

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR - MATRIZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - C.P.A.**

**EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LOS
DEPARTAMENTOS FINANCIERO-CONTABLE, VENTAS Y
COMPRAS UTILIZANDO EL MARCO INTEGRADO DE CONTROL
INTERNO COSO 2013; CASO: EMPRESA FLORÍCOLA EN
CAYAMBE**

DANIELA MICHELLE JARAMILLO ESPINOZA

DIRECTOR: WILSON SILVA M. C.P.A.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CONTABILIDAD FINANCIERA

QUITO, ENERO 2017

DIRECTOR:

Wilson Silva M. C.P.A.

INFORMANTES:

Ing. Víctor Ruiz, C.P.A.

Ing. Paulina Mancheno, C.P.A.

DEDICATORIA

A mis queridos padres Erwin e Ingrid por su apoyo, paciencia y profundo amor en cada paso que he dado, por ser siempre quienes han sabido llevarme por el camino de bien y enseñarme con el ejemplo que con amor esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar los sueños.

A mis abuelitos que aún me acompañan y a los que me ven desde el cielo por su amor y sabiduría, los guardaré por siempre en mi corazón.

Dani

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios por darme la vida y motivarme todos los días para seguir adelante.

A mis padres y hermano por apoyarme y brindarme siempre todo lo necesario para cumplir mis sueños.

A la Doctora Elena Terán y a la Ingeniera Sandra Salazar por su gran ayuda y por permitirme realizar este trabajo en Florequisa.

A mi director de tesis Ingeniero Wilson, por su paciencia, dedicación y su sabiduría transmitida para realizar esta investigación.

A mis amigos y a una persona en especial por acompañarme en esta etapa de mi vida y ser mi apoyo siempre.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador por regalarme la mejor formación.

Dani

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, 1

1 ESTUDIO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA, 3

- 1.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE FLORES A NIVEL MUNDIAL, 3
- 1.2 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE FLORES EN ECUADOR, 4
- 1.3 RESEÑA HISTÓRICA, 8
- 1.4 OBJETIVO DE LA EMPRESA, 9
- 1.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA, 10
- 1.6 OBJETO SOCIAL, 11
- 1.7 INFORMACIÓN SOCIETARIA, 12
- 1.8 INFORMACIÓN TRIBUTARIA, 12
- 1.9 PRINCIPALES PRODUCTOS, 13
 - 1.9.1 Gypsophilia, 13**
 - 1.9.2 Miniclavel, 14**
 - 1.9.3 Rosas, 15**
- 1.10 ALIANZAS, 17
- 1.11 PRINCIPALES CLIENTES, 17
- 1.12 PRINCIPALES PROVEEDORES, 19
- 1.13 CERTIFICACIONES, 19
 - 1.13.1 Flor Ecuador, 20**
 - 1.13.2 Eurepgap, 21**
 - 1.13.3 Flower Label Program (FLP), 22**
 - 1.13.4 BASC Organization, 24**
- 1.14 ANÁLISIS FODA DE LA EMPRESA, 25
 - 1.14.1 Fortalezas, 25**
 - 1.14.2 Oportunidades, 26**
 - 1.14.3 Debilidades, 27**

2 MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO COSO 2013, 28

- 2.1 INTRODUCCIÓN, 28
- 2.2 DEFINICIÓN DE CONTROL INTERNO, 29
- 2.3 OBJETIVOS, 30
 - 2.3.1 Objetivos operacionales, 31**
 - 2.3.2 Objetivos de información, 32**
 - 2.3.3 Objetivos de cumplimiento, 33**
- 2.4 COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO, 34
 - 2.4.1 Ambiente de control, 34**
 - 2.4.2 Evaluación de riesgos, 35**

- 2.4.3 **Actividades de control, 37**
 - 2.4.4 **Información y comulación, 38**
 - 2.4.5 **Monitoreo, 40**
 - 2.4.6 **Limitaciones del Control Interno, 41**
 - 2.5 **CONSIDERACIONES ADICIONALES, 42**
 - 2.5.1 **Criterio profesional, 42**
 - 2.5.2 **Puntos de interés, 44**
 - 2.5.3 **Controles para llevar a cabo los principios, 45**
 - 2.6 **BENEFICIOS Y COSTOS DEL CONTROL INTERNO, 46**
 - 2.6.1 **Beneficios del Control Interno, 46**
 - 2.6.2 **Costos del Control Interno, 48**
 - 2.7 **ASPECTOS DE LOS DEPARTAMENTOS FINANCIERO, VENTAS Y COMPRAS, 49**
 - 2.7.1 **Departamento Financiero, 49**
 - 2.7.2 **Departamento de ventas, 50**
 - 2.7.3 **Departamento de compras, 51**
- 3 EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LOS DEPARTAMENTOS FINANCIERO-CONTABLE, VENTAS Y COMPRAS SEGÚN EL MARCO INTEGRADO COSO 2013, 53**
- 3.1 **AMBIENTE DE CONTROL, 54**
 - 3.1.1 **Principio 1: Compromiso con la integridad y valores éticos, 54**
 - 3.1.2 **Principio 2: Supervisión del Sistema de Control Interno, 57**
 - 3.1.3 **Principio 3: Establecimiento de estructura, facultades y responsabilidades, 61**
 - 3.1.4 **Principio 4: Compromiso con las Competencias de los Profesionales, 65**
 - 3.1.5 **Principio 5: Responsabilidad por la rención de cuentas, 69**
 - 3.2 **EVALUACIÓN DE RIESGOS, 74**
 - 3.2.1 **Principio 6: Definición de objetivos adecuados, 74**
 - 3.2.2 **Principio 7: Identificación y Análisis de Riesgos, 84**
 - 3.2.3 **Principio 8: Evaluación del riesgo de fraude, 88**
 - 3.2.4 **Principio 9: Identificación y análisis de cambios significativos, 91**
 - 3.3 **ACTIVIDADES DE CONTROL, 94**
 - 3.3.1 **Principio 10: Diseño y desarrollo de actividades de control, 94**
 - 3.3.2 **Principio 11: Diseño y desarrollo de controles generales sobre la tecnología, 98**
 - 3.3.3 **Principio 12: Despliegue de políticas y procedimientos, 101**
 - 3.4 **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, 105**
 - 3.4.1 **Principio 13: Utilización de información relevante, 105**
 - 3.4.2 **Principio 14: Comunicación interna, 108**
 - 3.4.3 **Principio 15: Comunicación con el exterior, 111**
 - 3.4.4 **Principio 16: Evaluaciones continuas y/o separadas, 114**
 - 3.4.5 **Principio 17: Evaluación y comunicación de deficiencias, 118**
 - 3.5 **RESULTADOS, 121**
 - 3.6 **ANEXOS, ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

4	INFORME SOBRE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO USANDO EL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO COSO 2013, 122
4.1	AMBIENTE DE CONTROL, 123
	4.1.1 Resumen del primer componente, 123
	4.1.2 Recomendaciones por debilidad del primer componente, 125
4.2	EVALUACIÓN DE RIESGOS, 135
	4.2.1 Resumen del estado del segundo componente, 135
	4.2.2 Recomendaciones por debilidad del segundo componente, 137
4.3	ACTIVIDADES DE CONTROL, 142
	4.3.1 Resumen del estado del tercer componente, 142
	4.3.2 Recomendaciones por debilidad del tercer componente, 144
4.4	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, 147
	4.4.1 Resumen del estado del cuarto componente, 147
	4.4.2 Recomendaciones por debilidad del cuarto componente, 149
4.5	ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN O MONITOREO, 154
	4.5.1 Resumen del estado del quinto componente, 154
	4.5.2 Recomendaciones por debilidad del quinto componente, 156
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, 159
5.1	CONCLUSIONES, 159
5.2	RECOMENDACIONES, 161
	REFERENCIAS, 163

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Principio 1: Compromiso con la integridad y valores éticos,	54
Tabla 2: Principio 2: Supervisión del Sistema de Control Interno,	57
Tabla 3: Principio 3: Establecimiento de estructura, facultades y responsabilidades,	61
Tabla 4: Principio 4: Compromiso con las Competencias de los Profesionales,	65
Tabla 5: Principio 5: Responsabilidad por la rendición de cuentas,	69
Tabla 6: Principio 6: Definición de objetivos adecuados,	74
Tabla 7: Principio 7: Identificación y Análisis de Riesgos,	84
Tabla 8: Principio 8: Evaluación del riesgo de fraude,	88
Tabla 9: Principio 9: Identificación y análisis de cambios significativos,	91
Tabla 10: Principio 10: Diseño y desarrollo de actividades de control,	94
Tabla 11: Principio 11: Diseño y desarrollo de controles generales sobre la tecnología,	98
Tabla 12: Principio 12: Despliegue de políticas y procedimientos,	101
Tabla 13: Principio 13: Utilización de información relevante,	105
Tabla 14: Principio 14: Comunicación interna,	108
Tabla 15: Principio 15: Comunicación con el exterior,	111
Tabla 16: Principio 16: Evaluaciones continuas y/o separadas,	114
Tabla 17: Principio 17: Evaluación y comunicación de deficiencias,	118
Tabla 18: Resultados,	121
Tabla 22: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 1,	125
Tabla 23: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 2,	127
Tabla 24: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 3,	129
Tabla 25: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 4,	131
Tabla 26: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 5,	133
Tabla 27: Recomendaciones por debilidad del segundo componente – Principio 6,	137
Tabla 28: Recomendaciones por debilidad del segundo componente – Principio 8,	139
Tabla 29: Recomendaciones por debilidad del segundo componente – Principio 8,	140
Tabla 30: Recomendaciones por debilidad del segundo componente – Principio 9,	141
Tabla 31: Recomendaciones por debilidad del tercer componente – Principio 10,	144
Tabla 32: Recomendaciones por debilidad del tercer componente – Principio 12,	145
Tabla 33: Recomendaciones por debilidad del cuarto componente – Principio 13,	149
Tabla 34: Recomendaciones por debilidad del cuarto componente – Principio 14,	150
Tabla 35: Recomendaciones por debilidad del cuarto componente – Principio 15,	152
Tabla 36: Recomendaciones por debilidad del quinto componente – Principio 16,	156
Tabla 37: Recomendaciones por debilidad del quinto componente – Principio 17,	158

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Principales exportadores de flores, 4
Figura 2: Área productiva por tipo de flor, 5
Figura 3: Tamaño de fincas florícolas, 5
Figura 4: Exportaciones de flores anuales, 6
Figura 5: Exportaciones de rosas a Rusia (Toneladas), 7
Figura 6: Exportaciones de rosas a Rusia (Miles de dólares), 7
Figura 7: Invernaderos, 11
Figura 8: Gypsophila, 14
Figura 9: Mini clavel, 15
Figura 10: Rosa, 16
Figura 11: Principales clientes – Ventas, 19
Figura 12: Logo Flor Ecuador, 21
Figura 13: Logo EurepGap, 22
Figura 14: Logo Flower Label Program, 24
Figura 15: Logo Basc, 25
Figura 16: COSO 2013, 29

RESUMEN EJECUTIVO

El sistema de control interno hoy en día es considerado como la parte esencial de una Compañía, esto ha obligado a las diferentes empresas del país poder generar su propio sistema de control interno el mismo que le asegura el buen funcionamiento de sus actividades así como también el cumplimiento con las regulaciones gubernamentales.

Gracias a diferentes estudios realizados por profesionales expertos en la materia hoy en día podemos hacer uso del Sistema Integrado de Control Interno COSO 2013, su última versión. El COSO 2013 brinda al usuario los lineamientos que se deben seguir para poder garantizar resultados positivos en cuanto al alcance de los objetivos empresariales. Este sistema contempla 5 componentes que son los siguientes: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Monitoreo.

Para Florequisa una empresa líder en exportación de flores, y una amplia variedad de productos similares, ubicada en el cantón Cayambe, es importante contar con un sistema de control interno que le permita reforzar, mejorar o crear nuevas políticas o procedimientos que le garanticen mejores resultados y a su vez le permita transmitir su imagen de excelencia a los sus principales clientes del exterior localizados en países como Rusia y Japón.

Con el fin de comunicar a Floresquisa sobre el funcionamiento del sistema de control interno de los departamentos financiero- contable, ventas y compras, la presente investigación hace uso de los lineamientos indicados en las plantillas o papeles de trabajo del COSO 2013.

Para poder calificar cada uno de los puntos de interés que indica el COSO 2013 se realizaron entrevistas con el personal clave así como también pruebas de auditoría específicas.

Finalmente obtendremos una calificación para cada uno de los 5 componentes expuestos y a su vez un resumen de las debilidades de cada componente para poder emitir recomendaciones que puedan ser implementadas por la Compañía.

INTRODUCCIÓN

Los diferentes cambios que se han producido en los últimos años en cuanto a las regulaciones gubernamentales y de entes de control han obligado a las empresas a mejorar sus controles para poder cumplir con las nuevas exigencias.

La globalización se ha convertido en el gran protagonista de las negociaciones a nivel mundial permitiendo colocar al Ecuador como país competidor en diferentes mercados, uno de ellos el sector florícola, que tras años de duro trabajo ha logrado posicionarse como uno de los principales países exportadores de flores. Florequisa es una de las empresas líder en el mercado, con más de 1000 trabajadores enfoca sus esfuerzos en mejorar cada día sus actividades y controles para convertirse en la principal empresa exportadora de flores.

Los principales departamentos de la empresa son el departamento financiero- contable, de ventas y de compras mismos que se encuentran en diferentes evaluaciones para poder medir si rendimiento. Para poder conocer un poco más de la empresa se ha recolectado la principal información de la misma, así como también se han requerido los principales manuales de procesos de cada uno de los departamentos analizados.

Al contar con toda la información relevante de la empresa y de los departamentos analizados se puede dar inicio a la evaluación del sistema de control interno, para el cual se usarán las plantillas o papeles de trabajo de brinda el COSO 2013. Al ser esta herramienta un manual creado científicamente por profesionales, se puede asegurar a la empresa que las

recomendaciones emitidas mejoraran considerablemente el funcionamiento del sistema de control interno ya establecido.

Se espera que al final las recomendaciones puedan ser implementadas para que la Compañía adquiera un valor agregado frente a las demás empresas del mercado permitiéndole tener un mejor cuidado del sistema de control interno y a su vez poder informar a sus clientes o consumidores de este extra que le significaría una ventaja absoluta.

1 ESTUDIO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

1.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE FLORES A NIVEL MUNDIAL

En el sitio web de (Proecuador, 2013) se indica que el sector florícola posee una de las industrias más fuertes en muchos países desarrollados y en vías de desarrollo. Esta industria, que se inició a finales del siglo 19 abarca producción y cultivo de flores variadas tales como rosas, flores de verano, flores tropicales, y otras. Siendo las rosas el producto más cotizado y de mayor demanda a nivel mundial.

La producción y exportación de flores se ha convertido en un sector importante de la economía para varios de los países que dependen de la agricultura y que padecen un escaso desarrollo industrial. (Rosales, 2008)

Según se indica en el sitio web Untraflores (Rosales, 2008), los frutos de este renglón no han originado mayor desarrollo económico ni beneficiado a los pequeños productores, sino que vienen enriqueciendo a unos pocos capitalistas locales, a algunas multinacionales y al capital financiero. Por lo tanto, ha profundizado la dependencia económica de las naciones pobres.

El mercado mundial de las flores es abastecido principalmente por Colombia, Ecuador, Kenia y Holanda. Colombia, que es el segundo exportador mundial de flores y el primero de claveles, les vende a los Estados Unidos y la Unión Europea; Ecuador, a

Estados Unidos, Holanda y Rusia; Kenia, a la Unión Europea; Holanda, a Europa y Asia.

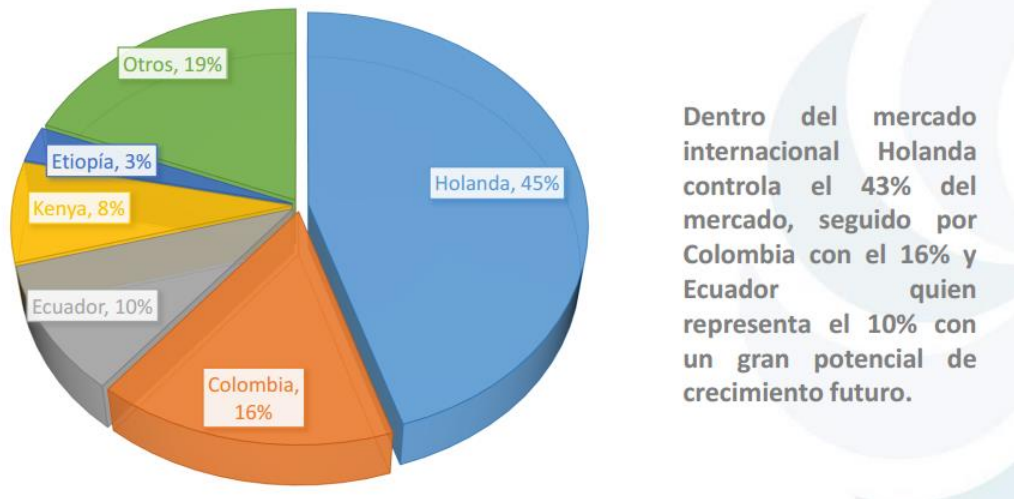


Figura 1: Principales exportadores de flores

Fuente: Trade Map 2013

Elaborado por: Expoflores

1.2 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE FLORES EN ECUADOR

Según la Revista (Revista Líderes, 2015), la devaluación del rublo ha marcado un antes y un después en el sector de la floricultura del país. Durante el 2014, la moneda rusa se devaluó cerca del 80%, lo que llevó a que los productos importados se vuelvan más caros para Rusia.

En el sitio web *Ámbito Económico* (Barcia, 2015) El clima ecuatoriano y su biodiversidad constituyen un factor aliado para la producción de flores, lo que ha permitido que se destaque a nivel mundial. Entre las principales flores se encuentran; los claveles, crisantemos, gypsófilas, rosas, entre otras.

La rosa posee más de 300 variedades, de las cuales exporta 60 variedades siendo de este grupo de especies la que lidera en comercialización y producción ya que tiene un total de 2,517.20 hectáreas a nivel nacional.

