las mismas. <li data-bbox="426 1230 982 1312">• Existencia de botiquines de primeros auxilios en lugares de fácil acceso. 	<p data-bbox="1035 670 1066 695">X</p> <p data-bbox="1035 833 1066 857">X</p> <p data-bbox="1035 946 1066 971">X</p> <p data-bbox="1035 1060 1066 1084">X</p> <p data-bbox="1035 1222 1066 1247">X</p>	<p data-bbox="1161 329 1192 354">X</p> <p data-bbox="1161 540 1192 565">X</p> <p data-bbox="1161 1239 1192 1263">X</p>	<p data-bbox="1266 297 1869 467">No obstante de la existencia física de señales preventivas, estas se encuentran en fuerte deterioro o bien extremadamente sucias que no permiten verlas, lo cual posibilita los accidentes.</p> <p data-bbox="1266 508 1869 654">Se observó que, aproximadamente el 45 % de los empleados no usan de forma permanente las mascarillas protectoras, aduciendo que les incomodan.</p> <p data-bbox="1266 719 1822 743">Idem de resultado de item anterior.</p> <p data-bbox="1266 833 1869 889">Se observó y comprobó que su atención es a diario.</p> <p data-bbox="1266 930 1869 1011">Se comprobó la existencia de reportes que evidencia que las revisiones se efectúan cada 10 días.</p> <p data-bbox="1266 1044 1869 1255">Se observó la inexistencia de humedades en lugares que deben de estar secos. A través de observaciones al inicio de las jornadas laborales se comprobó el aseguramiento que efectúan los operadores de las máquinas.</p>

No	COMPONENTE - PREGUNTA	CUMPLIMIENTO SI/NO		COMENTARIO
14	<p><u>GENERAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificación de exámenes clínicos periódicos, a fin de asegurarse de la salud de los empleados. • Limpieza general de las oficinas, sala de producción y de ventas. • Prohibición de la colocación de objetos en lugares de alto riesgo (lugares altos en los cuales los objetos pueden caerles a los empleados) • Horarios de consultas flexibles, pero con pruebas <p>Comprobación sobre si Recursos Humanos procesa estadísticas de accidentes laborales y si dicha Unidad efectúa los análisis y acciones correspondiente a su minimización.</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>Se comprobó la existencia de medicamentos en los diferentes botiquines de primeros auxilios.</p> <p>No existe evidencia de que a los empleados se les efectúen exámenes clínicos de forma periódica; además, Recursos Humanos manifiesta que no se han realizado en los dos últimos años.</p> <p>Se comprobó la eficiencia en el aseo de los locales. Se observó que el personal acata la disposición.</p> <p>Los empleados manifestaron que, al existir pruebas, las consultas no tienen ninguna restricción. Se pudo verificar que Recursos Humanos procesa y notifica las estadísticas de sucesos de accidentes laborales</p> <p>Se pudo verificar la existencia de algunas debilidades en el Departamento de producción ya que no lo realiza cada 15 días como lo establecen las políticas de prevención de riesgos laborales, si no que lo efectúa cada 20 o 30 días,</p>
15	<p>Comprobación sobre si los diferentes departamentos están evaluando su propio cumplimiento de los controles internos de prevención de riesgos laborales e informando a Recursos Humanos respecto a los resultados obtenidos de dicha evaluación.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Se pudo verificar la existencia de algunas debilidades en el Departamento de producción ya que no lo realiza cada 15 días como lo establecen las políticas de prevención de riesgos laborales, si no que lo efectúa cada 20 o 30 días,</p>
16	<p>Verificación sobre si la</p>			

No	COMPONENTE - PREGUNTA	CUMPLIMIENTO SI/NO		COMENTARIO
	documentación relativa a accidentes laborales esté siendo debidamente archivada y que se restrinja el acceso al personal no autorizado.	X		aduciendo su jefatura falta de tiempo.
17	<u>MONITOREO</u> Verificando y evaluando la periodicidad con que se emite el reporte de resultados de evaluaciones a los controles internos de prevención de riesgos ocupacionales.	X		Se observa deficiencia en el manejo de los archivos: Algunos expedientes no se encuentran en orden de fácil acceso y utilización y/o no son archivados en el momento oportuno, manteniéndolos en diferentes escritorios.
18	Evaluación respecto a la existencia de documentación que respalde las evaluaciones realizadas al personal de Recursos Humanos, encargados de verificar el cumplimiento de controles internos de prevención de riesgos laborales, y si se detallan los resultados obtenidos de tales evaluaciones al personal y efectúe resumen del mismo.	X		No obstante de que se efectúa el envío de reportes de forma periódica, en algunos casos Recursos Humanos no lo hace de forma oportuna ya que los está remitiendo dos o tres días después de su elaboración. Fecha de elaboración comparada contra la fecha de recibido por la Gerencia Administrativa.
19	Verificación sobre si se tienen por escrito los procedimientos para la inducción del personal nuevo y si a esté le es entregado durante la inducción.	X		No existe evidencia de la Gerencia Administrativa efectúe, aparte de Auditoría Interna, las supervisiones sobre las actividades que se encuentran bajo la responsabilidad de Recursos Humanos. Por parte de la Gerencia Administrativa que se pretende no duplicar esfuerzos respecto a las actividades que realiza Auditoria Interna.
20	Evaluación respecto a si los objetivos plasmados en el plan de trabajo están siendo llevados a cabo	X		

