

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



TRABAJO DE GRADUACIÓN

**“LINEAMIENTOS PARA REALIZAR CONSULTORÍA DE AUDITORÍA INTERNA
PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN
ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR
RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA DEL ÁREA METROPOLITANA DE SAN
SALVADOR”**

Trabajo de Investigación Presentado por:

Barahona Escoto, Betssy Tatiana

Barahona Escobar, Irvin Adalberto

Gómez Quintanilla, Adela del Carmen

Para optar al grado de:

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA

Febrero de 2017

San Salvador,

El Salvador,

Centroamérica.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector : Msc. Roger Armando Arias Alvarado

Secretario General : Lic. Cristóbal Hernan Ríos Benítez

Decano de la Facultad de
Ciencias Económicas. : Lic. Nixon Rogelio Hernández Vázquez

Secretaria de la Facultad de
Ciencias Económicas. : Licda. Vilma Marisol Mejía Trujillo

Directora de la Escuela de
Contaduría Pública. : Licda. María Margarita de Jesús Martínez
Mendoza de Hernández

Coordinador General de
Procesos de Graduación Facultad
de Ciencias Económicas. : Lic. Mauricio Ernesto Magaña Menéndez

Coordinador de Seminario. : Lic. Daniel Nehemías Reyes López

Docente Director. : Lic. Carlos Ernesto Ramírez

Jurado Examinador : Lic. Carlos Ernesto Ramírez

: MAE. Félix Antonio Vásquez Chichilla

: Lic. Yovani Eliseo Sánchez Palacios

Febrero de 2017

AGRADECIMIENTO

Primeramente le doy gracias a Dios por permitirme haber concluido con éxito mi carrera de Lic. Contaduría Pública, gracias a mis padres Nelson Adalberto Barahona, Flor de María Escoto y mi abuela María Elba Escoto por ser la base fundamental de mi vida ya que con su apoyo y sus oraciones Dios me ha permitido llegar hasta este punto en el que me encuentro, también agradecer a mi novio Douglas Alejandro Javier Borja Galdámez de igual manera agradecer a nuestro asesor el Lic. Carlos Ernesto Ramírez y al Lic. Mauricio Ernesto Magaña por todo el apoyo brindado en nuestro trabajo de graduación

Barahona Escoto, Betsy Tatiana

Estoy muy agradecido con Dios y la Virgen por permitirme culminar una etapa más de mi vida, así también agradezco el sacrificio de mis abuelos Rosa Orbelia Escoto, Juan Francisco Barahona que gracias a sus oraciones Dios ilumino mi camino y mi Padre Nelson Adalberto Barahona que ha sido para mí la fuerza para seguir en mi carrera, gracias a mi esposa Blanca Noemi Argueta por el apoyo y comprensión que como estudiante hacemos ya que ella sabe muy bien lo difícil que es una carrera universitaria, agradecer además a toda mi familia que con abrazo, consejos y muchas oraciones me enseñaron el camino a seguir y triunfar en la vida, gracias a nuestro asesor Lic. Carlos Ernesto Ramírez por toda su ayuda en nuestro trabajo de graduación y al Lic. Mauricio Ernesto Magañas por sus asesorías quien fue parte fundamental en la culminación de nuestro trabajo de graduación.

Barahona Escobar, Irvin Adalberto

Inmensamente agradecida con Dios, por permitirme culminar mi carrera, en el cual ha sido una trayectoria donde él me ha sacado siempre adelante; a mis padres Hermer de Jesús Gómez Hernández y Berta Coralía Quintanilla de Gómez por su ayuda, comprensión y apoyo incondicional que siempre han estado presentes, a mis queridos abuelitos Santana Sánchez y Daniel Quintanilla por sus consejos, a mis hermanos y toda mi familia en general que han estado brindando su apoyo y sus oraciones que elevan a Dios por mí, también agradecer al Lic. Carlos Ernesto Ramírez y Lic. Mauricio Magaña por su ayuda y dirección en nuestro trabajo de graduación.

Gómez Quintanilla, Adela del Carmen

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	i
INTRODUCCIÓN	iii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA DE LA REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE CONSULTORIA EN LAS UNIDADES DE AUDITORIA INTERNA	1
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	5
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.4.1 Objetivo general	7
1.4.2 Objetivos específicos.	8
1.5 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	8
1.5.1 Hipótesis de trabajo	8
1.5.2 Determinación de las variables	8
1.6 LIMITACIONES AL TRABAJO.	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, TECNICO Y LEGAL	10
2.1 ESTADO ACTUAL AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA.	10
2.2 CONCEPTOS	11
2.3 AUDITORÍA INTERNA	12
2.3.1 Importancia	13
2.3.2 Alcance de auditoría interna	13
2.3.3 Alcance de la actividad de consultoría en auditoría interna	14
2.3.4 Ventajas y requisitos	15
2.3.5 Requisitos del trabajo de auditoría interna	16
2.4 CONSULTORÍA COMO PARTE DE UN ÁREA ESPECÍFICA DE AUDITORÍA INTERNA	16
2.5 ENFOQUE DE LA AUDITORÍA INTERNA EN COSO	17
2.5.1 Técnicas de evaluación del control interno	18
2.6 EL SECTOR RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA DE LA ZONA METROPOLITANA	19
2.6.1 Clasificación de los restaurantes en el área metropolitana de San Salvador.	21

2.6.2	Entorno del sector restaurantes de comida rápida	22
2.6.3	Problemas comunes en el sector restaurantes de comida rápida	24
2.7	CUMPLIMIENTO DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACION ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA EN EL SECTOR RESTAURANTES.	25
2.7.1	Presentación del cálculo de liquidación según su normativa	26
2.7.2	Detalle del cálculo para determinar la indemnización del retiro voluntario.	28
2.7.3	Calculo contable según normativa técnica.	29
2.8	MARCO LEGAL	30
2.8.1	Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.	30
2.9	MARCO TECNICO	33
2.9.1	Normas Internaciones para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna	33
2.9.2	Normas Internacionales de Información Financiera	38
2.9.3	Norma Técnica de Alimentos De El Salvador	38
	CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	39
3.1.	ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACION	39
3.1.1	Enfoque	39
3.1.2	Tipo de estudio.	39
3.2	DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL.	39
3.2.1	Espacial.	39
3.2.2	Temporal.	39
3.3	SUJETOS Y OBJETOS DE ESTUDIO.	40
3.3.1	Unidades de análisis	40
3.3.1	Población y marco muestral	40
3.3.2	Variables e indicador	41
3.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN Y DE MEDICIÓN	41
3.4.1	Técnicas y procedimientos para la recopilación de la información.	41
3.4.2	Bibliografía utilizada	42
3.4.3	Instrumento de medición.	42
3.5	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.	43
3.6	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	43

3.7	DIAGNOSTICO.	47
	CAPITULO IV: LINEAMIENTOS PARA REALIZAR CONSULTORÍA DE AUDITORÍA INTERNA.	49
4.1	PLANTEAMIENTO DEL CASO PRÁCTICO	49
4.2	ESTRUCTURA DE LINEAMIENTOS A REALIZAR PARA CONSULTORÍA SEGÚN NIEPAI.	56
4.3	DESARROLLO DEL CASO PRÁCTICO	58
4.3.1	Desarrollo bajo un enfoque normativo y legal	59
4.3.2	Desarrollo bajo un enfoque normativo	63
4.3.3	Casos prácticos para una consultoría de cumplimiento.	65
4.3.4	Comunicación de resultados	69
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
	BIBLIOGRAFIA	85
	ANEXO	87

RESUMEN EJECUTIVO

La importancia de la consultoría en una entidad es agregar valor, aportando un enfoque sistemático de las aéreas de gobierno, riesgo y control; no obstante el trabajo de consultoría no deja de enriquecer aún más el trabajo de auditoría interna dando a esta última un valor agregado adicional.

La actividad de consultoría como herramienta al logro de la eficacia y eficiencia de los procesos de una compañía y en la gestión de riesgos que afecten el porvenir de las entidades del sector restaurantes, el cual se fundamenta en el enfoque del ambiente financiero y el ambiente social. Con el propósito principal de brindar lineamientos aplicados a las funciones de auditoría interna y al cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. De esta forma contribuir a mejorar los servicios que los profesionales de auditoría interna ejecutan.

En tal sentido, se diseñó un marco teórico que incluya la normativa técnica y legal aplicable a la actividad de consultoría en auditoría interna y el cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, posteriormente, se desarrollará una investigación de campo centrada a las unidades de auditoría interna respecto a la evaluación que realizan para la ejecución de asesoramientos de cumplimiento de ley y a los trabajadores, y el cometimiento de fraude de las compañías del sector restaurantes.

La auditoría ya no comprende sólo los controles tradicionales, también parte en la búsqueda de proteger los activos de la organización, audita el cumplimiento de normativas, políticas y directrices, y principios fundamentales de gestión de empresas, en todo lo correspondiente a la calidad de los productos y servicios, niveles de satisfacción de los clientes, eficiencia de los

procesos administrativos y productivos. En el caso de la calidad el auditor interno no procederá a efectuar mediciones o controles de calidad, su función en este caso es la de verificar la existencia de dichos controles y los mismos son correctamente llevados a cabo. En el caso de los procesos administrativos y productivos deberá contarse con auditores capacitados debidamente en dichas áreas y sus informes tendrán un enfoque de asesoramiento.

Debido a las visibles irregularidades cometidas con los trabajadores es que se fomenta una retribución obligatoria para el empleado por parte del patrono. Con el propósito de subsanar muchas de las decadencias de las personas que viven en El Salvador.

La implementación de esta ley abarca muchos aspectos pero solo una variable es la que destaca y está es el tiempo mínimo que debe de cumplir el trabajador para poder ser acreedor de este beneficio.

Al entrar en vigencia la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, las empresas deben cumplir con dicha regulación para no recaer en multas o problemas legales a futuro, es por ello que surge la necesidad de una consultoría para resolver las diferentes problemáticas que se presenten en la aplicación de esta ley.

INTRODUCCIÓN

En la investigación que se plantea se busca profundizar en el proceso de la realización de consultoría al cumplimiento de la Ley de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el sector restaurantes. La aplicación de una ley es necesaria para una entidad, y esta puede generar efectos para asegurar el funcionamiento del principio de negocio en marcha.

El contenido del presente trabajo se desglosa de la siguiente manera:

En el capítulo uno se plantea todo lo relacionado a los antecedentes de la problemática, los objetivos que se persiguen, así como, su alcance y las limitaciones de la investigación.

El capítulo dos comprende la indagación teórica, técnica y legal, lo cual facilita la comprensión al tema, dándose a conocer los antecedentes de cómo es necesario lineamientos para la realización de consultoría para el cumplimiento de ley, tomando en cuenta los requisitos de ella y el cálculo debido de la prestación económica correspondiente en dicho sector donde se da mucha fluidez de personal.

El capítulo tres contiene la metodología de la investigación y el diagnóstico realizado, determinando el tipo de investigación que se realizó, las unidades de análisis, el universo con el que se contó, como también las técnicas e instrumentos que permitieron la recolección la información y así analizarla e interpretarla, obteniendo los resultados posteriormente se conoce las características en que se encuentra la situación de la problemática mediante el diagnóstico realizado.

El capítulo cuatro comprende del planteamiento de una propuesta de lineamientos para realizar una consultoría en el cumplimiento de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia

Voluntaria, aplicándose a unos supuestos que demuestran diferentes situaciones donde se ve la necesidad de una consultoría para dichos casos y así darle una solución presentando un informe respectivo.

Se incluyen también conclusiones y recomendaciones que se determinaron haciendo uso de la información recopilada a través de la investigación bibliográfica y de campo. Finalmente, se incluye la bibliografía utilizada y dos anexos, y otra información que se consideró necesaria para la comprensión del tema desarrollado.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA DE LA REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE CONSULTORIA EN LAS UNIDADES DE AUDITORIA INTERNA.

En el año 2014 se aprueba la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que entró en vigencia el 01 de enero del 2015 (En el desarrollo de la investigación se entenderá como Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria por sus siglas LRPERV). Toda empresa desea tener un ambiente laboral estable pero es inevitable que alguno de sus empleados se quieran retirar, ya sea por mejorar su situación económica, con un mejor empleo o por otras razones.

Previo a la aprobación y aplicación de la LRPERV, el Código de Trabajo regulaba el tratamiento relacionado ante una situación de renuncia por parte del trabajador, “entre las causales de terminación del contrato laboral se encuentran las establecidas por mutuo consentimiento de las partes involucradas, o por renuncia que sin necesidad de la aceptación del patrono, produce sus efectos” (Codigo de Trabajo, 2016), sin embargo existen entidades que por políticas administrativas toman la decisión de remunerar o no en concepto de compensación un bono por los años laborados.

Debido a esta situación y durante los años de gobierno del presidente de la Republica de El Salvador Carlos Mauricio Funes Cartagena, se implementa una ley orientada a beneficiar a las personas que han laborado por dos años o más dentro de una misma compañía, sin embargo y aunque dicha ley este orientada a proteger a través de un beneficio económico el porvenir de las familias, los patronos siguen aprovechando la falta de información que existe de parte de los trabajadores respecto a la LRPERV, quienes a su vez, se conforman con las explicaciones que la

administración les brinde sobre las condiciones con las que se darán por terminado el contrato y la relación entre patrono y trabajador, las cuales están reguladas en el Código de Trabajo.

La problemática del incumplimiento de la LRPERV puede observarse en los restaurantes de comida rápida en la actualidad, las unidades de auditoría interna mejoran los procesos de gobierno a través de consultoría, no obstante dentro de los alcances existen desviaciones que no aseguran brindar consultas que agregue valor, es evidente que la ausencia de lineamientos limitan al auditor a realizar asesoramientos dirigidos al cumplimiento de la citada Ley.

Debido a dicha situación, las compañías presumen desconocimiento amparadas en dos puntos; el enfoque financiero y social, bajo esta temática, se analizan las variables expuestas que generan confusión entre lo realmente aceptable para los empleados del sector servicio y lo inapropiado en la aplicación del cumplimiento de normas y leyes específicas de los trabajadores y de la aplicación de auditoría interna. Muchas de estas entidades reconocen que parte de su incumplimiento está orientado en los costos asumidos que generan resultados negativos en sus operaciones, desde la contratación de especialistas actuariales que se encarguen de realizar los cálculos respectivos para el reconocimiento de la provisión por renuncia voluntaria, así como los gastos tomados para las funciones de sus operaciones diarias y para la cobertura de las implicaciones de la ley en referencia.

Desde este enfoque se refleja la participación de la unidad de auditoría interna, son ellos los que desde perspectivas profesionales ofrecen al patrono una recomendación ante riesgos atribuidos en un período. Su importancia se deriva de la necesidad de establecer los parámetros necesarios para identificar factores externos e internos que puedan llegar a afectar de forma directa e indirecta los beneficios económicos de las compañías dedicadas a prestar este servicio de comida

rápida. En la actualidad se puede observar que son estas unidades las que carecen de mayor rigidez en las elaboraciones de planes de trabajo que permita crear lineamientos necesarios para la prestación del servicio de consultoría. Por esa razón el Consejo de Vigilancia de la Profesión de la Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA) hace un atento llamado a todos los profesionales que prestan servicios de contaduría y auditoría para asegurar el cumplimiento de esta ley. Sin embargo en las entidades siguen acumulando errores que inciden en el incumplimiento de la LRPERV. Por ejemplo, asumir que las normas establecidas, reglamentos y políticas de una compañía sobre pasan lo estipulado en una ley.

Así pues, se ve la necesidad de realizar asesorías de cumplimiento a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, que permitan orientar desde las unidades de auditoría interna a las entidades del sector restaurantes de comida rápida en El Salvador.

Desde los inicios de la industria de restaurantes existió un déficit en la aplicación de normas y lineamientos que regulen el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, por parte de las unidades de auditoría interna de los restaurantes del sector de comida rápida, y la desconsideración del patrono de no reconocer económicamente el tiempo laborado, nace la necesidad de implementar una ley que proporcione un beneficio económico que compensé el tiempo dedicado a una compañía.

Al inicio de aplicación de la LRPERV el enfoque con el que se debe orientar su tratamiento causa temor y desconcierto a la aplicación que por parte de la administración deben efectuar respecto de los cálculos necesarios para establecer el monto a estimar en concepto de compensación laboral, además del visible incremento de los costos que pueden afectar los resultados de una compañía, se muestra una inseguridad de la estabilidad laboral de los empleados

que de forma colectiva pueden presentar su renuncia y que no solo generan gastos sino también desequilibrio de procesos dentro de una empresa. El Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría, en su resolución 5/2016, presentó la aplicación contable de la LRPERV y las bases legalmente adoptadas en El Salvador, incluyendo los requisitos para auditoría sobre las estimaciones contables, y anuncia la responsabilidad que como contadores públicos obtendrán al intervenir para dictaminar las obligaciones profesionales que deben observar los comerciantes, de conformidad con las regulaciones legales aplicadas al tratamiento de los beneficios a empleados. Todos los profesionales de auditoría y contaduría pública deben de acatar lo antes mencionado, bajo esas circunstancias las unidades de auditoría se ven en la necesidad de implementar lineamientos adecuados que permitan ejecutar inspecciones dentro de la administración para determinar los riesgos inherentes a la aplicación y al incumplimiento de esta Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Vale la pena resaltar que el desconocimiento que los trabajadores han mantenido hacia los beneficios que contrae el nuevo marco legal, son la principal causa de cometimiento de fraude por parte de las compañías que infringen el mandato en las leyes descritas y en lo establecido por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de la Contaduría Pública y Auditoría; al no otorga el beneficio económico correspondiente por los años de servicios prestados, de igual forma las unidades de auditoría interna carecen de aplicación de consultorías dirigidas al cumplimiento de leyes, lo que conlleva el actuar inadecuado de estas entidades en la actualidad. Con la ausencia de orientación para las compañías como para los trabajadores, se acreditó la importancia de guiar tanto a las personas que laboran en el sector restaurantes, como a las empresas que deben de aplicar la Ley de Renuncia Voluntaria con el único propósito de crear resultados positivos en las entidades

que se ven sometidas al cumplimiento de esta y agregar valor a las funciones de auditoría interna en sus consultorías.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

A partir de los antecedentes y características planteadas se procede a la formulación del problema en los siguientes términos:

¿Cómo afecta la ausencia de lineamientos como instrumento de consultoría desarrollada por la Unidad de Auditoría Interna en el cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria para las empresas dedicadas a la prestación de servicios de restaurantes de comida rápida del área metropolitana de San Salvador?

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Precedentemente no ha sido tema de investigación enfocado en el área de auditoría interna, es por ello que la implementación de lineamientos como instrumento para realizar consultoría acumulará valor al proceso y generará eficiencia y eficacia en el desarrollo de una asesoría de cumplimiento de ley. Los profesionales con experiencia y sin ella contarán con una herramienta que les facilite identificar riesgos y establecer procesos que pudieran no haberse considerado en consultorías anteriores. A su vez les permitirá brindar las recomendaciones adecuadas en menor tiempo, con la finalidad de evitar sanciones que pueden llevar a la empresa a perder prestigio en el sector servicio, y con el propósito de evitar el incremento de costos y gastos que perjudiquen la estabilidad financiera y así mismo perjudicar a familias que dependen del funcionamiento de ello.

Cabe resaltar que la investigación es factible porque se posee las herramientas bibliográficas correspondientes, entre ellas se tiene:

- Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y la resolución 5/2016 del Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría.
- Bibliografía proporcionada por la Escuela de Contaduría Pública a través del campus virtual y lecturas sobre Metodología de la Investigación, Edición Mc. Graw Hill-Interamericana de México, S.A de C.V., 1991, Autor: Roberto Hernández Sampieri,
- Código de Trabajo, el Código Civil
- Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIEPAI).
- Sección 28 NIIF para Pymes

Con respecto al campo de investigación la empresa en estudio facilito la información adecuada, la formulación de cuestionarios y entrevistas orientadas a dicha investigación son la guía idónea para la creación de los lineamientos de aplicación e implementación, considerando el papel que desempeña el auditor interno en este campo, con el único fin de aportar recomendaciones en tiempo y dentro de los alcances definidos por las unidades de auditoría interna.

Se tiene el equipo técnico necesario, sin mencionar que todos los integrantes del grupo de trabajo cuentan con la capacidad de subsanar los gastos que surjan a través del periodo de la investigación, también se dispone de la ayuda y asesoramiento por parte de los catedráticos encargados de los grupos de seminarios impartidos por la Escuela de Contaduría de la UES, y de

la ayuda indispensable de los facilitadores y especialistas en auditoría interna. Así como también el asesoramiento por parte de los coordinadores del proceso de graduación. De igual forma se ha adquirido el apoyo de una de las empresas del sector restaurantes de comida rápida con especialidad en aves, la cual proporcionará la información necesaria para dicha investigación.

La propuesta de implementar lineamientos para realizar consultorías está orientada a brindar a los auditores internos del sector restaurantes de comida rápida del área metropolitana de San Salvador a disponer de una herramienta que les permita ejecutar consultorías de cumplimiento de ley, y las empresas de sector servicio de restaurantes tendrán el beneficio de corregir con la brevedad posible las fallas de control que originan sanciones, obligaciones legales y un efecto negativo en el principio de negocio en marcha, también pueden minimizar costos al ejecutar controles que permita un ambiente laboral estable y de confort para los trabajadores. Asimismo los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública de la Universidad de El Salvador que se forjan para ejecutar la profesión de contaduría pública y auditoría interna podrán disponer de lineamientos que permitan mejorar y enriquecer sus conocimientos sobre el sector y sobre la especialidad de auditoría.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Presentar lineamientos de auditoría interna para brindar una consultoría enfocada al cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de las empresas de servicio de restaurantes del área metropolitana de San Salvador.

1.4.2 Objetivos específicos.

✓ Realizar estudios de campo que permitan identificar si los trabajadores conocen los beneficios conferidos en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

✓ Analizar la situación del sector servicios de restaurantes en concepto de renunciadas masivas de parte del trabajador.

✓ Indagar si los responsables de la administración manejan el cálculo pasivo laboral, si cuentan con una plataforma prediseñada para ello, o si cuentan con un perito valuador para el manejo de este.

✓ Crear lineamientos de auditoría interna para ejecutar consultorías de cumplimiento de ley basados en los parámetros establecidos en la norma de aplicación de auditoría interna NIEPAI.

1.5 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis de trabajo

Elaborar lineamientos para la realización de consultorías en base a requerimientos técnicos y legales, contribuiría con los profesionales de auditoría interna y a las compañías del sector de restaurantes a evaluar el cumplimiento de la ley de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y a prevenir los riesgos de negocio en marcha.

1.5.2 Determinación de las variables

✓ Variable independiente: Ausencia de lineamientos

✓ Variable dependiente: Auditores internos

1.6 LIMITACIONES AL TRABAJO.

✓ En la realización del trabajo de investigación no fue posible analizar el cien por ciento de la muestra debido a que algunas de ellas se encontraban en zonas con alto índice de criminalidad, lo que atribuye un riesgo en la vida de los integrantes del grupo de trabajo.

✓ En el proceso de investigación de campo no fue posible obtener el cien por ciento la información requerida o al menos la necesaria para el grupo de trabajo ya que algunos elementos de la muestra no brindaron toda la información requerida por el equipo, ya que manifestaron que dicha información es de carácter confidencial o que el encargado de esa información no se encontraba presente, lo que influye en el alcance de la investigación.

✓ Los horarios para realizar las entrevistas no fueron adecuados para el grupo de trabajo, por lo que no fue posible entrevistar a las personas indicadas, no obstante la información que se obtuvo es parte representativa de la muestra.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, TECNICO Y LEGAL

2.1 ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA.

Las unidades de auditoría interna realizan trabajos en ambientes legales, y culturales diversos dentro de diferentes organizaciones dependiendo de las necesidades de la compañía que varían según tamaño, clasificación del sector y estructura organizativa, en el cual ven la necesidad de mantener un control permanente y más eficaz, es decir, conjunto de medidas, políticas y procedimientos establecidos en las empresas para proteger y minimizar las posibilidades de fraude, incrementar la eficiencia operativa y optimizar la calidad de la información financiera.

En El Salvador, el ente regulador de esta profesión de auditoría es el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCA), además hay instituciones específicas encargadas de acreditar y asesorar a los futuros profesionales, entre ellos el Instituto de Auditoría Interna, fundada en el 2007, que nace con el fin de promover y fortalecer la práctica profesional de auditoría interna, además este organismo forma parte de la Federación Latinoamericana de Auditoría Interna (FLAI), institución autónoma e independiente que agremia a los principales institutos de auditoría de América Latina y se dedica a consolidar la profesión para que cumpla con sus responsabilidades ante la sociedad.

En el desarrollo de la auditoría interna se ejecutan dos tipos de actividades de aseguramiento y de consultoría en el que sin restricción se desempeñen manteniendo como objetivo principal lograr el cumplimiento por parte de la dirección de sus funciones y responsabilidades. La ejecución de la especialización de consultoría en auditoría interna se

considera consejos que se desarrollan a medida que un ente jurídico haga solicitud de estos servicios, es por esa razón que tanto el alcance como la naturaleza en la que se procederá a desarrollar una actividad de asesoría estarán dadas por los acuerdos pactados con la persona o grupo que busca los servicios de consultoría, en esta posición el profesional de auditoría interna no asumirá responsabilidades de gestión y deberá mantener la objetividad en todo momento. “La objetividad requiere que los auditores internos no subordinen su juicio sobre sus asuntos de auditoría a otras personas” (The Institute of Internal Auditors, 2013). En la actualidad la auditoría interna es una necesidad más que una sugerencia, y su incidencia se refleja a diario en el desarrollo de las compañías del sector restaurantes en El Salvador.