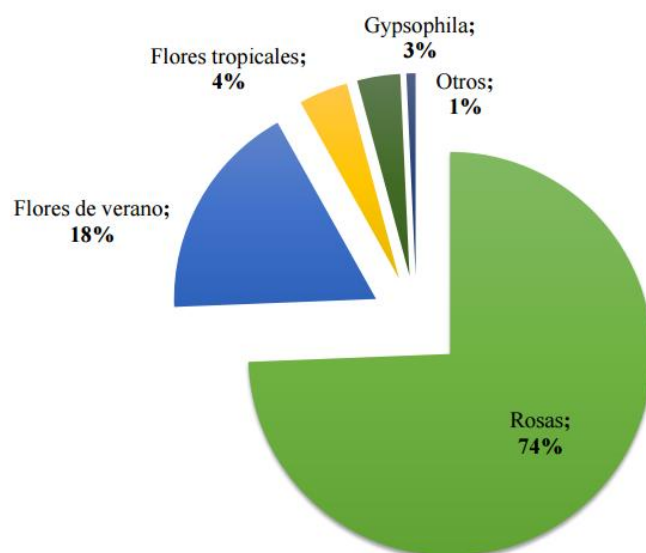


Figura 2: Área productiva por tipo de flor

Fuente: Base de datos operadores de exportación, Agrocalidad 2015

Elaborado por: Expoflores

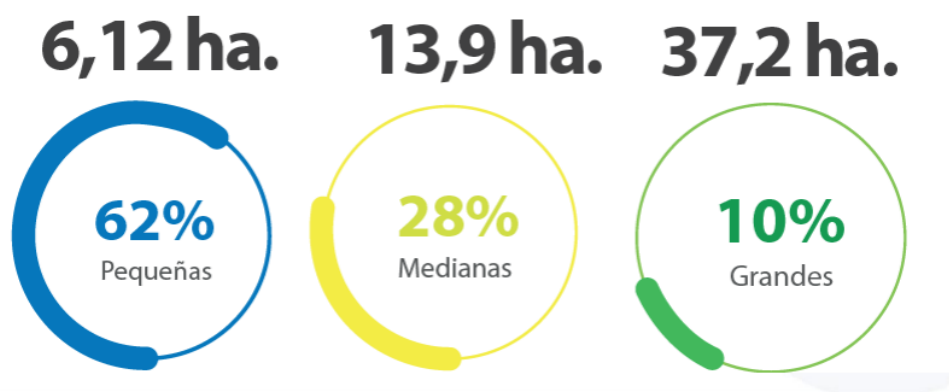


Figura 3: Tamaño de fincas florícolas

Fuente: Base de datos de fincas florícolas, Expoflores 2015

Elaborado por: Expoflores

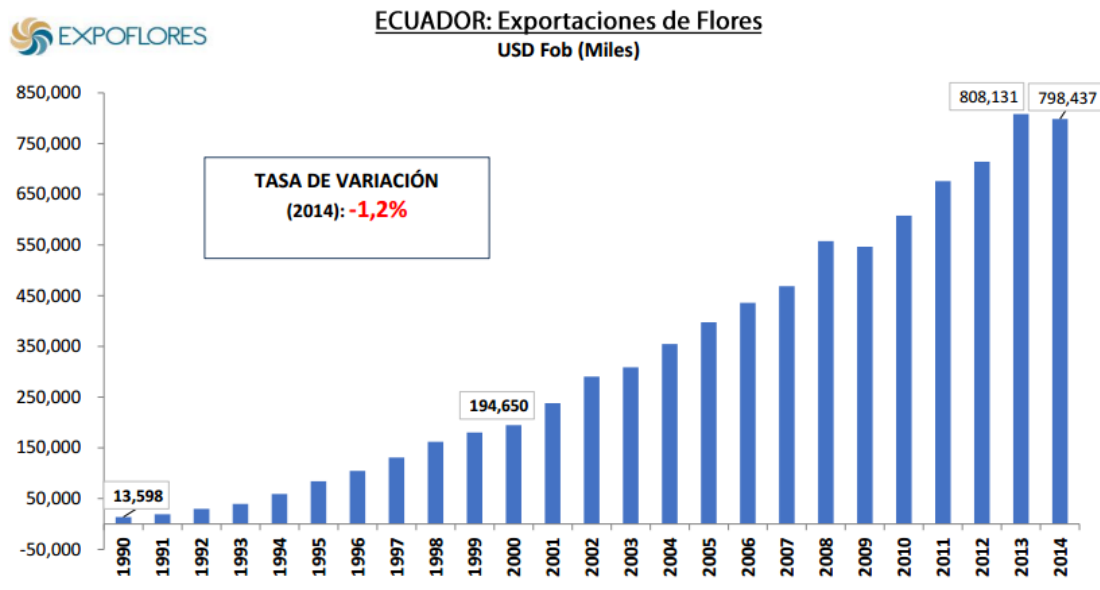


Figura 4: Exportaciones de flores anuales

Fuente: Banco Central del Ecuador 2014

Elaborado por: Expoflores

Las consecuencias de este comportamiento del mercado se resumen en dos. La primera, y más fuerte, ha sido el cierre de fincas dedicadas, en su mayoría, a las exportaciones al mercado ruso. De las 629 registradas por Expoflores, siete han cerrado sus puertas: dos son de tamaño mediano y las otras son plantaciones menores. (Revista Líderes, 2015)

En el sitio web de (Expoflores, 2015) en su informe anual indica que en el 2014, la exportación de rosas representó el 92% de las exportaciones a mercado ruso. Desafortunadamente, el comportamiento de las exportaciones de rosas muestra la misma tendencia de las exportaciones generales. En el 2014, las exportaciones a Rusia cayeron un 9% y hasta octubre de 2015, cayeron un 36%.

Los precios de las rosas en el mercado ruso han mostrado un comportamiento a la baja, con un promedio de USD 4.8 por kilogramo en lo que va del año 2015. Es un 23%

menos que el promedio reflejado en el año 2014, cuando fue de USD 6,2 por kilogramo.

En 2014, las exportaciones a Rusia alcanzaron los USD 176,75 millones, siendo el segundo mercado de exportación de flores para el Ecuador. Lastimosamente, las exportaciones del país al mercado ruso se vieron muy afectadas en el segundo semestre de 2014. (Expoflores, 2015).



Figura 5: Exportaciones de rosas a Rusia (Toneladas)

Fuente: Banco Central del Ecuador

Elaborado por: Expoflores-Análisis Económico

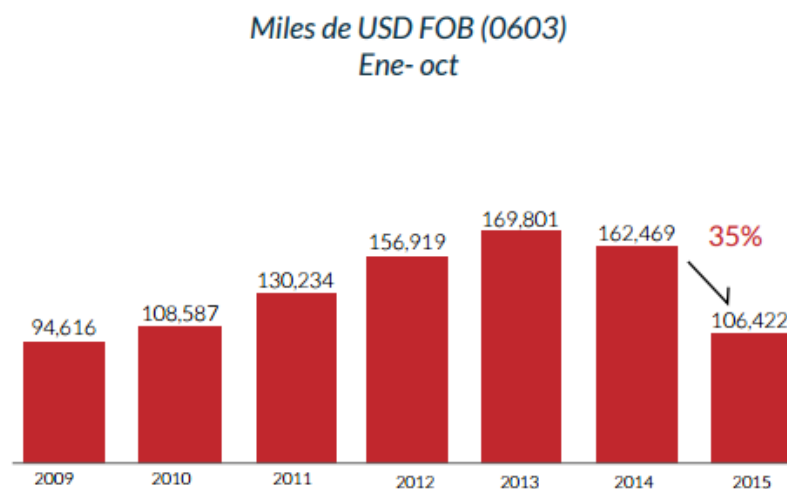


Figura 6: Exportaciones de rosas a Rusia (Miles de dólares)

Fuente: Banco Central del Ecuador

Elaborado por: Expoflores-Análisis Económico

1.3 RESEÑA HISTÓRICA

El 6 de marzo de 1985, en la provincia de Pichincha, cantón Cayambe en la parroquia de Otón, se constituye la empresa florícola Flores Equinocciales S.A. Florequisa con un capital de US\$400.000.00 conformado con 40% de inversión ecuatoriana y un 60% de inversión panameña.

(Agroecuador, s.f.) Flores Equinocciales es una Empresa que se dedica a la explotación agroindustrial ganadera, forestal, frutas, hortalizas, plantas ornamentales, especialmente flores y otras especies.

La Empresa comienza sus actividades agrícolas con el cultivo principalmente de rosas y claveles.

Las tierras fértiles y el clima de la parroquia de Otón permitieron que el crecimiento de la producción de flores sea rápido y eficaz, de tal manera que la administración de ese entonces tomó la decisión de expandir aún más sus terrenos de producción.

Es así que a inicios del año 1990 se recurre al arrendamiento de las tierras de la haciendas San Francisco y La Dolores.

A partir de este año la participación en el mercado internacional fue muy importante, lo que le significó el reconocimiento internacional y la aceptación del producto reconocido por su calidad.

En la misma década después de un arduo trabajo en cuanto al reconocimiento del mercado y mejoramiento del producto, Flores Equinocciales se hizo merecedora al premio ‘Mejor Flor del Mundo’, haciendo que sus necesidades de crecimiento sean inevitables.

Siendo así la extensión de la Compañía incrementó de manera significativa para dar lugar al área productiva de su actual producto estrella: Gypsophila.

En la actualidad las exportaciones de sus productos estrellas conocidas como Gypsophila Miniclavel y Rosas, se han extendido desde Sudamérica hasta el continente Asiático, convirtiéndola en una de las empresas líder del sector florícola en territorio ecuatoriano y mercado internacional.

En el año 2009 Florequisa se hizo acreedora del premio Ekos de Oro, el mayor reconocimiento a la eficiencia, desempeño y liderazgo empresarial del Ecuador entregado por la Corporación Ekos Negocios.

Hoy en día Florequisa significa estabilidad rendimiento, y mucho más que eso representa también una de las principales fuentes de trabajo local, contando con más de 800 puestos de trabajo ocupados principalmente por la comunidad del cantón Cayambe y sus alrededores

1.4 OBJETIVO DE LA EMPRESA

Llegar a ser una institución sólida, organizada y reconocida a nivel nacional e internacional como la mejor florícola ecuatoriana, capaz de proporcionar excelente producción y calidad con el apoyo de un grupo de gente emprendedora, leal, eficiente

y con un alto sentido del honor y respeto a la dignidad humana, capaces de producir las mejores flores frescas del mundo, sanas y cultivadas en armonía entre el hombre y la naturaleza. (Acta de Constitución de la Compañía Flores Equinocciales., 1985)

1.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La empresa se encuentra ubicada en la reconocida hacienda Otón: en la Mitad del Mundo, sobre la línea Equinoccial, a 2400 metros sobre el nivel del mar y a 60 minutos de la ciudad de Quito.

Situada en las faldas del volcán Cayambe, la florícola cuenta con un clima frío-templado, con una temperatura que oscila entre los 8°C – 22°C. (Cayambe, 2012)

- Provincia: Pichincha
- Catón: Cayambe
- Parroquia: Otón
- Calles: Pasaje Alonso Jervez 2656 y Av. Orellana, Hacienda Orón.
- Teléfono: (02) 2554-491 / 492. (Agroecuador, s.f.)



Figura 7: Invernaderos

1.6 OBJETO SOCIAL

La explotación agroindustrial, ganadera, minera, artesanal y forestal en todos sus aspectos, especialmente el cultivo y comercialización de toda clase de flores, frutas, hortalizas, plantas ornamentales y aromáticas y otras especies ornamentales incluyendo el estudio, experimentación y creación de variedades nuevas, lo mismo que la producción, la compra y la venta de semillas, plantas madres, follajes, esquejes y cualquier otro producto hortícola, frutícola o floral.

La importación de maquinarias y repuestos requeridos para la explotación, así como toda clase de insumos y material vegetal o animal que deba utilizar para consumo o comercialización, sean estos naturales o industrializados. (Acta de Constitución de la Compañía Flores Equinocciales., 1985)

1.7 INFORMACIÓN SOCIETARIA

Florequisa maneja diferentes jefaturas según el área de producción, principalmente encontramos los puestos de la Administración, a continuación se presenta el detalle con los nombres de los principales puestos de trabajo que ayudarán desinteresadamente en este trabajo de investigación trabajadores;

- Representante Legal: Dra. Elena Terán
- Jefe de Recursos Humanos: Lic. Jenny Manosalvas
- Jefe de Sistemas: Ing. Cesar Ayala
- Contador General: Lic. Jaime Placencia
- Auxiliares Contables: Ing. Moisés Molina, Ing. Jenny Lema, Ing. Diego Gáelas
- Jefe de Bodega: Ing. Carlos Narváez
- Jefe de Ventas: Xavier Yépez. (Lema, 2016)

1.8 INFORMACIÓN TRIBUTARIA

Como toda empresa que se encuentra dentro de la legislación ecuatoriana, se identifican los datos más importantes en cuanto a materia tributaria, a continuación el detalle:

- a. RUC 1790685314001
- b. Fecha máxima de declaración 10- enero 2016
- c. Tipo de Contribuyente: Especial
- d. Contribuyente de:

- i. Impuesto sobre la Renta
- ii. Impuesto al Valor Agregado
- iii. Anexo en Relación de Dependencia
- iv. Anexo Transaccional Simplificado
- v. Retención en la Fuente
- vi. Impuesto sobre los Activos Totales
- vii. Patentes Municipales
- viii. Impuesto Predial
- ix. Contribución a la Superintendencia de Compañías. (Lema, 2016)

1.9 PRINCIPALES PRODUCTOS

1.9.1 Gypsophila

La Gypsophila es otro de los géneros de plantas ornamentales muy apreciados como flor cortada.

Alcanzan su desarrollo completo a los tres años de su cultivo, aunque ya antes ofrecen sus flores. Dentro de este género podemos encontrarnos con especies con flores rosas o blancas. (Infoagro, 2006)

Es poco conocido que el 70% de la producción mundial de gypsophila es ecuatoriano.

Este producto es la segunda flor de exportación del país, luego de la rosa.

Se la utiliza como una 'flor de relleno', para los arreglos y decoraciones florales.
(Revista Líderes, 2013)

La Gypsophila, popularmente conocido como Aliento de Bebé, es una planta tupida y ramificada que tiene pequeñas flores delicadas en tallos mucho más esbeltos que su tronco.

Es originario de Europa Central y Europa del Este. (Todo Flores, 2008)



Figura 8: Gypsophila

1.9.2 Miniclavel

En el sitio web (HortaFlor 2, 2011) se explica que la clavelina o mini clavel es una planta herbácea perenne al igual que el clavel. Se trata de una variedad con flores más pequeñas que el propio clavel pero para su venta como flor cortada se dejan crecer varias ramificaciones en el mismo tallo formando pequeños ramilletes.

Hay una gran variedad de colores, tanto de un sólo color como combinados (con bordes remarcados, jaspeados). También hay multitud de formas en los pétalos.

La producción de claveles se ha trasladado desde los grandes mercados consumidores, como EUA -Estados Unidos de Norteamérica- Japón, Alemania, Holanda, hacia los nuevos países productores para la exportación, como Colombia -segundo exportador mundial de flores- Kenya, España, China y otros.

Los claveles estándar y miniatura, son una de las más importantes flores de corte en el comercio mundial.

En el Ecuador existen 128 hectáreas de clavel y mini clavel. Las temperaturas óptimas varían entre 13 y 26 0C. (Solagro, 2014)



Figura 9: Mini clavel

1.9.3 Rosas

En el sitio web (Wikipedia, 2015) se encuentra que el género Rosa está compuesto por un conocido grupo de arbustos espinosos y floridos representantes principales de la familia de las rosáceas. Se denomina rosa a la flor de los miembros de este género y rosal a la planta.

El número de especies ronda las 100, la mayoría originarias de Asia y un reducido número nativas de Europa, Norteamérica y África noroccidental.

Tanto especies como cultivares e híbridos se cultivan como ornamentales por la belleza y fragancia de su flor; pero también para la extracción de aceite esencial, utilizado en perfumería y cosmética, usos medicinales (fitoterapia) y gastronómicos.

La belleza de las rosas ecuatorianas, características por sus botones grandes, excepcionales colores y la excelencia de su calidad las convierten en uno de los productos más cotizados en el extranjero. (Presidencia del Ecuador, 2015)

La rosa era considerada como símbolo de belleza por babilonios, sirios, egipcios, romanos y griegos. Aproximadamente 200 especies botánicas de rosas son nativas del hemisferio norte, aunque no se conoce la cantidad real debido a la existencia de poblaciones híbridas en estado silvestre. (Infoagro, 2006)



Figura 10: Rosa

1.10 ALIANZAS

‘La generación del Clavel Azul’, es una iniciativa tomada por la empresa aprovechando las características optimas de clima para el proceso productivo florícola y a su vez la luminosidad y los colores de las mismas para emprender con negociaciones y alianzas estratégicas entre países que se encuentren en el mercado.

Fruto de la búsqueda de dichas estrategias nace la referida alianza para una multinacional australiano-japonesa con mercados exigentes en Europa, Japón y Norte América.

1.11 PRINCIPALES CLIENTES

Flores Equinociales tiene sus principales clientes en el extranjero, por lo cual se ven obligados a mantenerse siempre actualizados e informados de la situación actual que vive cada país.