No	COMPONENTE - PREGUNTA	CUMPLIMIENTO SI/NO		COMENTARIO
	por el personal de Recursos Humanos.			
	<u>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</u>			
21	Comparación de la secuencia de los reportes sobre diseños y evaluaciones al control interno de prevención de riesgos laborales efectuadas por Recursos Humanos y las fechas en que se emitieron, a fin de verificar la oportunidad de presentación de los mismos a la administración superior.	X		Se comprobó la existencia por escrito de los procedimientos para la inducción al nuevo personal contratado.
22	Cercioramiento sobre si los reportes mencionados en el numeral anterior, presentan evidencia de entregado y recibido, y si están siendo archivados de acuerdo a la fecha de emisión de los mismos.	X		Salvo lo señalado como debilidades en numerales anteriores, Recursos Humanos está cumpliendo los objetivos del período.
23	Evaluación respecto a si la estructura del reporte del Departamento de Recursos Humanos cumple con los requisitos mínimos de información necesaria para uso de la administración.	X		Salvo lo señalado en los numerales 4 y 17, los procedimientos aplicados son razonables.
24	Verificando si se hace uso de los medios de comunicación establecidos al interior de Recursos Humanos, ya sea que sen den en forma verbal o escrita.			Se comprobó que todos los reportes poseen fecha de recibido, tanto por parte de la recepción que hace Recursos Humanos como de la recepción que hace la Gerencia Administrativa; sin embargo, adolece de lo señalado en el procedimiento de auditoria No. 16.
25	Evaluando sobre el conocimiento que el personal tiene de los objetivos de			

No	COMPONENTE - PREGUNTA	CUMPLIMIENTO SI/NO		COMENTARIO
26	la Unidad de Recursos Humanos y si se efectúan reuniones al interior de la Unidad, a efecto de discutir el grado de cumplimiento que se les está dando.			Se considera que la estructura que poseen los formularios y contenidos de los reportes son aceptables.
27	Aplique cualquier otro procedimiento que considere necesario.			Se pudo comprobar que la comunicación de aspectos de importancia se realizan por escrito con firma de recibido.
	Prepare y presente el informe de los resultados obtenidos.			Se tuvo evidencia de la existencia de reuniones periódicas (con lapsos no definidos) en las cuales se discuten el cumplimiento de los objetivos de Recursos Humanos.

REFERENCIA

AUDITOR

SUPERVISOR O JEFE DE AUDITORIA

Debe recordar el lector que la cédula de trabajo anterior debe de entenderse como si se hubiese hecho a lápiz y luego transcrita de la forma en que se expone para mejorar su presentación en los papeles de trabajo.

DETERMINACIÓN HALLAZGOS Y ASPECTOS A CONSIDERAR DE CARTA DE GERENCIA.

HALLAZGOS:

1. No se esta dando la debida atención respecto a las capacitaciones al personal, referentes a conocimientos de salud e higiene ocupacional.
2. Existe negligencia por parte de Recursos Humanos en el manejo y control de los reportes de incumplimiento por parte de los empleados de la sala de producción.
3. Fuertes deficiencia en las señales preventivas de peligro.
4. Incumplimientos de supervisión respecto a que los empleados usen las mascarillas y guantes protectores.
5. No se están realizando exámenes clínicos al personal de la empresa.

6. Incumplimiento a la periodicidad en que la jefatura de producción debe de evaluar los cumplimientos a los controles internos por parte de su personal
7. Fuertes deficiencias en la aplicación de técnicas en los manejos de archivos.

PUNTOS DE OBSERVACIÓN PARA CARTA DE GERENCIA.