2.2 CONCEPTOS

Auditoría interna: El Instituto de Auditores Internos de los Estados Unidos define la auditoría interna como “una actividad independiente que tiene lugar dentro de la empresa y que está encaminada a la revisión de operaciones contables y de otra naturaleza, con la finalidad de prestar un servicio a la dirección” (Instituto de Auditoría Interna, s.f.). También se puede definir como un control de dirección que tiene por objeto la medida y evaluación de la eficacia de otros controles de una compañía.

Preaviso: Formato descriptivo de aviso de renuncia otorgada al patrono con quince o treinta días de antelación con la que se dará por entendido la renuncia voluntaria.

Multiplicidad de renuncia: Presunción masiva de renunciaciones en un mismo período de ejecución, en donde dos o más trabajadores piden su hoja de finiquito por renuncia voluntaria.

Retroactividad: Se refiere a que el beneficio no será otorgado a las personas que habiendo efectuado su renuncia antes de la fecha puesta en vigencia la presente ley no será acreedor de los beneficios otorgados por la misma.

2.3 AUDITORÍA INTERNA

La auditoría interna surge con posterioridad a la externa a medida que los entes jurídicos proveen el modernismo a nivel industrial de las compañías y con ello asumen la necesidad de mantener un control permanente y eficaz en la empresa. Con anterioridad, se ejercía directamente a la dirección de la entidad por medio de un permanente contacto con sus mandos intermedios, y hasta con los empleados de ella misma. A medida que la tecnología y el modernismo en desarrollo de los negocios y por ende de la economía avanza, esta peculiar forma de ejercer la revisión ya no es posible, de ahí surge la emergencia de crear unidades especializadas en auditoría interna.

La necesidad de la auditoría interna se pone de manifiesto en una sociedad a medida que esta aumenta en volumen, extensión geográfica y complejidad y hace imposible la inspección directa de las operaciones por parte de la dirección.

Es fundamental considerar de quién debe depender el auditor interno. En una organización dependerá directamente del dueño de la misma o de un comité. En una gran comercio deberá depender de un Comité de Control Interno, en donde los miembros no ejerzan funciones ejecutivas. Es elemental que los miembros de la auditoría interna no tengan relaciones con la Gerencia de Personal, para temas como búsqueda y contratación de personal de auditoría, para planes de capacitación, jerarquización, liquidación y pago de sueldos, vacaciones o permisos especiales,

entre otros, tampoco deberá tener relaciones comerciales con el ente para el cual trabajen. De esta forma, se protege la total independencia de criterio y observación.

2.3.1 Importancia

Además de los requisitos de cumplimiento por parte de los profesionales que ejercen la actividad de auditoría interna al acoplarse a las normas éticas de la profesión. El auditor interno proporcionará un mejor uso de las capacidades y experiencias para una evaluación más efectiva del control interno, también la investigación de casos especiales que a través del trabajo en equipo mejoran la calidad de la prestación de servicio, no solo en consultoría dado que optimiza los procedimientos logrando de tal forma controles, propuestas, análisis e informes de mayor calidad y disminuyendo los costos a cubrir por las compañías que aplican la consultoría como parte de auditoría interna.

La consultoría debe tener como propósito agregar valor a la organización, aportando un enfoque sistemático de las áreas de gobierno, riesgo y control; no obstante, el trabajo de consultoría no deja de enriquecer aún más el trabajo de auditoría interna dando a esta última un valor agregado adicional.

2.3.2 Alcance de auditoría interna

La auditoría ya no comprende solo los controles tradicionales, sino parte en la búsqueda de proteger los activos de la organización, audita el cumplimiento de normativas, políticas y directrices, y principios fundamentales de gestión de empresas, en todo lo correspondiente a la calidad de los productos y servicios, niveles de satisfacción de los clientes, eficiencia de los procesos administrativos y productivos. En el caso de la calidad el auditor interno no procederá a

efectuar mediciones o controles de calidad, su función en este caso es la de verificar la existencia de dichos controles y los mismos son correctamente llevados a cabo. En el caso de los procesos administrativos y productivos deberá contarse con auditores capacitados debidamente en dichas áreas y sus informes tendrán un enfoque netamente de asesoramiento.

Además deberá entenderse los efectos que en el control interno tienen las siguientes nuevas maneras de operar:

- a. Utilización de internet
- b. Uso de redes informáticas
- c. Globalización de los mercados
- d. Cuadro de Mando Integral
- e. Contribuir en la eliminación de desperdicios y despilfarros, contribuyendo con su asesoramiento a la mejora de los procesos y actividades

2.3.3 Alcance de la actividad de consultoría en auditoría interna

La actividad de auditoría interna reúne la información necesaria para soportar las evaluaciones desarrolladas mediante múltiples trabajos de auditoría. Los profesionales que desenvuelven en esta área pueden proporcionar servicios de consultoría relacionados a operaciones de las cuales hayan sido previamente responsables. Si se tuvieran impedimentos potenciales a la independencia u objetividad relacionados con la proposición de servicios de consultoría, deberá declararse esta situación al cliente antes de aceptar el trabajo.

Al desempeñar encargos de consultoría, los auditores internos deben asegurar que el alcance del trabajo sea suficiente para cumplir los objetivos acordados. Si se encontraran restricciones al alcance durante el desarrollo, estas limitaciones deberán tratarse con el cliente para determinar si se continúa con lo encomendado. Durante las actividades de consultoría, deben considerar los controles consistentes con los objetivos de la labor y estar alertas a los asuntos de control significativos.

Por ello el realizar las auditorías se debe de emplear el mejor uso de los recursos a un mayor nivel de calidad y en plazos apremiantes resulta fundamental. Para ello deben concentrarse la utilización de los recursos de la forma más eficiente posible, los controles deben centrarse en cuestiones o elementos significativos y con un creciente impacto en la organización.

2.3.4 Ventajas y requisitos

En la ejecución de la auditoría interna se presenta ventajas y requisitos que se establecen durante el ejercicio de la profesión de consultoría y aseguramiento en las compañías que cuentan con unidades especializadas dentro de ellas están:

- a. Brinda ayuda de carácter primordial a la dirección al evaluar de forma relativamente independiente los sistemas de organización y de administración.
- b. Facilita una evaluación global y objetiva de los problemas de la empresa, que generalmente suelen ser interpretados de una manera parcial por los departamentos afectados.
- c. Pone a disposición de la dirección un profundo conocimiento de las operaciones de la empresa, a través de la valuación y verificación de los datos financieros y del cumplimiento de leyes.

- d. Favorece la protección de los intereses y bienes de la empresa frente a terceros.

2.3.5 Requisitos del trabajo de auditoría interna

- a. Las revisiones deben ser efectuadas por personas que posean conocimientos técnicos adecuados y capacitación como auditores.
- b. El auditor debe mantener una actitud mental independiente.
- c. Tanto en la realización del examen como en la preparación del informe debe mantenerse el debido rigor profesional.
- d. El trabajo debe planificarse adecuadamente ejerciéndose la debida supervisión por parte del auditor de mayor experiencia.
- e. Debe obtenerse suficiente información (mediante inspección, observación, e investigación) como fundamento del trabajo.

2.4 CONSULTORÍA COMO PARTE DE UN ÁREA ESPECÍFICA DE AUDITORÍA INTERNA

La consultoría enriquece el valor agregado de la Auditoría Interna; algunas veces dicha consultoría es el resultado directo de los servicios de auditoría, pero también los servicios de auditoría pueden estar generados por el servicio de consultoría.

Los servicios de consultoría pueden mejorar el entendimiento que tenga el Auditor Interno de los procesos de negocios para efectos de su Plan de Trabajo Operativo Anual y los servicios de auditoría a ejecutar en los procesos del negocio. La función de consultoría no debe afectar la objetividad del auditor o la actividad de la auditoría interna. La función de la auditoría interna no

es una función de toma de decisiones gerenciales. Las decisiones de adoptar o implementar las recomendaciones de una consultoría deben tomarla la administración y en consecuencia la objetividad de la auditoría interna no debería verse afectada por las decisiones tomadas por dicha administración.

La comunicación sobre los avances y resultados de los trabajos de consultoría serán diversas en su forma y contenido ya que estos dependerán de la necesidad que tengan las organizaciones o usuario.

2.5 ENFOQUE DE LA AUDITORÍA INTERNA EN COSO

El control interno tiene la función de salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitando desembolsos indebidos de fondos y ofreciendo la seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización. Además podemos decir que es un sistema conformado por un conjunto de procedimientos (ambiente de control, evaluación del riesgo, actividad de control, información y comunicación, y actividades de supervisión) que interrelacionadas entre sí, tienen por objetivo proteger la organización.

Entre los objetivos del control interno están:

- a. Proteger los activos de la organización evitando pérdidas por fraudes o negligencias.
- b. Asegurar la exactitud y veracidad de los datos contables y extracontables, los cuales son utilizados por la dirección para la toma de decisiones.
- c. Promover la eficiencia de la explotación.
- d. Estimular el seguimiento de las prácticas ordenadas por la gerencia.

- e. Promover y evaluar la seguridad, la calidad y la mejora continua.

Entre los elementos de un buen sistema de control interno se tiene:

- a. Un plan de organización que proporcione una apropiada distribución funcional de la autoridad y la responsabilidad.
- b. Un plan de autorizaciones, registros contables y procedimientos adecuados para proporcionar un buen control contables sobre el activo y el pasivo, los ingresos y los gastos.
- c. Unos procedimientos eficaces con los que llevar a cabo el plan proyectado.
- d. Un personal debidamente instruido sobre sus derechos y obligaciones, que han de estar en proporción con sus responsabilidades.
- e. La auditoría interna forma parte del control interno, y tiene como uno de sus objetivos fundamentales el perfeccionamiento y protección de dicho control interno.

Fuente: Archivo Auditoria Interna. Un enfoque sistemático y de mejora del Instituto de Auditores Internos.

Un sistema de control interno efectivo requiere algo más que un riguroso cumplimiento de las políticas y procedimientos; requiere del juicio y del criterio profesional. La dirección y los auditores internos, entre otros profesionales de la entidad deben aplicar su criterio profesional a la hora de supervisar y evaluar la efectividad del sistema de control interno.

2.5.1 Técnicas de evaluación del control interno

Las principales técnicas y más comúnmente utilizadas para la evaluación del control interno son las de:

- a. Memorándums de procedimientos

- b. Flujogramas
- c. Cuestionarios de control interno
- d. Cuestionario de fraudes

A éstas deben agregarse las herramientas de gestión, entre las principales tenemos: diagrama de dispersión, histograma, flujo gramas, estratificación, diagrama de color, matriz de riesgo y la matriz de control interno entre otras.

2.6 EL SECTOR RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA DE LA ZONA METROPOLITANA

En El Salvador, al igual que en el resto de países del mundo, el servicio de restaurantes aparece para satisfacer la necesidad de las personas de ingerir alimentos fuera de casa. Antes de la década de los setenta, el servicio de restaurante que se ofrecía a la población se limitaba a puestos de comida instalados en puntos estratégicos de la ciudad, en los cuales la afluencia de personas era alta y constante.

A través de los años el concepto de restaurante ha sufrido cambios pasando de ser un simple establecimiento a convertirse en una organización profesional con recursos técnicos, humanos, materiales y financieros que deben administrarse adecuadamente valorando la importancia de las actividades de finanzas, mercadotecnia, proyección y cumplimiento de aspectos legales.

A medida que la industria ha incrementado en El Salvador, antes los establecimientos de restaurantes eran ubicados en casas, patios o cocheras y demás instalaciones, estos emergían con gran auge dentro de este comercio viendo la necesidad de incrementar su recurso humano que es su fuerza de trabajo empleada para el servicio que los restaurantes prestan, previó el incremento

en la incidencia de personas que buscaban estos establecimientos, permitiendo que este sector se legalicen y se convierta en lo que ahora son distintivo restaurantes con fines de lucro normados por las instituciones correspondientes, ellos han procurado ofrecer calidad de los productos ofrecidos y la salud de los consumidores. La finalidad de los restaurantes es ofrecer al público productos y servicios; el servicio consiste en prestar atención a los clientes que acuden a estos sectores y el producto, serán los alimentos o bebida que requieren.

Los restaurantes son compañías que proporcionan servicio de atención al cliente al ofrecer diversidad de productos alimenticios, en tiempo y con la comodidad que el cliente busca. Hay factores que inciden en el crecimiento macro de estas entidades entre estas están las costumbre sociales, hábitos y requerimientos personales además de la presencia de corriente turística, extranjera entre otras.

En el área metropolitana de San Salvador, existe una diversidad de restaurantes dedicadas a ofrecer a sus clientes los mejores servicios y la calidad que ellos buscan en sus productos, además de estar orientadas a satisfacer una de las necesidades primordiales del ser humano, se ubican dentro de este sector de la población para generar publicidad que les permita generar mayores ingresos y un alto prestigio a nivel del sector de restaurantes, los más comunes y que en nuestros días se mantienen a la vanguardia son los restaurantes de comida rápida y sus franquicias que a través de publicidad y diseños atraen la atención del consumidor (niños, adolescentes, familias), por tal razón estas compañías se convierten en potencias macroeconómicas de desarrollo a nivel nacional.

2.6.1 Clasificación de los restaurantes en el área metropolitana de San Salvador.

Existen una diversidad de clasificaciones de los establecimientos de alimentos y bebidas, y pueden clasificarse, por el tipo de comida y la variedad del servicio. En El Salvador, la clasificación avalada por una entidad estatal es la otorgada por la Dirección General de Estadísticas y Censos (Digestyc) a través de la Clasificación Industrial Interna Uniforme, que de acuerdo a los parámetros establecidos en los registros obtenidos se identificó la siguiente clasificación de acuerdo a las características del sector.

Figura1: Clasificación de acuerdo a las características del sector.

<p>Restaurante con especialidad en Carnes. Restaurante con especialidad en Aves. Restaurante con especialidad en Mariscos. Restaurante con especialidad en Carnes y Aves. Restaurante con especialidad en Carnes y Mariscos. Restaurante con especialidad en Aves y Mariscos. Restaurante con especialidad en Carnes, Aves y Mariscos. Restaurante con especialidad en Cocina Internacional (Especial por su país de origen). Restaurante de Comida Típica Salvadoreña. Restaurante de Comida Vegetariana. Restaurante de Otras Especialidades. Restaurante Bar. Restaurante Bar-Discoteca. Restaurante Bar-Karaoke. Restaurantes con servicio de Juegos infantiles.</p>
--

La Asociación de Restaurantes de El Salvador (ARES). Mantiene la iniciativa del gobierno de apostar al turismo, haciendo una fuerte contribución al sector restauranero del país con el objetivo de impulsar dicha actividad comercial. La Asociación apoya a sus agremiados velando por sus intereses, además de ofrecerles asesorías a aquellos empresarios que desean incursionar en el negocio. Esta institución además de promover en su gran gama de agremiados se encarga de proveer a los interesados de información suficiente y necesaria para identificar los tipos de

degustaciones con los que cuenta en El Salvador. Se encarga de proteger los intereses de los involucrados en el desarrollo de este sector de restaurantes y de vigilar por su cumplimiento legal en aspectos de calidad y sanidad.

2.6.2 Entorno del sector restaurantes de comida rápida

Factores externos

El rubro en el que opera las compañías del sector restaurantes de comida rápida es bastante amplio, generalmente el mercado se rige por las mejores ofertas en cuanto a precios y calidad. De acuerdo a datos estadísticos del Banco Central de Reserva, el sector de Comercio, Restaurantes y Hoteles ha tenido una disminución de 0.3 puntos en relación al Índice de Volumen de Actividad Económica (IVAE), lo que significa que las operaciones se han incrementado respecto al año 2015. (Banco Central de Reserva , 2015)

Cuadro 2: Tendencia del sector restaurantes en actividad cíclica. (Economía, s.f.)

	TENDENCIA CICLO		Crecimiento Anual	
	2014	2015	2014	2015
1 INDICE GENERAL	207.40	210.00	-0.3	1.3
1.1 Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	119.33	123.77	-1.1	3.7
1.2 Explotación de Minas y Canteras	144.55	151.66	-8.1	4.9
1.3 Industria Manufacturera	234.12	237.28	0.3	1.4
1.4 Electricidad, Gas y Agua	241.17	234.73	-1.3	-2.7
1.5 Construcción	147.04	143.88	-8.3	-2.1
1.6 Comercio, Restaurantes y Hoteles	201.70	197.50	-2.4	-2.1
1.7 Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones	221.22	222.24	0.2	0.2

Fuente: Banco Central de Reserva 2015

La actividad cíclica o estacional con la que los ingresos del sector restaurantes no depende de una época específica del año, sin embargo tiene meses donde las ventas se incrementan por ejemplo: mayo (por día de la madre), agosto (vacaciones agostinas) y diciembre (Navidad y fin de año)

Factores internos.

A pesar de contar con reglamentos internos, normas, principios y valores institucionales que promuevan el clima laboral estable y seguros son estas compañías de restaurantes quienes presentan mayores demandas realizadas por los trabajadores a través de las dependencias encargadas de proteger sus derechos (Ministerio de Trabajo y Previsión Social), para los años 2014 al 2016 por incumplimiento de la ley referida.

De acuerdo a ese enfoque, se analizó la perspectiva actual de los trabajadores respecto del cumplimiento de la LRPERV, de dichos casos se constató lo siguiente.

En base a los resultados más de un 31% de la población que presta sus servicios dentro de estas compañías no conocen sobre la aplicación y naturaleza de la referida ley, ni han escuchado sobre su aprobación bajo Decreto Legislativo N° 562, y fue un 31% del 100% de la población de

estudio quienes complementaron dicha afirmación confirmando que en dichas entidades las compañías no aplican los aspectos regulatorios establecidos bajo dicho decreto.

Debido a dicho desconocimiento no tienen una idea clara de si se cumple con lo establecido, ni se ha buscado asesoramiento sobre dicho tema, ya que se refleja una falta de interés sobre las nuevas autorizaciones decretadas, por esa razón no mantienen comités que se encarguen de velar por el cumplimiento de sus derechos, también se muestra un desconocimiento por los plazos a cumplir para ser acreedor de los beneficios brindados y de los pasos a seguir para generar validez a dicha renuncia, a pesar de asumir desconocimiento en ciertos aspectos relacionados a la aplicación de la ley, de los beneficios que se ofrecen bajo este marco regulatorio y de los pasos a seguir para poder acceder a dicha compensación, se reconoce tener una idea clara de lo que implica una renuncia o un preaviso (Trabajadores, 2016).

2.6.3 Problemas comunes en el sector restaurantes de comida rápida.

Entre los problemas administrativos que más aquejan a los restaurantes se puede mencionar, horarios inadecuados del personal, mala selección de proveedores, mala selección de personal, faltantes o sobrantes (de caja), desabastecimiento de Inventario, desorganización en los departamentos, incumplimiento de funciones y sustracción de productos (Hurto). Además de ser uno de los sectores propensos a tener renuncias masivas durante un mismo período atribuyendo sanciones por parte del Ministerio de Trabajo o por el Seguro Social al realizar las debidas inspecciones para prever las medidas de calidad de los productos vendidos.

En estos sectores es donde se puede ver mayor informalidad en el proceso de contratación de personal y en procesos de operación de la compañía, además de ser uno de los sectores con mayor decadencia de unidades de auditoría interna y de la exploración de consultorías enfocadas a verificar cumplimientos de ley y de controles internos.

2.7 CUMPLIMIENTO DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACION ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA EN EL SECTOR RESTAURANTES.

Las compañías del sector restaurantes así como muchas otras entidades en El Salvador obedecían el Código de Trabajo que durante años atrás era la única ley especializada en el cumplimiento de las obligaciones que el patrono tiene y los derechos que este mismo posee, de igual forma regula los derechos de los trabajadores y las obligaciones que poseen ante el patrono. Pero durante el tiempo de gestión del presidente Fúnes, que se autorizó el decreto 592, orientada a proteger los derechos del trabajador de instituciones privadas, el fundamento de creación de esta ley es otorgar a los trabajadores una retribución económica por los años laborados dentro de una misma compañía, a causa de diversos factores por los que adolece la sociedad Salvadoreña en la actualidad, y entre ellas se encuentra la omisión de las respectivas leyes por parte de los patronos y su incumplimiento para con los trabajadores.

Durante años se ha incrementado el salario mínimo, siendo este insuficiente para cubrir las necesidades básicas de las familias Salvadoreñas, tomando en cuenta que por cada familia integrada por 5 personas solo una de ellas posee una estabilidad laboral en una empresa. Debido a esta situación y a las visibles irregularidades cometidas con los trabajadores es que se fomenta una

retribución obligatoria para el empleado por parte del patrono. Con el propósito de subsanar muchas de las decadencias de las personas que viven en El Salvador.

La implementación de esta ley abarca muchos aspectos pero solo una variable es la que destaca y esta es el tiempo mínimo que debe de cumplir el trabajador para poder ser acreedor de este beneficio. El ente regulador del cumplimiento de laLRPERV siempre será el Ministerio de Trabajo pero, a su vez, este a través del Código de Trabajo que en ciertas medidas confunden a los patronos del deber ser de la aplicación de la LRPERV. Cabe destacar que dicho mandamiento ejecutivo entro en vigencia a partir del 01 de enero de 2015.

2.7.1 Presentación del cálculo de liquidación según su normativa

El presente calculo presentado es un ejemplar de la hoja de liquidación que los empleados solicitan en el Ministerio de Trabajo y Prevención social para posteriormente presentarlo junto con la carta de renuncia al patrono, tomando en cuenta que según la ley en su artículo 2 este debe de ser presentado con 30 días con anticipación a la fecha de su renuncia efectiva en el caso de directores, gerentes, administradores u otros tipos jefaturas y en el caso de los que tengan cargo inferiores serán 15 días con antelación.

Figura 1: Hoja de liquidación

EL SALVADOR
UNIDOS CRECEMOS TODOS

Final 17 Avenida Norte y Alameda Juan Pablo II, Edificio 2, Plan Maestro, Centro de Gobierno, San Salvador, El Salvador
Tel. Conmutador No. 2529-3700 y Sección de Cálculo No. 2529-3818

HOJA DE LIQUIDACION

San Salvador, 23 de mayo de 2016

NOMBRE DE LA EMPRESA: DISCOVERY CONSULTING GROUP S.A DE C.V

No. CALCULO: 37

ACTIVIDAD : COMERCIO Y SERVICIO

PERIODO DE VACACION 1

OTRAS CARACTERISTICAS:

NOMBRE DEL TRABAJADOR: MARISOL GUZMAN DE LOZANO

GENERO Femenino

SALARIO:	Mensual	Diario
SALARIO FINAL DEVENGADO:	\$649.50	\$ 21.65
Comisión últimos 6 meses	\$ -	\$ -
Salario Base mensual (caso comisiones)	\$ -	
Salario max. x día (4 sal. min.)		\$ 8.39
FECHA DE INGRESO:	02/ ene/ 01	
FECHA DE SALIDA:	02/ jun/ 16	

Comisiones	
vcom. x mes	Dias Labor. x mes
09/15	25
10/15	27
11/16	24
12/16	26
01/16	25
02/16	24
Total...	\$ 151

CALCULO NORMAL COMERCIO Y SERVICIO

PERIODO		No. DIAS	CONCEPTO	DOLARES
02/ene/01	02/jun/16	5631	INDEMNIZACION	\$ 3,883.08
			VACACIONES COMPLETA 1 PERIODO	\$ -
				\$ -
				\$ -
02/ ene/ 16	02/jun/16	153	VACACIONES PROPORCIONALES 1 PERIODO	\$ 176.97
				\$ -
				\$ -
12/ dic/ 15	02/jun/16	0	AGUINALDO COMPLETO	\$ -
		174	AGUINALDO PROPORCIONAL.....	\$ 216.74
			SUMA TOTAL	\$ 4,276.78

Motivo por el cual solicito el calculo: _____

Direccion del Centro de Trabajo : _____

Firma y Sello Responsable

Este cálculo es una ilustración de las prestaciones que le corresponden a un trabajador que es despedido sin causa justificada.

Esta Oficina responde por la exactitud de las operaciones de los cálculos realizados, no así por la veracidad de los datos proporcionados por el solicitante.

17-08-08 rev

Fuente: Información obtenida del Departamento de Cálculos de Indemnización Ministerio de Trabajo y Prevención Social.

El cálculo de la prestación económica según lo establece el artículo 8 que el trabajador recibirá un equivalente de quince días de salarios por cada año de servicio y ninguno debe de ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal correspondiente al sector que corresponda el trabajador. Además para dicho cálculo se tomara en cuenta el pago de vacación y aguinaldo anual o proporcional como corresponde (Asamblea Legislativa, 2013)

2.7.2 Detalle del cálculo para determinar la indemnización del retiro voluntario.

Prestación económica por retiro voluntario

Para el cálculo correspondiente a la indemnización estará comprendido por el salario mínimo (Art. 8 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria) dividido entre los 365 días del año por los días laborados que están comprendidos entre la fecha de contratación y la fecha de renuncia.

Salario/365 x Días Trabajados

Vacación completa

Será calculado el equivalente a 15 días del salario devengando a la fecha más el 30% del salario devengado.