Los principales países a los que exporta sus productos son;

- Japón
- Países Bajos
- Estados Unidos
- Rusia
- Italia
- Colombia
- Brasil

- Chile
- Australia

La Compañía establece diferentes políticas de negociación y de aprobación de créditos, las ventas se pueden realizar en modo prepago, crédito 15 días y crédito de hasta 60 días. A continuación se enlistan los principales clientes;

- Classic Japan
- Gerb Van Den Haak Import B.V
- Sutury Flowers LTD (Foringine)
- F.LL Barile S.P.A
- Flora Tranding B.V
- Inversiones Almer S.A.S
- Elite Flower Farmers S.A.S
- Galleria Farms S.A.S
- Flower Auction Japan
- Daoflowers Limited

A continuación se muestra un gráfico con el volumen de ventas en el año 2015 indicando a Classic Japan como su principal cliente;

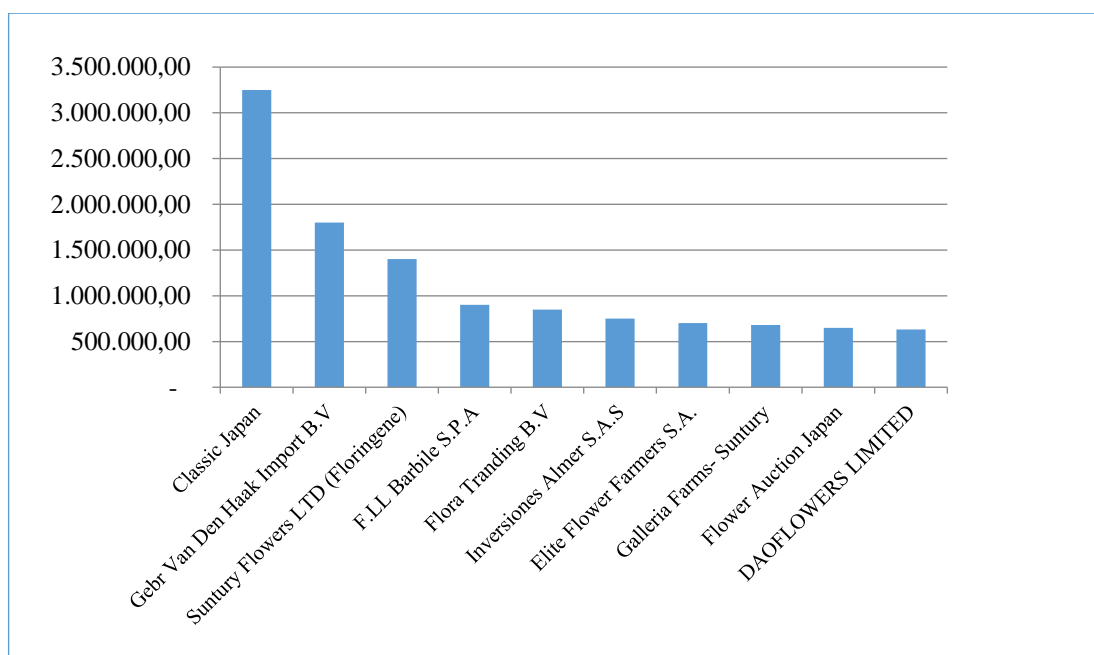


Figura 11: Principales clientes - Ventas

Fuente: Ing. Xavier Yépez, Jefe de Ventas

1.12 PRINCIPALES PROVEEDORES

Los principales proveedores de suministros e insumos para el proceso de producción son nacionales, a continuación se indican los más importantes;

- Crait S.A. (Distribuidor de productos fitosanitarios)
- Netafim S.A. (Equipos para riego)
- Papelera Nacional S.A. (Distribuidor de papel corrugado)
- Comercial Kiwi S.A. (Herramientas y repuestos)

1.13 CERTIFICACIONES

Debido a que el medio ambiente es la parte esencial en el proceso productivo de este sector, el compromiso de cuidarlo y protegerlo se ha hecho cada vez más fuerte a raíz

de recientes investigaciones que advierten el peligro de no saber reaccionar ante los constantes cambios climáticos consecuencia de la contaminación y abuso de recursos naturales.

Para esto existen diferentes organismos nacionales e internacionales que otorgan certificados en cuanto al cuidado del medio ambiente a las empresas del sector.

Esto no solo garantiza que los procedimientos que ejecuta la empresa estén de acuerdo con el cuidado del entorno, sino que también es indicador de buenas prácticas profesionales y sello de productos de calidad que no son nocivos para el medio ambiente.

Tratando de seguir estos lineamientos se ha expuesto que dichas certificaciones deben ser de carácter obligatorio, con el fin de motivar a las compañías a seguir un proceso productivo que no sea dañino y también a incentivar a los consumidores a adquirir productos que no dañen el entorno.

1.13.1 Flor Ecuador

En él (Expoflores, 2012), se indica que FlorEcuador Certified, nace en el 2005 con un esquema de certificación aplicable a empresas dedicadas al cultivo y/o exportación de flores en el territorio ecuatoriano y en el marco de sus requisitos sociales y ambientales;

Conservación del recurso agua y sistemas de riego, conservación de recursos suelo y fertilización, uso seguro y eficaz de plaguicidas, derechos y bienestar

laboral, seguridad y salud en el trabajo, manejo de desechos y normativa nacional y local.

Con este precedente se entiende que la Organización Expoflores quiere incentivar a las florícolas en la autogestión del cumplimiento de los diferentes ámbitos mencionados anteriormente con la finalidad de incrementar la calidad de las flores que se producen en el territorio ecuatoriano.

Esta certificación también involucra un aspecto importante además del proceso productivo: el bienestar laboral, debido a que el trabajo manual que se requiere para cumplir con el proceso es repetitivo, este con lleva un alto nivel de riesgo de accidentes, por lo que FlorEcuador quiere garantizar que los trabajadores gocen plenamente de sus derechos y trabajen en un ambiente amigable para su salud.



Figura 12: Logo Flor Ecuador

1.13.2 Eurepgap

(Food and Agriculture Organization, 2013). EUREPGAP es un programa privado de certificación voluntaria relativamente nuevo, creado por 24 grandes

cadenas de supermercados que operan en diferentes países de Europa Occidental y que han organizado el Grupo Europeo de Minoristas (Euro-Retailer Produce Working Group - EUREP).

El propósito de EUREPGAP es aumentar la confianza del consumidor en la sanidad de los alimentos, desarrollando “buenas prácticas agrícolas” (GAP) que deben adoptar los productores.

Nuestra norma demanda, entre otras cosas, una mayor eficiencia en la producción. Mejora el desempeño del negocio y reduce el desperdicio de recursos necesarios.

También requiere un enfoque general en la producción agropecuaria que desarrolla las mejores prácticas para las próximas generaciones. (Global GAP, 2013).



Figura 13: Logo EurepGap

1.13.3 Flower Label Program (FLP)

El objetivo de la organización es ayudar a que la producción mundial de flores frescas sea más respetuosa con el medio ambiente, aceptable socialmente y sostenible económicamente. (Centro de Comercio Internacional, 2012)

Flower Label Program son estándares para promover un cultivo de flores, plantas, helechos que respetan la sociedad y el medioambiente.

El objetivo es de mejorar principalmente:

- Estándares sociales, seguridad y condiciones de trabajo.
- Uso de pesticidas y químicos.
- Estándares sobre protección del medioambiente.

Los lineamientos de esta certificación tienen una mayor orientación en lo que respecta a la fuerza laboral de las empresas productoras de flores.

Es así que establece ciertos requisitos como por ejemplo, la creación de un contrato de trabajo permanente, el aseguramiento del ambiente del trabajo, definición de un salario digno que vaya acorde a la legislación laboral de cada país, garantizar un trato justo y promover el ambiente de respeto.

También expresa la libertad de asociación de empleados, ambiente laboral libre de riesgos y finalmente y más importante la prohibición del trabajo infantil.

Abarca el tema del cuidado del medio ambiente ya que recoge las recomendaciones de las otras certificaciones como lo son la protección de los recursos naturales y prohibición del uso de pesticidas de alto contenido toxico.



Figura 14: Logo Flower Label Program

1.13.4 BASC Organization

En el sitio web de (Business Alliance for Secure Commerce - BASC, 2013) se indica que BASC -Business Alliance for Secure Commerce-, es una alianza empresarial internacional que promueve un comercio seguro en cooperación con gobiernos y organismos internacionales.

Está constituida como una organización sin ánimo de lucro, con la denominación “World BASC Organization” bajo las leyes del estado de Delaware, Estados Unidos de América.

WBO es una organización liderada por el sector empresarial cuya misión es generar una cultura de seguridad a través de la cadena de suministro, mediante la implementación de sistemas de gestión e instrumentos aplicables al comercio internacional y sectores relacionados.

Esta certificación es para aquellas empresas del sector florícola que quieran apearse a estándares reconocidos internacionalmente, BASC promueve la comercialización internacional segura a través de la creación e implementación

de diferentes sistemas de control y de seguridad en lo que se conoce como la cadena logística.

A demás motiva a las demás empresas a crear alianzas entre los participantes del mercado y también con el gobierno para poder llegar al objetivo.



Figura 15: Logo Basc

1.14 ANÁLISIS FODA DE LA EMPRESA

1.14.1 Fortalezas

- Responsabilidades compartidas con el departamento de auditoria interna que permite a la organización mantenerse al tanto de los problemas o riesgos que se presentan en comúnmente en cada uno de los procesos de cada departamento.
- Integración del personal de todos los niveles de la organización en cuanto a la comunicación de resultados.
- Compromiso de los empleados para la obtención de las certificaciones nacionales e internacionales que fortalecen los procesos de la empresa.

- Manejo de software y herramientas informáticas que aseguran y respaldan la información y mejoran los procesos productivos.
- Conocimientos actualizados periódicamente del mercado.
- Buen manejo de la imagen corporativa de la empresa.
- Elaboración de reportes semanales de la situación financiera.
- Relaciones publicas con los principales clientes de la Compañía.
- Compromisos de entrega del producto bajo las condiciones indicadas por el cliente y seguimiento de la satisfacción del mismo.

1.14.2 Oportunidades

- Ubicación demográfica adecuada para el buen proceso productivo de la flor.
- Factores socio culturales que permiten la integración de nuevo personal.
- Convenios de doble tributación con los países a los que exporta, y beneficios tributarios dentro de la legislación ecuatoriana.

1.14.3 Debilidades

- Falta de capacitación a todo el personal.
- Falta de promoción de ventas.
- Inflación.
- Incremento de aranceles en cuanto a la importación de máquinas necesarias para el proceso productivo.

2 MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO COSO 2013

2.1 INTRODUCCIÓN

Los escándalos financieros del año 2002 en Estados Unidos crearon desconfianza en el público inversionista en la bolsa de valores. Esto cambió la visión de lo que se necesitaba saber sobre las empresas emisoras de valores en el mercado bursátil americano regulado por la SEC. (PwC, 2014)

Según se indica en la revista Punto de Vista de (PwC, 2014), el congreso de Estados Unidos reaccionó rápidamente ante la creciente desconfianza, y se dio a la tarea de diseñar, analizar y promulgar una nueva Ley del Mercado de Valores, conocida como la Ley Sarbanes-Oxley (LSO) que inició una serie de cambios regulatorios para las entidades emisoras en Estados Unidos y sus auditores, y que a la fecha sigue siendo referente de medidas similares en el mundo.

Uno de los ejes principales de la LSO es la importancia del sistema de control interno sobre la información financiera que deben mantener las empresas emisoras. Así la LSO estableció, entre otras, dos obligaciones para las emisoras: 1) Las Administraciones debe autoevaluar y opinar sobre la efectividad de su control interno, y 2) el auditor externo debe emitir un dictamen sobre la efectividad del control interno como base para la generación de la información financiera de la misma entidad (PwC, 2014)

El Marco Integrado de Control Interno – COSO es el marco de control interno que se ha ganado una amplia aceptación y se utiliza para diseñar y evaluar el Control Interno en las organizaciones a nivel mundial. En 2013 se lanza una nueva edición del documento, que toma los puntos fuertes de su predecesor y actualiza sus conceptos a la luz de la nueva realidad dada por la globalización, el avance en la tecnologías de la información (TI) y la necesidad criterios más claros y objetivos sobre control interno. (García, 2014)



Figura 16: COSO 2013

Fuente: IIA

2.2 DEFINICIÓN DE CONTROL INTERNO

El principal objetivo del informe de Control Interno, es ayudar a la dirección a mejorar el control en la organización. Así como proporcionar al consejo de administración o a la directiva herramientas adicionales para mejorar la capacidad de supervisar el Control Interno. (COSO, 2013)

El control interno ha sido diseñado, aplicado y considerado como la herramienta más importante para el logro de los objetivos, la utilización eficiente de los recursos y para obtener la productividad, además de prevenir fraudes, errores violación a principios y normas contable, fiscal y tributaria. (Gómez, 2001)

Dentro del Marco Integrado de Control COSO 2013, existen diferentes principios que ayudan a dar un direccionamiento claro de cómo se deben realizar las debidas investigaciones. Esto permite al usuario determinar cuáles son las principales debilidades de la empresa.

En Ecuador existe una cultura de control interno en crecimiento, las pequeñas y medianas empresas abarcan gran parte del sector industrial y comercial en el país, por lo que implementar un buen sistema de control interno supone un reto importante para las instituciones.

El control interno de una empresa es la esencia del funcionamiento de la misma, cuando una organización tiene claro cada uno de los procesos o procedimientos que debe seguir y de los lineamientos en cuanto al accionar de cada uno de los profesionales, se evidencia notablemente que los resultados responden satisfactoriamente a la consecución de los objetivos de la empresa.

2.3 OBJETIVOS

Según (COSO, 2013) una organización adopta una misión y una visión, establece estrategias, fija objetivos a conseguir y formula planes para lograrlos. Dichos objetivos pueden fijarse para una organización en su conjunto o bien pueden dirigirse

a actividades específicas de la organización Si bien existen objetivos específicos para cada organización, algunos de ellos pueden considerarse comunes.

Para conocer más de la empresa es esencial identificar los objetivos que mantiene la empresa y principalmente es importante clasificar dichos objetivos para poder direcciones de mejor manera.

Una adecuada determinación de objetivos puede llegar a asegurar una evaluación más certera y verás del control interno que hay en la Compañía.

Cuando dentro de la Compañía se tienen claros y familiarizados los objetivos los procesos se ven orientados al cumplimiento de los mismos, de esta manera el personal es participe activo de la consecución a los mismos lo que facilita la actuación de los empleados en cada uno de los procesos que tenga la organización.

2.3.1 Objetivos operacionales

Los objetivos operacionales hacen referencia a la consecución de la misión y visión básicas de la organización, la razón fundamental de su existencia. Estos objetivos varían en función de las opciones elegidas por la dirección en relación con el modelo operacional, las características sectoriales y el desempeño. (COSO, 2013)

En (COSO, 2013) también se dice que, si los objetivos operacionales de una organización no están bien definidos claramente especificados, sus recursos podrían ser utilizados de manera deficiente.

Este tipo de objetivos nos puede dar una perspectiva más general de cómo es la empresa y de cuales podrían presentarse como potenciales riesgos para la empresa.

Hacer que estos objetivos se cumplan motiva a la organización y le da un ambiente de satisfacción donde todo el personal se involucra y puede inclusive dar recomendaciones o sugerencias para hacer que las acciones que se tomen para el cumplimiento de los mismos sean más rápidas y eficaces.

2.3.2 Objetivos de información

Para esta categoría de objetivos (COSO, 2013) indica que los objetivos de información hacen referencia a la preparación de informes útiles para el uso de las organizaciones y las partes interesadas. Pueden estar relacionadas tanto con información financiera como con información no financiera así como con información externa o interna. Los objetivos de información interna vienen motivados por las necesidades internas de información como respuesta a una serie de necesidades potenciales, tales como decisiones estratégicas de la organización.

- Objetivos de información financiera externa= resultados financieros.
- Objetivos de información no financiera externa=leyes, normas, reglamentos y otros marcos de trabajo.

- Objetivos de información financiera y no financiera interna= gestión de la organización y preferencias en el criterio profesional.

Es de mucha importancia saber definir a que nivel o en que categoría encaja cada uno de los objetivos establecidos en la empresa, la tipificación de los mismos facilita la búsqueda de riesgos altamente potenciales o recurrentes que impidan el cumplimiento de cada uno de los objetivos.

En este sentido uno de las mayores protagonistas es la materialidad y la relevancia de la información que se prepara para ser sociabilizada, cuando la compañía tiene clara cuál es el alcance o la materialidad de la información que debe ser presentada los esfuerzos o recursos por hacer reportes o informes son concretos y no mal utilizados.

2.3.3 Objetivos de cumplimiento

Las organizaciones deben llevar a cabo sus actividades y a menudo adoptar medidas específicas, de acuerdo con las leyes regulaciones aplicables. A la hora de definir sus objetivos de cumplimiento, la organización debe comprender que leyes, reglas y regulaciones son aplicables transversalmente a la organización. (COSO, 2013)

Según (COSO, 2013) las leyes y regulaciones establecen unas normas mínimas de conducta esperables de una organización. La organización debe incorporar estas normas a los objetivos establecidos por la misma. Algunas organizaciones

fijaran objetivos a un nivel de desempeño superior al requerido por las leyes y regulaciones.

Los objetivos de cumplimiento deben ser considerados como uno de los principales objetivos a determinar, ya que esto ayuda a las empresas siempre a mantenerse y a seguir los lineamientos legales y constitucionales que existen en cada país.

2.4 COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO

2.4.1 Ambiente de control

El entorno de control es el conjunto de normas, procesos y estructuras que constituyen la base sobre la que llevar a cabo el sistema de control interno de la organización. El consejo y la alta dirección son quienes establecen el “TONE AT THE TOP” con respecto a la importancia del control interno y las normas de conductas esperables (COSO, 2013).

Según se indica en el (COSO, 2013) existen un total de cinco principios relativos al entorno de control;

1. La organización demuestra compromiso con la integridad y valores éticos.
2. El consejo de administración demuestra independencia de la dirección y ejerce la supervisión del desempeño del sistema de control interno.

3. La dirección establece, con la supervisión del consejo, las estructuras, las líneas de reporte, y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos.
4. La organización demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos de la organización.
5. La organización define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos.

El Entorno de Control es el primero y tal vez el más importante elemento que conforma el COSO, ya que principalmente brinda al usuario o al responsable de la evaluación una visión más clara de cómo se encuentra el sistema de control interno de la organización y que tan confiable puede llegar a ser el referido.

Cuando se analiza este primer elemento del COSO, el usuario puede dar dé cuenta con que se encontrará más adelante de la evaluación ya que este permite identificar las bases que tiene o debe tener la empresa para poder asegurar el accionar del personal y que este sea de acuerdo a los objetivos de la empresa y no que sea guiado por el criterio personal de cada uno.