1. El documento con el cual se comprueba que el personal ha recibido el conocimiento de los contenidos del código de conducta carece de la firma de la Gerencia Administrativo y/o de Recursos humanos.
2. Recursos humanos no le está dando seguimiento a la aplicación de los manuales de puestos.
3. En algunas ocasiones, el mismo empleado diseñador de los controles internos de prevención de riesgos laborales es quien evalúa se efectividad, lo cual constituye incompatibilidad de funciones.
4. Los reportes de incumplimientos a los controles internos de prevención de riesgos laborales no están siendo enviados de manera oportuna por parte de Recursos Humanos.

5. La gerencia administrativa no efectúa evaluación de eficiencia en el área de recursos Humanos, excepto por las realizadas por Auditoría Interna.

AUDITOR

SUPERVISOR O JEFE DE AUDITORIA

NOTA: En el margen de cada hallazgo formulado o del punto de carta de Gerencia debe de referenciarse contra el informe de auditoria y con la carta de gerencia, respectivamente.

ANEXO No. 5: PROCESO PARA DETERMINAR EL RIESGO DE AUDITORIA

EMPRESA ABC, S.A.

UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

**FICHA DE INSPECCION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA
DETERMINAR EL RIESGO INHERENTE Y DE CONTROL.**

**Área a evaluar: CONTROLES INTERNOS DE PREVENSIÓN DE
RIESGOS LABORALES.**

OBJETIVO GENERAL:

Determinar el riesgo inherente y de control para estimar el nivel de confianza de los controles internos aplicados por la administración en la prevención de riesgos laborales.

No.	ELEMENTO	SI	NO
	<u>RIESGO INHERENTE</u>		
	INSTALACIONES		
1	Las paredes están limpias y en buen estado	✓	
2	Se le da mantenimiento al sistema de iluminación de forma eficiente.	✓	
3	Las señales de seguridad están visibles y correctamente distribuidas.	✓	
4	Extractores de calor y de humedad en mal estado.		✓
5	Ubicación y uso adecuado de extintores.	✓	
	SUELOS Y PASILLOS		
6	Los pasillos y zonas de transito están libres de obstáculos.	✓	
7	Las carretillas están aparcadas en lugares específicos para ello.	✓	
8	Escalera sin cinta antideslizante.	✓	

No.	ELEMENTO	SI	NO
	ALMACENAJE		
9	Material tóxico e inflamable expuesto al sol.	✓	
10	Poseen los estantes la estructura y solidez apropiada para soportar las cargas o esfuerzos a que están sometidos.	✓	
	MAQUINARIA Y EQUIPO		
11	Se encuentran limpias y libres en su entorno de todo material innecesario.	✓	
12	Frecuente recalentamiento de maquinas engomadoras y de inyección.	✓	
13	Tiene a su disposición y conoce las instrucciones del fabricante.	✓	
	HERRRAMIENTAS		
14	Están almacenadas en lugares apropiados para ello y en condiciones optimas.	✓	
	ESTRUCTURA ELECTRICO		
15	Se encuentra señalizada y enrejada la planta de energía eléctrica y su debido mantenimiento.	✓	
16	Los toma corrientes están colocados a una altura adecuada	✓	
17	Cables de alta tensión visibles, sin protección contra contactos eléctricos.	✓	
	EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO		
18	Se encuentran limpios y en buen estado.	✓	
19	Se guardan en lugares específicos y codificados para su fácil identificación.	✓	
	RESIDUOS		
20	Existen los medios de limpieza y personal necesario en cada área.	✓	

No.	ELEMENTO	SI	NO
<u>RIESGO DE CONTROL</u>			
1	Contienen los expedientes, la constancia de haber recibido el empleado la inducción respectiva.	✓	
2	Poseen cada departamento el manual de puestos, funciones y responsabilidades.	✓	
3	Se supervisa el uso adecuado de las herramientas e implementos de trabajo.		✓
4	Se verifica la correcta señalización de los lugares de alto riesgo.	✓	
5	Se supervisa al personal para que utilice permanentemente las mascarillas protectoras de las vías respiratorias y visuales según corresponda.		✓
6	Se deja constancia del mantenimiento periódico de la maquinaria.	✓	
7	Existe un reporte adecuado que muestre las infracciones y amonestaciones cometidas por un empleado, con respecto a las medidas de seguridad.	✓	
8	Se supervisa dentro de las instalaciones que no exista lugares con humedad.	✓	
9	Se realizan simulacros (incendios, terremotos, primeros auxilios) respecto a la prevención de riesgos laborales.		✓
10	Son transmitidos de forma escrita a todo el personal, el cumplimiento de los objetivos de controles internos relacionados a la prevención de riesgos laborales.	✓	
11	Existe una adecuada segregación de funciones entre las personas que diseñan y evalúan el cumplimiento de los procedimientos de control, relacionados a la prevención de riesgos laborales.	✓	
12	Se informa oportunamente la ocurrencia de algún accidente dentro del área de producción.	✓	
13	Se encuentra documentado el diseño y evaluación de los controles internos relacionados a la prevención de riesgos laborales.		✓