Salario /30 *15 Días + 30%del salario = Vacación completa

Vacación proporcional

Será calculado el equivalente a 15 días del salario devengando a la fecha más el 30% del salario devengado entre 365 días del año más la proporción de los días laborados.

(Salario /30 * 15 Días + 30% del salario) /365 x días trabajados = Vacación Proporcional.

Aguinaldo completo

Para efectos del cálculo de aguinaldo a que corresponda será tomado la antigüedad de los años laborados por ejemplo 0 a 3 años se tomara 15 días, más de 3 a 10 años 19 días y más de 10 años 21 días; será multiplicado por el equivalente a un día el salario de un mes

- $\text{Días (0 años – 3 años =15 días)} * (\text{Salario} / 30 \text{ días}) = \text{Aguinaldo Completo}$
- $(3 \text{ años – 10 años =19 días} *) * (\text{Salario} / 30 \text{ días}) = \text{Aguinaldo Completo}$
- $(+ \text{ De } 10 \text{ años =21 días} *) * (\text{Salario} / 30 \text{ días}) = \text{Aguinaldo Completo}$

Aguinaldo proporcional

Para efectos del cálculo de aguinaldo a que corresponda será tomado la antigüedad de los años laborados por ejemplo 0 a 3 años se tomara 15 días, más de 3 a 10 años 19 días y más de 10 años 21 días; será multiplicado por el equivalente a un día el salario de un mes. Para efecto de proporcionalidad lo anterior será dividido entre los 365 días del año y multiplicado por la proporcionalidad de los días laborados.

$$(\text{Aguinaldo Completo} / 365 \text{ días}) * \text{Días laborados} = \text{Aguinaldo Proporcional}$$

2.7.3 Cálculo contable según normativa técnica.

Con relación a la normativa técnica contable, el retiro voluntario es un beneficio a empleados en el cual se debe de pagar lo correspondiente al empleado al decidir aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo y este tiene derecho a tales beneficios según lo establecido ((IASB), 2015)

✓ **Reconocimiento y medición**

La entidad debe de reconocer este beneficio al empleado en el periodo en el que se informa y se reconocerá como un pasivo después de deducir la mejor estimación y cuando este hecho ocurra, ósea cuando el empleado presenta su renuncia y se cumple el periodo en que se debe de realizar dicho pago al empleado según la ley de retiro voluntario y cuando este desembolso suceda se debe de reconocer como un gasto como tal ya que esto es lo que refleja para la entidad.

2.8 MARCO LEGAL

2.8.1 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (LRPERV).

Desarrolla los aspectos legales de terminación de contrato laboral entre patrono y trabajador, así también tiene por objetivo regular las condiciones de los trabajadores que laboran en instituciones privadas o autónomas que generan beneficios económicos de sus actividades operativas. (Ley reguladora de la prestación de servicio por renuncia voluntaria, 2015)

La relación laboral que existe entre patrono y empleado estará regulada por el Código de Trabajo el cual no se hace mención en esta Ley, (Ley reguladora de la prestación de servicios por renuncia voluntaria , 2015) ya que el objetivo principal es regular los aspectos legales de renuncia voluntaria de parte del empleado y resarcirlo mediante una contribución económica por los años laborados. Será el Código de Trabajo quien regule todas las demás actividades laborales que estén fuera de la renuncia voluntaria de los empleados, (Artículo. 3, 4 y 5 LRPERV)

La presente Ley será el marco legal a seguir para la mejor finalización contractual por parte del trabajador que haya optado por terminado sus años laborales, el cual no podrá ser inferior a

dos años continuos de trabajo para el mismo patrono, la antigüedad del empleado será tomado en cuenta desde el día en que efectivamente se inició la prestación de servicio, si este fuera inferior al tiempo antes descrito queda sin efecto la presente Ley, lo que conlleva a ser finalizado como lo establezca el Código de Trabajo y será este marco legal el principal a tomar en cuenta en la finalización contractual de patrono trabajador. “El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito. La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono. Si la terminación del contrato fuere por mutuo consentimiento, no habrá responsabilidad para las partes” (López Vásquez, 2012)

Para que un empleado sea el titular garante de la retribución económica debe cumplir con ciertos requisitos o procesos legales que agilicen y certifiquen legalmente los trámites efectuados por este últimos, garantizando toda la legalidad posible por Ley (Art. 5 y 6LRPERV). El empleado que pretenda aferrarse a las bondades de esta ley deberá presentar por escrito un preaviso al patrono con treinta días de antelación a la fecha en que haga efectiva la renuncia siendo este el caso para los siguientes categorías tales como Directores, Gerentes, Administradores, Jefaturas y trabajadores especializados. Caso contrario será para los trabajadores que no estén en las clasificaciones antes descritas, deberán entregar el preaviso con quince días de antelación. (Art. 2 LRPERV) Es importante aclarar que el preaviso no será tomado en cuenta como la renuncia definitiva por parte del empleado quedando a responsabilidad del trabajador si lo presenta junto o separado.

De existir inconformidad de aceptar la renuncia voluntaria por parte del patrono este no quedara sin la obligación de pagar la contribución económica al empleado, en caso contrario se procederá a justificar por parte del patrono los motivos por los cuales está en desacuerdo, si los motivos fueran a favor del patrono quedaría sin efecto la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que garantiza el beneficio económico a los empleados, quedando como marco regulador lo dispuesto por el Código de Trabajo “El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad” (Codigo de Trabajo, 2012).

El patrono está obligado a aceptar el preaviso y renuncia de esta manera deberá entregar a empleado constancia con fecha del día en que fura recibida. Si existe incumplimiento por parte de este el renunciaste puede recorrer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es la entidad correspondiente encargada de hacer cumplir los derechos de los empleado. Las personas que renuncien después de haber cumplido sus dos años de trabajo con el mismo patrono tendrán el derecho a su retribución económica en concepto de indemnización y será equivalente a quince días de su salario básico por cada año trabajado, y no podrá ser mayor a dos salarios mínimos dependiendo al sector al que pertenece, el empleador deberán cancelar a más tardar dentro de los quince días en que fue aceptada la renuncia y estará exenta del cómputo del Impuesto sobre Renta.

Sera el Ministerio de Trabajo y Prevención Social por medio de la Dirección General de Inspección quien vele por el cumplimiento de esta Ley. El mandato al derecho económico prescribe después de transcurrir noventa días a partir de la fecha en que fue asignado el pago de la indemnización al empleado. En caso de existir multiplicidad de renunciadas, el empleador tendrá

podrá diferir el pago hasta 12 meses, y serán efectuados mediante pagos mensuales a los trabajadores (Artículos 11 y 13 LRPERV)

2.9 MARCO TECNICO

2.9.1 Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIEPAI)

La presente norma la utilizaremos para orientarnos con las atribuciones que los contadores que deben ejercer los auditores internos de todas las unidades de auditoría interna de las empresas, enfocándonos en los servicios de consultoría que se imparten a los clientes, el alcance que llevan ambas partes, y que esto esté enfocado dirigido a agregar valor y mejorar los procesos de gobierno, gestión y control de riesgo de una empresa, teniendo en cuenta que el auditor interno no asumirá responsabilidad alguna de la gestión en el desarrollo de la consultoría y tomando en consideración todo lo amparado en el Código de Ética, para normar el proceder de los profesionales de la auditoría interna. (The Institute of Internal Auditors, 2013) (Ver artículo 2130).

Para una mejor comprensión se han establecido en la siguiente tabla las normas utilizadas en la investigación sobre los trabajos de consultoría.

Tabla 1

Resumen de la Norma Internacional para el Ejercicio de la Profesional de la Auditoría Interna

Norma:	Análisis :
1000 propósito, Autoridad y Responsabilidad	Dentro de los estatutos de auditoría interna se deben incluir tres elementos propósito, autoridad y responsabilidad el cual se encuentran definidos formalmente en este documento, por lo tanto es el ejecutivo de auditoría el responsable de revisarlo periódicamente y presentarlo a la alta dirección para que este sea aprobado.
➤ 1000.C.1	Esta norma nos especifica que la naturaleza de los servicios de Auditoría deben estar definidas en el estatuto de Auditoría interna
1130 Impedimentos a la independencia u objetividad	Esta norma comprende ciertos impedimentos que puede tener el Auditor interno como lo es la independencia y la objetividad por lo tanto si este se comprometió ya sea de hecho o en apariencia este debe darlo a conocer a las partes correspondientes.
➤ 1130.C1	Para que los auditores proporcionen servicios de Auditoria estos lo pueden realizar a operaciones en las cuales hayan sido responsables previamente.
➤ 1130.C2	Si los impedimentos que tiene el auditor interno son potenciales en cuanto a objetividad e independencia estos deben comunicarlo inmediatamente al cliente antes de aceptar el trabajo.
1210 Aptitud	Para que los auditores internos cumplan con las responsabilidades obtenidas estos deben poseer los conocimientos necesarios para cumplir con estos ya sea individualmente o en conjunto.
➤ 1210.C1	El Director ejecutivo solamente debe aceptar trabajos de consultoría cuando los auditores internos carezcan de los conocimientos necesarios así como también aptitudes para poder realizar el trabajo
1220 Cuidado profesional	Para que los auditores internos puedan cumplir con su trabajo, estos deben tener las aptitudes y el cuidado que se espera de un profesional el cual tiene que ser prudente y competente cabe aclarar que este cuidado no se refiere a que los auditores no

-
- **1220.C1** pueden cometer errores o equivocarse, o sea no implica infalibilidad

Para que el auditor interno realice su trabajo con el debido cuidado profesional es necesario que tome en cuenta ciertos factores como:

- Las necesidades y expectativas de los clientes
- La naturaleza, oportunidad y comunicación de los resultados del trabajo
- La complejidad relativa y la extensión de la tarea para el cumplimiento de los objetivos del trabajo
- El coste del trabajo de consultoría

2010 Planificación

El plan que debe ejercer el auditor interno debe estar basado en riesgos esto para poder determinar las prioridades de las actividades de auditoría.

- **2010.C1** Dentro de esta norma se determina que el Director debería aceptar o al menos considerar los trabajos de auditoría el cual se puede basar en el potencial de trabajo y así mejorar la gestión de riesgos por tanto al aceptar este trabajo este debe ser incluido dentro del plan anual de trabajo.

2120 Gestión de riesgos

Los auditores internos deben evaluar la eficacia y estos se hace mediante los procesos que se realizan para identificar si realmente lo son y así poder contribuir a la mejora de dichos procesos y es la administración la responsable de vigilarlos.

- **2120.C1** Para la realización de una consultoría, los auditores internos debe considerar que los riesgo estén alineados a los objetivos del trabajo pero no dejando de lado otros riesgos significativos que puedan aparecer durante el proceso.

- **2120.C2** En los trabajos de auditoría los auditores internos deben incorporar los conocimientos de riesgos obtenidos durante la evaluación de la gestión de riesgos en la organización.

- **2120.C3** Cuando los auditores internos ayuden a mejorar los procesos de gestión de riesgos a la dirección no significa que la responsabilidad le pertenece a dichos auditores ya que la responsable de tomar decisiones es la propia dirección
-

2130 Control	Los auditores internos deben promover la mejora continua a través de la evaluación de la eficiencia y eficacia de los controles el cual estos deben darle asistencia a los controles efectivos.
2130.C1	Durante la evaluación de los controles, los auditores internos deben incorporar esos conocimientos sobre los controles que han obtenido de las consultorías.
2201 consideraciones sobre planificación	Algunas de las consideraciones que deben tomar en cuenta los auditores internos al realizar la planificación son los siguientes: <ul style="list-style-type: none">• Los objetivos de la actividad revisada• Los riesgos significativos de la actividad, objetivos recursos y operaciones• La adecuación y eficacia de los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control de la actividad• Las oportunidades de introducir mejoras significativas
➤ 2201.C1	Para la realización de un trabajo de consultoría los auditores internos deben dejar claro con los clientes objetivos, alcance, responsabilidad y si se tratare de un trabajo significativo este debe ser documentado
2210 Objetivos del trabajo	Los auditores internos deben dejar establecidos los objetivos para cada trabajo que se realice
➤ 2210.C1	Para realizar las consultorías se debe considerar los procesos de gobierno, riesgo y control hasta extenderlos según lo acordado con los clientes
➤ 2210.C2	Para establecer los objetivos de los trabajos de consultoría debe tomarse en cuenta los valores, estrategias y objetivos de la organización
2220 Alcance del trabajo	Para poder alcanzar los objetivos del trabajo se debe establecer un alcance que sea suficiente
➤ 2220.C1	Si durante la realización del trabajo de consultoría los auditores se encuentran con ciertas restricciones para el alcance establecido estas deben ser comunicadas al cliente inmediatamente para decidir continuar o no con el trabajo que se está llevando a cabo
➤ 2220.C2	Los auditores internos deben considerar que los controles sean consistentes con los objetivos del trabajo y estar alerta a los asuntos de control significativo

2240 Programa de trabajo	Los programas de auditoría deben documentarse y prepararse tomando en cuenta que cumplen con los objetivos del trabajo
➤ 2240.C1	En cuanto a los programas de consultoría estos pueden variar en cuanto a contenido y naturaleza del trabajo
2330 Documentación de la información	Para poder emitir una conclusión los auditores internos deben documentar la información para poder soportar los resultados obtenidos
➤ 2330.C1	El responsable de establecer políticas sobre la retención, custodia de los registros y dar a conocer a terceras personas es el Director ejecutivo
2410 Criterios para la comunicación	Las comunicaciones deben incluir los objetivos y alcance del trabajo de así como las conclusiones correspondientes, las recomendaciones y los planes de acción
➤ 2410.C1	Cuando se da a conocer a los clientes la comunicación del progreso y los resultados de los trabajos estos pueden variar en forma y contenido según la naturaleza y necesidades que los clientes establezcan.
2440 Difusión de resultados	EL Director ejecutivo es el que tiene que dar a conocer la información a las partes pertinentes
➤ 2440.C1	A demás es responsable de dar los resultados finales a los clientes
➤ 2440.C2	Cuando durante la actividad de consultoría resulten algunas cuestiones que sean significativas para la organización estas deben ser comunicadas a la alta dirección y al consejo
2500 Seguimiento del progreso	El director ejecutivo debe mantener un sistema de vigilar la disposición de los resultados comunicados a la dirección
➤ 2500.C1	Para poder vigilar y asegurar que las acciones de la dirección hayan sido implementadas eficazmente el director ejecutivo debe establecer un proceso de seguimiento.

Fuente: Elaboración por el equipo de trabajo de graduación

2.9.2 Normas Internacionales de Información Financiera

Con el propósito de dar a conocer en una consultoría la implementación de los parámetros aplicables para la estimación del pasivo laboral, que las compañías están obligadas a reconocer por la compensación descrita en la ley mencionada con anterioridad. Además de ser un parámetro para probar la utilización de un experto de auditoría. (IFRS Foundation, 2014)

2.9.3 Norma Técnica de Alimentos De El Salvador

La presente normativa será de utilidad para verificar alguno de los aspectos que los sectores dedicados a la prestación de servicio en atención al cliente, denominado restaurantes, aplican para mejorar la calidad de los productos proporcionados y como una medida de regulación del sector restaurantes. (Diario Oficial, 2013)

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACION

3.1.1 Enfoque

El enfoque de la investigación efectuada está basada en el método cuantitativo, ya que se detalló y describió las características del problema en el cual la mayoría de empresas no brinda servicios de consultoría en sus unidades de auditoría interna de cumplimiento de Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

3.1.2 Tipo de Estudio.

El estudio de la investigación realizada está enfocado con el método hipotético deductivo ya que se observan las características del problema que presentan las empresas del sector restaurantes, al no contar con lineamientos que apoye a realizar consultorías de cumplimiento de Ley, el cual ayude a la entidad a su mejora y rentabilidad y así facilitar el trabajo a los auditores internos.

3.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL.

3.2.1 Espacial.

El proceso de estudio se realizó a las empresas que prestan servicio en los restaurantes de comida rápida del área metropolitana de San Salvador. Debido a que no todo el sector restaurantes del país cuenta con unidad de auditoría interna se consideró el área metropolitana de San Salvador.

3.2.2 Temporal.

La investigación se realizó a partir del período en que entro en vigencia la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, correspondiente a enero 2015 para efectos

de comprensión de lo establecido en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que es aplicada también para las empresas de sector servicio de restaurantes se realizó un estudio enfocado a la actividad de consultoría por las unidades de auditoría interna.

3.3 SUJETOS Y OBJETOS DE ESTUDIO.

3.3.1 Unidades de análisis

Se determinó como unidades de análisis a los auditores internos de las empresas del sector restaurantes de comida rápida de la Zona Metropolitana de San Salvador, de la cual se extrajo la información por estar relacionada con la problemática existente.

3.3.2 Población y marco muestral

El universo estuvo constituido por una población finita de 25 empresas del sector restaurantes que cuentan con unidades de auditoría de la zona metropolitana de San Salvador, según datos estadísticos obtenidos de DIGESTYC.

Debido a que la población de estudio es 25 se tomó el total del universo como muestra con el fin de obtener resultado que optimicen la investigación, estas empresas se obtuvieron del listado por la DIGESTYC en la dirección:

<http://www.digestyc.gob.sv/index.php/component/search/?searchword=restaurantes&ordering=&searchphrase=all>

Nº	NOMBRE DE LA EMPRESA	Nº PERSONAL
1	Burgen King	20
2	Pollo Campero	25
3	Pollo Kentucky	23
4	Pollo Campeste	15

5	Sub Wag	15
6	Restaurante Wendy	15
7	Restaurante Felipe	15
8	El Zócalo	20
9	Los Cebollines	12
10	La Pampa	25
11	Pueblo Viejo	20
12	Don Pollo	20
13	China Work	25
14	Tomy Roma	30
15	Clavo y Canela	15
16	Sr. Gaucho	15
17	Go Green	20
18	Taco Inn	15
19	La Parrilla Argentina	20
20	La Campana	15
21	Taco Bell	21
22	Míster Donald	30
23	Buffalo Wings	25
24	Papa John	20
25	Pizza Hat	25

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos. DIGESTYC

3.3.3 Variables e indicador

Indicadores de la variable independiente: lineamientos.

Indicadores de variables dependiente: Consultoría y negocio en marcha.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN Y DE MEDICIÓN

3.4.1 Técnicas e instrumentos de investigación.

Las técnicas que se emplearían son:

La entrevista, por medio de esta técnica se obtuvo información relacionada con la problemática, con la ayuda de las unidades de auditoría interna se podrá obtener conocimiento de las consultorías que anteriormente se han desarrollado para así tener un enfoque real de la situación del sector restaurantes en el cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Cuestionarios, básicamente es el cuerpo de la encuesta a facilitar, se conforma de una sucesión de interrogantes cerradas y de opción múltiple. Este se planteó a los auditores de las unidades de auditoría interna de las empresas del sector servicio restaurante. Y también se proporcionó un cuestionario a los empleados que laboran en dichas entidades; ambos ayudarán a complementar la información necesaria para tener una situación clara de la necesidad de las entidades de obtener lineamientos orientados a subsanar las debilidades o posibles desviaciones en los controles.

3.4.2 Bibliografía utilizada

- Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
- Código de Trabajo.
- Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de Auditoría Interna (NIEPAI).

3.4.3 Instrumento de medición.

El instrumento utilizado para la medición de los resultados fue el cuestionario proporcionada a los diferentes Auditores Internos de las Unidades de Auditoría Interna de los restaurantes de comida rápida de la Zona Metropolitana de San Salvador (ver anexo 3).

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Después de haber utilizado los instrumentos y técnicas, el procesamiento de los datos obtenidos se realizó la tabulación cruzada por medio de un software, utilizado Microsoft Excel el cual facilito los cálculos de datos numéricos, y con ello se elaborara el respectivo análisis que ayudaron a mejorar la comprensión de los resultados obtenidos, y con ello concluyendo sobre las variables en estudio.

3.6 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presenta la tabulación cruzada de donde se le realizo su respectivo análisis para elaborar el diagnóstico de la problemática investigada.

3.6.1 Cruces de preguntas.

A continuación se presentan las tablas cruzadas y su análisis.

CRUCE 1

Se relacionó la actividades de consultoría que son importante de incluir en el plan anual de trabajo y las normativa fiscal o laboral que consideran importante ejecutar una actividad de consultoría.

¿De la siguiente normativa legal, fiscal y laboral en cuáles considera importante ejecutar una actividad de consultoría, con el objetivo de agregar valor a la organización?	Según su criterio de las actividades de consultoría detalladas ¿cuál considera importante incluir en el plan anual de trabajo de la actividad de auditoría interna? Puede marcar más de una opción.													
	Asesorías en Proyectos de TI	%	Contralorías Claves	%	Adquisición y Fusiones	%	Cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables	%	Definición de controles claves	%	Políticas y procedimientos	%	Total	%
Ley Contra el Lavado de Dinero y de Activos	1	4%	1	4%			6	24%	1	4%	2	8%	7	32%
Ley de Contribución Especial para la Seguridad Ciudadanas y de Convivencia							1	4%					1	8%
Ley de Impuesto a las Operación Financieras									2	8%	1	4%	2	16%
Ley de Transferencia de Bienes Muebles y Prestación de Servicios	1	4%									2	8%	3	16%
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	2	8%			1	4%	2	8%	1	4%	1	4%	11	28%
Total	4	16%	1	4%	1	4%	9	36%	4	16%	5	24%	25	100%

Análisis: Del total un 36% realizan dentro de su plan anual de trabajo las actividades de consultoría enfocada al cumplimiento de leyes y regulaciones, y de ellos un 24% consideran importante ejecutar una consultoría a la Ley Regulación de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y de ello el 8% consideran importante incluir en el plan anual de trabajo de auditoría interna la consultoría a la Ley Contra el Lavado de Dinero y de Activos.

CRUCE 2

Se relacionó la actividades de consultoría que son importante de incluir en el plan anual de trabajo y con qué frecuencia realizan procesos de auditoria interna enfocadas apresta servicios de consultoría.

Según su criterio de las actividades de consultoría detalladas ¿cuál considera importante incluir en el plan anual de trabajo de la actividad de auditoría interna? Puede marcar más de una opción.	En su plan de trabajo ¿Con qué frecuencia realiza procesos de auditoría interna enfocadas a prestar el servicio de consultoría?									
	Anual	%	No se realizan	%	Semestral	%	Trimestral	%	Total	%
Asesoría en Proyecto de TI	1	4%			2	8%	1	4%	4	16%
Contralorias Claves	1	4%							1	4%
Adquisición y Fusiones					1	4%			1	4%
Cumplimiento de Leyes y Regulaciones Aplicables	7	24%			2	8%			9	36%
Definición de Controles Claves	2	8%	1	4%	1	4%			4	16%
Políticas y Procedimientos	2	4%	2	8%	1	4%	1	4%	6	24%
Total	13	52%	3	12%	7	28%	2	8%	25	100%

Análisis: Del total un 52% desarrollan el plan de trabajo de la unidad de auditoría interna enfocados a prestar el servicio de consultaría anualmente, y de ellos el 24% consideran importante incluir en dicho plan de trabajo, la actividad de consultoría en el cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables.

CRUCE 3

Se relacionó si el trabajo de consultoría enriquece más el trabajo de auditoría interna generar valor a la organización aportado un enfoque sistemático de las áreas de gobierno, riesgo y control y las normativa fiscal o laboral en cuales consideran importante ejecutar una actividad de consultoría.

<i>¿De la siguiente normativa legal, fiscal y laboral en cuáles considera importante ejecutar una actividad de consultoría, con el objetivo de agregar valor a la organización?</i>	<i>Según su criterio ¿Considera que los trabajos de consultoría agregan valor a la organización aportando un enfoque sistemático de las áreas de gobierno, riesgo y control?</i>					
	<i>Si</i>	<i>%</i>	<i>No</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Ley Contra el Lavado de Dinero y de Activos	10	46%	2	4%	12	50%
Ley de Contribución Especial para la Seguridad Ciudadanas y de Convivencia	1	2%			1	2%
Ley de Impuesto a las Operación Financieras	1	2%			1	2%
Ley de Transferencia de Bienes Muebles y Prestación de Servicios	1	2%	2	4%	2	6%
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	6	40%			8	40%
Total	19	92%		6%	25	100%

Análisis: Del total el 92% de los encuestados consideran que los trabajos de consultoría agregan valor a la organización aportando un enfoque sistemático de las áreas de gobierno, riesgo y control, y de ellos un 46% consideran importante ejecutar una consultora a la aplicación de la Ley Contra el Lavado de Dinero y de Activos, también un 40% indica que es importante realizar consultoría a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

CRUCE 4

Se relacionó si el trabajo de consultoría enriquece más el trabajo de auditoría interna generar valor a la organización aportado un enfoque sistemático de las áreas de gobierno, riesgo y control y si la unidad de auditoría interna tenga lineamiento sobre consultoría aplicada a la LRPEV

<i>Según su criterio considera importante que la unidad de auditoría interna tenga lineamiento sobre consultoría aplicada a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.</i>	<i>Según su criterio ¿Considera que los trabajos de consultoría agregan valor a la organización aportando un enfoque sistemático de las áreas de gobierno, riesgo y control?</i>					
	<i>Si</i>	<i>%</i>	<i>No</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Si	19	76%	2	8%	21	84%
No	4	16%	0		4	16%
Total	23	92%	2	8%	25	100%

Análisis: El 92% consideran que los trabajos de consultoría agregan valor a la organización aportando un enfoque sistemático de las áreas de gobierno, riesgo y control, de ello el 76% de las unidades de auditoría interna consideran importante tener lineamientos sobre consultoría aplicados a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

3.7 DIAGNOSTICO.

Del total el 36% de los encuestados realizan dentro de su plan anual de trabajo las actividades de consultoría enfocada al cumplimiento de leyes y regulaciones, elaboran el plan anual como lo establece la Normas Internacional para el Ejercicio de la Profesión de Auditoría Interna (NIEPAI) que dentro del plan anual de auditoría interna debe de contener las dos actividades de auditoría, como lo son actividades de aseguramiento y actividades de consultoría,

y de ellos un 8% consideran importante ejecutar una consultoría a la Ley Regulación de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y el 24% consideran importante incluir en el plan anual de trabajo de auditoría interna la consultoría a la Ley Contra el Lavado de Dinero y de Activos, ya que esta ley antes mencionada está causando controversia en el ámbito empresarial.