2.4.2 Evaluación de riesgos

En él (COSO, 2013) se define que la evaluación de riesgos implica un proceso dinámico e interactivos para identificar y analizar los riesgos asociados a la

consecución de los objetivos de la organización, constituyendo así la base sobre la que determinar cómo se deben gestionar dichos riesgos.

La evaluación de riesgos es el segundo elemento que compone a COSO, en esta etapa de la evaluación el encargado del trabajo tendrá que poner mayor atención a los cambios externos que se puedan dar y que estos afecten de manera significativa la consecución de los objetivos de la empresa.

Para esto el (COSO, 2013) define los siguientes 4 de los 17 principios que existen en cada elemento.

6. La organización define los objetivos con suficiente claridad para permitir a identificación y evaluación de los riesgos relacionados.
7. La organización identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos los niveles de la organización y los analiza como base sobre la cual determinar cómo se deben gestionar.
8. La organización considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de sus objetivos.
9. La organización identificar y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente el sistema de control interno.

Los diferentes principios definidos en cada elemento, especialmente este, indica la importancia de identificar los riesgos a todos nos niveles, con esto no solo se

logra crear un compromiso en toda la Compañía sino que también influyen fuertemente en el modelo de negocio que tiene cada empresa y si existen algunos cambios que se puedan realizar por el bien de la organización.

Cuando una empresa tiene bien identificados los riesgos se pueden unir recursos y esfuerzos para mitigar o controlar los mismos, lo que asegura que ante una situación de riesgo alto la organización pueda responder de manera eficiente y eficaz.

2.4.3 Actividades de control

En el texto del (COSO, 2013) se encuentra que las actividades de control son acciones establecidas a través de políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos que incidan en la consecución de los objetivos.

Los manuales y procedimientos son relevantes para el proceso de evaluación, ya que esto permite a la empresa tener un control adecuado dentro de cada una de las actividades importantes que realiza la empresa.

Las diferentes actividades de control establecidas se deben realizar de acuerdo los niveles que existan en la organización, las diferentes etapas de los procesos que se llevan a cabo en la Compañía, también en lo que respecta al ambiente tecnológico.

A continuación el (COSO, 2013) muestra los siguientes 3 principios.

10. La organización define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos.
11. La organización define y desarrolla actividades de control a nivel de la organización sobre la tecnología para apoyar a la consecución de los objetivos.
12. La organización despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales de control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica.

Aunque es importante reconocer que establecer actividades de control en las diferentes áreas y niveles de la empresa, garantiza un mejor sistema de control interno y a la vez la satisfactoria consecución de los objetivos establecidos, no hay que olvidar que los riesgos no se pueden eliminar.

Los riesgos pueden ser controlados o mitigados gracias a las actividades de control indicadas en los diferentes manuales, procedimientos y políticas.

2.4.4 Información y comulación

La información es necesaria para que la organización pueda llevar a cabo sus responsabilidades de control interno en aras de conseguir sus objetivos. La

comunicación ocurre tanto interna como externamente y proporciona a la organización la información necesaria para llevar a cabo los controles necesarios en su día a día.

La comunicación es un pilar fundamental en cuanto a la consecución de los objetivos ya que consigue familiarizar e informar a todas las áreas de la Compañía acerca de las diferentes responsabilidades y actividades que se deben desarrollar en sus puestos de trabajo.

Para este elemento el (COSO, 2013) expresa un total de tres principios;

13. La organización obtiene o genera y utiliza la información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.

14. La organización comunica la información internamente, incluida los objetivos y responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del control interno.

15. La organización se comunica con las partes interesadas externas sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno.

Indicar la a todas las áreas de trabajo cuales son los objetivos más importantes que hay en la empresa fomenta el compromiso entre todos los niveles de la organización para cumplir con los mismos.

Cuando las partes de un negocio comprenden cuáles son sus responsabilidades y cuáles son las actividades a seguir, se puede garantizar que el sistema de control interno está siendo eficaz y que se cumple a todos los niveles de autoridad.

2.4.5 Monitoreo

Las evaluaciones continuas, las evaluaciones separadas o una combinación de ambas son utilizadas para determinar si cada uno de los cinco componentes del sistema de control interno-incluidos los controles para cumplir con los principios de cada componente están presentes y funcionan adecuadamente. Los hallazgos se evalúan y las deficiencias se comunican de forma oportuna, al tiempo que lo asuntos más graves se reportan a la alta dirección y al consejo.

En este componente se cuentan finalmente los 2 últimos principios que se contemplan en el COSO;

16. La organización, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y o independientes para determinar si los componentes del sistema de control interno están presentes y en funcionamiento.

17. La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo a la alta dirección y el consejo según corresponda.

Las actividades de control son el punto final de la evaluación, estas son aquellas que permiten a la empresa conocer cómo se están llevando a cabo las acciones correctivas o preventivas propuestas mediante políticas o procedimientos, cuando estas actividades se las realiza con atención pueden ayudar al usuario a mejorar o configurar los procedimientos vigentes con el fin de ayudar al monitoreo o a la consecución de los objetivos de la empresa.

2.4.6 Limitaciones del Control Interno

A pesar de que Marco del Sistema de Control Interno COSO, proponga líneas clara y recomendaciones para garantizar que la empresa logre un sistema de control interno adecuado es siempre importante tener en cuenta que existen diferentes elementos que están fuera del alcance del COSO.

Según (COSO, 2013). El Marco reconoce que si bien un sistema efectivo de control interno proporciona una seguridad razonable acerca de la consecución de los objetivos de la organización, existen limitaciones inherentes. Incluso un sistema de control interno efectivo puede experimentar fallos. Estas limitaciones pueden ser el resultado de:

- La idoneidad de los objetivos establecidos como coinciden previa para el control interno.
- La realidad de que el criterio profesional de la personas en la toma de decisiones puede ser defectuoso y estar sujeto a sesgos.

- Incidencias que se puedan producir por fallos humanos, tales como el producto de errores.
- La capacidad de la dirección de eludir los controles interno.
- La capacidad de la dirección y demás miembros del persona y o terceros para eludir los controles previa connivencia entre ellos.
- Eventos externos que escapan al control de la organización.

Como es de conocimiento del usuario el COSO va dirigido al personal de todas los niveles de autoridad de una organización así como también a participantes externos los mismos que podrían generar eventos que definitivamente no estén dentro del alcance que propone el sistema de control interno de la empresa.

2.5 CONSIDERACIONES ADICIONALES

2.5.1 Criterio profesional

Para que la aplicación del Marco sea adecuada es indispensable contar con diferentes criterios profesionales para diseñar. El uso del criterio profesional puede asegurar el mejoramiento de la capacidad de la dirección en cuanto respecta a la toma de decisiones.

Es importante recordar que cada país tiene diferente legislación y que también cada empresa tiene diferentes reglas y regulaciones, por lo que el COSO,

establece las siguientes áreas importantes en las que el criterio profesional es imprescindible:

- La aplicación de los componentes del control interno en relación con las categorías de objetivos.
- La aplicación de los componentes del control interno y de los principios dentro de la estructura organizacional.
- La especificación de objetivos y subjetivos idóneos y de la evaluación de los riesgos para la consecución de dichos objetivos.
- La selección, desarrollo y despliegue de controles necesarios para llevar a cabo los principios.
- La evolución de si los componentes están presentes, en funcionamiento y funcionan juntos.
- La evaluación de si los principios son relevantes para la organización y están presentes y en funcionamiento.
- La evaluación de la gravedad de una o más deficiencias de control interno de acuerdo con las leyes, reglas, regulaciones y normas externas aplicables o con arreglo al Marco.

Siempre será importante que la empresa tome en cuenta el criterio profesional ya que con este se logra cumplir diferentes requisitos ya sean, financieros, legales o tributarios.

2.5.2 Puntos de interés

Según (COSO, 2013) el Marco describe una serie de puntos de interés que son características importantes de los principios. La dirección puede determinar que algunos de estos puntos de interés no son adecuados o relevantes y puede identificar y tomar en cuenta otros puntos de interés.

Los puntos de interés se encuentran al momento de evaluar los diferentes principios que se encuentran en los componentes del COSO, no todos estos puntos de interés serán considerados importantes al momento de evaluar, por lo que se abre la posibilidad de usar el criterio profesional para escoger otros puntos de interés que favorezcan la evaluación.

Lo principal es reconocer cual es el estatus de los puntos de interés en cada área para que al momento de realizar la evaluación se la haga en conjunto y no por separado.

Estos puntos de interés permiten al usuario entender cuáles son los puntos clave en los cuales se deben realizar pruebas de auditoría las mismas que podrían dar una idea más acertada de las debilidades o falencias que tiene la empresa y que estas al final puedan dar recomendaciones para el mejor funcionamiento de la misma.

2.5.3 Controles para llevar a cabo los principios

En el (COSO, 2013) se indica que el Marco no determina qué serie de controles específicos se deben seleccionar, desarrollar o desplegar para que un sistema de control interno sea efectivo. Esa determinación debe ser el resultado del criterio profesional adoptado por la dirección de acuerdo con factores específicos de cada organización tales como:

- Las leyes, reglas, regulaciones y normas aplicables a la organización.
- La naturaleza del negocio de la organización y de los mercados en los que opera.
- El alcance y la naturaleza del modelo operativo adoptado por la dirección.
- La capacidad del personal responsable del control interno.
- El uso y la dependencia de las tecnologías.
- Las respuestas adoptadas por la dirección ante los riesgos evaluados.
- La capacidad de implementación de las mismas en toda la organización.

2.6 BENEFICIOS Y COSTOS DEL CONTROL INTERNO

2.6.1 Beneficios del Control Interno

Los principales beneficios de la implementación o aplicación de un sistema de control interno en las organizaciones, es obtener información confiable y más certeza al momento de tomar decisiones. Es así que el primer beneficiado de este sistema es el concejo o la Alta gerencia.

Aporta principalmente a la consecución de los objetivos, en el Ecuador las empresas dejan de lado la determinación de los objetivos de cada área, este proceso se puede entender que se realiza empíricamente, sin conocer la importancia de determinar de manera clara cuales son los objetivos.

Cuando las empresas buscan más posicionamiento o buscan emitir una imagen de seriedad y de responsabilidad, en diferentes mercados, la aplicación de un sistema de control interno efectivo garantiza que las organizaciones cumplan diferentes requisitos para participar en dichos mercados.

El (COSO, 2013) también define otros beneficios que se detallan a continuación;

- Una información fiable que apoye a la dirección y al consejo en la toma de decisiones sobre aspectos tales como, fijación de precios de los productos, las inversiones de capital y la asignación de recursos.

- Un uso sistemático de determinados mecanismos para procesar transacciones, apoyar la calidad de la información y de las comunicaciones a todos los niveles de la organización, mejorar la velocidad y la fiabilidad a la que se inicial y se liquidan las transacciones.
- Aumento de la eficiencia dentro de las funciones o procesos.
- Capacidad de confianza para comunicar con precisión el desempeño el negocio.
- Ayuda a comprender la importancia de especificar objetivos adecuados para centrar la atención a la dirección en riesgos y controles más importantes.
- Concentrarse en aquellos niveles de riesgos que superen los niveles aceptables para que puedan ser gestionados o mitigados.
- Coordinar esfuerzo para identificar y evaluar riesgos a través de múltiples objetivos.
- Seleccionar, desarrollar y desplegar controles que lleven a cabo múltiples principios.
- Aplicar un lenguaje común que aborde los procesos y controles operacionales, de información y de cumplimiento.

2.6.2 Costos del Control Interno

Es mucho más fácil identificar los costos a la hora de realizar una valoración ya que es mucho más fácil cuantificar dichos costes. Por lo general para determinar los costes de la implementación del sistema de control interno, se pueden considerar costos directos asociados a la implementación y respuestas de control interno, en los casos de algunas empresas también se pueden considerar los costos de oportunidad.

La alta gerencia puede considerar un gran número de costos al momento de la implementación, al momento de cuantificar se toman en cuenta los siguientes factores:

- Pros y contras de contratar y retener empleados con un mayor nivel de capacidades y los mayores costos de redistribución que esto lleve aparejados. En el Ecuador es muy común que una empresa pequeña no considere la contratación de un gerente financiero que tenga experiencia trabajando en empresas importantes.
- Evaluar el esfuerzo necesario para seleccionar, desarrollar y llevar a cabo actividades de control, dichas actividades pueden ser para mantener o actualizar dichas actividades en los diferentes procesos.
- Evaluar efectos en el aumento de la dependencia en las tecnologías. Este es uno de los aspectos importantes a tomar en consideración al momento

de determinar el coste de la aplicación del sistema de control interno ya que implementar las diferentes actividades haciendo uso de tecnologías especializadas puede ser un costo muy significativo.

- Comprender y mantenerse actualizado en los cambios de los diferentes requisitos, es esencial para determinar si se necesitara una mayor recopilación, procesamiento y almacenamiento de datos, esto significara un incremento de manera exponencial de información y si será beneficioso contar con dichos datos.

2.7 ASPECTOS DE LOS DEPARTAMENTOS FINANCIERO, VENTAS Y COMPRAS

2.7.1 Departamento Financiero

El departamento financiero es uno de los principales departamentos que tanto medianas como grandes empresas deben tener. Un departamento financiero contiene información valiosa para la toma de decisiones tales como, implementación de una nueva de producto, o también el cierre de operaciones de un área productiva, nuevas inversiones, etc.

En la página (Universidad a Distancia de Madrid - UDIMA, 2010) indica que; Las tareas del departamento financiero han de garantizar un correcto funcionamiento interno del departamento, así como una apropiada coordinación con el resto de las áreas funcionales de la empresa. Si la información financiera no es correcta, difícilmente se podrá optar entre alternativas distintas de

desarrollo del negocio. Si faltan datos financieros o son inadecuados los que se utilizan, será difícil detectar los problemas a tiempo y en consecuencia no se podrán aplicar las medidas correctoras necesarias.

Otras de las funciones importantes que tiene el departamento de finanzas es la administración de los recursos económicos de la empresa por lo que la aplicación de las políticas y procedimientos dentro de esta área es esencial.

Dentro de la empresa Flores Equinocciales las principales funciones de este departamento son:

- Recopilar documentos e información para registrar en el sistema contable.
- Revisar y registrar pagos y cobros
- Revisar y registrar documentos y contratos
- General información para la gerencia a través de balances
- Archivar documentos de soporte y anexos de las transacciones
- Cumplir requerimientos tributarios, laborales y societarios.

2.7.2 Departamento de ventas

En el departamento de ventas se establecen las proyecciones, presupuestos y estimas de las ventas que se realizarán en el periodo, en esta área también se determinan precios, la publicidad y la promoción bajo la cual se venderá cada producto.

Realiza el seguimiento y distribución de sus productos en cada uno de los puntos de venta, controla las diferentes rutas y niveles de venta del personal del departamento. Este es el departamento más importante de una empresa, ya que gracias al buen funcionamiento del mismo la Compañía puede contar con ingresos.

En la empresa se consideran las siguientes funciones en este departamento:

- Revisar que los cupos ingresados estén correctos, no hay errores de cajas, flores, grados, ni ramos.
- Revisar precios por cliente, por producto, por destino, y que estos se encuentren dentro de los mínimos establecidos por la compañía.
- Verificar que todos los pedidos del día estén correctamente coordinados y empacados.

2.7.3 Departamento de compras

En este departamento encontramos diferentes objetivos y alcances que permiten a la empresa abastecerse de diferentes insumos que le permitan comercializar su producto fuera del país. Dentro de las principales funciones de este departamento encontramos las siguientes;

- Control de stock de productos en bodegas
- Revisión de proformas

- Supervisión y aprobación de órdenes de compra
- Revisión de precios
- Seguimiento de entrega de mercadería
- Cita con proveedores para mejoramiento de precios y entregas
- Reuniones con gerencia y tesorería para aprobación de presupuestos,

**3 EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LOS
DEPARTAMENTOS FINANCIERO-CONTABLE, VENTAS Y COMPRAS SEGÚN
EL MARCO INTEGRADO COSO 2013**

La siguiente evaluación se realizó en base a pruebas de auditorías relevantes aplicadas según el criterio profesional de la persona encargada de la evaluación, en las columnas resultados se podrá visualizar si se realizó o no la prueba y cuál fue el análisis final, así como también se realizaron entrevistas con la Auditora Interna, Contador, Jefe de Ventas, Jefe del departamento de Compras, y personal de la Administración de la empresa.

3.1 AMBIENTE DE CONTROL

3.1.1 Principio 1: Compromiso con la integridad y valores éticos

Tabla 1: Principio 1: Compromiso con la integridad y valores éticos

Evaluación de los Principios – Entorno de Control													
Principio 1: Compromiso con la Integridad y los Valores Éticos													
– La organización demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos.													
Deficiencias Aplicables al Principio 1													
Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
Establece el "Tone at the Top" en toda la organización – El consejo de administración y la dirección a todos los niveles de la entidad demuestran a través de sus instrucciones, acciones y comportamientos la importancia de la integridad y de los valores éticos a la hora de apoyar el funcionamiento		x			No existe un código de ética aprobado por la Administración.	SI	Cada departamento tiene sus manuales de funciones, Aparte la Compañía cuenta con la certificación Flower Label Program que ayuda a que la producción mundial de flores frescas sea más respetuosa con el medio ambiente, aceptable socialmente			3	Los empleados de la empresa tienen altas posibilidades de cometer actos ilícitos, o poco éticos debido a la falta de conocimiento y familiarización del código de ética.	Revisar si se ha emitido el código de ética y este ha sido familiarizado. Ver PT 1.1 (Anexo 1)	Se entrevistó a la Auditora Interna de la Compañía acerca del Código de ética, a lo que supo responder que dicho código no se encuentra emitido. Ver recomendación N° 1.
											Falta de compromiso con la entidad al momento de desarrollar los	Determinar de una muestra del personal, el nivel de	Prueba de auditoría de referencia.