No.	ELEMENTO	SI	NO
14	Se aplican eficientemente los procedimientos de control interno sobre salud e higiene laboral.		✓
15	Recursos Humanos diseña y evalúa los procedimientos de seguridad e higiene laboral.	✓	
16	Se efectúan análisis de los resultados de las evaluaciones a los procedimientos de prevención de riesgos laborales.	✓	
17	Se encuentran debidamente archivados los expedientes sobre accidentes laborales o desviación de los controles internos.	✓	
18	Se encuentra disponible la información sobre los controles internos de prevención de riesgos laborales.	✓	
19	Recursos Humanos presenta a la jefatura inmediata de forma oportuna la información generada en las fechas establecidas sobre las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales.		✓
20	Los medios de comunicación que utiliza Recursos Humanos son lo suficientes para dar a conocer la información relativa a la prevención de riesgos laborales.	✓	
21	El personal de Recursos Humanos recibe capacitación sobre prevención de riesgos laborales que coadyuvan a reducir la ocurrencia de los mismos.	✓	
22	Las inspecciones de seguridad, contemplan, señalización, orden y limpieza, protección de máquinas y riesgos eléctricos, etc.	✓	
23	Se encuentran los botiquines de primeros auxilios en lugares de fácil acceso.	✓	
24	Las maquinas son revisadas de forma previa a su utilización para asegurarse que no existe ningún riesgo al encenderse las mismas		✓
25	Se hacen revisiones periódicas del sistema eléctrico que llega a las maquinas operadoras.	✓	
26	Verifica el departamento de Recursos Humanos periódicamente los exámenes clínicos del personal a fin de asegurarse de la salud de los empleados.		✓

No.	ELEMENTO	SI	NO
27	Se llevan registros de incapacidades del personal.	✓	
28	Efectúa Recursos Humanos revisiones periódicas sobre el mantenimiento de las señales de peligro.	✓	
29	Existe un archivo adecuado de los expedientes respecto a los accidentes investigados por las entidades que velan por la Seguridad e Higiene laboral.		✓
30	Se investiga la ocurrencia de accidentes para determinar las causas y tomar las medidas correctivas oportunas.	✓	

HECHO POR :	FECHA :
REVISADO POR :	FECHA :

PROCESO PARA CALCULAR EL RIESGO DE AUDITORÍA

Según los datos obtenidos:

a) Riesgo Inherente

Se tomaron 20 elementos o factores físicos susceptibles de riesgo; de los cuales 4 resultaron con debilidades

$$RI. = 4/20$$

$$RI = 0.25$$

Por tanto el Nivel de Confianza respecto al Control Interno: $1 - 0.25 = 0.75$

b) Riesgo de Control

Se seleccionaron 30 elementos de Control Interno implementados por la Administración, de los cuales 9 no se cumplen.

$$RC = 9/30$$

$$RC = 0.30$$

Entonces el Nivel de Confianza respecto al Control Interno:
 $1 - 0.30 = 0.70$

c) Riesgo de Detección

Partiendo de la formula General sobre el Riesgo de Auditoría se tiene:

$$RA = RI \times RC \times RD$$

El Departamento de Auditoría Interna estima un nivel de riesgo tolerable del 5%.

Despejando:

$$RD = \frac{RA}{RI \times RC}$$

Sustituyendo:

$$RD = \frac{0.05}{0.25 \times 0.30}$$

$$RD = \frac{0.05}{0.075}$$

$$RD = 0.67$$

Entonces:

Al obtener 4 debilidades que representan el riesgo inherente se multiplica por el porcentaje de confianza del riesgo de Control para el caso resulto el 70 %

$$4 \times 0.70 = 2.80$$

Por tanto: 4 (Errores Inherentes) - 2.80 (Errores de Control) = 1.20 errores que posiblemente no están siendo detectados por el control interno ni por el ambiente de control.

En Resumen: El resultado Obtenido del 67% como Riesgo de Detección indica que las pruebas de cumplimiento no sean capaces de detectar 1.2 errores. En tal sentido la confianza que se deposita en los procedimientos de control es del 33%, para lograr una confianza total del 95%.

De acuerdo a lo anterior, los resultados obtenidos son los siguientes:

1.2 errores por 0.67 = 0.80 (aproximado = 1.00) errores que no detectarían las pruebas de cumplimiento y/o sustantivas que se realicen a 20 documentos o procedimientos aplicados por la unidad de recursos humanos, o bien por los empleados en general de la empresa.