Del total de los encuestados un 52% desarrollan el plan de trabajo de la unidad de auditoría interna enfocados a prestar el servicio de consultoría anualmente, como lo establece en las Normas Internacional para el Ejercicio de la Profesión de Auditoría Interna (NIEPAI) que dentro del plan anual de auditoría interna debe de contener las dos actividades de auditoría, como lo son actividades de aseguramiento y actividades de consultoría y de ellos el 24% consideran importante incluir en dicho plan de trabajo, la actividad de consultoría en el cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables.

Las unidades de auditoría interna de los restaurantes de comida rápida del área metropolitana de San Salvador ratificaron con 92% la importancia de generar valor a la organización por medio de los trabajos de consultoría, ya que son estos un servicio al cual los propietarios, directores y empresas pueden recurrir si sienten la necesidad de ayuda o asesoría en la solución de diversos problemas y en la implantación de procesos de mejora continua o el seguimiento de aplicación de leyes, y de ellos un 46% plantean la aplicación de los trabajos de consultoría enfocados al cumplimiento de leyes tales como Ley Contra el Lavado de Dinero y de Activo; así también un 40% a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria ya que es una ley nueva a la cual debe darse un seguimiento debido a los posibles riesgos sociales que pueden afectar para el cumplimiento de esta.

Debido a que son los trabajos de consultoría la forma más eficiente, oportuna y fiable de asesoramiento que puede tener los propietarios, la dirección y empresas para agregar valor a la organización aportando un enfoque sistemático de las áreas riesgo y control, un 84% del total de los encuestados; y de ellos un 76% manifiestan que auditores internos ven la necesidad de contar con lineamientos de consultoría que sean encaminados a la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ya que consideran que dicha actividad de auditoría interna no se realiza eficientemente por la falta de lineamientos para la aplicación a diversos temas, que entre ellos podemos mencionar aplicación a leyes para la empresa.

CAPITULO IV: LINEAMIENTOS PARA REALIZAR CONSULTORÍA DE AUDITORÍA INTERNA.

4.1 PLANTEAMIENTO DEL CASO PRÁCTICO

En el presente capítulo se desarrolla la propuesta formulada por el equipo de investigación, con el propósito de proporcionar al interesado un resumen de lineamientos para realizar consultoría de auditoría interna para el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, y a la vez que los propietarios de este sector de restaurantes puedan obtener rentabilidad de acorde a lo desarrollado.

Para la realización de este capítulo se han tomado los siguientes supuestos:

- a) La empresa Malbouffe S.A de C.V., se desenvuelve en el sector restaurantes, su giro principal está orientado a la prestación de servicios gastronómicos, con 45 años de experiencia en el mercado, su posicionamiento en El Salvador ha permitido la contratación de más de 600 empleados para las distintas sucursales a nivel nacional ubicadas en las diferentes zonas central, paracentral y oriente, que se desenvuelven en los diferentes cargos:

- Gerente de restaurantes
- Encargado de restaurantes
- Supervisor
- Chef ejecutivo
- Cocinero general
- Coordinador de servicios
- Meseros
- Cajero
- Tele-operadores

- Planificador de mantenimiento
- Motociclista y motorista
- Ordenanza de sala
- Ordenanza de mesa

Además cuenta con personal administrativo en las áreas de contabilidad, tesorería, créditos y cobros, recursos humanos, servicios de tecnología, gestión de activos fijos. La compañía cuenta con una filosofía orienta a:

Misión: Ofrecer la mejor experiencia de comer pollo en un restaurante de servicio rápido, logrando rentabilidad para nuestros socios (accionistas, franquiciarios, proveedores) y desarrollo para nuestros colaboradores, siendo buenos ciudadanos.

Visión: Bajo el desafío de generar alimentos que colaboren con la sana nutrición. Ser la cadena de restaurantes de pollo líder en el Mundo Entero.

- b) La empresa posee una unidad de auditoría interna estructurada por cuatro personas un gerente de auditoría, un supervisor y dos auditores junior. El enfoque del trabajo de los auditores internos está más relacionado con la operación de los restaurantes y las funciones que realizan. Según el plan de auditoría 2015 la gerencia de auditoría interna considera como principales riesgos los siguientes procesos:

- Inventario y costo de ventas
- Gastos (clasificados según su naturaleza), cuentas por pagar y efectivo.

- c) La empresa debe cumplir con las obligaciones laborales siguientes:

Normativas laborales aplicables.

Base legal	Artículos aplicables	Concepto
------------	----------------------	----------

Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 1	El monto de la prestación, será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores, y deberá ser cancelada por los empleadores en la forma prevista.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art 3.	En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, esté o sus beneficiarios tendrán derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 4	El empleador, estará obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 8	Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 8	La prestación económica será equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 13	El empleador podrá diferir el pago de la compensación económica hasta en doce meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 15	Se tramitará en juicio ordinario el reclamo del trabajador sobre la prestación económica por renuncia voluntaria.
Código de Trabajo	Art. 29 Inciso 2do.	Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono.
Código de Trabajo	Art. 54	La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono.

Código de Trabajo	Art. 57	En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato
Código de Trabajo	Art. 58	Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.
Código de Trabajo	Art. 177	Los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.
Código de Trabajo	Art. 187	Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

d) Consideraciones para la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

- i. De acuerdo a la resolución, número 5/2016, de fecha uno de abril de dos mil dieciséis, en base a los artículos 17, literal c) y 36 literales g) y h), de la Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría, este consejo, ha analizado el contenido de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y lo pertinente a la aplicación de la misma. Asimismo se analizó la aplicación de los resultados contables de la referida Ley y las bases legales legalmente adoptadas en El Salvador; incluyendo los requisitos para la auditoria de las estimaciones contables con relación a las Normas Internacionales de Auditoria- NIAS.
- ii. Para efecto de los cálculos siguiente correspondiente a la indemnización vacación y aguinaldo se tomara en cuenta los siguientes aspectos. El cálculo correspondiendo a la indemnización estará comprendido por el salario mínimo (Art. 8 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria) dividido entre los 365 días del año por los días laborados que están comprendidos entre la fecha de contratación y la fecha de renuncia.

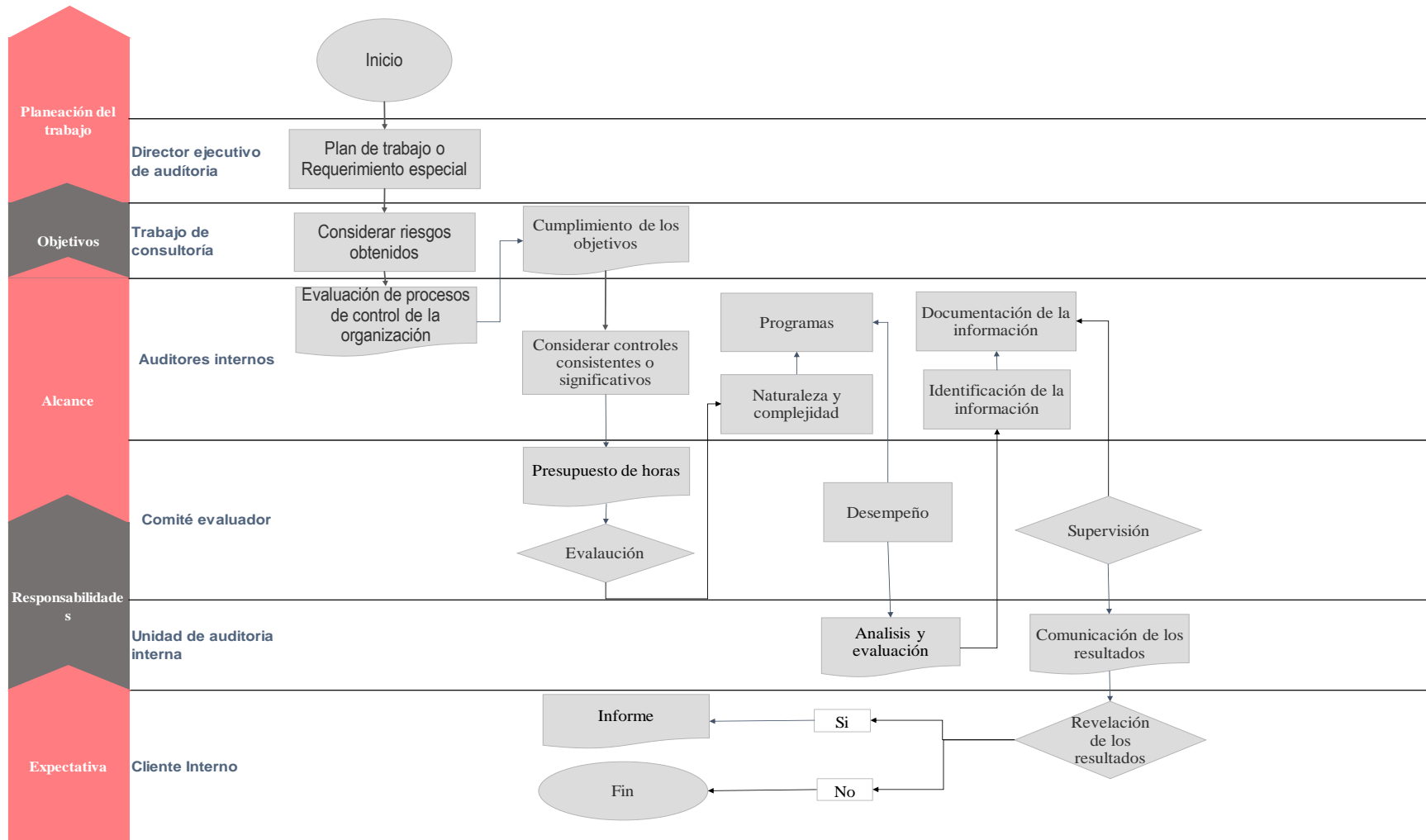
La vacación será calculada el equivalente a 15 días del salario devengando a la fecha más el 30% del salario devengado, para los efectos de proporcionalidad lo anterior será dividido entre 365 días del año más la proporción de los días laborados. Para efectos del cálculo de aguinaldo a que corresponda será tomado la antigüedad de los años laborados por ejemplo 0 a 3 años se tomara 15 días, más de 3 a 10 años 19 días y más de 10 años 21 días; será multiplicado por el equivalente a un día el salario de un mes. Para efecto de proporcionalidad lo anterior será dividido entre los 365 días del año y multiplicado por la proporcionalidad de los días laborados.

Es importante mencionar que todas las empresas deben de reconocer una provisión anual en concepto de prestación económica por renuncia voluntaria, para todos aquellos empleados que

posean dos años o más de antigüedad, así mismo para todos los auditores que deben cumplir con los requerimientos de las NIAS 540, auditoria de estimaciones contables, incluidas las de valor razonable y de la información relacionada a revelar y 620, utilización del trabajo de un experto auditor, por tal razón los auditores internos deben poseer los conocimientos necesarios para cumplir con sus responsabilidades individualmente o en conjunto, ya que son ellos los encargados de promover la mejora continua a través de la evaluación de eficiencia y eficacia de los controles que mitiguen los riesgos identificados y con ello están obligados a documentar y preparar tomando en cuenta los programas de auditoría los que podrán variar de acuerdo a su naturaleza y contenido, pruebas que permitan generar una recomendación en un informe, para la toma de decisiones oportuna.

A continuación se presenta la importancia de considerar la actividad de consultoría en el cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Retiro Voluntario.

4.2 ESTRUCTURA DE LINEAMIENTOS A REALIZAR PARA CONSULTORÍA SEGÚN NIEPAI.



Fuente: Elaboración por el equipo de trabajo de graduación información tomada de Normas Internacional para el Ejercicio de la Profesión de Auditoría Interna (NIEPAI)

4.2.1 Descripción de la estructura de consultoría a realizar según NIEPAI.

Planeación de Trabajo: La consultoría se puede llevar a cabo por dos ámbitos, ya sea que este programada en el plan de trabajo o por medio de una solicitud de requerimiento especial.

Partiendo de un plan anual de trabajo, en la consultoría los auditores internos deben dejar claro con los clientes objetivos, alcance, responsabilidad y de tratarse de un trabajo significativo este debe ser documentado.

Objetivos: Para realizar trabajos de consultoría deben de dejarse establecidos los objetivos del trabajo a realizar y considerara los procesos de gobierno, riesgo y control.

Gestión de Riesgo: Consideración de los riesgos que estén alineados con los objetivos de trabajo así como también aquello que pueden surgir durante el proceso de consultoría, incorporando conocimientos obtenidos durante la evaluación de la gestión de riesgo de la entidad. Además ayudar a mejorar los procesos de gestión a la dirección.

Alcance: Para el alcance de la consultoría se debe de considerar los controles.

Control: Los auditores deben de promover la mejora a través de una evaluación de la eficacia y eficiencia de los controles, incorporando conocimientos obtenidos en consultorías pasadas.

Responsabilidades: Nos lleva a una evaluación de la naturaleza y complejidad de los programas que realizan, para evaluar el desempeño de controles a través del análisis y evaluación, en base a identificación de riesgos y así poder mitigarlos.

Expectativas: Al realizar todo los puntos antes mencionados, se tiene una expectativa de cómo está la situación de la entidad lo que nos lleva a concluir en el hecho de comunicar el trabajo, debe también incluir los objetivos y alcance del trabajo y planes de acción. Cuando se comunica

al cliente, ya sea progresos o resultados, estos pueden variar su forma y contenido según la naturaleza o necesidad que el cliente establezca.

Documentación de la información: Para poder soportar los resultados obtenidos el auditor debe de documentar su conclusión y para ello el director ejecutivo es responsable de establecer políticas sobre retención y custodia de los registros y darlos a conocer a terceros.

Difusión de los resultados: El encargado de dar a conocer los resultados al cliente, es el director ejecutivo, que además de dar los resultados finales a las partes pertinentes, si hubiera alguna cuestión significativa durante la actividad de consultoría este debe comunicarlo a la alta dirección y al consejo.

Seguimiento del proceso: Establece que se debe supervisar que las acciones de la dirección hayan sido implementadas eficazmente.

4.3 DESARROLLO DEL CASO PRÁCTICO

Plan Anual de Auditoria: Verificar que en el plan anual de trabajo elaborado por la unidad de auditoría este contemplado la actividad de consultoría, en cuento a Objetivo General, Objetivos Específicos y Alcance.

Objetivo General: Definir lineamientos para ejercer una consultoría de cumplimiento de la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Objetivos Específicos:

- ❖ Indicar como se debe de ejecutar una consultoría para la aplicación de Ley
- ❖ Verificar el proceso de implementación de una nueva ley que aplica a la entidad.

- ❖ Guiarse por lineamientos que se utilizaran como herramienta para el cumplimiento de Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Alcance: A efecto de cumplir con el objetivo, serán verificados los procesos que la empresa realiza en el control interno y la gestión de riesgos para la aplicación de la ley.

4.3.1 Desarrollo bajo un enfoque normativo y legal

Objetivos específicos	Lineamientos	Principios de ejecución
Actuar como un evaluador independiente mostrando una mentalidad inquisidora y cualificada	Mantener una aptitud objetiva, escéptica e independiente al proporcionar servicios de consultoría	1- Regular una las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.2- Objetividad del auditor interno al mostrar una actitud imparcial, neutral y evitar cualquier conflicto de intereses.3- Iniciar la consultoría enfocado en la responsabilidad frente a los clientes que hubiesen solicitado el servicio y en cumplimiento del Consejo de Vigilancia para el Ejercicio y Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (Resolución 5/2016)
Enfocarse en las disposiciones contenidas en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Obtener un entendimiento suficiente sobre las relaciones laborales que se rigen por el Código de Trabajo	1- Desarrollar un entendimiento profundo de la (LRPERV) y de las disposiciones del Código de Trabajo.2- Declarar cualquier situación que impida la objetividad e independencia relacionadas con el servicio de consultoría antes de aceptar el trabajo.

Considerar los trabajos de consultoría aceptados dentro del plan de trabajo del auditor interno	Optimizar la actividad de consultoría basándose en el potencial del trabajo para mejorar la gestión de riesgos, añadir valor y mejorar las operaciones de la organización	1- Identificar la aplicabilidad de leyes y regulaciones adoptadas para los trabajadores2- Considerar los aspectos contables establecidos en la normativa que aplique3- Cotejar con las disposiciones del Código de Trabajo.4- Adoptar los contenidos establecidos para el proceso de consultoría en la Norma Internacional para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIEPAI)
Determinar objetivos y riesgos del trabajo de consultoría	Definir los objetivos del trabajo de consultoría y considerar la compatibilidad del riesgo.	1- Considerar que la pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria será tramitada en juicio ordinario, de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo. (CT)2- Declarar que al total de reclamos por el exceso de doscientos colones (\$22.50), o fuere de un valor indeterminado deberá ventilarse en juicio ordinario. (Art. 378, CT)3- Identificar si las demandas interpuestas a una misma persona o entidad jurídica se encuentran sometidas a juicio ordinario por una o varias personas (Art. 384, CT)4- La negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.5-El empleador se encuentra obligado a recibir el preaviso y la renuncia interpuesta por el empleado.
Establecer un acuerdo con los clientes para la actividad de consultoría, referido a objetivos, alcance, responsabilidades	Incorporar los conocimientos de los controles que se han obtenido de los trabajos de consultoría	1- Desarrollar un estudio de la Ley Reguladora a la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. 2- Dar a conocer las recomendaciones correspondientes a los estudios

respectivas y demás expectativas.		realizados por medio comunicaciones con los accionistas
Utilizar la experiencia de los especialistas de manera efectiva	Aplicar la experticia en áreas que involucran el uso de especialistas adaptando las respuestas de auditoría específicas a la entidad.	1- Asegurarse que la compañía cuenta con una política dirigida a la prestación económica por renuncia voluntaria.2- Obtener del perito valuador el estudio por retiro voluntario para el período de trabajo de consultoría
Adaptar las evaluaciones de riesgo y las respuestas de auditoría	Desarrollar un estudio de los cálculos ejecutados por la administración en concepto de retiro voluntario, versus la capacidad de pago de la compañía según los ratios determinados para el período.	1- Inspeccionar el estudio determinado por un perito valuador respecto a la estimación de la compensación a pagar.2- Analizar la capacidad de pago con la que cuenta la compañía, para ser frente a sus obligaciones.3- Analizar la necesidad de implementar políticas dirigidas al cumplimiento de la Ley. (LRPERV)
Solicitar la documentación física que permita al auditor del trabajo de consultoría, identificar el resguardo oportuno de la información	Analizar si la documentación presentada por el trabajador este acorde a lo establecido en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	1- Verificar si el empleado proporciono oportunamente el preaviso por la renuncia.2- Identificar si en las renunciaciones interpuestas se han realizado de acuerdo a los parámetros de tiempo establecidos por la (LRPERV). Descrita por el empleado debidamente firmado.3- Observar que el preaviso no se haya considerado como la renuncia escrita en harás del cumplimiento a lo establecido en la correspondiente ley y que a su vez se encuentre debidamente firmada por el trabajador y acompañada de su documento único de identidad.4- Corroborar a través del organigrama de la entidad la existencia y el cargo de acuerdo a la antigüedad del empleado.

Analizar los efectos producidos por la renuncia por retiro voluntario	Comprender todos efectos que respalda la Ley, con referencia a los tipos de casos en que el empleado no se ha quien reciba la indemnización por retiro voluntario	1- Analizar si existen casos de incapacidad total o permanente si los hubiere. (Obtener las constancias por incapacidad total o permanente)2- Analizar para todos los casos de fallecimiento si los hubiere. (Obtener actas de defunción para proceder el análisis)3- Analizar si las personas descritas como beneficiarias se han las que corresponden a través de la documentación correspondiente.
Considerar todos los tipos de continuidad del trabajo, bajo las consideraciones del Código de Trabajo	Realizar un análisis de las posibles discrepancias o vacíos que puedan existir entre el Código de Trabajo y LRPERV.	1- Analizar la continuidad laboral y su interrupción bajo la luz de los derechos del trabajador y la antigüedad.2- Tener en cuenta que la celebración periódica y continua de los contratos de trabajo no afectan el cómputo de la antigüedad del trabajador.3-Se entenderá como evidencia probatoria ante juicios de trabajo las renunciaciones que están redactadas en hojas que se extenderán por la Dirección General de Inspección de Trabajo. (Art. 402 CT.)
Considerar las excepciones según la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, bajo las consideraciones de la Ley de Impuesto Sobre Renta	Realizar un análisis de las posibles discrepancias o vacíos que puedan existir entre la Ley Impuesto Sobre Renta y LRPERV.	1- Mantener los parámetros establecidos en la Ley reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, para la exención del pago del Impuesto Sobre la Renta

4.3.2 Desarrollo bajo un enfoque normativo contable financiero.

Objetivos específicos	Lineamientos	Principios de ejecución
Cumplir con especificaciones tratadas en las Normas Contables (NIIF para PYMES)	Mantener las cualificaciones necesarias para el trabajo de consultoría la ofrecer análisis de aplicación de la normativa de contabilidad adoptada por El Salvador	1- Analizar las condiciones de reconocimiento de la provisión por beneficios a empleados, bajo el criterio de Post-Empleo (NIIF para las PYMES, Sección 28)2- Crear políticas dirigidas al resguardo de la aplicación contable para el reconocimiento de la provisión3- Iniciar la consultoría enfocado en la responsabilidad frente a los clientes que hubiesen solicitado el servicio y en cumplimiento del Consejo de Vigilancia para el Ejercicio y Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (Resolución 5/2016)
Cumplir con los pasos establecidos en control interno COSO	Obtener un entendimiento sobre el procesos de contratación y renuncia del área de Recursos Humanos	1- Mantener el conocimiento del área de Recursos Humanos, ante el análisis de mejora oportuna en las políticas de la compañía2- Declarar cualquier situación que impida el servicio de consultoría antes de aceptar el trabajo.
Considerar los trabajos del experto en el establecimiento de la antigüedad laboral	Entender el estudio realizado por el actuario para el período en el que se presta el servicio de consultoría	1- Identificar la aplicabilidad de leyes y regulaciones adoptadas para los trabajadores y de la Ley Reguladora de la Prestación económica por Renuncia Voluntaria.2- Considerar los aspectos de control en el reproceso de la información3- Analizar la antigüedad de los empleados, solicitando una base de empleados
Considerar dentro del análisis del consultor las regulaciones del Código de Trabajo respecto al tipo de contratación	Solicitar el entendimiento de los tipos de contratos que existen en el procesos de Recursos Humanos y analizar a luz de la normativa técnica contable la aplicación para el reconocimiento de los beneficios a empleados	1- Desarrollar un estudio de la Ley Reguladora a la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. En comparación con el Código de Trabajo y de su aplicabilidad en el reconocimiento de la NIIF para

Identificar oportunamente los riesgos asociados al negocio en marcha	Aplicar la experticia para el reconocimiento de los riesgos o impactos al principio de negocio en marcha	PYMES para la cuenta de beneficios a empleados
Analizar desde el enfoque financiero, la disponibilidad de activos de la compañía para hacer frente a sus obligaciones	Utilizar el ratio financiero capacidad de endeudamiento y comparar bajo un enfoque contable el riesgo de negocio en marcha	<p>1- Asegurarse que la compañía cuenta con análisis financieros definidos durante el período y solicitar los ratios para su posterior análisis.2- Comparar en base a los ratios las deficiencias de las compañías ante los pagos futuros de la provisión por retiro voluntario.</p> <p>1- Analizar la capacidad de pago con la que cuenta la compañía, para hacer frente a sus obligaciones.3- Analizar el efecto en el principio de negocio en marcha</p>

4.3.3 Casos prácticos para una consultoría de cumplimiento.

CASO I: CONSULTORÍA A LA APLICACIÓN DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RETIRO VOLUNTARIO (LRPERV) PARA UNA EMPRESA DEDICADA A LA PRESTACIÓN DE SERVICIO DE RESTAURANTE DEL ÁREA DE SAN SALVADOR.

La empresa Malbouffe S.A de C.V., cuenta con una unidad de auditoría interna, integrada por un gerente, un supervisor y dos asistentes junior, que para el período enero a diciembre del año 2015, considero la actividad de consultoría para la revisión del cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

En fecha 10 de enero del año 2015, la dirección general de la compañía Malbouffe S.A de C.V., convocada a reunión al equipo de auditoría interna para manifestar la necesidad de la ejecución del trabajo de consultoría, entre los puntos a tratar se encuentra la conversión contable de normativa Generally Accepted Accounting Principles (GAAP) a Norma Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), para el período 2015, y se recalca la importancia del cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (LRPERV), con referencia al enunciado según resolución 5/2016, por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría, que establece lo siguiente: Que en base al artículo 7 literal c) los contadores públicos intervendrá de manera obligatoria para, dictaminar sobre el cumplimiento de las obligaciones profesionales que deben observar los comerciantes, de conformidad a las leyes pertinentes.