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
del sistema de control interno.											procesos diarios de los diferentes departamentos	conocimiento de los temas éticos y de conducta	
											Los empleados siguen tomando acciones o comportamiento que no se ajustan a la nueva realidad de la empresa.	Verificar el código de conducta este actualizado y vaya acorde a la realidad de la empresa. Ver PT 1.1 (Anexo 1)	Prueba de auditoría de referencia.
<p>Define y asegura la comprensión de las normas de conducta– Las expectativas del consejo de administración y de la alta dirección en relación con la integridad y los valores éticos se definen en las normas de conducta de la entidad y son comprendidas a todos los niveles de la organización así como por parte de los proveedores de servicios externalizados y socios comerciales.</p>		x			No existe un código de ética aprobado por la Administración.	SI	Al momento de seleccionar a los diferente proveedores la compañía se asegura de que los diferentes aspectos de conducta y éticos indicados en el reglamento interno de trabajo sean comprendidos por el proveedor			3	Los empleados pueden cometer o incumplir las actividades o comportamientos recomendados por el código de conducta	Determinar de una muestra del personal, el nivel de conocimiento de los temas éticos y de probabilidad	Se entrevistó a la Auditora Interna, Contador, Jefe de Ventas y al Asistente de contabilidad acerca de la aplicación y no tenían conocimiento acerca de la normas de conducta que debían tener en los diferentes niveles de la organización. Ver recomendación N° 2.

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Evalúa el cumplimiento de las normas de conducta – Se dispone de procesos para evaluar el desempeño de profesionales y equipos con respecto a las normas de conducta que se esperan de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No existe un código de ética aprobado por la Administración.	SI	En las diferentes pruebas de desempeño y de aprobación de créditos otorgados por la cooperativa de ahorros de la empresa se evalúan diferentes aspectos conductuales.		2		Falta de análisis de los resultados en cuanto a las evaluaciones de código de ética que le impiden actualizar y ajustar el código de ética según la realidad de la empresa, así como también malas prácticas e incidentes que puedan afectar al entorno laboral de la compañía	Revisar el proceso de evaluación de desempeño de profesionales en cuando a la conducta que se espera en la entidad y asegurarse de que se esté evaluando.	Prueba de auditoría no se puede realizar debido a que la Compañía no tiene un Código de Ética. Ver recomendación N° 2.
<p>Gestionar cualquier desviación de manera oportuna – Las desviaciones que se puedan producir con respecto a las normas de conducta que se esperan de la entidad son identificadas y remediadas de forma oportuna y sistemática.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No se tienen determinadas las desviaciones debido a que no se tiene el código de ética emitido	si	Ya que no se tienen determinadas las variaciones en cuanto a las normas de conductas, se pueden identificar acciones que no se encuentren dentro de un rango normal de comportamiento lo que le permite a la empresa tomar acciones correctivas.		2		Las desviaciones pueden tener una tendencia de crecimiento y no podrán ser controladas oportunamente.	Evaluar que no se presenten desviaciones significativas y que estas a su vez tengan presente un plan de acciones correctivas. Ver PT 1.1 (Anexo 1)	Prueba de auditoría no se puede realizar debido a que la Compañía no tiene un Código de Ética. Ver recomendación N° 2.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.1.2 Principio 2: Supervisión del Sistema de Control Interno

Tabla 2: Principio 2: Supervisión del Sistema de Control Interno

Evaluación de los Principios – Entorno de Control												
Principio 2: Supervisión del Sistema de Control Interno												
— El consejo de administración demuestra independencia de la dirección y ejerce la supervisión del desempeño del sistema de control interno.												
Deficiencias Aplicables al Principio 2												
Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	Calificación de debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X						¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1			
<p>Establece las responsabilidades de supervisión— El consejo de administración define, mantiene y evalúa periódicamente las habilidades y los conocimientos necesarios entre miembros para poder formular preguntas incisivas a la alta dirección y adoptar medidas proporcionadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> 	x					NO			1		Verificar que exista una definición formal de las responsabilidades que debe tener cada Jefe departamental.	Se verificaron los organigramas funcionales de los 3 departamentos analizados y ellos se encuentran definidas las diferentes responsabilidades de cada Jefe departamental.
<p>Aplica los conocimientos especializados relevantes— El consejo de administración</p> <ul style="list-style-type: none"> 		x			Los formatos de evolución son emitidos por cada departamento y	NO	Las evaluaciones se realizan de manera esporádica y estas están a cargo de cada jefe	1		Incumplimiento de las activadas clave estipuladas en el organigrama que podrían	Verificar que las responsabilidades indicadas en el organigrama se estén cumpliendo.	Se revisaron los formatos de evaluación e los cuales constaban las firmas de

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
define, mantiene y evalúa periódicamente las habilidades y los conocimientos necesarios entre sus miembros para poder formular preguntas incisivas a la alta dirección y adoptar medidas proporcionadas.					más no por la administración.		departamental, de esta manera la empresa puede saber con más exactitud cómo se están desarrollando generalmente la actividad impidiendo que el personal se prepare para dichas evaluaciones.				afectar a las operaciones departamentales.		aprobado y elaborado de los Jefes de cada departamento. Ver recomendación N° 3.
Muestra independiente en su actuación — El consejo de administración cuenta con miembros apropiados que son independientes de la dirección y son objetivos a la hora de efectuar evaluaciones y en la toma de decisiones.	x					NO		1				Revisar el proceso de toma de decisiones y definir si las acciones han tomado fueron decididas por miembros independientes y objetivos.	Se presenció el proceso de toma de decisiones para la compra de un nuevo sistema de inventarios en bodegas y se constató que los miembros que participaron fueron objetivos e independientes.
Supervisa el sistema de control interno — El consejo de administración es responsable de la		x			a). Hace falta el cogido de ética. b). La evaluación del riesgo lo realiza	SI	a). En el reglamento interno de trabajo se pueden identificar ciertas normas			3	Incremento de las desviaciones en cuanto al cumplimiento del	Determinar y evaluar el nivel de supervisión realizado por el Jefe del	Prueba de auditoria no se puedo realizar debido a que la Compañía no tiene

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>supervisión a la alta dirección en el desarrollo y ejecución de las actividades de control.</p> <p>– <u>Información y comunicación</u>—Analiza y comenta la información relacionada con la consecución de los objetivos por parte de la entidad.</p> <p>– <u>Actividades de supervisión</u>— Evalúa la naturaleza y el alcance de las actividades, así como de la evaluación efectuada por la dirección y de la solución de deficiencias.</p>					e).En las actividades de supervisión aun hacen falta cubrir ciertos riesgos que se pueden obtener en un análisis previo en cada departamento.		e). Se realizan sesiones con la Dirección para determinar el nivel de consecución de los objetivos departamentales. d). El departamento de auditoria se encarga de la evaluación de las actividades así como también el seguimiento de las mismas.						

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.1.3 Principio 3: Establecimiento de estructura, facultades y responsabilidades

Tabla 3: Principio 3: Establecimiento de estructura, facultades y responsabilidades

Evaluación de los Principios – Entorno de Control													
Principio 3: Establecimiento de Estructura, Facultades y Responsabilidades													
—La dirección establece, con la supervisión del consejo, las estructura, las líneas de reporte y los niveles autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos.													
Deficiencias Aplicables al Principio 3													
Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Considera todas las estructuras de la entidad— La dirección y el consejo de administración tienen en cuenta las múltiples estructuras (incluidas sus unidades operativas, entidades jurídicas, distribución geográfica y proveedores de servicios externalizados) para respaldar la consecución de los objetivos.</p>	X					NO		1				Solicitar el organigrama e identificar si se están considerando todas las estructuras de la entidad para respaldar la consecución de los objetivos. Ver PT 1.1 (Anexo 1)	Se revisó el organigrama y se constató que si se están considerando todas las estructuras de la entidad.
<p>Establece líneas de reporting — La dirección designa y evalúa las líneas de reporte para cada estructura de la entidad,</p>	X					NO		1				Verificar si la entidad cuenta con formatos de reportes	Se solicitó a los departamentos analizados diferentes reportes

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
haciendo posible la ejecución de las autoridades y responsabilidades correspondientes y el flujo de información para gestionar las actividades de la entidad.												específicos para cada departamento.	semanales y mensuales para constatar la línea de reporte, todos los departamentos cumplen con el requisito.
<p>Define, asigna y limita niveles de autoridad y responsabilidades — La dirección y el consejo de la administración delegan autoridad, definen responsabilidades y utilizan tecnologías y procesos apropiados para asignar responsabilidades y segregar funciones en caso de ser necesario a distintos niveles de la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Consejo de administración</i> — Mantiene la autoridad sobre las decisiones más significativas y revisa las asignaciones encomendadas a la dirección y las limitaciones de autoridad 		x			En el tema de los proveedores externos no existen por escrito los niveles de autoridad y de responsabilidad asignadas a todas las partes involucradas.	SI	Existen proveedores recurrentes con los que la empresa trabaja en su proceso normal de actividades, y estos están familiarizados con los procesos de la Compañía lo que permite tener un poco más de confianza sobre los productos que adquirimos de ellos y que estén acorde a la consecución de nuestros objetivos.		2		Los programas o herramientas clave que utiliza la empresa para sus operaciones diarias no son manejados adecuadamente por personas con un nivel de autoridad alto.	Verificar si existe una definición formal de los niveles de autoridad para cada cargo de la entidad. Ver PT 1.1 (Anexo1)	Se solicitaron los manuales de procesos para verificar que la autoridad de cada cargo en el departamento y se pudo evidenciar que si se cuenta con dicha definición
											Las decisiones importantes no pueden ser analizadas por niveles altos de la entidad,	Entrevistar a una muestra de funcionarios para confirmar que se cumple la definición formal para cada cargo	Prueba de auditoría de referencia.
											El personal pueda que tome decisiones sin antes consultar con niveles altos	Verificar que existe un manual de funciones que integren cada una de las actividades	Se solicitaron los manuales de procesos de los 3 departamentos

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>y responsabilidades.</p> <p>– <i>Alta dirección</i> — Establece instrucciones, orientaciones y control para permitir a la dirección y al resto del personal comprende y llevar a la práctica sus responsabilidades de control interno.</p> <p>– <i>Dirección</i>— Guía y facilita la ejecución de las instrucciones proporcionadas por la alta dirección dentro de la entidad y sus subunidades.</p> <p>– <i>Personal</i>— Comprende las normas de conducta de la entidad, los riesgos evaluados de cara a los objetivos y las actividades de control relacionadas en sus respectivos niveles de la entidad, el flujo de información y comunicación que se espera de ellos y las actividades de supervisión relevantes para su cumplimiento de objetivos</p> <p>– <i>Proveedores de</i></p>											de autoridad perjudicando las operaciones de la Compañía.	que debe realizar cada funcionario y que este se encuentre familiarizado con el personal	analizados y se verificó que estos integran las actividades que debe realizar cada funcionario.
												Pueden realizarse compras de insumos de manera subjetiva involucrando compras que no cumplan con los estándares de calidad o que los proveedores mantengan relación con las personas encargadas de la compra.	Escoger una muestra de proveedores que permitan dar entendimiento del proceso de selección de proveedores y que los mismos cumplen con los requisitos indicados en el manual. Ver PT 1.2 (Anexo 2)

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<u>servicios externalizados</u> — Cumplen la definición adoptada por la dirección sobre el alcance de los niveles de autoridad y responsabilidades asignadas a todas las partes involucradas en la entidad que o son empleados de la misma.													

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.1.4 Principio 4: Compromiso con las Competencias de los Profesionales

Tabla 4: Principio 4: Compromiso con las Competencias de los Profesionales

Evaluación de los Principios – Entorno de Control													
Principio 4: Compromiso con la competencia de los profesionales.													
— La organización demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos de la organización.													
Deficiencias Aplicables al Principio 4													
Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave?(S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Establece políticas y prácticas—Las políticas y prácticas reflejan las expectativas de competencia necesarias para respaldar la consecución de los objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			Las políticas no consideran las competencias necesarias para respaldar la consecución de los objetivos.	SI	En el reglamento interno de trabajo se exponen diferentes expectativas y competencias que debe tener el personal para la consecución de los objetivos.			3	El personal no conoce cuales son las competencias que debe tener o adquirir para lograr al alcance de los objetivos en el departamento en el que se desenvuelve.	En una muestra de trabajadores entrevistar acerca de las competencias y actividades que deben tener y realizar para alcanzar los objetivos.	Se entrevistó al Jefe de ventas, a la Auditora Interna, al Contador si tenía conocimiento de algún documentos que indique las competencias y actividades que se deban realizar para alcanzar los objetivos, a lo que se evidenció que no existe documentación formal sobre la consecución de los objetivos. Ver recomendación N° 6.

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave?(S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
											Si el personal no conoce cuales con las competencias necesarias para alcanzar los objetivos, el desempeño del departamento se verá afectado negativamente.	Verificar que existan procedimientos formales y actualizados y en funcionamiento, para selección, desarrollo, capacitación y evaluación del personal y que están orientados a apoyar el logro de los objetivos de la organización.	Prueba de auditoria de referencia.
<p>Evalúa las competencias disponibles y aborda las deficiencias de las mismas—El consejo de administración y la dirección evalúan las competencias existentes en la organización y en los proveedores de servicios externalizados en relación con las políticas y prácticas establecidas, y</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No existen políticas formales en cuanto a las evaluaciones de las competencias existentes en la organización, así como tampoco se realizan evaluaciones a los proveedores de servicios externos.	SI	Dentro de los requisitos para la selección de proveedores se consideran diferentes competencias que existen en la organización			3	Que las deficiencias no puedan ser identificadas y corregidas oportunamente.	Determinar si existe evidencia que demuestre que el personal posee los conocimientos y habilidades requeridos de acuerdo a las características de la organización	Se entrevistó a los jefes departamentales de los departamentos analizados y se verificó que todos poseen los conocimientos y habilidades requeridas. Sin embargo no existe una política formal acerca de la evaluación de dichos conocimientos y habilidades. Ver

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave?(S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
actúan según sea necesario para abordar las deficiencias identificadas.											Que la calidad de los productos obtenidos por los proveedores ya no respondan a las nuevas necesidades de la operación de la compañía.	Verificar que existan formatos de evaluación para de proveedores.	Recomendación N° 7. Se solicitaron formatos de evaluación para proveedores, sin embargo la Compañía no cuenta con los mismos. Ver recomendación N° 7
Atrae, desarrolla y retiene a profesionales— La organización proporciona orientación y formación a sus profesionales para atraer, desarrollar y retener a personal y proveedores de servicios externalizados competentes y apropiados para respaldar la consecución de los objetivos.		x			Las capacitaciones o formaciones se realizan únicamente para el personal de la compañía	NO	Dentro de las evaluaciones a los proveedores se consideran diferentes factores que permiten conocer si el proveedor puede cumplir con las expectativas de la empresa, de esta manera se considera si es necesario que los mismos sean capacitados por cuenta de la compañía.		2		Falta de mejoramiento de procesos y optimización de recursos debido a la falta de capacitación y actualización de conocimientos del personal.	Verificar la ejecución de actividades de capacitación a los funcionarios encargados de atraer, desarrollar y retener a los funcionarios y personal.	Se entrevistó a la Administración sobre las capacitaciones que se brindan en la compañía y se llegó a la conclusión de que dichas capacitaciones son únicamente para personal interno de la organización y no para proveedores.
Planifica y prepara la sucesión — La alta dirección y el			x		No se dan por sentado o están escritos los	SI	Se desarrollan planes de contingencia			3	Desfases en la ejecución de procesos	Evaluar la política de rotación de cargos claves,	Se solicitó la política de rotación de

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave?(S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
consejo de administración desarrollan planes de contingencia para la asignación de responsabilidades importantes para el control interno.					planes correctivos o de contingencia para la asignación de responsabilidades del control interno únicamente las acciones se desprenden de las reuniones mantenidas en junta directiva y estas son comunicadas al personal.		durante el suceso mas no se planificaban.				importantes de la Compañía y demora en la toma decisiones importantes que permitan continuar con las operaciones.	considerando si ha existido rotación excesiva que indique que no se retienen a los ejecutivos clave o si no hay recambio de ejecutivos, si han renunciado inesperadamente empleados claves, entre otros.	cargos, pero la organización no ha considerado dicha política. Ver recomendación N° 8.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.1.5 Principio 5: Responsabilidad por la rendición de cuentas

Tabla 5: Principio 5: Responsabilidad por la rendición de cuentas

Evaluación de los Principios – Entorno de Control													
Principio 5: Responsabilidad por la Rendición de cuentas													
— La organización define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos.													
Deficiencias Aplicables al Principio 5													
Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Aplica la Responsabilidad por la rendición de cuentas a través de estructuras, niveles de autoridad y responsabilidades— La dirección y el consejo de administración establecen mecanismos para favorecer la comunicación y la responsabilidad por la rendición de cuentas por parte de los profesionales correspondientes con respecto al desempeño de sus responsabilidades de control interno a todos los niveles de la organización e implementan medidas</p>		x			La Compañía no ha establecido mecanismos para favorecer la comunicación y la responsabilidad por la rendición de cuentas.	SI	Dentro de cada departamento se establecen los manuales de funciones en los que se exige una rendición de cuentas, pero no se especifica el mecanismo para llevar a cabo el proceso.		2		Que debido a la falta de responsabilidades no se emitan rendiciones de cuenta de manera adecuada y el personal no conozco la situación real del departamento en el que labora.	Verificar quien es el que realiza la rendición de cuentas, los formatos y la periodicidad de los mismos.	Se solicitó un informe mensual entregado a la Dirección y se evidenció que se cumplen con los formatos tienen un patrón a seguir sin embargo debido a la falta de un proceso formal de rendición de cuentas no se pudo determinar si la presentación del informe se

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
correctivas en caso necesario													encontraba en la fecha correcta.
											Al no tener un plan de acciones correctivas por escrito es muy probable que el personal incumpla con dichas acciones y no ayude al mejoramiento del proceso	Evaluar si la estructura organizativa facilita el flujo de información hacia los niveles superiores e inferiores y entre todas las actividades de la organización. Ver PT 1.1 (Anexo 1)	Se solicitó el proceso de rendición de cuentas, sin embargo la Compañía no presenta dicho formato. Ver recomendación N° 9.
<p>Establece parámetros de medición de desempeño, incentivos y recompensas— La dirección y el consejo de administración establecen parámetros de medición de desempeño, incentivos y otras recompensas oportunas con respecto a las responsabilidades adoptadas a todos los niveles de la entidad, reflejando las dimensiones adecuadas de desempeño y las normas de conducta</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			La medición del desempeño, los parámetros e incentivos no se encuentran por escrito	SI	Para el área de producción se tienen controles diarios de rendimientos, y en la parte administrativas se tienen los objetivos, estos objetivos están por la naturaleza del trabajo y son de manera general.			3	Falta de motivación y compromiso en el personal por mejorar los resultados.	Verificar que existen procedimientos formales de evaluación de desempeño, incentivos y recompensas que consideren el cumplimiento de responsabilidades y obligaciones de control interno en el logro de objetivos y metas.	Se solicitó el procedimiento formal para las evaluaciones de desempeño e incentivos sin embargo la Compañía no cuenta con el mismo. Ver recomendación N° 10.