La administración mantiene que la implementación de la referida LRPERV, genera incertidumbre en cuanto a muchas de las obligaciones que se establecen en la ley y en las operaciones contables, por lo que requiere los servicios de los auditores internos en la actividad de

consultoría, para identificar oportunamente los riesgos asociados. A su vez consideran importante la evaluación del riesgo de la cuenta provisión por renuncia voluntaria, debido a que está generando un gran incentivo para muchos empleados que desean optar por esta forma legal de terminación laboral, la administración comunica que el cálculo de esta cuenta no está siendo estimada de la mejor forma y por consiguiente no está reflejando un valor que sea representativo a los posibles desenlaces que pueda tener la entidad y que el costo considerado sea mayor al estimado, así mismo considera que el rendimiento de los activos para financiar la prestación sea diferente del esperado llevándolos a una difícil situación para el cumplimiento de la obligación económica ya que lo provisionado no es suficiente para hacer frente a las cancelaciones de las prestaciones económicas.

De acuerdo a lo expuesto en Junta Directiva, se enfatizó en los siguientes puntos sujetos a revisión en la próxima reunión que se llevará a cabo con fecha 20 de marzo del presente año. Para ello se solicita al consultor de auditoría interna un informe sobre las recomendaciones a aplicar de la referida Ley. Entre los puntos de consulta se encuentran:

1. Se necesita el trabajo de un actuario para el estudio de la antigüedad de los años trabajados por los empleados
2. Incorporación y aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (Análisis del impacto de la referida ley, y las políticas aplicables). Cuáles serán los posibles impactos en el negocio de la provisión, ante la capacidad de hacer frente a sus obligaciones establecida mediante ratios para el 2015.
3. Cuál será el efecto ante posibles multas o sanciones que se acrediten de parte de la inspección de trabajo y previsión social. En caso de no cumplir lo establecido.

4. Existen, alternativas para la compañía de subsanar la obligación, según lo establecido en la ley, y en el caso en que no se posea la capacidad de pago.
5. Existen efectos judiciales en los que se podría involucrar la personería jurídica en caso de incumplimientos.
6. Se debe acreditar vacación y aguinaldo al compuesto para la provisión.
7. Impacto por el giro de servicio a clientes de restaurantes por el acelerado movimiento en masa de renunciadas solicitadas para un período.
8. Impacto por deficiencia de controles en el pago de la prestación por alguno de los colaboradores del área de Recursos Humanos (incidencia de fraude, reflejada por medio de una queja para el período 2016, interpuesta en el juzgado de paz, de San Salvador)

El día 11 de noviembre del 2015 se hace presente a la empresa Malbouffe S.A de C.V, la señora Carolina Díaz quien alega que es la conyuge del señor José Carlos Alvarenga Monje desde hace ya 7 años y que por la muerte del señor José Carlos Alvarenga reclama que se le haga entrega a ella la correspondiente prestación económica, la administración no tiene claro que hacer con dicha situación si le corresponde dar la prestación a la señora Carolina Díaz, o si no, deberían de proceder a realizar el pago. Los accionistas encomiendan a la unidad de auditoria interna realizar una consultoría y que a más tardar a las 4:00pm les proporcionen una recomendación de acuerdo a:

1. Que alternativas podría considerar la administración al momento de pagar la prestación cuando esta es mayor que la provisionada.
2. Un análisis de liquidez de la compañía, ante el posible desembolso de la obligación inmediato.
3. La compañía puede realizar pagos diferidos para subsanar la obligación pendiente.

Qué medida podría aplicar la compañía ante el caso el día 10 de marzo del año 2015, en donde la señora Lidia Gómez, encargada de la limpieza de la sucursal y con más de 15 años de antigüedad en sus labores, presenta un preaviso para efectuar su renuncia voluntaria por los siguientes casos personales:

1. Detección de enfermedades cardíacas en las que se someterá a un estudio estricto en el Hospital Zacamil por una semana completa.
2. Detección alérgica a los químicos para las actividades de limpieza de la sucursal, entre otros.

El día 17 de marzo del año 2015, la señora Lidia Gómez, se presenta a la compañía indicando que su salud se encuentra en buen estado y que quiere continuar laborando para la compañía, la administración considera que la experiencia y dedicación de la señora Lidia durante los 17 años son irremplazables por lo que analiza el contrato por tiempo indefinido y deciden finalizar el contrato anterior y generar un nuevo contrato con renovación anual.

Se solicita a la administración el cálculo para el año de la provisión por renuncia voluntaria y se requiere se entregue al actuario los expedientes de todos los empleados. La administración tiene dudas respecto a la situación de la señora Lidia Gómez y de su inclusión en el dicho estudio. Por tal razón solicitan los servicios de consultoría de la unidad de auditoría interna, para conocer si debería de ser integrada en la estimación o si por su nueva contratación no aplicaría dentro del cálculo.

Es fundamental que los auditores internos cumplan con lo requerido en el párrafo 1210.C1 de la Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIEPAI), que cita de la siguiente forma: El director ejecutivo no debe de aceptar un servicio de consultoría

cuando los auditores internos carezcan de los conocimientos, aptitudes y otras competencias para desempeñar la totalidad o parte del trabajo, será necesario obtener asesoramiento y asistencia competente. Así como el cumplimiento del uso de un experto, de acuerdo a lo establecido en la NIAS 620. El equipo de auditoria concuerda que deben de plantear una guía que en base a los objetivos y alcances de la auditoria interna permita realizar la actividad de consultoría.

4.3.4 Comunicación de resultados

En Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la auditoría Interna (NIEPAI) especifica que para dar a conocer los resultados al cliente, el encargado de proporcionar dichos efectos a las partes pertinentes, es el Director Ejecutivo, y esta puede variar en su forma, contenido según la naturaleza y necesidad del cliente. En este caso para el efecto comunicar los resultados el cliente nos solicita un informe escrito con las conclusiones a las cuestiones presentadas.

A continuación se presentan los resultados de las consultas en un informe como lo ha solicitado el cliente.

MALBOUFFE, S.A. DE C.V.

Consultoría comprendido al 12 de marzo de 2016.
Dictamen de los Auditores Internos a la Junta
Directiva y a los Accionistas de fecha 13 de marzo de
2016.

MALBOUFFE, S.A. DE C.V.**TABLA DE CONTENIDO**

	PÁGINAS
Introducción	1
Objetivos de la consultoría	2
Objetivo general	
Objetivo específico	
Alcances	3-4
Actividades y metodologías aplicada en la consultoría	
Documento 1: Análisis y Diagnóstico de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.	5-6
Documento 2: Propuesta técnica para la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.	7
Documento 3: Propuestas legal para la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.	8-9
Conclusiones y recomendaciones finales	10

1. Introducción

Hemos realizado el servicio de consultoría de Malbouffe, S.A. de C.V., que comprenden el análisis del cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria desde un enfoque contable, técnico y legislativo y atendiendo a lo establecido en la Norma Internacional para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIEPAI).

La implementación de esta ley abarca muchos aspectos pero solo una variable es la que destaca y esta es el tiempo mínimo que debe de cumplir el trabajador para poder ser acreedor de este beneficio. El ente regulador del cumplimiento de dicha ley siempre será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por cuanto y bajo el decreto 592, del dieciocho de diciembre de dos mil trece publicado en el Diario Oficial N° 12, tomo 402, del veintiuno de noviembre del dos mil catorce, se realizara un análisis del cumplimiento de la ley de aplicación, otorgado a los trabajadores en concepto de retribución económica por los años laborados dentro de una misma compañía, y del artículo N°8, que establece que todo patrono está obligado a pagar a los empleados que se separen de la entidad por renuncia voluntaria una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. Y en harás del principio de negocio en marcha se enmarcara los requisitos contables sobre la cual recaen las obligaciones del patrono contenidas en la ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. Dicho mandamiento ejecutivo entro en vigencia a partir del 01 de enero de 2015.

2. Objetivos de consultoría de cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

2.1 Objetivo general

Diseñar y establecer los mecanismos estratégicos que faciliten el cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, para la empresa Malbouffe S.A de C.V., que funciona bajo el giro de restaurantes en el área de San Salvador.

2.2 Objetivos específicos

- Desarrollar una estrategia de trabajo para la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
- Proponer las recomendaciones técnicas y legales que permiten consolidar la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
- Proponer un mecanismo de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

3. Alcances de consultoría

- Un informe final con toda la información recopilada durante la consultoría
- Propuesta técnica y legal para consolidar la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
- Estrategia para el cumplimiento continuo de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

4. Otros alcances

- La consultoría se realizó en las oficinas de Malbouffe S.A de C.V.
- El análisis para el desarrollo de la consultoría estuvo conformado por los siguiente códigos, leyes y normas:
 - **Código de Trabajo:** Reguladora de los derechos y obligaciones de los trabajadores en el país El Salvador.
 - **Código Civil:** Reguladora en material civil, de acuerdo a las leyes vigentes que se rigen en la República.
 - **NIETAI:** Normativa reguladora de los trabajos de auditoria interna, para las actividades de aseguramiento y consultoría.
 - **NIIF para PYMES:** Norma reguladora de las operaciones contables de las empresas no reguladas.

- También se utilizó los conocimientos previos de la unidad de auditoría, en el área de recursos humanos para el análisis correspondiente al cumplimiento de la Ley de referencia.
- Para facilitar el uso de los resultados de la consultoría, el informe fue dividido en tres documentos con los siguientes contenidos:
 - a. **Documento N°1:** Análisis y Diagnóstico de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
 - b. **Documento N°2:** Propuesta técnica para la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
 - c. **Documento N°3:** Propuestas legal para la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Documento N°1: Análisis y Diagnóstico de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Bajo el enfoque de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria o según sus siglas (LRPERV), los trabajadores tienen derecho a una compensación por la antigüedad de trabajo para un mismo patrono por lo que se regula una serie de mandamientos a seguir para el cálculo en concepto de prestación a los empleados por el desempeño de sus labores durante varios años en las compañías tomando como parámetro de inicio dos años de labor. Además deberá considerarse que la renuncia es efectiva solo si este hubiese hecho entrega de su renuncia a través de un preaviso y posterior la renuncia formal, y de haber proporcionado por parte del trabajador a las compañías el cálculo según la Dirección del Ministerio de Trabajo en hojas legalizadas, y aun cuando esta ha sido reclamada durante los primeros días a su renuncia, si al cabo de treinta días este no hace efectiva la obligación, esta prescribirá de su obligación de pago. De acuerdo a los parámetros establecidos en la LRPV, en el artículo número 13 pacta de la siguiente forma: “Para aquellos casos en que se produzcan multiplicidad de renunciaciones bajo el amparo de la presente ley, el empleador podrá diferir el pago de la compensación económica hasta en doce meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador. En base a lo expuesto según la ley de referencia para el caso correspondiente en fecha 10 de marzo de 2015 en donde los trabajadores del área de operaciones de la compañía Malbouffe S.A de C.V., presentaron su respectiva renuncia de acuerdo a los parámetros que establece la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de forma sucesiva, la administración podrá acordar con el trabajador realizar los pagos de forma sucesiva en pagos mensuales, que le permita subsanar el impacto a su capacidad de pago para el período 2015 y años siguientes. Deberá tomar en cuenta a su vez lo enmarcado en el artículo 8 de la presente ley de acuerdo a lo siguiente: “Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, partir de los dos años recibirá una prestación económica equivalente a 15 días de salario básico por cada año de servicio”. Corresponde a la administración hacer los cálculos correspondientes para los pagos mensuales de los empleados del área de operaciones.

También se hizo el análisis del artículo 3 de ley de acuerdo a lo siguiente “En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, este o su beneficiarios tendrán derecho a la prestación que recibirá la o el trabajador, en caso de renuncia voluntaria”. Para profundizar más se hace referencia al artículo 1186 del Código Civil, en su capítulo IV, De la petición de herencia y de otras acciones de herederos, que establece: “El que probare su derecho a una herencia ocupada por otra persona en calidad de heredero, tendrá acción para que se le adjudique la herencia, y se le restituya la cosa hereditarias, tanto corporales como incorporales, y aun aquellas de las que el difunto sea el mero tenedor y que no hubiese devuelto legítimamente a su dueño”. Con base a lo descrito se analiza, el caso con fecha 11 de noviembre de 2015, en donde la señora Carolina Díaz, reclama el derecho como hereditaria por el mero hecho, hacia la compensación económica del señor José Carlos Alvarenga, para quien presenta acta de defunción y del cual alega ser su conyuge. La administración podrá trasladar el pago a la señora Carolina Díaz, siempre que está bajo documento legal certifique dicho derecho y este se encuentre amparado por un juez, para probar su legalidad. Por otra parte se analizó el caso con fecha 12 de marzo para la señora Lidia Gómez con base al artículo 6 de la LRPERV, en que se entiende que la suspensión del contrato laboral no afectara la antigüedad de los y las trabajadoras para el goce de la prestación establecida en la presente Ley. Por tal razón la administración de Malbouffe S.A de C.V., deberá de incluir a la señora Linda Gómez en el cálculo de la provisión por renuncia voluntaria del período. Salvo que entre cada contratación este haya mediado el pago de una prestación económica motivada por la finalización del mismo, y siempre que dicho pago haya sido aceptado de forma voluntaria

Documento N°2: Propuesta técnica para la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

En un enfoque contable, regulado por las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades, se entenderá el reconocimiento de la provisión bajo lo establecido en la sección 28 beneficios a empleados y en su apartado 28.1 literal (b) como beneficios post-empleo, y se medirá según el párrafo 28.10 literal (b) como planes de aportación definida, por cuanto y para el caso con fecha 02 de marzo de 2015, para el pago de la obligación se recomienda

a la administración establecer anualmente el pasivo por la provisión por beneficios a empleados, de acuerdo a los estudios y análisis de un actuario calificado. Si las diferencia actuariales o el rendimiento de la inversión son menores son menores la obligación de la entidad puede verse aumentada o viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado. Se recomienda a la administración atender el riesgo mediante, la utilización anual de un actuario calificado, crear políticas de beneficios a empleados que permita compensar a través del consentimiento de ambas partes la compensación económica adeudada, realizar trimestralmente un estudio del rendimiento financiero de la compañía, para anteponerse a el riesgo de inversión y del principio de negocio en marcha.

Si la compañía se encontrará en cambio de normativa contable, y dicho cambio suscitara a partir de la aprobación de la ley de referencia este no tendrá mayor implicación su reconocimiento y medición para la obligación de pago, pero si este ocurriese posterior al año de aprobación de dicha ley se entenderá que la obligación se reconocerá de forma retroactiva a los años anteriores en que no se reconoció dicha obligación.

Documento N°3: Propuesta legal para la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

La administración al momento de la contratación y de la renuncia voluntaria deberá atender y mantener en cuenta los siguientes artículos:

Base legal	Artículos aplicables	Concepto
------------	----------------------	----------

Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 1	El monto de la prestación, será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores, y deberá ser cancelada por los empleadores en la forma prevista.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art 3.	En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, esté o sus beneficiarios tendrá derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 4	El empleador, estará obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 8	Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 8	La prestación económica será equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 13	El empleador podrá diferir el pago de la compensación económica hasta en doce meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador.
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	Art. 15	Se tramitará en juicio ordinario el reclamo del trabajador sobre la prestación económica por renuncia voluntaria.
Código de Trabajo	Art. 29 Inciso 2do.	Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono.
Código de Trabajo	Art. 54	La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono.

Código de Trabajo	Art. 57	En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato
Código de Trabajo	Art. 58	Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.
Código de Trabajo	Art. 177	Los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.
Código de Trabajo	Art. 187	Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

Recomendación

1. La administración podrá crear políticas con el propósito de beneficiar por medio de cuotas sucesivas a los empleados que decidieran hacer uso de la ley de referencia.

2. La administración podrá ampararse de los artículos número 1, 2 y 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria para los casos en que la obligación se ha exigida sin previo aviso, o sin el respaldo de la Dirección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para no estar obligados al pago de la compensación económica.
3. La administración deberá atender el artículo 11 de la ley de referencia para la prescripción de la obligación en un plazo no menor de treinta días en el que el empleado, no hubiese hecho reclamo de la obligación.
4. La administración podrá hacer referencia del artículo 12 de ley de referencia en virtud de la existencia de un reglamento interno de trabajo, contrato colectivo o costumbre en el que se acreditara una compensación mayor a lo establecido por la LRPERV.
5. La administración podrá otorgar en concepto de pagos sucesivos a los beneficiarios del trabajador que por motivos de fallecimiento o impedimento parcial, no pudiese seguir exigiendo la compensación económica.
6. La administración deberá atender al artículo 3 de la ley de referencia para el efecto en la antigüedad de las personas que laboran para la empresa en aquellos casos en que bajo común acuerdo exista un cese de las responsabilidades del trabajador, tomando en consideración lo pactado en el Código de Trabajo respecto a terminación del contrato laboral.
7. La administración aplicará lo establecido según normativa técnica contable NIIF para PYMES, en su sección 28 sobre los beneficios a empleados, atendiendo al apartado 28.10 para los planes de beneficios definidos, en donde se obliga a la entidad en suministrar las compensaciones acordados y cubrir el riesgo actuarial y el riesgo de inversión.

8. Si la administración se negase a aceptar la renuncia, se entenderá el acto de oficio ante un juzgado el cual dictara la sentencia de pago al trabajador a más tardar en un plazo no mayor a 30 días.

Demar Saúl Rivera Duma

Audidores Internos

Registro No. 0000

Firma Miembro de:

Instituto de Auditores Internos

Demar S. Rivera

Socio Director

Registro No. 0001

San Salvador, El Salvador

14 de Marzo de 2016

* * * * *

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES

- Los auditores internos dentro de su plan anual de trabajo incluyen el ejercicio de la consultoría, pero no existe lineamientos específicos que ayuden a los profesionales a realizar su ejecución.
- Con base a los resultados obtenidos se concluye que los auditores internos consideran que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria no la consideran principal en cuanto a su aplicación ya que estos están más interesados en ejecutar consultorías a otras leyes de mayor aplicación por lo tanto dejan de lado los riesgos que conlleva la no aplicación de la Ley.
- La importancia de consultoría en la unidad interna, genera un gran valor agregado a la organización, a través de un enfoque sistemático de las áreas de gobierno, riesgo y control, para la continuidad de su negocio en marcha.
- Toda empresa debe cumplir con un marco normativo y legal en el país de aplicación que le ayude a mantener el negocio con éxito y transparencia.
- Las unidades de auditoría interna consideran importante tener lineamientos sobre consultoría aplicada a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las unidades de auditoría interna que utilicen lineamientos para la realización de consultoría, que disminuya riesgos, que mejore las estrategias de la organización.

- Se recomienda a las unidades de auditoría interna que le brinden mayor importancia a la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria ya que con estos se pueden mitigar riesgos significativos para las empresas dedicadas al rubro de comida rápida
- Incluir la actividad de consultoría en el plan anual de trabajo de la auditoría interna que ayuda a la Gerencia dar solución a situaciones que se presenten y que estas no obstaculicen la mejora y progreso en su negocio en marcha.
- Se recomienda la utilización de un experto cuando el auditor interno considere limitaciones en el cumplimiento de sus responsabilidades de objetividad, aptitud y conocimientos.
- Se recomienda a las empresas del sector restaurantes del área metropolitana que utilicen el presente trabajo de graduación como una guía para la ejecución de la actividad de consultoría en las áreas de auditoría interna, enfocado al cumplimiento de Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

BIBLIOGRAFIA

(IASB), C. d. (2015). *NIIF para las PYMES Seccion 28*.

Banco Central de Reserva . (2015). *www.bcr.gob.sv*. Obtenido de www.bcr.gob.sv/bcrsite/?x21=34: <http://www.bcr.gob.sv/bcrsite/?x21=34>

Codigo de Trabajo. (2012). *CODIGO DE TRABAJO*. San Salvador, El Salvador: Lis.

Código de Trabajo. (2016). *Código de Trabajo*.

Diario Oficial. (01 de Febrero de 2013). Norma Técnica de Alimentos. *Tomo N°398*, págs. 37-54.

Economía, M. d. (s.f.). *Fuente: www. http://www.minec.gob.sv/*. Obtenido de Fuente: *www. http://www.minec.gob.sv/*.

IFRS Foundation. (2014). Beneficios a empleados. En IASB, *Normas Internacionales de Información Financiera* (pág. NIC 19). IASB.

Instituto de Auditoría Interna . (s.f.). *Instituto de Auditoría Interna* . Obtenido de *www.iaielsalvador.org*: *http://www.iaielsalvador.org/home*

Legislativa, A. (2013). Decreto 592. En *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (pág. 6).

Ley reguladora de la prestación de servicio por renuncia voluntaria. (01 de Enero de 2015). Artículo 1. *Objeto*, pág. 3.

Ley reguladora de la prestación de servicios por renuncia voluntaria . (2015). Continuidad de las labores. En S. A. Legislativo, *Ley reguladora de la prestación de servicios por renuncia voluntaria* (pág. 5). San Salvador: Diario Oficial.

López Vásquez, L. (2012). Código de Trabajo,. *Colección para Pymes*. San Salvador, El Salvador: LIS.

The Institute of Internal Auditors. (2013). Código de ética. En T. I. Auditors, *Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna* (págs. 15-17). San Salvador, El Salvador: The Institute of Internal Auditors.

The Institute of Internal Auditors. (2013). *Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIEPAI)*. San Salvador, El Salvador, C.A.: Talleres Gráficos UCA,.

ANEXOS

ANEXO 1: Investigación del conocimiento de la LRPERV.

ANEXO 2: organigrama de la organización

ANEXO 3: Procesamiento de la información, análisis e interpretación del resultado.

ANEXO 1: INVESTIGACION DEL CONOCIMIENTO DE LA LRPERV.

Procesamiento de datos 1

Para efectos de estudio se analizó previo a la investigación general, el enfoque de los trabajadores para la problemática en cuestión, como se presenta a continuación:

Pregunta #1 ¿Ha escuchado alguna vez en su trabajo sobre la ley de retiro voluntario aprobada según el decreto 592?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	69%
NO	31%
TOTAL	100%

Ha escuchado alguna vez en su trabajo la ley de retiro voluntario

Total

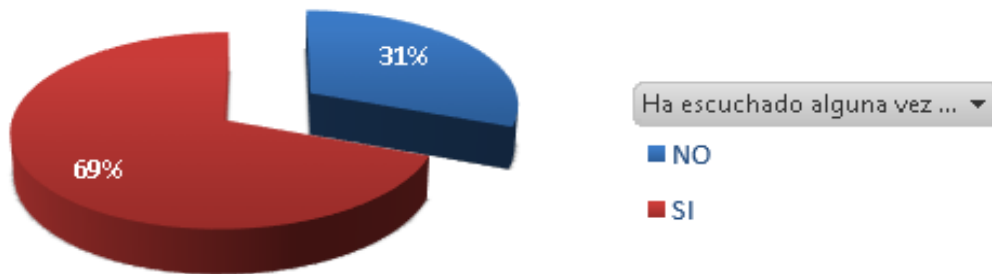


Gráfico 1: Aspecto que se considera la comprensión de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntario.

Interpretación: Del total de los encuestados, 69% afirman haber escuchado sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntario y un 31% aseguran no haber escuchado sobre esa ley.

Pregunta #2

¿Tienen conocimiento de la Ley de Retiro Voluntario y de lo establecido en dicha ley?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	38%
NO	65%
TOTAL	100%



Gráfico 2: Aspecto que se considera el conocimiento de la Ley de Retiro Voluntario.

Interpretación: Del total de los encuestados, 38% afirman tener conocimiento sobre la ley de retiro voluntario y un 62% aseguran no tener dicho conocimiento de ella.

Pregunta #3

¿Se aplica la Ley de Retiro Voluntario en su empresa?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	54%
NO	31%
TOTAL	100%

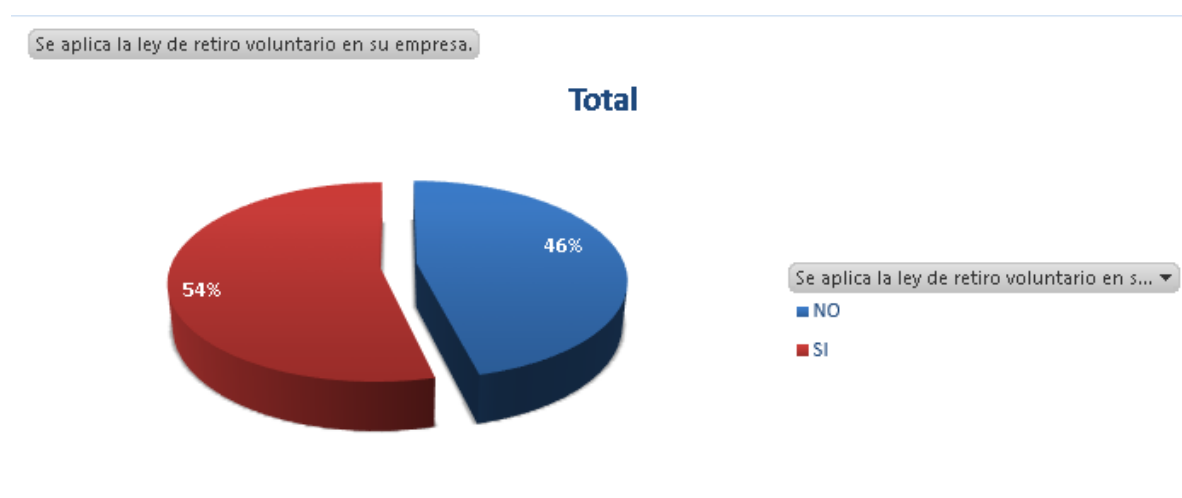


Grafico 3: Aspecto que se considera la aplicación de la Ley en la compañía.