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
esperadas, teniendo en cuenta la consecución de los objetivos a corto y largo plazo.													
<p>Evalúa los parámetros de medición de desempeño, incentivos y recompensas para que mantengan su relevancia—La dirección y el consejo de</p> <ul style="list-style-type: none"> administración alinean los incentivos y recompensas con el desempeño de las responsabilidades de control interno de cara a la consecución de los objetivos. 	X					NO		1			Que los incentivos o recompensas sean fácilmente alcanzables y que el personal pierda el interés en mejorar su rendimiento debido a la falta de evaluación y actualización de los parámetros o criterios	<p>Verificar que existe evidencia tanto de la revisión anual como de la autorización del más alto nivel de los procedimientos formales vigentes.</p> <p>Verificar que los parámetros estén debidamente identificados para cada área que se va a evaluar y que los evaluados estén familiarizados con dichos parámetros</p>	<p>Prueba de auditoría de referencia.</p> <p>Se revisó un desembolso por concepto de incentivos y se verificó que los parámetros fueron debidamente identificados por área si como también el evaluado estaba familiarizado con los parámetros de evaluación</p>
<p>Tiene en cuenta las</p> <ul style="list-style-type: none"> presiones excesivas— La dirección y el consejo de 			x		No se realizan evaluaciones ni ajustes para las	SI	Las presiones laborales no son ajustadas ya que			3	Centralización de actividades de alta importancia que	Examinar que las recompensas sean justas y respondan	Prueba de auditoría de referencia.

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
administración evalúan y ajustan las presiones asociadas a la consecución de los objetivos a medida que asignan responsabilidades, desarrollan parámetros de medición de desempeño y evalúan el desempeño.					presiones laborales asociadas con la consecución de los objetivos		con esto la organización se garantiza el cumplimiento de las actividades en los plazos definidos.				creen cuellos de botella.	a los criterios de evaluación	Se realizó una prueba de cumplimiento del proceso de compras y se evidenció que existen requisiciones de compra con firmas de elaborado y autorizado por la misma persona. Ver recomendación N° 11.
<p>Evalúa el desempeño y recompensa o aplica medidas disciplinarias a los profesionales según sea necesario— La dirección y el consejo de</p> <ul style="list-style-type: none"> administración evalúan el desempeño de las responsabilidades de control interno, incluido el cumplimiento de las normas de conducta y los niveles esperados de 			x		En el caso de las normas de conducta no se realizan evaluaciones debido a que la empresa no cuenta aún con un código de ética aprobado.	SI	No existen controles compensatorios			3	El personal tiene altas posibilidades de cometer actividades incorrectas o de cometer errores voluntarios o involuntarios con más frecuencia.	Establece formalmente las recompensas o incentivos, así como también las medidas disciplinarias que se deben tomar.	Se solicitó el código de ética para verificar cuales son las sanciones por el incumplimiento del mismo, sin embargo la empresa no cuenta con dicho documento. Ver recomendación N 12.

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
competencia y proporciona recompensas o aplica medidas disciplinarias en caso oportuno.											El criterio personal de los empleados es usado al mayor parte del tiempo al momento de realizar sus actividades lo que provoca que no se estén cumpliendo procesos importantes en la organización	Determinar que las pruebas que se estén realizando para la entrega de recompensas sean objetivas y que sigan correctamente el proceso de entrega de las mismas.	Prueba de auditoria de referencia.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS

3.2.1 Principio 6: Definición de objetivos adecuados

Tabla 6: Principio 6: Definición de objetivos adecuados

Evaluación de los Principios – Evaluación de Riesgos													
Principio 6: Definición de Objetivos adecuados.													
—La organización define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados.													
Deficiencias Aplicables al Principio 6													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<i>Objetivos operacionales</i>													
<p>Refleja las opciones elegidas por la dirección—</p> <ul style="list-style-type: none"> Los objetivos operacionales reflejan la elección efectuada por la dirección en relación con la estructura, consideraciones sectoriales y el 	x					NO		1				Entrevistarse con el Consejo Administrativo y confirmar si está satisfecho de la forma cómo los objetivos establecidos recogen sus decisiones en los ámbitos señalados en la planificación.	Prueba de auditoría de referencia.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
						¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p style="text-align: center;">Marcar con una X</p>													
desempeño de la entidad.												Determinar que los objetivos vayan de acuerdo a la realidad local y que sean realizables en un determinado periodo de tiempo	Se entrevistó a los jefes departamentales acerca de la consistencia de los objetivos y si estos van de acuerdo con la realidad, a lo que supieron contestar que dichos objetivos cumplían con los requisitos.
<p>Tiene en cuenta la tolerancia al riesgo—La dirección tiene en cuenta los niveles aceptables de variación en relación con la consecución de los objetivos operacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> 			x		La Compañía no ha determinado de manera formal las variaciones que se pueden producir en relación con los objetivos	SI	Al momento de realizar las respectivas sesiones que se tienen con la Administración, se pueden identificar diferentes variaciones a raíz del conocimiento y la experiencia de los diferentes jefes departamentales lo que permite a los departamento desarrollar actividades que se enfoquen en controlar los causales de dichas variaciones			3	Que las variaciones no puedan ser controladas, ni existan planes de acción concretos para ser corregidas y que estas impidan la consecución de los objetivos	<p>Evaluar si la tolerancia podría afectar en algún caso la continuidad de los servicios que se entregan a la comunidad</p> <p>Determinar si los departamentos están familiarizados con los niveles aceptables de variación.</p>	<p>Prueba de auditoria de referencia</p> <p>Se investigó con la Auditora interna si se habían determinado formalmente las variaciones aceptables en cuanto a la consecución de</p>

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados	
						¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3				
<p>Incluye objetivos de desempeño financiero y de operaciones—la organización refleja el nivel deseado de rendimiento financiero y de operaciones para la entidad dentro de los objetivos operacionales.</p>		x			Aunque cada departamento ha sido informado de manera verbal acerca de los niveles deseados de rendimiento financiero y operacional, estos no se encuentran escritos en documentos formales.	SI	Los Jefes departamentales son quienes tienen la obligación de indicar al personal bajo su responsabilidad, de los niveles de desempeño deseados, y estos lo hacen de manera informal.		2		Ya que los niveles de desempeño no están dados por escrito, la información transmitida verbalmente puede ser mal entendida o incluso puede que no se cree un compromiso en el personal de cada departamento lo que dificulte obtener dichos niveles de desempeño.	<p>Verificar que el proceso de planificación estratégica y presupuestación considera las metas relacionadas con la ejecución presupuestaria dentro de los objetivos de operaciones.</p> <p>Verificar que todos los departamentos tengan claros los objetivos financieros y de operaciones.</p>	<p>Se solicitó el plan estratégico de la Compañía para verificar que los objetivos estén documentados, sin embargo la organización no cuenta con dicha documentación. Ver recomendación N° 14.</p> <p>Prueba de auditoría de referencia.</p>	

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados	
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3				
<p>Forma una base sobre la que destinan recursos—La dirección utiliza los objetivos operacionales como base sobre la que asignar los recursos necesarios para lograr el desempeño operacional y financiero deseado.</p>	x					NO		1				Verificar que los objetivos de operaciones son considerados en los procesos de planificación estratégica y presupuestación como una base para la adecuada asignación de los recursos necesarios para alcanzar el nivel de operaciones deseadas.	Prueba de auditoria de referencia.	
<i>Objetivos de información financiera externa</i>														
<p>Cumple las normas contables aplicables—Los objetivos de información financiera son coherentes con principios contables adecuados y están a disposición de la entidad. Los principios contables seleccionados son</p>	x					NO		1				<p>Verificar la existencia de objetivos de información financiera y que estos estén acorde con las normas y principios de contabilidad gubernamental.</p> <p>Evaluar la consistencia que debe haber entre</p>	<p>Se verificaron los informes de Auditora financiera en cuanto a la presentación de balances y esos cumplen con los objetivos financieros comunicados verbalmente.</p> <p>Prueba de auditoria de referencia.</p>	

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
						¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
Marcar con una X													
adecuados para las circunstancias.												ellos y los objetivos de información financiera	
												Verificar mediante comparación que existe consistencia entre los objetivos de información financiera y los principios de contabilidad gubernamental vigentes	Prueba de auditoría de referencia.
<p>Tiene en cuenta la Materialidad—La dirección tiene en cuenta la materialidad en la presentación de los estados financieros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				Evaluar si la empresa tiene identificados los niveles de materialidad en cuanto a la presentación de los estados financieros.	Se revisaron los Estados Financieros presentados con corte 31/08/2016 y se verificó que los mismo cumplen con la materialidad establecida por el departamento de contabilidad.
												Identificar si la materialidad es razonable.	Prueba de auditoría de referencia.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados	
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3				
<p>Refleja las actividades de la entidad—La información externa refleja las transacciones y acontecimientos relevantes para mostrar las características cualitativas y las aseveraciones contables realizadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				Conocer los objetivos de información financiera externa de la organización	Prueba de auditoría de referencia.	
												Evaluar si los objetivos de información financiera reflejan las actividades realizadas en la organización	Prueba de auditoría de referencia.	
													Determinar que todas las transacciones efectuadas en el periodo estén presentadas bajo las NIA y NIIF. Ver PT 1.2 (Anexo2)	Se revisó el registro de la compra de algunos bienes en los que se verifico que dichas transacciones cumplen con las NIAS Y NIIF.
<i>Objetivos de información no financiera externa</i>														
<p>Cumple las normas y marcos establecidos externamente—La dirección establece objetivos coherentes con leyes y</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				Conocer los objetivos de información no financiera externa de la organización.	Prueba de auditoría de referencia.	
													Verificar que existen y se	Se verificó que el departamento de

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
regulaciones, o normas y marcos de organizaciones externas reconocidas.												aplican procedimientos para identificar y gestionar los riesgos asociados con la entrega de información no financiera externa.	Auditoria Interna presenta informes de revisión de los balances que se van a presentar considerando los riesgos de incumplir con la leyes, regulaciones o normas y marcos establecidos externamente.
												Determinar que los objetivos indicados en la Compañía van acorde a la legislación local.	Prueba de auditoria de referencia.
<p>Considera el nivel necesario de precisión—La dirección refleja el nivel requerido de precisión y</p> <ul style="list-style-type: none"> exactitud adecuado para las necesidades de los usuarios y con arreglo a los criterios establecidos por 		x			No se ejecuta la revisión en cuanto a la precisión sobre la información no financiera de manera periódica	SI	Se realizan revisiones de la información no financiera por parte del departamento de auditoria pero de manera aleatoria y esporádica.		2		Que los datos presentados en los diferentes reportes de información no financiera entregados a la dirección o a instituciones externas no sean reales o que presentes una	Verificar de una muestra que los reportes no financieros externos respetan los niveles de precisión establecidos.	Se solicitó el informe de ventas del trimestre mayo – junio, sin embargo no se pudo verificar la precisión ya que la compañía no ha determinado formalmente la precisión para la presentación de estos informes.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados	
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3				
terceras partes en la información no financiera.											realidad diferente.		Ver recomendación N° 15.	
<p>Refleja las actividades en la entidad—La información externa refleja las transacciones y acontecimientos correspondientes dentro de un rango límites aceptables.</p>	x					NO		1				Verificar de una muestra que los reportes no financieros externos reflejan las actividades o transacciones de la Compañía dentro de un rango de límites aceptables.	Se entrevistó a la Auditora interna acerca de la revisión que debe realizar a los reportes financieros externos y se evidenció que estos indican el total de transacciones dentro de un rango de límite aceptable.	
<i>Objetivos de información interna</i>														
<p>Refleja las opciones elegidas por la dirección—La información interna proporciona a la dirección información completa y precisa con relación a las opciones elegidas por la dirección y la información</p>	x					NO		1				Escoger una muestra de reportes y determinar si la información o reportes internos contienen información completa y precisa.	Se revisó el reporte de ventas del trimestre mayo – junio y este cumple con las exigencias de la dirección.	

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional (en números)			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados	
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3				
necesaria en la gestión de la entidad.														
<p>Considera el nivel necesario de precisión—La dirección refleja el nivel requerido de precisión y exactitud adecuado para las</p> <ul style="list-style-type: none"> necesidades de los usuarios en los objetivos de información no financiera y la materialidad dentro de los objetivos de información financiera. 	x					NO		1				Determinar si los niveles de precisión y exactitud son claros y tienen niveles razonables de materialidad.	Se entrevistó al contador acerca de la precisión con la que se presentan los informes mensuales y se encontró que todos los informes cuentan con información exacta y precisa.	
<p>Refleja las actividades de la entidad— La información interna refleja las</p> <ul style="list-style-type: none"> transacciones y acontecimientos correspondientes dentro de un rango de límites aceptables. 	x					NO		1				Escoger una muestra de reportes y determinar si la información o reportes internos contienen información completa y precisa.	Se entrevistó al contador acerca de la precisión con la que se presentan los informes mensuales y se encontró que todos los informes cuentan	

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados	
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios/Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3				
														con información exacta y precisa.
<i>Objetivos de cumplimiento</i>														
<p>Refleja las leyes y regulaciones externas—Las leyes y regulaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> establecen normas mínimas de conducta que la entidad integra en sus objetivos de cumplimiento. 	x					NO		1				Entrevistar al personal si se encuentra familiarizado con las leyes y regulaciones locales y si estos están considerados en los objetivos de cada departamento.	Se entrevistó al jefe de ventas acerca de las nuevas normas y regulaciones que existen en el país y se verificó que el Jefe de ventas se encuentra al tanto.	
<p>Tiene en cuenta la tolerancia al riesgo— La dirección tiene en cuenta los niveles</p> <ul style="list-style-type: none"> aceptables de variación en relación con la consecución de los objetivos de cumplimiento. 		x			No se han determinado los niveles aceptables o no de variación en la consecución de los objetivos.	SI	La Administración en sus reuniones solicita al personal con más experiencia para analizar si han existido variaciones o no en cuanto a la consecución de los objetivos	2			Si las variaciones no se determinan, será difícil para la empresa y para la administración dar por sentado cual es el ritmo normal de la empresa y a su vez dificultara el análisis de las operaciones, si están siguiendo un curso normal.	Determinar si los niveles de tolerancia al riesgo son razonables.	Se solicitó los niveles de variación aceptables en relación a la consecución de los objetivos de cumplimiento y se encontró que la Compañía no cuenta con dicha información. Ver recomendación N° 16.	

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.2.2 Principio 7: Identificación y Análisis de Riesgos

Tabla 7: Principio 7: Identificación y Análisis de Riesgos

Evaluación de los Principios – Evaluación de Riesgos													
Principio 7: Identificación y análisis de riesgos													
— La organización identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos los niveles de la entidad y los analiza como base sobre la cual determinar cómo se deben gestionar.													
Deficiencias Aplicables al Principio 7													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Incluye los niveles de entidad, filial, decisión, unidad operativa y función. — La organización identifica y evalúa riesgos a nivel de entidad, filial, división, unidad operativa y función relevantes para la consecución de sus objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				Entrevistar al supervisor de área o departamento si los riesgos están identificados por niveles.	Se entrevistó a los 3 jefes departamentales de los departamentos analizados y se determinó que cada uno tiene identificados los riesgos para cada área bajo su cargo.
<p>Analiza factores internos y externos. — La identificación de riesgos tiene en cuenta factores internos y externos y su impacto en la</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				Verificar que los departamentos tengan claros los factores internos y externos en base	Se entrevistó a los 3 jefes departamentales de los departamentos analizados y se determinó que

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
consecución de los objetivos.												a la realización de un FODA u otros elementos que le permitan conocer dichos factores que amenacen con la concesión de los objetivos y su impacto.	cada uno tiene identificados los riesgos para cada área bajo su cargo.
<p>Implica a los niveles apropiados de la dirección. — La</p> <ul style="list-style-type: none"> organización dispone de mecanismos efectivos de evaluación de riesgos que implican a los niveles oportunos de la dirección. 		x			Los mecanismos no se encuentran escritos en documentos formales para que puedan ser familiarizados por el personal si no que los mismos son creados en las reuniones con la Administración cuando se han identificado un riesgo.	SI	Se realizan las debidas evaluaciones de riesgos pero muchas de estas evaluaciones no se dan por escrito si no que son comunicadas el personal mendicantes memos.		2		Si las evaluaciones de riesgos no están dadas por escrito, con alternativas efectivas dicho proceso podrá ser realizado por un grupo mínimo de personas que estén al tanto de los procesos impidiendo de esta manera que todo el personal de los departamentos esté familiarizado y las actividades para evitar o controlar riesgos no puedan ser realizadas por todo el personal.	<p>Determinar cuáles son los mecanismos de evaluación de riesgos dentro de cada departamento.</p> <p>Entrevistar al supervisor o a la persona que esté a cargo de dicha evaluaciones de riesgos para tener entendimiento de las personas</p>	<p>Se solicitó el proceso de evaluación de riesgos de la Compañía a lo que se verificó que la misma no cuenta con dicha información. Ver recomendación N° 17.</p> <p>Prueba de auditoria de referencia.</p>