Interpretación: Del total de los encuestados, 54% afirman la aplicación de la ley de retiro voluntario en su empresa, sin embargo 46% aseguran que no aplica dicha la ley.

Pregunta #4

¿En alguna ocasión se ha incumplido dicha ley?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	23%
NO	77%
TOTAL	100%

En alguna ocasión se ha incumplido dicha ley.

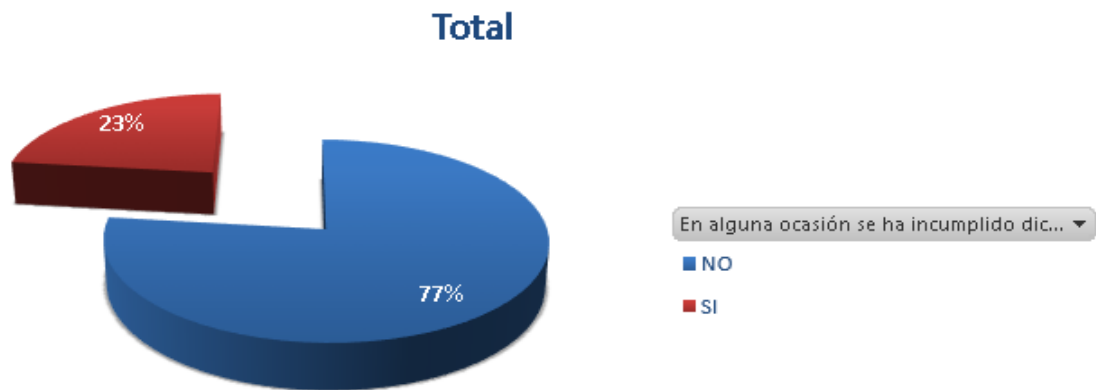


Grafico 4: Aspecto que se considera el incumplimiento de la Ley de Retiro Voluntario

Interpretación: Del total de los encuestados, 23% afirman el incumplimiento de la ley de retiro voluntario en su empresa, sin embargo 77% aseguran que no se ha incumplido dicha ley.

Observación: Respecto a la figura 4 según lo investigado, en el desarrollo del instrumento de encuesta se obtuvo que el 77% respondió que no existía incumplimiento de ley, sin embargo, según comentarios detectamos no tenían el conocimiento de que si se aplica o no la ley respectiva.

Pregunta #5

¿Alguna vez ha solicitado asesoramiento para dicho situación empresarial?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	8%

NO	92%
TOTAL	100%

Alguna vez ha solicitado asesoramiento para dicho situación empresarial.

Total

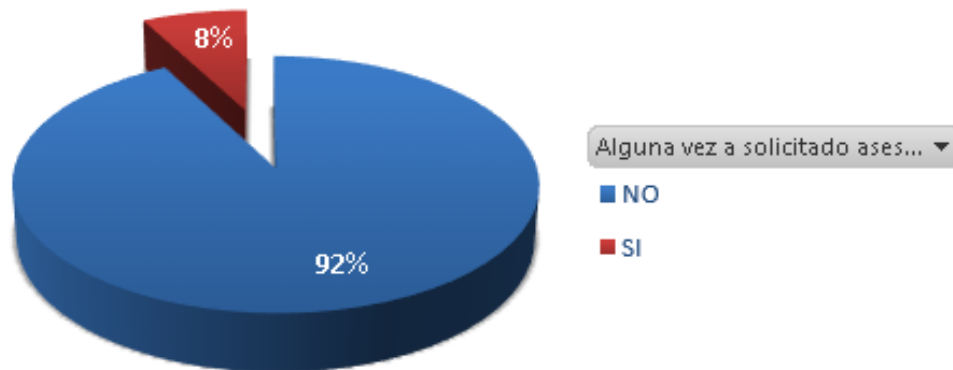


Grafico 5: Aspecto que se considera en la búsqueda de asesoría para la Ley.

Interpretación: Del total de los encuestados, 8% afirman que si han solicitado asesoramiento para la ley de retiro voluntario, sin embargo 92% aseguran que no han solicitado asesoramiento para dicha ley.

Pregunta #6

¿A cuáles de las siguientes dependencias pidió asesoramiento?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
-----------	----------------

Auditoria Interna	0%
Recursos Humanos	8%
Contabilidad	0%
No Aplica	92%
TOTAL	100%

A. cuales de las siguientes dependencias pidió asesoramiento

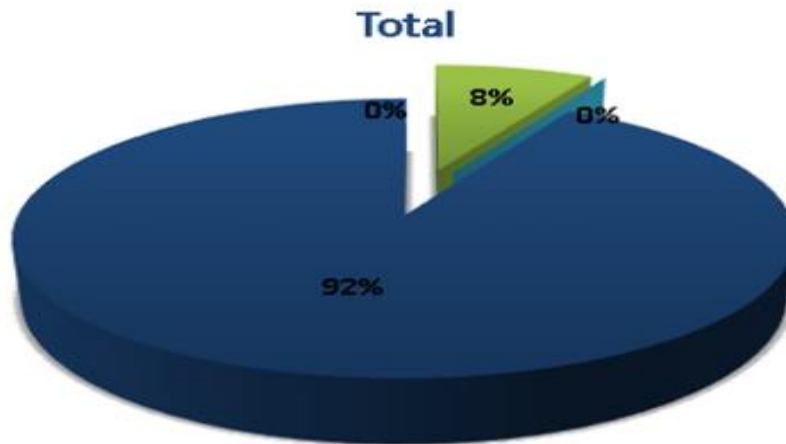


Grafico 6: Aspecto que se considera en la búsqueda de asesoría para la Ley.

Interpretación: Del total de los encuestados, 8% afirman que si han solicitado asesoramiento con el departamento de Recursos Humanos y el 92% respondieron que no solicitaron ayuda, esto debido a la falta de interés con respecto de tema.

Pregunta #7

¿Existen muchas renuncias con frecuencia en su lugar de trabajo?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	46%
NO	54%
TOTAL	100%

Existen muchas renuncias con frecuencia en su lugar de trabajo.

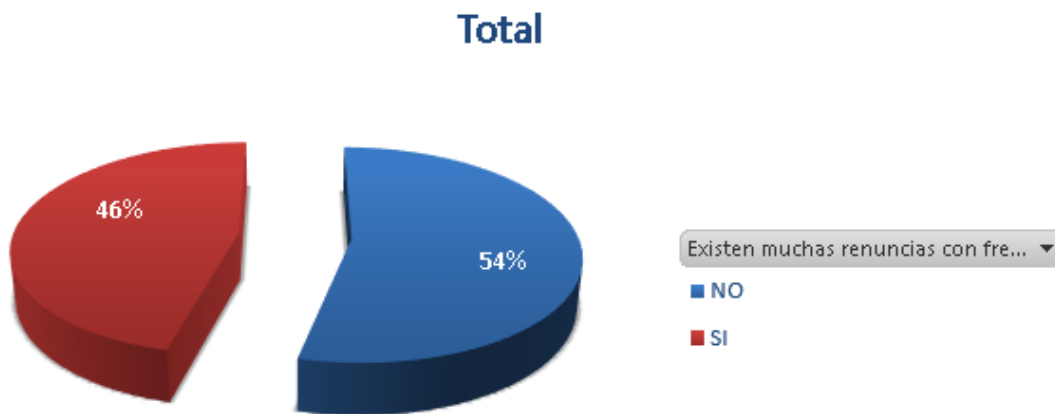


Grafico 7: Aspecto que se considera en la frecuencia de renuncias en las empresas.

Interpretación: Del total de los encuestados, 46% afirman que si existe una frecuencia de renuncias en sus entidades, sin embargo 54% aseguran que no hay frecuencias de renuncias en sus empresas.

Pregunta #8

¿Existe en la empresa un comité en el cual vele por el cumplimiento de esta Ley y sus beneficios?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	23%
NO	62%
NO APLICA	15%
TOTAL	100%

Cuenta de Existe en la empresa un comité en el cual vele por el cumplimiento de esta Ley y de sus beneficios

Total

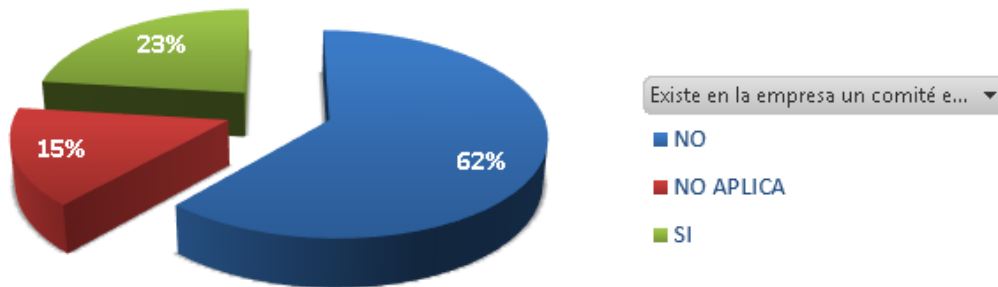


Grafico 8: Aspecto que se considera la existencia de comité que vele por el cumplimiento de ley.

Interpretación: Del total de los encuestados, 23% afirman que si existe un comité que vele por el cumplimiento de ley sus entidades, sin embargo 62% aseguran que no existe un comité para el cumplimiento de ley, y el 15% respondieron que no aplica.

Pregunta #9

¿Usted conoce la diferencia entre preaviso y renuncia?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
-----------	----------------

SI	62%
NO	38%
TOTAL	100%

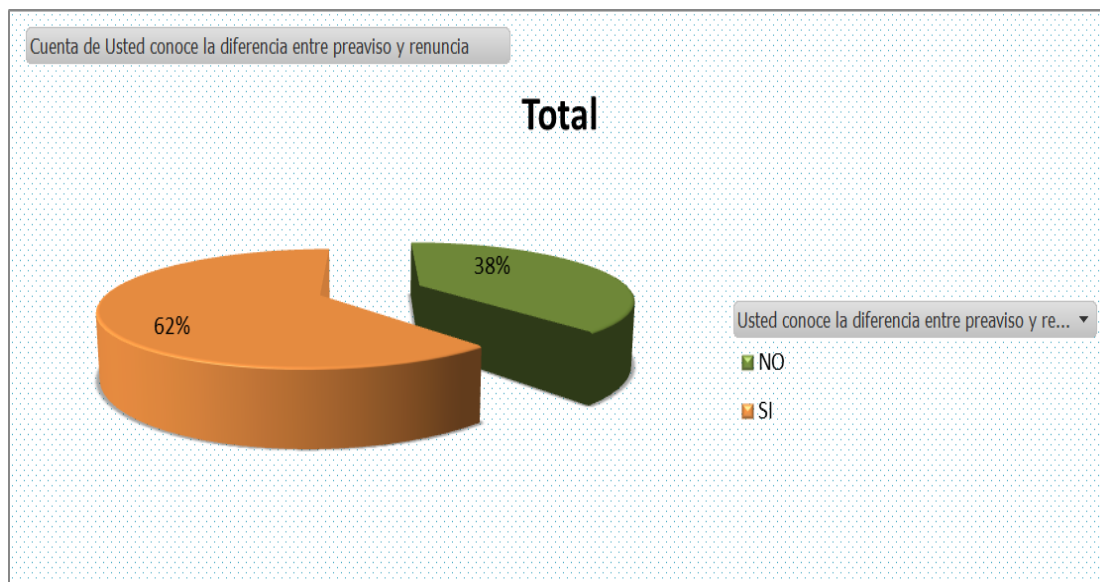


Grafico 9: Aspecto que se considera si conocen la diferencia entre preaviso y renuncia.

Interpretación: Del total de los encuestados, 62% afirman que si conocen la diferencia entre preaviso y renuncia, sin embargo 38% aseguran que no conocen la diferencia entre tales conceptos.

Pregunta #10

¿Usted conoce sobre las consecuencias jurídicas del patrono en caso de un incumplimiento de ley?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
------------------	-----------------------

SI	23%
NO	77%
TOTAL	100%

Cuenta de Usted conoce sobre las consecuencias jurídicas del patrono en caso de un incumplimiento de ley

Total

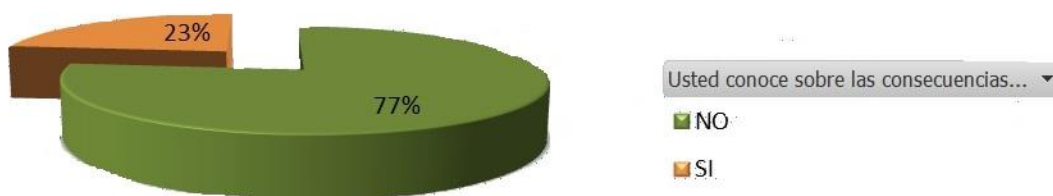


Grafico 10: Aspecto que se considera las consecuencias jurídicas del patrono por incumplimiento de Ley.

Interpretación: Del total de los encuestados, 23% afirman que si conocen las consecuencias jurídicas del patrono por el incumplimiento de la Ley de Retiro Voluntario, sin embargo 77% aseguran que no conocen las consecuencias de ello.

Pregunta #11

¿Usted conoce sobre el tiempo mínimo para ser titular del derecho a la prestación económica?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	23%
NO	69%
NO APLICA	8%
TOTAL	100%

Cuenta de Usted conoce sobre el tiempo mínimo para ser titular del derecho a la prestación económica

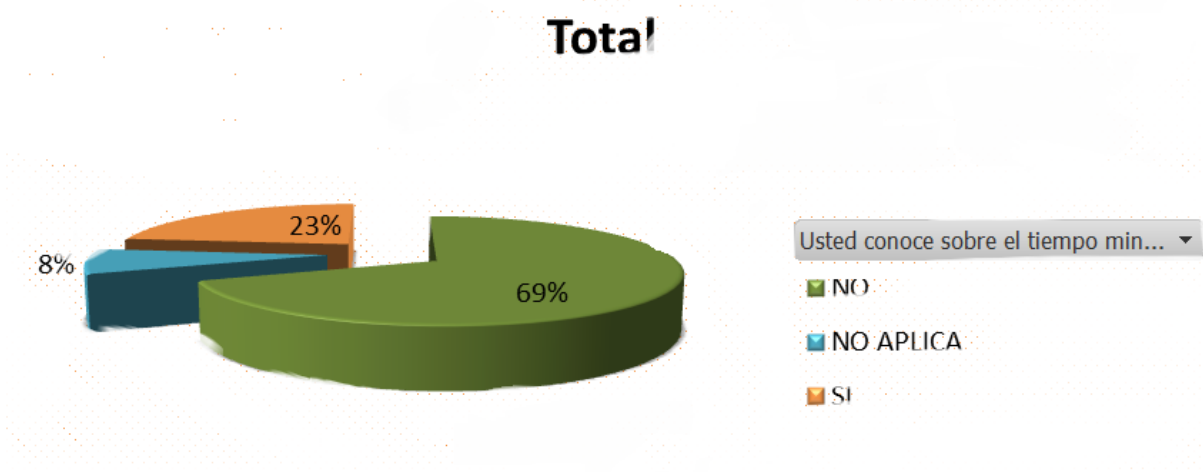


Grafico 11: Aspecto que se considera el tiempo mínimo para ser titular del derecho de la prestación económica.

Interpretación: Del total de los encuestados, 23% afirman que si conocen el tiempo que debe de cumplir para ser titular para el derecho a la prestación económica según ley, sin embargo 69% aseguran que no conocen el tiempo que se requiere y el 8% respondieron que no aplica.

Pregunta #12

¿Cuál es el puesto en el que se desempeña dentro de la compañía?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
Administrativo	0%
Servicio al cliente	46%
Gerencia	0%
Otros	54%
TOTAL	100%

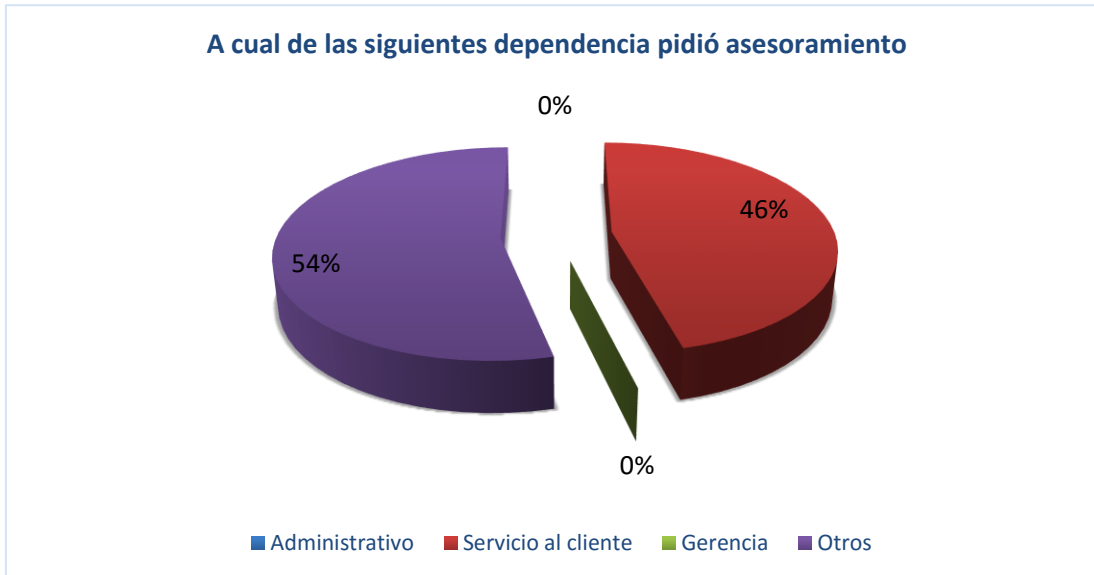


Grafico 12: Aspecto que se considera el puesto de trabajo que desempeña en la empresa

Interpretación: Del total de los encuestados, 46% contestaron que se encuentran laborando en el puesto de servicio al cliente y un 54% respondieron otros.

Pregunta #13

¿Conoces sobre el monto máximo a pagar en concepto de retribución económica?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	8%
NO	92%
TOTAL	100%

Cuenta de Conoces sobre el monto maximo a pagar en concepto de retribucion economica

Total

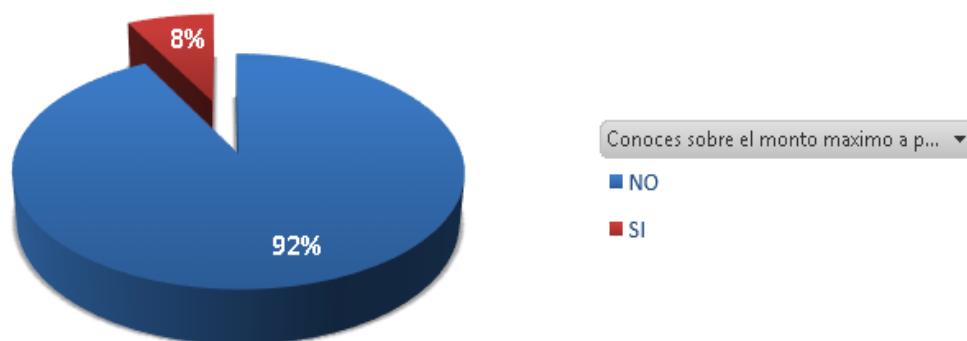


Grafico 13: Aspecto que se considera si conoce del monto máximo a pagar por la retribución económica.

Interpretación: Del total de los encuestados, 8% afirman que si conocen el monto máximo a pagar para la prestación económica según ley, sin embargo 92% aseguran que no conocen el monto para tal retribución.

Pregunta #14

¿Conoces sobre las autoridades administrativas responsables para el cumplimiento de Ley?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	15%
NO	85%
TOTAL	100%

Cuenta de Conoce sobre las autoridades administrativas responsables de la vigilancia del cumplimiento de...

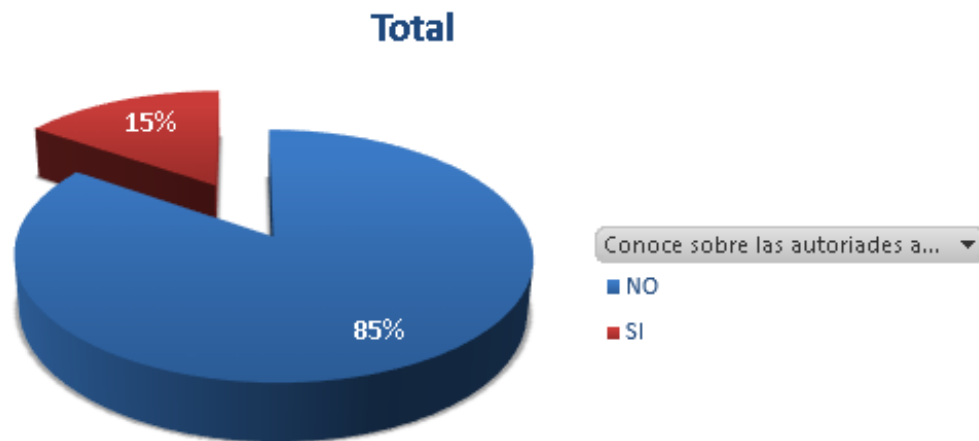


Grafico 14: Aspecto que se considera si conocen a las autoridades administrativas que velan por el cumplimiento de esta Ley.

Interpretación: Del total de los encuestados, 15% afirman que si conocen las autoridades administrativas para velar por el cumplimiento de ley, sin embargo 85% aseguran que no conocen las autoridades establecidas para ello.

Pregunta #15

¿Conoces sobre el plazo de prescripción de la acción para el reclamo de la prestación económica?

Resultados

CATEGORÍA	FRECUENCIA (%)
SI	15%
NO	85%
TOTAL	100%

Cuenta de Conoces sobre el plazo de prescripcion de la accion para el reclamo de la prestacion economica

Total

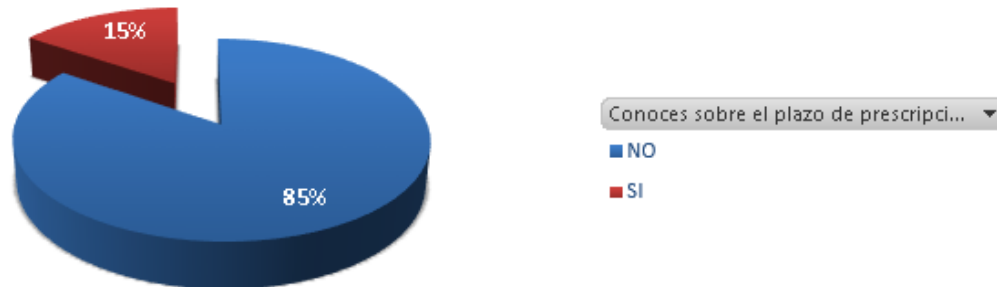
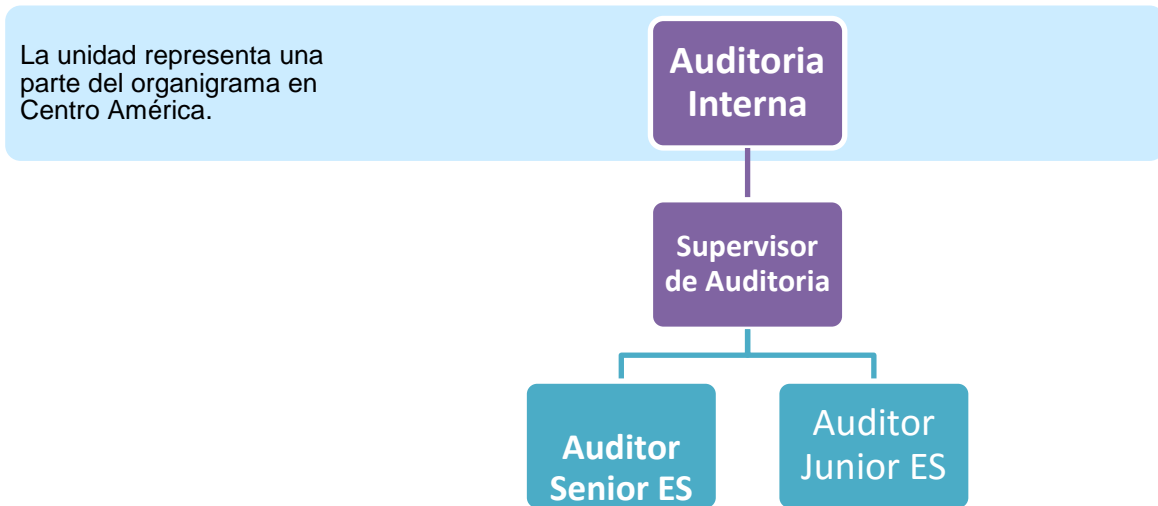


Grafico 15: Aspecto que se considera el plazo para la prescripción del reclamo de la compensación.

Interpretación: Del total de los encuestados, 15% afirman que si conocen el plazo para la prescripción a reclamar de la prestación económica según ley, sin embargo 85 % aseguran que no conocen el plazo que se requiere.

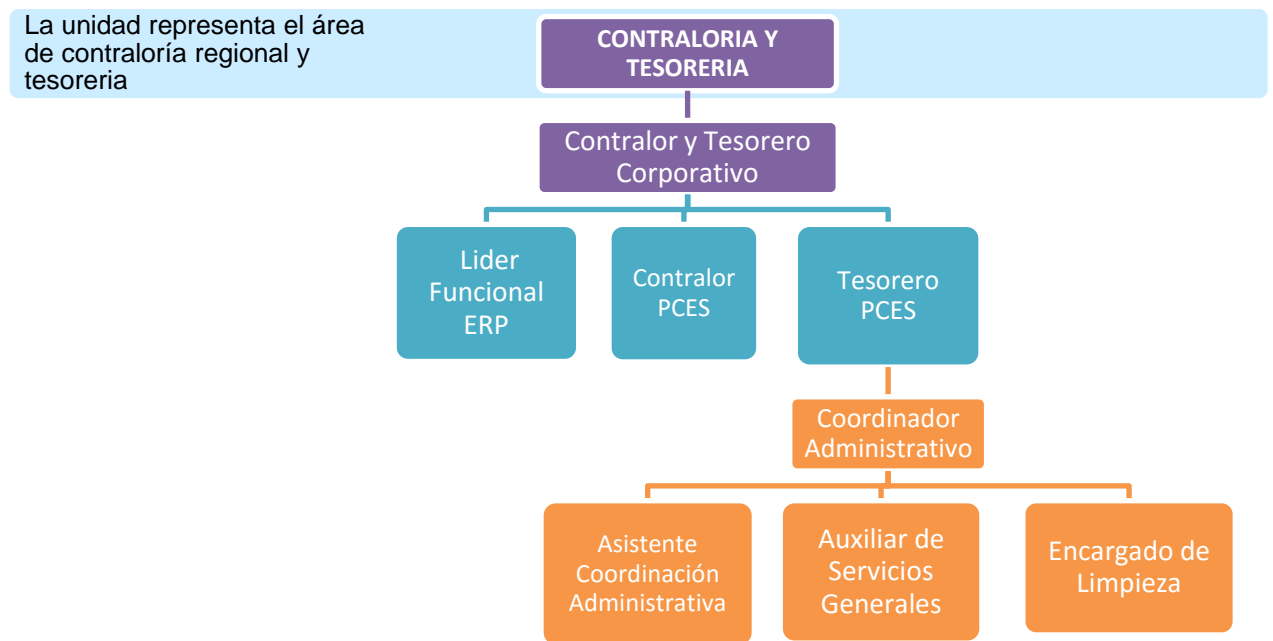
ANEXO 2: ORGANIGRAMA DE LA ORGANIZACION

Figura1: Organigrama del área de Auditoría Interna



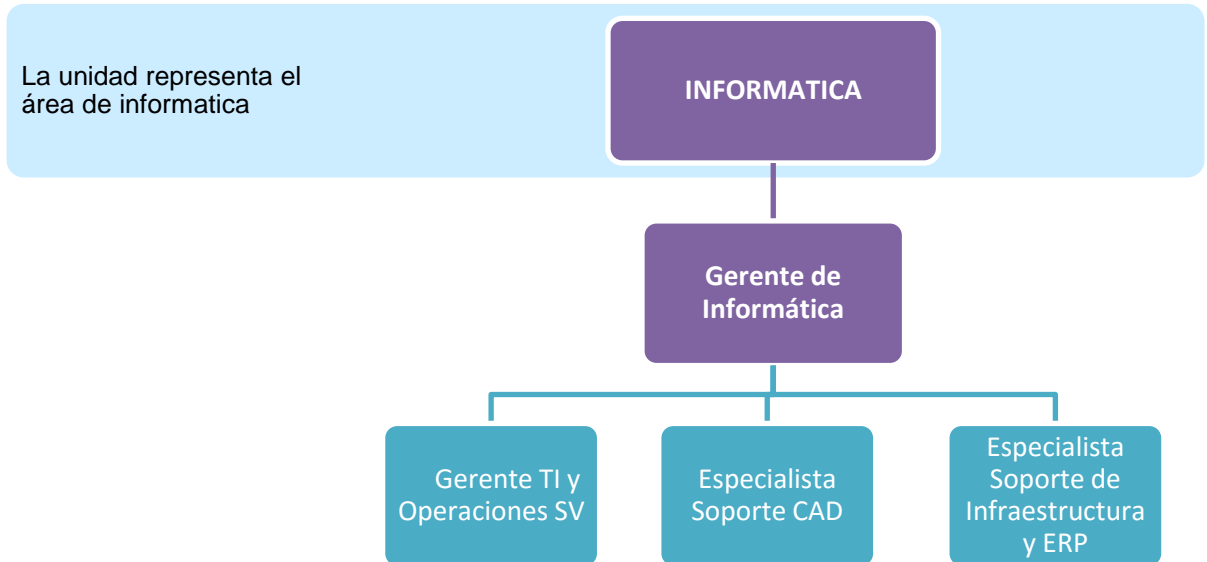
Fuente: Adaptado de Organigrama de la división de restaurantes de Centro América

Figura2: Organigrama del área de contraloría y tesorería a nivel regional



Fuente: Adaptado de Barahona, 2015, organigrama de la unidad de restaurantes de Centro América

Figura 3: Organigrama del área de tecnología de información



Fuente: Adaptado de Barahona, 2015, organigrama de la unidad de restaurantes de Centro América

Comentario: El organigrama incluye los puestos cuyos ocupantes están en El Salvador y sus relaciones con otros puestos cuyos ocupantes están en un país distinto. (Estructura en forma de árbol) La sangría representa una subordinación jerárquica. Cada columna representa un área del organigrama. El primer puesto no necesariamente es la cabeza y puede haber puestos arriba hasta llegar al Presidente Ejecutivo de la División Restaurantes.

ANEXO 3: PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO.

Presentación de Resultados

Objetivo: Comprender si la unidad de auditoría desarrolla un plan de trabajo para realizar auditoria.

Indicador: Elaboración de plan.

1. ¿La unidad de auditoría interna prepara un plan anual de trabajo?

Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
SI	25	100.00%
NO	0	0.00%



Grafica de la encuesta 1: Aspecto en que se considera la elaboración de plan anual de trabajo.

Interpretación: Del total de los encuestados, 100% afirma que si elabora plan anual de trabajo en sus unidades de auditoría.

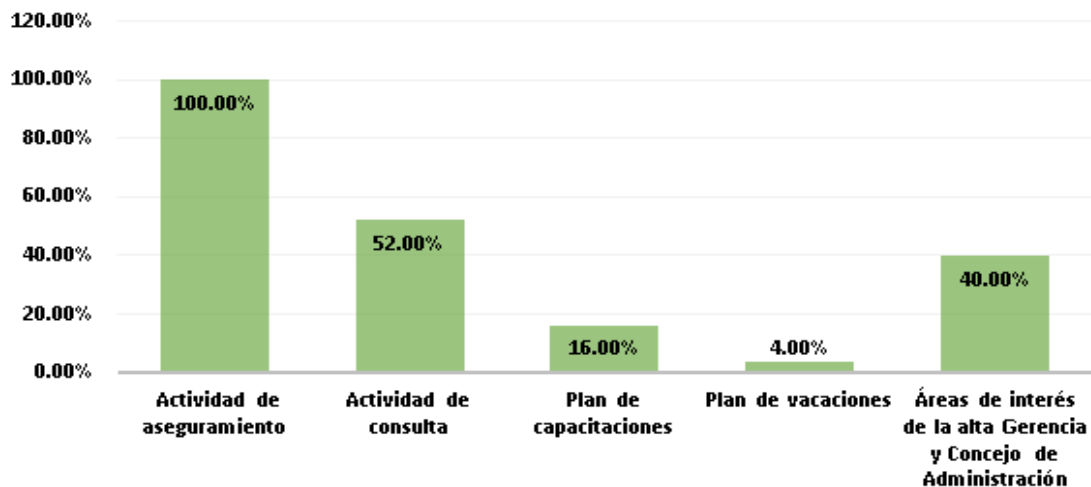
Objetivo: Analizar si en las actividades del profesional de auditoría está contemplada la prestación de servicio por consultoría.

Indicador: Actividad a incluir en el plan anual de trabajo.

2. ¿Dentro de las actividades de auditoría interna y plan de trabajo incluye usted la actividad de consultoría?

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Actividad de aseguramiento	25	100.00%
2)	Actividad de consultoría	13	52.00%
3)	Plan de capacitaciones	4	16.00%
4)	Plan de vacaciones	1	4.00%
5)	Áreas de interés de la alta Gerencia y Concejo de Administración	10	40.00%

Que actividades de auditoria que incluye en el plan anual de trabajo



Grafica de la encuesta 2: Aspecto que se consideran las actividades de auditorías que se ejecutan

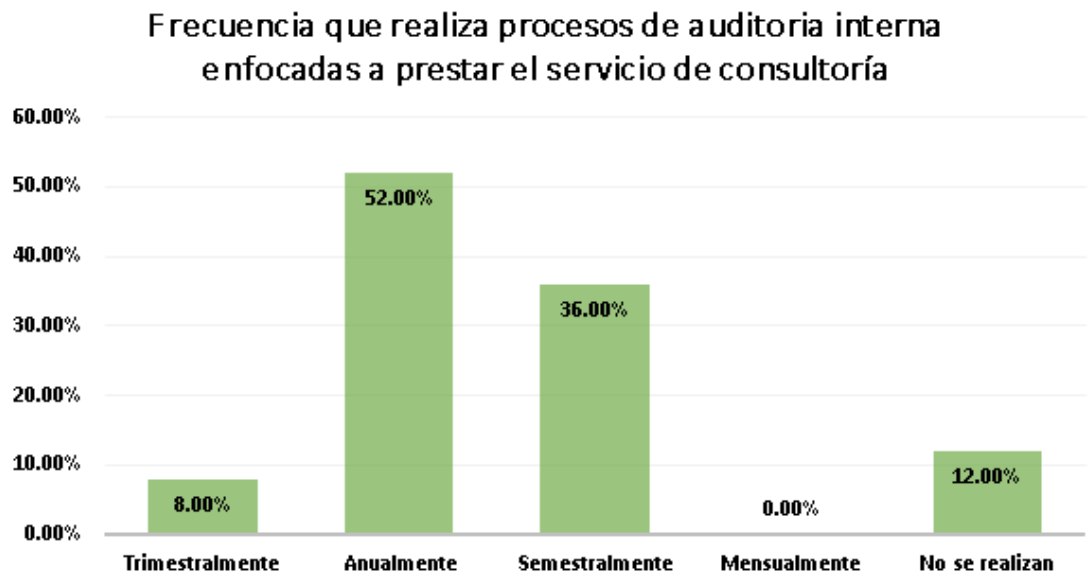
Interpretación: Del total de los encuestados, 100% afirma que desarrolla actividades de aseguramiento, el 52% actividades de consultoría, el 16% plan de capacitaciones, el 4% plan de vacaciones y el 40% auditoria en áreas de interés de alta gerencia y consejo de administración.

Objetivo: Analizar con qué frecuencia se realizan los procesos de auditoría interna enfocada a la actividad de consultoría en el plan de trabajo.

Indicador: Frecuencia con la cual se realizan procesos.

3. En su plan de trabajo ¿Con qué frecuencia realiza procesos de auditoría interna enfocadas a prestar el servicio de consultoría?

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Trimestralmente	2	8.00%
2)	Anualmente	13	52.00%
3)	Semestralmente	9	36.00%
4)	Mensualmente	0	0.00%
5)	No se realizan	3	12.00%



Grafica de la encuesta 3: Aspecto que se considera la frecuencia en que se realizan los procesos de auditoría interna en el servicio de consultoría.

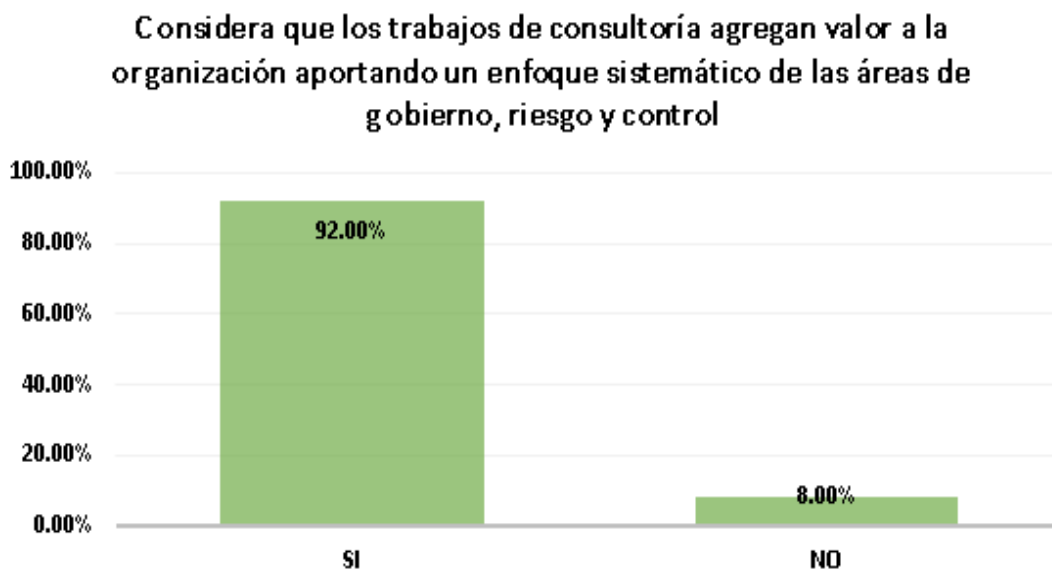
Interpretación: Del total de los encuestados, 8% afirma que desarrolla los procesos de auditorías trimestralmente, el 52% lo realiza anualmente, el 36% y el 12% indican que no se realiza.

Objetivo: Analizar la importancia del trabajo de auditoría.

Indicador: El trabajo de consultoría agrega valor

4. ¿Considera que el trabajo de consultoría enriquece más el trabajo de auditoría interna además de generar valor a la organización aportando un enfoque sistemático de las áreas de gobierno, riesgo y control?

Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
SI	23	92.00%
NO	2	8.00%
Total	25	100%



Grafica de la encuesta 4: Aspecto que se considera que la consultoría agrega valor.

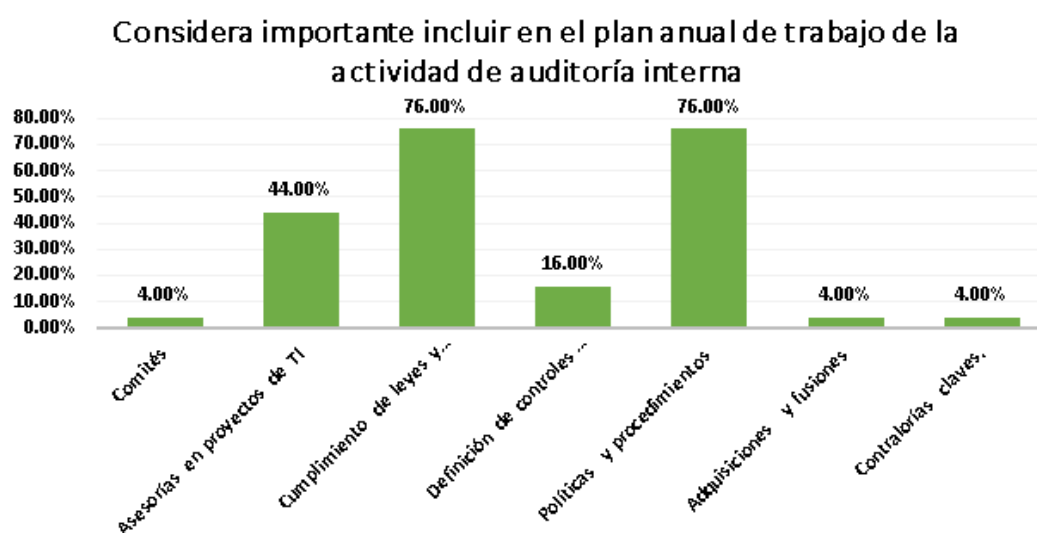
Interpretación: Del total de los encuestados, 92% afirma que la actividad de consultoría le agrega valor a la organización aportando a las áreas de gobierno, riesgo y control, sin embargo el 8% asegura que no agrega valor.

Objetivo: indagar cuál de las actividades de consultoría son consideradas por los auditores internos en plan anual de trabajo.

Indicador: Actividad a incluir en el plan anual de trabajo.

5. Según su criterio de las actividades de consultoría que se detalla ¿cuál considera importante incluir en el plan anual de trabajo de la actividad de auditoría interna? Puede marcar más de una opción.

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Comités	1	4.00%
2)	Asesorías en proyectos de TI	11	44.00%
3)	Cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables	19	76.00%
4)	Definición de controles claves	4	16.00%
5)	Políticas y procedimientos	19	76.00%
6)	Adquisiciones y fusiones	1	4.00%
7)	Contralorías claves.	1	4.00%



Grafica de la encuesta 5: Aspecto que considera las actividades de consultoría dentro del plan anual.

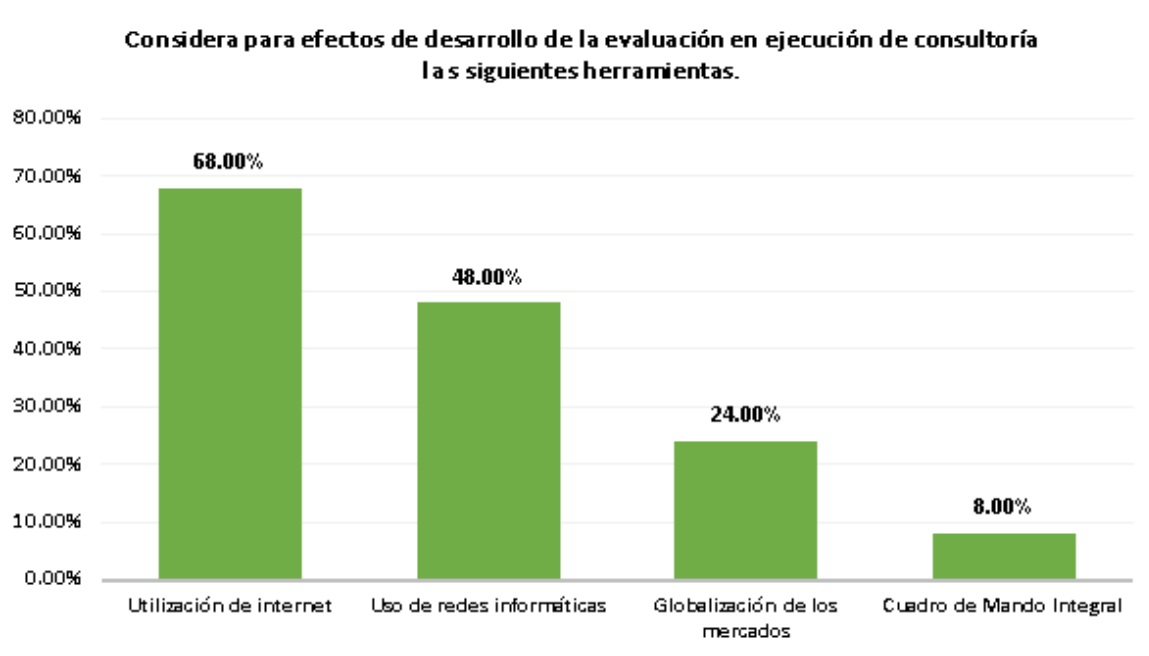
Interpretación: Del total de los encuestados, 4% afirma que es importante considerar dentro del plan anual de trabajo las actividades de comité, el 44% a asesorías en proyectos TI, el 16% cumplimiento de leyes y normativa, el 76% políticas y procedimiento, el 4% de adquisiciones y fusiones y el 4% de controlarías claves.

Objetivo: Corroborar que herramientas se utilizan dentro de una consultoría en auditoría interna.

Indicador: Herramienta para la realización de consultoría.

6. Considera para efectos de desarrollo la evaluación en ejecución de consultoría las siguientes herramientas.

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Utilización de internet	17	68.00%
2)	Uso de redes informáticas	12	48.00%
3)	Globalización de los mercados	6	24.00%
4)	Cuadro de Mando Integral	2	8.00%



Grafica de la encuesta 6: Aspecto que se considera los efectos de desarrollo de la evaluación en la ejecución de consultoría.

Interpretación: Del total de los encuestados, 68% afirma que considera para el efecto de ejecución de consultoría la utilización de internet, el 48% el uso de redes de informática, el 24% la globalización de los mercados y el 8% el cuadro de mando integral.

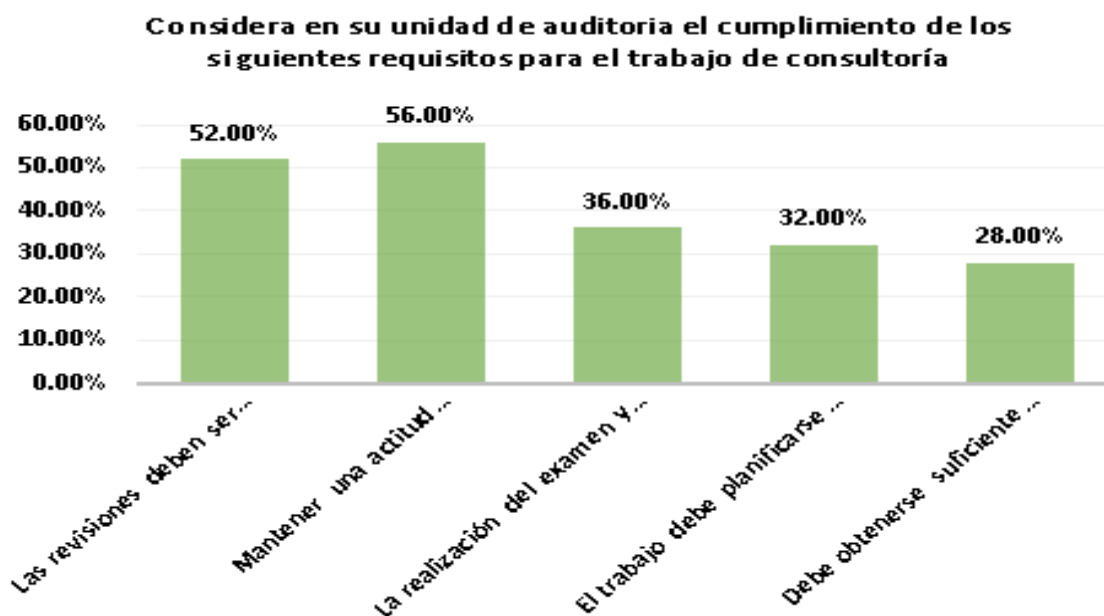
Objetivo: Analizar los requisitos que se toman en cuenta para el trabajo de consultoría.

Indicador: Requisitos para el trabajo de consultoría

7. Considera en su unidad de auditoría el cumplimiento de los siguientes requisitos para el trabajo de consultoría. Marque las que aplica su unidad de auditoría

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Las revisiones deben ser efectuadas por personas que posean conocimientos técnicos adecuados.	13	52.00%
2)	Mantener una actitud mental independiente	14	56.00%
3)	La realización del examen y la preparación del informe debe mantenerse el debido rigor profesional	9	36.00%

4)	El trabajo debe planificarse adecuadamente ejerciéndose la debida supervisión por parte del auditor de mayor experiencia.	8	32.00%
5)	Debe obtenerse suficiente información como fundamento del trabajo	7	28.00%



Grafica de la encuesta 7: Aspecto que se considera el cumplimiento de dichos requisitos.

Interpretación:

Interpretación: Del total de los encuestados, 52% afirma que considera como requisito las revisiones deben de ser realizadas por personas que posean conocimientos técnicos adecuados, el 56% que el mantener una actitud mental independiente, el 36% la realización del examen y la preparación del informe debe mantenerse el debido rigor profesional, el 32% indica que el trabajo debe planificarse adecuadamente ejerciéndose la debida supervisión, está realizada por el auditor de mayor experiencia y el 28% debe obtenerse suficiente información como fundamento del trabajo.

Objetivo: Identificar a que leyes, códigos o normativas es necesaria una consultoría para el manejo de ellas.