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
												que participan en dicha evaluación	
<p>Estima la importancia de los riesgos identificados—Los riesgos identificados son analizados a través de un proceso que incluye la estimación de la importancia potencial del riesgo.</p>	x					NO		1				<p>Verificar el debido tratamiento y análisis que es le da a los riesgos identificados.</p>	<p>Prueba de auditoría de referencia.</p>
<p>Determina cómo responder a los riesgos— La evaluación de los riesgos incluye la consideración de cómo debe gestionarse el riesgo y si se debe aceptar,</p>		x			Las consideraciones o las acciones correctivas no están dadas por escrito únicamente la evidencia que se	NO		2		Debido a que las acciones correctivas no se dan pen documentos formales o procedimientos, no se puede realizar	<p>Verificar si la compañía emprende un plan de acciones correctivas para aceptar, evitar, reducir o</p>	<p>Se solicitó el plan de acciones correctivas cuando se ha identificado un riesgo, sin embargo la Compañía no</p>	

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
evitar, reducir o compartir el riesgo.					tiene de las acciones correctivas a tomar se encuentran en los memos de las reuniones mantenidas con la Administración						un seguimiento o un análisis de la efectividad de dichas actividades correctivas para poder tomarlas como base para futuro control de riesgos.	compartir el riesgo.	cuenta con dicho documento. Ver recomendación N° 18.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.2.3 Principio 8: Evaluación del riesgo de fraude

Tabla 8: Principio 8: Evaluación del riesgo de fraude

Evaluación de los Principios – Evaluación de Riesgos												
Principio 8: Evaluación del riesgo de fraude												
—La organización considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos.												
Deficiencias Aplicables al Principio 8												
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X						¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1			
<p>Tiene en cuenta distintos tipos de fraude. — La evaluación del fraude tiene en cuenta posibles informaciones fraudulentas, pérdidas de activos y casos de corrupción que se deriven de las distintas maneras en que se pueden producir casos de fraude y conductas irregulares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1			Identificar las áreas más propensas a sufrir fraude y determinar si existen los debidos controles.	Se entrevistó a l Auditora interna sobre si se hayan determinado las áreas más propensas a sufrir fraude a lo que se encontró que la Compañía está al tanto de dicha determinación.
												Escoger un área determinar para realizar una revisión que permita identificar si ha existido fraude.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Evalúa los incentivos y las presiones. — La evaluación del riesgo de fraude tiene en cuenta los incentivos y las presiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No se toman en cuenta cuales podrían ser las motivaciones de los trabajadores para cometer actos ilícitos o fraude.	SI	Debido a que la Empresa cuenta con comisariato y una cooperativa de ahorro y crédito, se realizan análisis de la situación personal y económica de cada trabajador dando de esta manera una idea de las motivaciones que tendrían para cometer fraude.			3		Evaluar si los incentivos y las presiones son considerados al momento de revisar posibles fraudes.	Se investigó con el Contador si se habían documentado los incentivos o presiones que pueda tener el personal para cometer fraude a lo que se encontró que no se ha documentado dicha información. Ver recomendación N° 19.
<p>Evalúa las oportunidades. — La evaluación del riesgo de fraude tendrá en cuenta oportunidades de adquisiciones indebidas, uso o venta no autorizada de activos, alteración de registros contables de la entidad o realización de actos irregulares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x							1				Tomar una muestra de adquisiciones dentro del periodo y terminar si las mismas han cumplido con el debido proceso de compras y verificar si existió fraude o	Se realizó una prueba de cumplimiento sobre el proceso de adquisiciones y no encontraron indicios de fraude.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
												no. Ver PT 1.2 (Anexo 2)	
<p>Evalúa las actitudes y justificaciones—La evaluación del riesgo de fraude tiene en cuenta cómo la dirección y otros miembros del personal podrían verse motivados a participar o justificar actuaciones irregulares.</p> <ul style="list-style-type: none"> 		x			No se toman en cuenta cuales podrían ser las motivaciones de los trabajadores para cometer actos ilícitos o fraude.	NO	En el año 2016 se está levantando información en cuanto a los datos del personal, en este se tomaran en consideración diferentes aspectos del personal para poder tener una idea más clara en cuanto a las motivaciones del personal para cometer actos irregulares.		2			Determinar si la entidad realiza pruebas psicológicas que permitan identificar cierta orientación del personal a cometer actos de fraude, revisar dichas pruebas y determinar el grado de compromiso con la entidad.	Se investigó con el Contador si se habían documentado los incentivos o presiones que pueda tener el personal para cometer fraude a lo que se encontró que no se ha documentado dicha información. Ver recomendación N° 19.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.2.4 Principio 9: Identificación y análisis de cambios significativos

Tabla 9: Principio 9: Identificación y análisis de cambios significativos

Evaluación de los Principios – Evaluación de Riesgos													
Principio 9: Identificación y análisis de cambios significativos													
— La organización identificada y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.													
Deficiencias Aplicables al Principio 9													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Evalúa los cambios en el entorno externo. — El proceso de identificación de riesgos tiene en cuenta los cambios que se producen en el entorno regulatorio, económico y físico en el que opera la entidad.</p>	x					NO		1				<p>Determinar si en reuniones de junta o entre supervisores se analizan los cambios en el entorno externo que puedan afectar a la operatividad de la empresa.</p>	<p>Se entrevistó al Jefe del departamento de comprar sobre si los cambios en el entorno externo con considerados por la Administración y se encontró que dichos cambio si son considerados.</p>
												<p>Revisar en las actas de reunión de junta si se revisan y se identifican los</p>	<p>Prueba de Auditoría de referencia.</p>

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
												posibles riesgos externos que puedan afectar a la entidad.	
<p>Analiza los cambios en el modelo de negocio. — La organización tiene en cuenta los impactos potenciales de las nuevas líneas de negocios, los grandes cambios efectuados en las líneas de negocios existentes, las operaciones de negocios adquiridas o vendidas relativas al sistema de control interno, el rápido crecimiento y los grandes cambios con respecto a la dependencia de una entidad de distintas geografías extranjera y de nuevas tecnologías.</p>	x					NO		1				Determinar si se han realizados cambios en las líneas de negocio y evaluar los factores o cambios en el modelo de negocio.	Se entrevistó a la Auditora Interna sobre si los cambios de las líneas de negocio responden a los cambios del externo y se encontró que las nuevas líneas de producción se crearon en base a los cambios del entorno exterior.
<p>Evalúa cambios en la alta dirección. — La organización tiene en cuenta los cambios en la dirección y en las correspondientes actitudes y filosofías con respecto al sistema de control interno.</p>		x			La mayoría de los de la Parte Administrativa no están al tanto de lo que es la aplicación de un sistema de control Interno	SI	Todas las personas participantes conocen lo que es un sistema de control interno y se preocupan por cumplir cada una de las actividades		2			Analizar si el cambio en la alta dirección es representativo y se lo realizó en base a las consideraciones que se deben tener en cuanto al	Prueba de auditoria de referencia.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
					mediante COSO 2013		que se encuentran en el mismo.					sistema de control interno.	Se entrevistó al Gerente General de la Compañía sobre los cambios n la alta dirección a lo que respondió que no se realizaban cabios muy seguidos y que estos no se realizaban en base al sistema de control interno de la organización. Ver recomendación N° 20

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.3 ACTIVIDADES DE CONTROL

3.3.1 Principio 10: Diseño y desarrollo de actividades de control

Tabla 10: Principio 10: Diseño y desarrollo de actividades de control

Evaluación de los Principios – Actividades de Control													
Principio 10: Diseño y desarrollo de actividades de control													
— La organización define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos.													
Deficiencias Aplicables al Principio 10													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Integra el desarrollo de controles con la evaluación de riesgos.</p> <p>— Las actividades de control contribuyen a garantizar que las respuestas dadas para abordar y mitigar riesgos específicos se lleva a cabo de manera efectiva.</p>		x			La mayoría de actividades de control no contribuyen a garantizar que las respuestas obtenidas ayudan a mitigar los riesgos ya que la evaluación de riesgos solo se realiza cuando ha existido un evento irregular	SI	Las actividades de control están a cargo de los Jefes departamentales por lo que cada uno deberá emitir un comunicado de si se están llevando a cabo o no los planes de acción una vez que se haya identificado un evento irregular.			3	Debido a la falta de formalidad de dichas actividades de control en cuanto al proceso de evaluación de riesgos, será difícil realizar un seguimiento que nos permita conocer si son efectivos las	Determinar que las acciones de control son las indicadas para mitigar riesgos específicos.	Se solicitó la política de gestión de riesgos para verificar las acciones de control, sin embargo la Compañía no cuenta con dicha política. Ver recomendación N° 21.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
					y mas no en base a un proceso formal de evaluación de riesgos.						decisiones tomadas y que se está haciendo todo lo posible para saber si se puede controlar o mitigar los riesgos identificados.		
<p>Tiene en cuenta factores específicos de la entidad— La dirección tendrá en cuenta cómo afectan a la selección y al desarrollo de las actividades de control factores como el entorno, la complejidad, la naturaleza y el alcance de sus operaciones así como las características específicas de su organización.</p>	x					NO		1				Evaluar si las actividades de control toman en cuenta factores propios de la entidad para el desarrollo de las mismas.	Se entrevistó a la Auditora Interna sobre si las actividades de control comunicadas verbalmente al personal consideran factores propios de la entidad a lo que se verificó a través de un memo que dichas actividades sin consideran factores propios de la empresa.
<p>Determina los procesos de negocios relevantes—La dirección determina qué proceso de negocio relevantes requiere la</p>	x					NO		1				Determinar los principales procesos de la entidad.	Se solicitaron los principales procesos de la entidad a lo que se evidenció que la Compañía cuenta con dichos

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
implantación de actividades de control.												Verificar si los procesos más importantes de la entidad tienen actividades de control.	documentos formales. Prueba de auditoría de referencia.
<p>Evalúa distintos tipos de actividades de control — Entre las actividades de control se incluyen una amplia variedad de controles, entre los cuales se puede aplicar un equilibrio de enfoques y metodología para mitigar los riesgos, teniendo en cuenta tanto controles manuales como automáticos y controles preventivos de detección.</p>		x			Debido a que las actividades de control no están escritas en documentos formales se dificulta la manera en la que se establecen las metodologías y los enfoques que se deben aplicar en cuanto a los controles y estos a su vez deberían ser de manera permanente.	SI	Los controles que se deben aplicar son elaborados en las reuniones que se mantiene con la Dirección y los jefes departamentales lo que permite darle un poco más de especialización a cada uno dependiendo de las áreas a revisar.			3		Evaluar si las actividades de control aplicadas en cada proceso ayudan a determinar un equilibrio y metodología en mitigar los riesgos.	Se solicitó la política de gestión de riesgos para verificar las acciones de control, sin embargo la Compañía no cuenta con dicha política. Ver recomendación N° 21.
<p>Tiene en cuenta a qué nivel se aplica las actividades — La dirección tiene en</p>	x					NO		1				Determinar que si las actividades de control se aplican a	Se entrevistó a la Auditora Interna sobre si las actividades de

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
cuenta las actividades de control a los distintos niveles de la entidad.												las diferentes niveles de la Empresa.	control comunicadas verbalmente al personal consideran todos los niveles de la entidad a lo que se verificó a través de un memo que dichas actividades si consideran los diferentes niveles de la entidad
<p>Facilita la segregación de funciones— La dirección distribuye aquellas responsabilidades que sean incompatibles y en caso de que no sea práctico llevar a la práctica una distribución de responsabilidades, la dirección y desarrolla actividades de control alternativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				<p>Tomar una muestra de reportes emitidos por la empresa y verificar la segregación de funciones de las mismas.</p> <p>Verificar si se encuentran determinados las diferentes responsabilidades de las personas que desarrollan reportes y aprueban procesos.</p>	<p>Se solicitaron los organigramas funcionales y se verificó que se están facilitando la segregación de funciones para los departamentos analizados.</p> <p>Prueba de auditoria de referencia</p>

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.3.2 Principio 11: Diseño y desarrollo de controles generales sobre la tecnología

Tabla 11: Principio 11: Diseño y desarrollo de controles generales sobre la tecnología

Evaluación de los Principios – Actividades de Control													
Principio 11: Diseño y desarrollo de controles generales sobre la tecnología.													
— La organización define y desarrolla actividades de control a nivel de entidad sobre la tecnología para apoyar la consecución de los objetivos.													
Deficiencias Aplicables al Principio 11													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
Establece la dependencia existente entre el uso de la tecnología en los procesos de negocio y los controles generales sobre la tecnología— • La dirección comprende y establece la dependencia y la vinculación existente entre los procesos de negocios, las actividades de control autorizadas y los controles												Verificar que exista un manual del uso y respaldo de la información.	Se verificó que la Compañía cuenta con un manual de uso y respaldo de la información.
	x					NO		1				Verificar si dicho manual integra los procesos importantes, actividades de control y controles generales sobre la tecnología.	Prueba de auditoría de referencia.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
generales sobre la tecnología.													
<p>Establece actividades de control relevantes sobre las infraestructuras tecnológicas— La dirección selecciona y desarrolla actividades de control sobre la infraestructura tecnológica, que son diseñadas e implementadas para garantizar la integridad, precisión y disponibilidad en los procesos tecnológicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				<p>Verificar que exista un manual del uso y respaldo de la información.</p> <p>Verificar que existan actividades de control sobre los procesos tecnológicos.</p>	<p>Se verificó que la Compañía cuenta con un manual de uso y respaldo de la información.</p> <p>Prueba de auditoría de referencia.</p>
<p>Establece actividades de control relevantes sobre los procesos de gestión de la seguridad— la</p> <ul style="list-style-type: none"> • dirección selecciona y desarrolla actividades de control que diseñadas e implementadas para 	x					NO		1				<p>Verificar que exista un manual del uso y respaldo de la información.</p> <p>Verificar que las claves y el uso de tecnologías que son importantes para la Compañía estén bajo la supervisión</p>	<p>Se verificó que la Compañía cuenta con un manual de uso y respaldo de la información.</p> <p>Prueba de auditoría de referencia.</p>

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
restringir los derechos de acceso a las tecnologías a usuarios autorizados de acuerdo con sus responsabilidades profesionales y para proteger los bienes y activos de la entidad de amenazas externas												de los niveles altos de cada departamento.	
<p>Establece actividades de control relevantes sobre los procesos de adquisición, desarrollo y mantenimiento de tecnologías— La dirección selecciona y desarrolla actividades de control sobre las adquisición, desarrollo y mantenimiento de las tecnologías y sus infraestructuras para lograr los objetivos de la dirección.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				<p>Verificar que los sistemas de tecnología cumplan con todos los requisitos de información, uso y, regulaciones gubernamentales para cada departamento.</p>	<p>Se verificó que la Compañía cuenta con un manual de uso y respaldo de la información y además cumple con todas las regulaciones gubernamentales para cada departamento.</p>

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.3.3 Principio 12: Despliegue de políticas y procedimientos

Tabla 12: Principio 12: Despliegue de políticas y procedimientos

Evaluación de los Principios – Actividades de Control													
Principio 12: Despliegue de políticas y procedimientos													
— La organización despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales de control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica.													
Deficiencias Aplicables al Principio 12													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Establece políticas y procedimientos para respaldar la implantación de las estructuras de la dirección — La dirección establece actividades de control que se incorporan en los procesos de negocio y en el día a día de las actividades de los empleados a través de políticas que establecen lo que se espera de ellos así como procedimientos relevantes que especifican las acciones a realizar.</p>			x		No existen procesos o políticas formales acerca de procedimientos para respaldar la implementación de las estructuras de la dirección.	SI	Los jefes departamentales son quienes se asegurar de informar de manera verbal de las actividades de control que se deben realizar así como también los resultados que se esperan de ellos.			3	Si el personal no está familiarizado y los procesos no se encuentran documentados, para la Administración será difícil poder ejecutar sanciones y que estos puedan encontrar de mejor manera en que parte estratégicas de los procesos se está perdiendo la efectividad.	<p>Verificar si la Empresa tiene políticas y procedimientos para la determinar las actividades de los empleados y sus funciones.</p> <p>Analizar la Matriz de Riesgos Institucional y verificar que los controles mitigantes claves identificados y</p>	<p>Se solicitó la política de determinación de actividades de control sin embargo la Compañía no cuenta con esta documentación. Ver recomendación N° 22</p> <p>Prueba de auditoría de referencia.</p>

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
												evaluados estén formalizados mediante políticas y procedimientos.	
<p>Establece responsabilidades sobre la ejecución de las políticas y procedimientos — La dirección establece las responsabilidades oportunas sobre las actividades de control por parte de la dirección (u otros miembros designados del personal) de la unidad de negocio o función en la que residen los riesgos correspondientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • las actividades de control oportunamente según lo definido en las políticas y en los procedimientos. 			x		No se han establecido responsabilidades sobre la ejecución de las políticas o procedimientos de las actividades de control ya que no existen dichas políticas.	SI	Se ha establecido que siempre serán los Jefes departamentales quienes deban estar a cargo de las actividades de control y de su respectivo seguimiento.			3	Si no se tienen definidas personas responsables que puedan ser objetivas con el proceso, las respuestas o el seguimiento de las actividades de control pueden perder relevancia así como también pueden desviarse de la realidad resultante de los procesos en donde se hayan encontrado riesgos.	Verificar existencia formal, de acuerdo con el diseño, de las actividades de control que les corresponden y tienen que rendir los jefes departamentales con periodicidad establecida	Se revisaron los organigramas funcionales de cada departamento sin embargo no se están contemplando como responsabilidad la ejecución de políticas y procedimientos. Ver recomendación N° 23.
<p>Se efectúa en el momento oportuno — El personal responsable lleva a cabo las actividades de control oportunamente según lo definido en las políticas y en los procedimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • las actividades de control oportunamente según lo definido en las políticas y en los procedimientos. 		X			Debido a que no existe una política o procedimiento para las actividades de control, luego de las reuniones con la Administración se	SI	El departamento de auditoría es quien siempre se encarga de supervisar las actividades de control que se			3	Si no se realizan las actividades de control en el momento oportuno la empresa no estaría en	Verificar existencia formal, de un procedimiento que frente a un asunto identificado como	Se solicitó el procedimiento o política para el seguimiento de las actividades de control y su periodicidad, sin