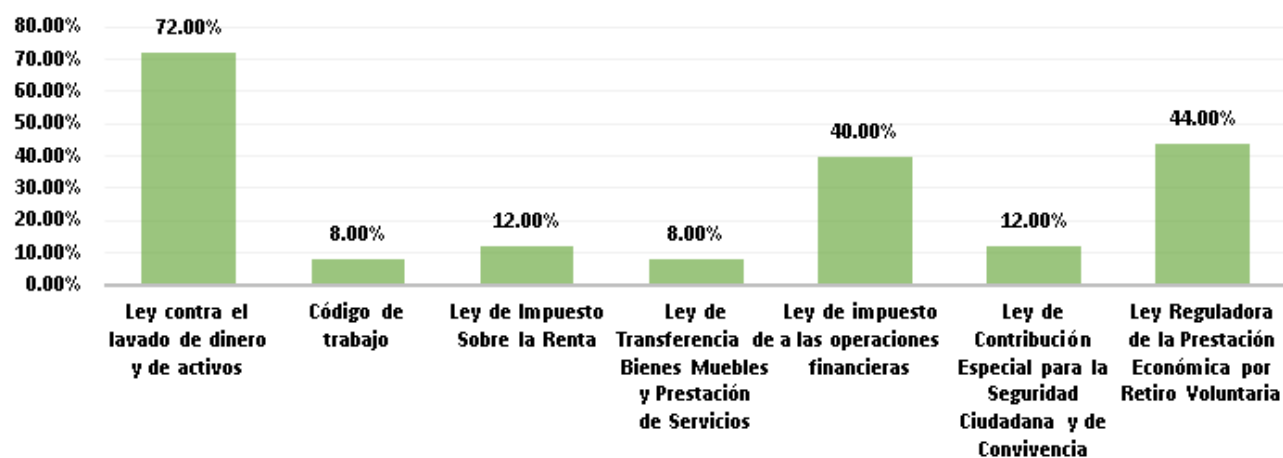
Indicador: Leyes o normas que se aplican consultoría

8. ¿De la siguiente normativa fiscal o laboral en cuáles considera importante ejecutar una actividad de consultoría, con el objetivo de agregar valor a la organización?

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
--------	-----------	------------	--------------

1)	Ley Contra el Lavado de Dinero y de Activos	18	72.00%
2)	Código de trabajo	2	8.00%
3)	Ley de Impuesto Sobre la Renta	3	12.00%
4)	Ley de Transferencia de Bienes Muebles y Prestación de Servicios	2	8.00%
5)	Ley de Impuesto a las Operaciones Financieras	10	40.00%
6)	Ley de Contribución Especial para la Seguridad Ciudadana y de Convivencia	3	12.00%
7)	Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	11	44.00%

Cuáles considera importante ejecutar una actividad de consultoría, con el objetivo de agregar valor a la organización



Grafica de la encuesta 8: Aspecto que se considera que a esta normativa se le debe de ejecutar una consultoría.

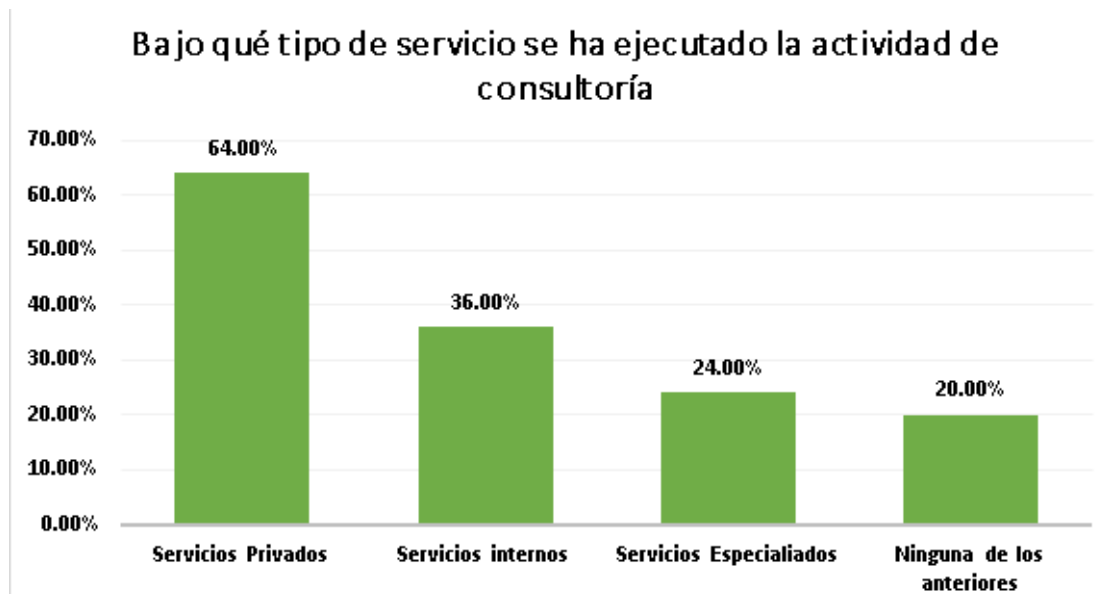
Interpretación: Del total de los encuestados, 72% afirma que considera importante realizar una consultoría a la Ley de Contra el Lavado de Dinero y de Activos, el 8% al Código de trabajo, el 12% a la Ley de Impuestos sobre la Renta, el 8% a la Ley de IVA, el 40% a la Ley de Impuesto a las Operaciones Financieras, el 12% a la Ley de contribución especial y el 44% a la Ley de Renuncia Voluntaria.

Objetivo: Resaltar que tipo de servicio se ha ejecutado la actividad de consultoría.

Indicador: Tipo de servicios prestados en consultoría.

9. ¿Bajo qué tipo de servicio se ha ejecutado la actividad de consultoría?

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Servicios Privados	16	64.00%
2)	Servicios internos	9	36.00%
3)	Servicios Especializados	6	24.00%
4)	Ninguna de los anteriores	5	20.00%



Grafica de la encuesta 9: Aspecto que se considera el tipo de servicio en que se ha ejecutado la consultoría.

Interpretación: Del total de los encuestados, 64% afirma que el tipo de servicio que se ha ejecutado la consultoría ha sido en los servicios privados, el 36% servicios internos, el 24% en especializados y el 21% en ninguno de ellos.

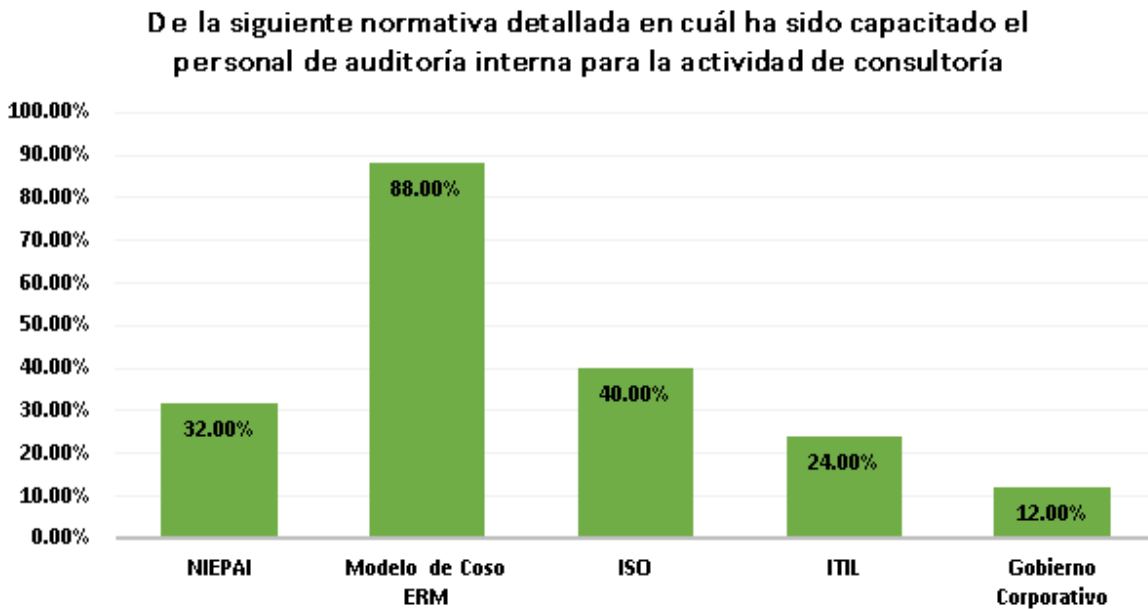
Objetivo: Identificar si el personal cuenta con la capacitación adecuada para la realizar consultoría en auditoría interna.

Indicador: Capacitación

10. ¿De la siguiente normativa detallada en cuál ha sido capacitado el personal de auditoría interna para la actividad de consultoría?

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	NIEPAI	8	32.00%
2)	Modelo Coso ERM	22	88.00%
3)	ISO	10	40.00%
4)	ITIL	6	24.00%
5)	Gobierno Corporativo	3	12.00%

Grafica de la encuesta 10: Aspecto que se considera que se han capacitados a los empleados en dicha normativa.



Interpretación: Del total de los encuestados, 32% afirma que se ha capacitado al personal en la normativa NIEPAI, el 88% en modelo coso ERM, el 40% en ISO, el 24% en ITIL y el 17% en gobierno corporativo.

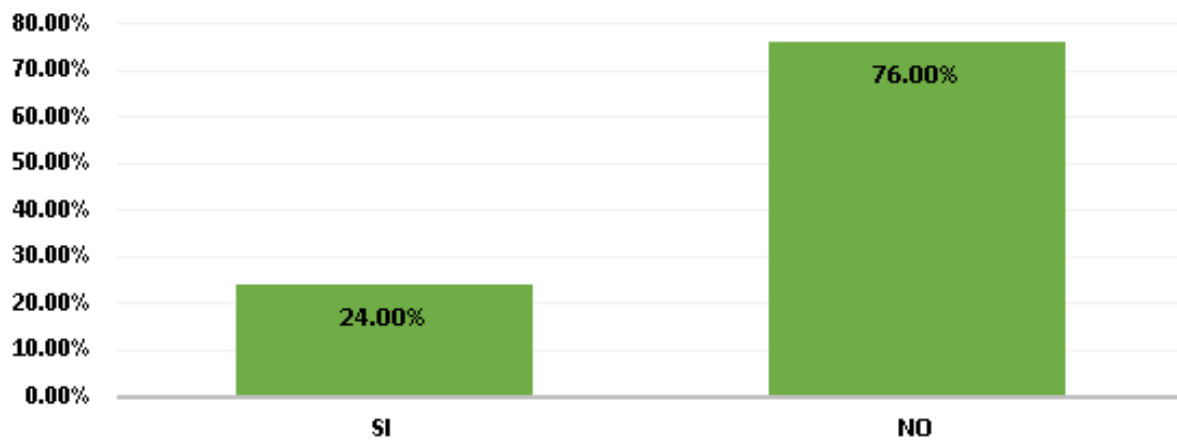
Objetivo: identificar la realización de consultoría referente a la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Indicador: Aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

11. ¿En la ejecución del servicio de consultoría ha identificado la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en la compañía para la que labora?

Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
SI	6	24.00%
NO	19	76.00%

En ejecución del servicio de consultoría ha identificado la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria



Grafica de la encuesta 11: Aspecto que se considera si se ha identificado la aplicación de ley en la ejecución de consultoría.

Interpretación: Del total de los encuestados, 24% afirma que se ha detectado el cumplimiento de la Ley de prestación económica por renuncia voluntaria en la ejecución de consultoría, sin embargo, el 76% asegura que no han detectado la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

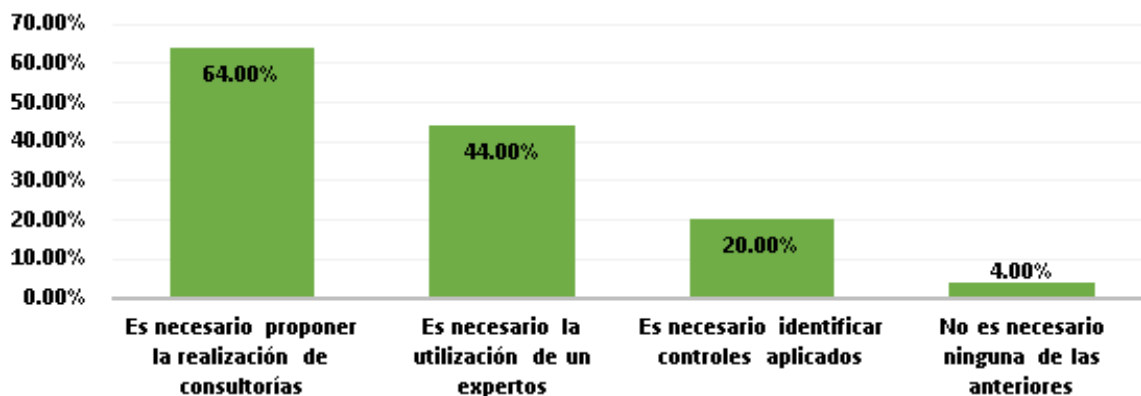
Objetivo: identificar el nivel de importancia por la dirección respecto al trabajo de consultoría.

Indicador: Criterio del director ejecutivo de Auditoría interna

12. ¿Cuál sería su punto de vistas respecto al enfoque que la dirección posee de la organización bajo el criterio de auditoría?

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Es necesario proponer la realización de consultorías	16	64.00%
2)	Es necesario la utilización de un experto	11	44.00%
3)	Es necesario identificar controles aplicados	5	20.00%
4)	No es necesario ninguna de las anteriores	1	4.00%

Enfoque que la dirección posee de la organización bajo el criterio de auditoría



Grafica de la encuesta 12: Aspecto que se considera que enfoque posee la dirección bajo el criterio de auditoría.

Interpretación: Del total de los encuestados, 64% afirma que considera el enfoque de dirección que posee la organización bajo el criterio de auditoría es necesario proponer la realización de consultoría, el 48% indica que es necesario la utilización de expertos, el 20% es necesario identificar controles aplicados y el 4% que no es necesario ninguna de las anteriores.

Objetivo: Identificar las herramientas de recolección de información por parte de los auditores internos.

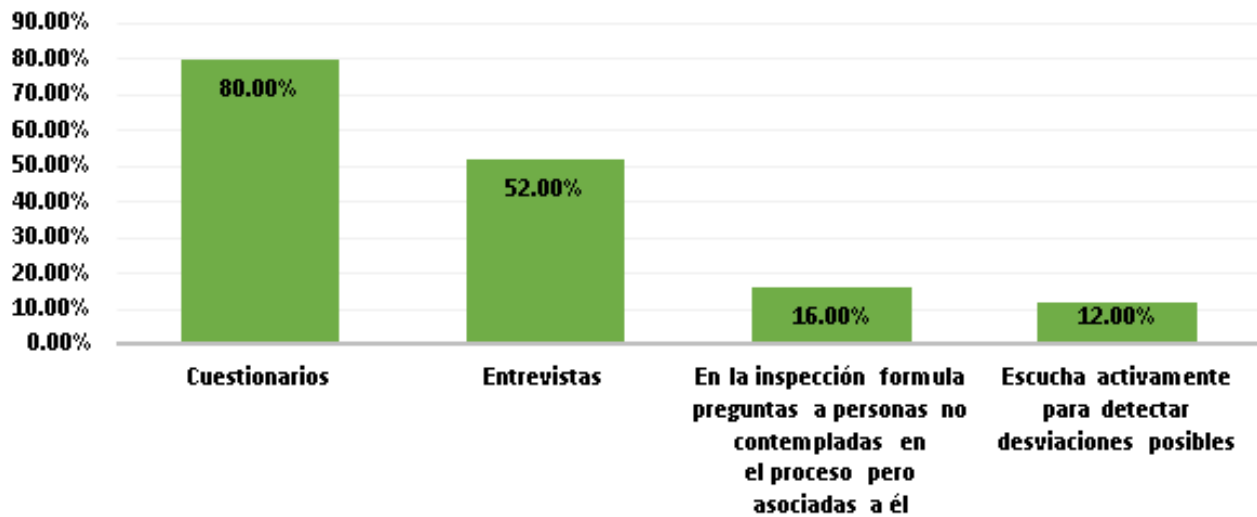
Indicador: Recolección de datos

13. ¿Para la recolección de datos de que instrumentos hace uso?

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Cuestionarios	20	80.00%
2)	Entrevistas	13	52.00%

3)	En la inspección formula preguntas a personas no contempladas en el proceso pero asociadas a él	4	16.00%
4)	Escucha activamente para detectar desviaciones posibles	3	12.00%

Instrumentos para recolección de datos



Grafica de la encuesta 13: Aspecto que se considera los instrumentos para la recolección de datos.

Interpretación: Del total de los encuestados, 80% afirma que considera cuestionarios como instrumento para recolección de datos, el 52% que realiza entrevistas para ello, el 16% realiza inspección formulando preguntas a personas no contempladas en el proceso y el 12% que escucha activamente para detectar desviaciones posibles.

Objetivo: identificar qué métodos son utilizados por el auditor cuando se han detectado desviaciones del control.

Indicador: Desviación al alcance de auditoria

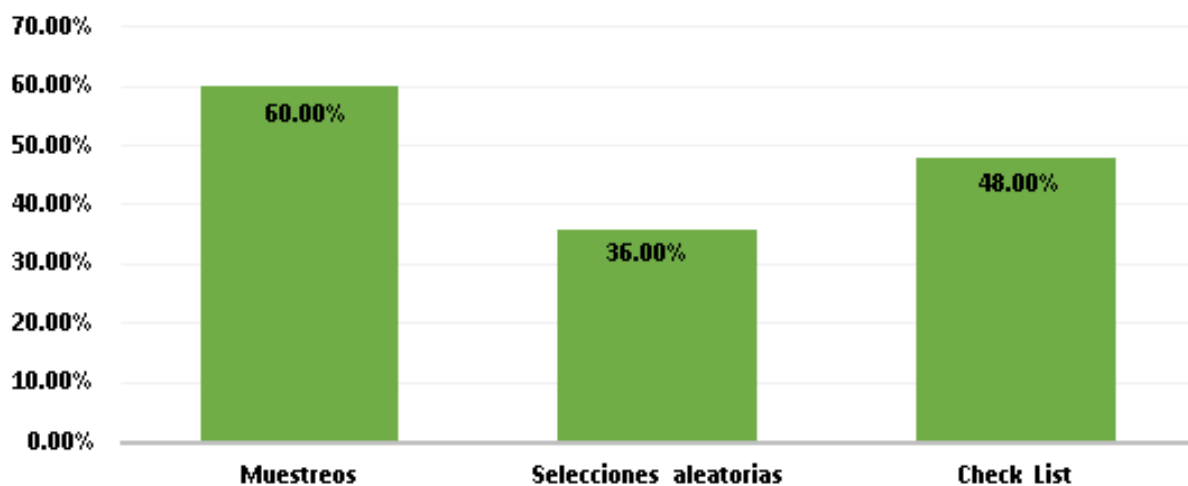
14. ¿Para una o más desviaciones en el alcance de una auditoria de cumplimiento de ley que tipo de procedimientos aplica?

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Muestras	15	60.00%

2)	Selecciones aleatorias	9	36.00%
3)	Chequeo de lista	12	48.00%

Interpretación: Del total de los encuestados, 60% afirma que considera muestreos como

En el alcance de una auditoria de cumplimiento de ley que tipo de procedimientos aplica



procedimiento para el cumplimiento de ley, el 36% realiza el procedimiento de las selecciones

Grafica de la encuesta 14: Aspecto que se considera los procedimientos a aplicar para el cumplimiento de ley.

aleatorias y el 48% procede a

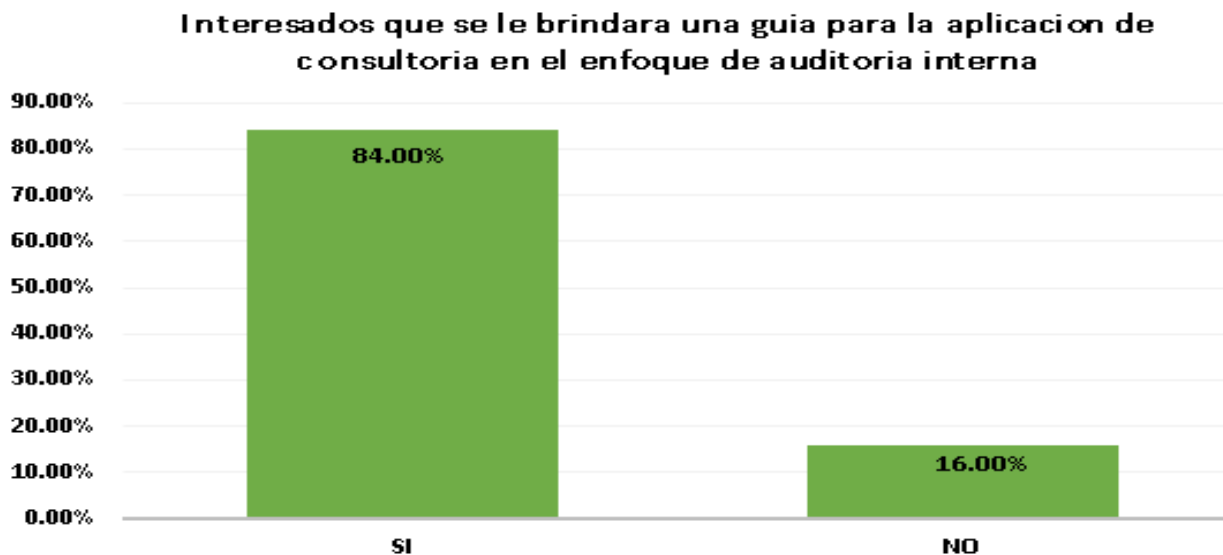
realiza chequeo de lista.

Objetivo: identificar la necesidad de una guía para la aplicación de consultoría.

Indicador: Los interesados en una guía de consultoría.

15. A su criterio, ¿Usted estaría interesado en que se les brindara una guía para la aplicación de consultoría bajo el enfoque de auditoría interna?

Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
SI	21	84.00%
NO	4	16.00%



Grafica de la encuesta 15: Aspecto que se considera el interés de brindar una guía para la aplicación de consultoría bajo auditoría interna.

Interpretación: Del total de los encuestados, 84% afirma que si están interesados en que se les proporcionen una guía para la aplicación de consultoría en auditoría interna, sin embargo el 16% asegura que no les interesa.

Objetivo: identificar la necesidad de lineamientos en consultoría respecto a la aplicación de Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Indicador: importancia de los lineamientos

16. Según su criterio considera importante que la unidad de auditoría interna tenga lineamiento sobre consultoría aplicada a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
SI	21	84.00%
NO	4	16.00%



Grafica de la encuesta 16: Aspecto que se considera importante contar con lineamientos sobre consultoría aplicado a la ley de renuncia voluntaria.

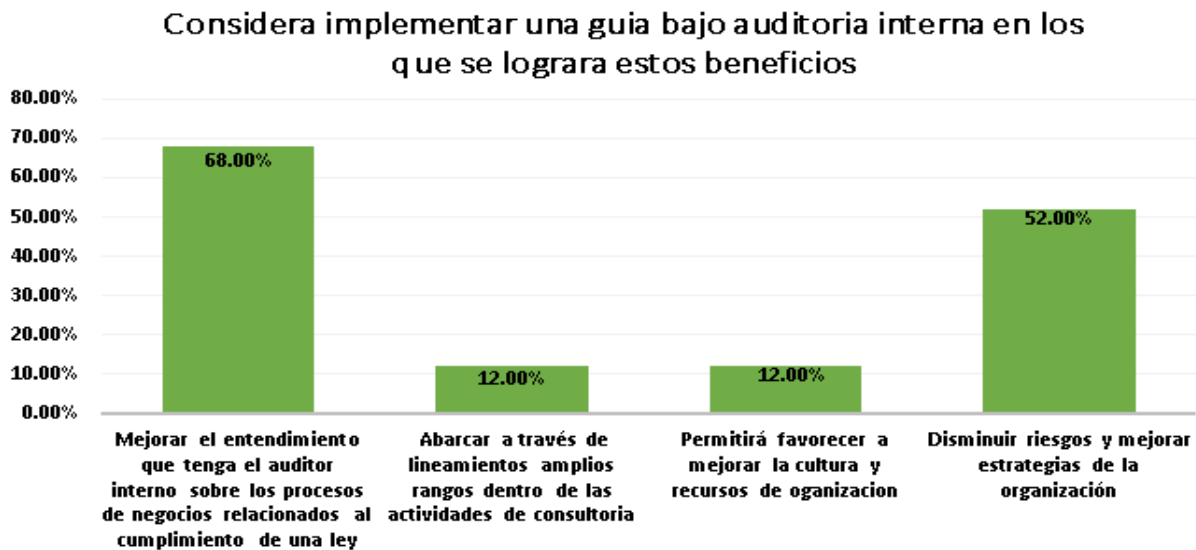
Interpretación: Del total de los encuestados, 84% afirma que es importante que la unidad de auditoría tenga lineamientos para la aplicación de consultoría de la ley de prestación económica por renuncia voluntaria, sin embargo el 16% asegura que no es de importancia tener dichos lineamientos.

Objetivo: identificar si la implementación de una guía proporciona beneficios al trabajo de consultoría

Indicador: Beneficios.

17. A su criterio. ¿Considera que al implementar una guía bajo el enfoque de auditoría interna se lograrían los siguientes beneficios?

Opción	Categoría	Frecuencia	Frecuencia %
1)	Mejorar el entendimiento que tenga el auditor interno sobre los procesos de negocios relacionados al cumplimiento de una ley	17	68.00%
2)	Abarcar a través de lineamientos amplios rangos dentro de las actividades de consultoría	3	12.00%
3)	Permitirá favorecer a mejorar la cultura y recursos de organización	3	12.00%
4)	Disminuir riesgos y mejorar estrategias de la organización	13	52.00%



Grafica de la encuesta 17: Aspecto que se considera implementar una guía bajo auditoría interna que logre beneficios

Interpretación: Del total de los encuestados, 68% afirma que considera implementar una guía para el beneficio de mejorar el entendimiento que tenga el auditor sobre los procesos de negocio relacionados al cumplimiento de una ley, 12% que el abarcar a través de lineamientos amplios rangos dentro de la actividad de consultoría, el 12% que permita favorecer a mejorar

la cultura y recursos de la organización y el 52% disminuir riesgos y mejorar estrategias de la organización.