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
					determina quién será el responsable de la ejecución de dichas responsabilidades.		obtengan de las reuniones realizadas con la administración.				condiciones de poder mitigar o controlar los riesgos así como también la probabilidad de ocurrencia.	resultado de las actividades de control el funcionario responsable debe investigar las causas y ejercer las medidas correctivas pertinentes, dejando evidencia tal investigación y medidas.	embargo la Compañía no cuenta con este procedimiento. Ver recomendación N° 24.
<p>Adopta medidas correctivas — Se define el personal responsable de investigar y actuar con</p> <ul style="list-style-type: none"> • respecto a los asuntos identificados como resultado de la ejecución de las actividades de control. 	x					NO		1				Verificar que la institución evalúa las competencias de los funcionarios y en caso de ser necesario ejerce las acciones para cerrar las brechas detectadas, anualmente.	Se solicitó al departamento de auditoría interna sobre el informe de hallazgos en cuanto a la revisión de los balances a lo que se evidenció que la Auditora interna comunico las medidas correctivas.
<p>Se pone en práctica a través de personal competente — Personal competente y con la jerarquía adecuada lleva</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				Verificar que las jefaturas revisan periódicamente las evidencias de ejecución de las	Se solicitaron informes semanales de las actividades realizadas por

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
a cabo las actividades de control con diligencia y con una atención continuada.												actividades de control de sus funcionarios, dejando a su vez evidencia de esta actividad.	cada departamento y en los cuales se pudo evidenciar la competencia del personal.
<p>Revisa las políticas y procedimientos — La dirección revisa periódicamente las actividades de control para determinar que siguen siendo relevantes y las actualizada cuando se considera necesario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		X			No existe periodicidad o un cronograma que indique cada que tiempo se deben evaluar si las actividades de control designadas en base a las reuniones, ya que no se tiene una política o procedimiento para las mismas, están siendo relevantes o si pueden ser actualizadas.	SI	La empresa realiza trimestralmente un examen de rendimiento de todas las áreas, de esta manera se puede conocer si las actividades de control propuestas anteriormente dieron resultados.		2			Verificar de una muestra de informes de auditoría interna, si los planes de acción han comprometido acciones para reformulación y actualización de políticas y procedimientos.	Se solicitó un cronograma de actividades de revisión de políticas y procedimientos y se evidenció que la Compañía no cuenta o dicho cronograma. Ver recomendación N° 25.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.4 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

3.4.1 Principio 13: Utilización de información relevante

Tabla 13: Principio 13: Utilización de información relevante

Evaluación de los principios—Información y Comunicación													
Principio 13: Utilización de información relevante													
— La organización obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.													
Deficiencias Aplicables al Principio 13													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
Identifica requisitos de información — Se dispone de un proceso para identificar la información necesaria y que se espera de la entidad para respaldar el funcionamiento de los otros componentes del control interno y la consecución de los objetivos de la entidad.			x		No se tiene un proceso formal o documentado del mismo para respaldar el funcionamiento de los otros componentes de control interno y la consecución de los objetivos.	SI	Toda la información que se desprende de las jefaturas se encamina a dar conocimiento acerca de la consecución de los objetivos determinados para cada área.		2		Al no tener determinado un proceso de requisitos de información más difícil será determinar la relevancia de os datos obtenidos de las diferentes fuentes ya sean interna externas y que estas a su vez encarezcan	Verificar existencia formal, de una política de gestión de la información estratégica y operacional en la organización	Se revisó la política de información que tiene la empresa, sin embargo esta no considera el respaldo del funcionamiento de los otros componentes del control interno y la consecución de los objetivos de la entidad. Ver recomendación N° 26.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	Calificación debilidad			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X						¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1			
										los informes presentados a la dirección y a los entes controladores.		
<p>Capta fuentes de datos internas y externas —</p> <ul style="list-style-type: none"> Los sistemas de información captan fuentes de datos tanto internas como externas. 	x					NO		1			<p>Evaluar los criterios utilizados para la definición acerca de cuál es la información que requieren cada nivel, los componentes del control interno y los objetivos institucionales de cada proceso y para determinar la relación costo beneficio de la gestión de la información.</p>	<p>Se entrevistó al Jefe de compras acerca de la información obtenida de las diferentes fuentes internas o externas a lo que respondió que los flujos de información se generan satisfactoriamente.</p>
<p>Procesa datos relevantes y los transforma en información — Los</p> <ul style="list-style-type: none"> sistemas de información procesan y transforman datos relevantes en información de utilidad 	x					NO		1			<p>Evaluar el cumplimiento de las directrices de los Jefes departamentales sobre la consideración de que los informes son de fuentes de</p>	<p>Se entrevistó al contador acerca de la información obtenida a través de los sistemas de información y se verificó que los sistemas procesan datos relevantes.</p>

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
												información confiables y relevantes	
Mantiene la calidad a lo largo de todo el proceso— Los sistemas de información en el momento oportuno que es actual, precisa, íntegra, accesible, protegida, verificable y que se custodia de forma oportuna. Se revisa la información para evaluar su relevancia a la hora de respaldar los componentes del control interno.	x					NO		1				Verificar que los procesos para generar reportes o informes recojan información actual y real de la situación de cada proceso.	Se presenció la emisión de un reporte del departamento de producción al departamento contable y se verificó que los sistemas de información mantienen la calidad a lo largo del proceso.
Evalúa costes y beneficios— La naturaleza, cantidad y precisión de la información comunicada es proporcional y respalda la consecución de los objetivos.	x					NO		1				Verificar que los informes contengan datos que permitan saber si los objetivos de cada departamento se están cumpliendo.	Se solicitó un reporte de ventas del mes de agosto y se evidenció que la información permite saber si se alcanzó o no el objetivo departamental.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.4.2 Principio 14: Comunicación interna

Tabla 14: Principio 14: Comunicación interna

Evaluación de los principios—Información y Comunicación													
Principio 14: Comunicación interna													
— La información comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del sistema del control interno.													
Deficiencias Aplicables al Principio 14													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Comunica información sobre control interno—</p> <p>Existe un proceso destinados a comunicar la información necesaria para posibilitar que todo el personal comprenda y desempeñe sus responsabilidades de control interno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		<p>No existe un proceso documentado y formal de cómo se debe comunicar al personal acerca del cumplimiento y progreso del control interno.</p>	SI	<p>Los jefes departamentales son quienes comunican de manera informal a su personal sobre las responsabilidades de control interno, las mismas son indicadas en el organigrama de cada departamento.</p>			3	<p>Al no tener un proceso formal de cómo se debe comunicar al personal la manera en que se deberá cumplir con el control interno, el personal se verá imposibilitado de entender y encaminar todas sus actividades cumpla con el sistema de control interno que propone la empresa.</p>	<p>Verificar la existencia y formalidad de un proceso de comunicación sobre el progreso y cumplimiento sobre el control Interno.</p>	<p>Se solicitó el procedimiento de comunicación sobre el progreso y cumplimiento del control interno de la organización, pero la Compañía no cuenta con dicho proceso formalizado. Ver recomendación N° 27.</p>

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<p>Se comunica con el consejo de administración — La dirección y el consejo de administración se comunican para que ambas partes dispongan de la información necesaria para cumplir sus funciones con respecto a los objetivos de la entidad.</p>	x					NO		1				Confirmar que hayan existido comunicaciones en cuanto a la información del cumplimiento del sistema de control interno.	Se entrevistó a la Gerente General acerca de comunicaciones que los departamentos le hayan realizado sobre el funcionamiento del control interno a lo que pronunció que dichas comunicaciones se las realiza en reuniones.
<p>Facilita líneas de comunicación independientes— Existen canales de comunicación independientes- como las líneas éticas o canales de denuncias- que actúan como mecanismos a prueba de fallos para permitir la comunicación de información de manera anónima o confidencial en aquellos casos en los que los canales</p>			x		No existen precisamente canales de comunicación acerca de quejas, denuncias o información confidencial.	SI	Los jefes departamentales son quienes escuchan las quejas o denuncias del personal que tienen bajo su supervisión			3	Si no existen canales directos y separados para enviar información acerca de quejas o denuncias, dicha información puede sufrir alteraciones al llegar a las personas encargadas de mitigar o resolver dichas	Verificar procedimientos que definan canales de comunicación separados, tales como líneas directas de denuncia de irregularidades	Se preguntó a la Auditora Interna sobre la existencia de canales de comunicación independientes como líneas éticas o canales de denuncias, a lo que supo manifestar que dichos canales no se han creado formalmente. Ver

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
habituales se encuentran inoperativos o carecen de efectividad.											quejas o denuncias.		recomendación N° 28.
<p>Selecciona el método de comunicación pertinente — El método de comunicación tiene en cuenta el marco temporal, el público al que se dirige y la naturaleza de la información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		No existe una política o procedimiento de cómo se deban dar a conocer los diferentes informes a las diferentes áreas de la empresa, así como tampoco el método de familiarización.	SI	Cada uno de los jefes departamentales debe entregar los informes de manera física para que puedan ser discutidos en las diferentes reuniones mantenidas con la administración.			3	Si no se determina el tipo de información, el canal de familiarización, y el tipo de presentación que debe tener cada informe, será mucho más difícil para la entidad tener un control acerca de la fuga de información y del conocimiento de factores importantes al momento de tomar decisiones	Verificar que exista un proceso formal de los métodos que se deban utilizar para comunicar a las diferentes áreas de la empresa, así como también el tipo de información o reportes que se quieran dar a conocer.	Se solicitó el proceso formal de la metodología a usar para comunicar a las diferentes áreas de trabajo, sin embargo la Organización no cuenta con dicho proceso. Ver observación N° 29.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.4.3 Principio 15: Comunicación con el exterior

Tabla 15: Principio 15: Comunicación con el exterior

Evaluación de los principios—Información y Comunicación													
Principio 15: Comunicación con el exterior													
— La organización se comunica con los grupos de interés externos sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno.													
Deficiencias Aplicables al Principio 15													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
Se comunica con terceros externos— Existen procesos destinados a comunicar información relevante y oportuna a las partes externas, incluidos accionistas, socios, propietarios, organismos reguladores, clientes y analistas financieros, entre otros.			x		No existe una política que defina los procesos de comunicación de información a los diferentes niveles de la organización, así como tampoco la periodicidad de los mismos.	SI	La comunicación de información solicitada por los diferentes niveles de la organización se realiza cuando existe una necesidad por parte de la Dirección		2		Si no se determinar un proceso de comunicación de resultados o de información relevante la Dirección no podrá tomar decisiones o mejorar en los procesos de manera oportuna ya que únicamente las reuniones para la familiarización de información importante se las realiza cuando hay un requerimiento por parte de la misma dirección.	Verificar existencia formal, implantación y puesta en práctica de, de procedimientos para obtener o recibir información proveniente de grupos de interés externos y para compartir dicha información internamente	Se solicitó el procedimiento destinado a comunicar información relevante y oportuna a las partes externas incluidos accionistas, sin embargo la Compañía no cuenta con este proceso. Ver recomendación N° 30.
• Permite las comunicaciones	x					NO		1				Verificar que la Empresa tenga	Se entrevistó al Gerente General

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
entrantes— La existencia de canales de comunicación abiertos permite que los clientes, consumidores, proveedores, auditores externos, reguladores, analistas financieros y demás terceros realicen aportaciones, lo cual permite que la dirección y el consejo de administración reciban información relevante.												canales de información o apertura para que antes del exterior puedan dar sugerencias o mejorar.	sobre si había recibido información de clientes consumidores proveedores o auditores externos, a lo que supo manifestar que sí.
Se comunica con el consejo de administración —La información relevante que se obtiene de las evaluaciones que llevan a cabo terceros externos se comunica al consejo de administración	x					NO		1				Verificar que se esté comunicando al consejo de administración la información obtenidas de las evaluaciones que llevan a cabo terceros.	Se entrevistó al Gerente General sobre si había recibido información sobre las evaluaciones por parte de terceros, a lo que indicó que sí.
Facilita líneas de comunicación independientes— Existen canales de comunicación independientes - como			x		No existen precisamente canales de comunicación independiente acerca de quejas,	SI	El área de ventas es quien se encuentra con constante comunicación con los clientes y			3	Si no existen canales directos y separados para enviar información acerca de quejas o denuncias, dicha información	Verificar procedimientos que definan canales de comunicación separados, tales	Se solicitaron procedimientos que definan canales de comunicación separados, pero

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
las líneas éticas o canales de denuncia - que actúan como mecanismos a prueba de fallos para permitir la comunicación de información de manera anónima o confidencial en aquellos casos en los que los canales habituales se encuentran inoperativos o carecen de efectividad.					denuncias o información confidencial.		son ellos quienes pueden receptor quejas o denunciar por parte de los clientes.				puede sufrir alteraciones al llegar a las personas encargas de mitigar o resolver dichas quejas o denuncias.	como líneas directas de denuncia de irregularidades	la Compañía no cuenta con dichos proceso. Ver recomendación N° 31.
<p>Selecciona el método de comunicación pertinente— El método de comunicación tiene en cuenta el marco temporal, el público al</p> <ul style="list-style-type: none"> que se dirige y la naturaleza de la comunicación, así como los requisitos y expectativas de carácter jurídico, normativo y fiduciario. 			x		No se realizan comunicaciones formales con los entes externos.	SI	Cuando se tratan de temas que tenga que ver con el aspecto legal, normativo etc., de la empresa el Jefe de departamento será quien deba controlar la información a presentar a dichos entes externos.			3	Si no se determina el tipo de información, el canal de familiarización, y el tipo de presentación que debe tener cada informe, será mucho más difícil para la entidad tener un control acerca de la fuga de información y del conocimiento de factores importantes al momento de tomar decisiones	Verificar que exista un proceso formal de los métodos que se deban utilizar para comunicar a las diferentes áreas de la empresa, así como también el tipo de información o reportes que se quieran dar a conocer.	Se solicitó la política de selección del método de comunicación, sin embargo la Compañía no cuenta con dicho proceso. Ver recomendación N° 32.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.4.4 Principio 16: Evaluaciones continuas y/o separadas

Tabla 16: Principio 16: Evaluaciones continuas y/o separadas

Evaluación de los Principios - Actividades de Supervisión													
Principio 16: Evaluaciones continuas y/o separadas													
— La organización selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del sistema de control interno están presentes y en funcionamiento.													
Deficiencias Aplicables al Principio 16													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
Tiene en cuenta una combinación de evaluaciones continuas y separadas — La dirección incluye un conjunto equilibrado de evaluaciones continuas y separadas. <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No se realizan evaluaciones continuas debido a la falta de un cronograma de actividades, pero si se hacen las evaluaciones separadas.	SI	Si se realizan evaluaciones de desempeño pero no bajo un cronograma de actividades.			3	Si no se realizan con periodicidad las evaluaciones de desempeño el personal podría sentirse desmotivado y a su vez descomprometido a realizar de manera efectiva y correcta sus actividades.	Verificar las fechas o la periodicidad con la que se realizan las evaluaciones continuas o separadas.	Se solicitó el cronograma de evaluaciones separadas, sin embargo la Organización no tiene dicho cronograma. Ver recomendación N° 33.
Tiene en cuenta el ritmo de cambio —La dirección tiene presente el ritmo de cambio en la entidad y en los procesos de negocio a la hora de seleccionar y desarrollar <ul style="list-style-type: none"> • 		x			Se toman en cuenta el ritmo de cambio de las actividades a realizar así como también las temporadas en la	NO	Si se realizan evaluaciones continuas de desempeño pero no bajo un cronograma de actividades.		2		Si no se realizan con periodicidad las evaluaciones de desempeño el personal podría sentirse desmotivado y a su vez	Verificar que las evaluaciones estén considerando los ritmos de cambio y las temporadas críticas de	Se entrevistó al Jefe de ventas sobre si se considera el ritmo de cambio para la toma de evaluaciones sin

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
evaluaciones continuas y separadas.					que la producción y los departamentos deben aumentar su trabajo para poder cumplir con los objetivos.						descomprometido a realizar de manera efectiva y correcta sus actividades.	operación en la empresa.	embargo no existe el cronograma de evaluaciones separadas. Ver recomendación N° 34.
Establece referencias para las evaluaciones — El diseño y la situación de un sistema de control interno en cada momento se utilizan como referencia para las evaluaciones continuas y separadas.		x			Las referencias del control interno se usan solamente para las evaluaciones separadas y no para las continuas.	NO	Todas las evaluaciones de desempeño consideran como referencia al sistema de control interno de cada departamento y de la empresa en general		2			Verificar que las evaluaciones tomen en cuenta los diferentes criterios del sistema de control interno para cada uno de los departamentos analizados.	Se revisaron las evaluaciones tomadas en el departamento de ventas, sin embargo estas no están considerando los diferentes criterios del sistema de control interno según COSO 2013. Ver recomendación 35.
Emplea personal capacitado — Las personas que llevan a cabo las evaluaciones continuas y separadas disponen de suficientes conocimientos para	x					NO		1				Verificar el elaborado de las evaluaciones que se van a tomar para determinar si la persona encargada de la	Se revisaron evaluaciones de personal y se llegó a la conclusión que dichas evaluaciones

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
comprender el objetivo de evaluación.												elaboración de la evaluación estaba capacitada.	reflejaron un nivel alto de capacitación del personal evaluado.
Se integra con los procesos de negocio— Las evaluaciones continuas se integran en los procesos del negocio y se adaptan según la evaluación de las condiciones.	x					NO		1				Verificar que las evaluaciones continuas se integran en los procesos normales del negocio.	Se verificó que las evaluaciones continuas integran los procesos normales del negocio a través del análisis de una evaluación realizadas en el departamento de contabilidad.
Ajusta el alcance y la frecuencia— La dirección modifica el alcance y la frecuencia de las evaluaciones separadas en función del riesgo.		x			No se encuentra determinada la periodicidad para las evaluaciones continuas.	SI	Se realizan evaluaciones de desempeño en un rango de 3 meses pero no se tiene establecido un cronograma de actividades.		2		Si no se realizan con periodicidad las evaluaciones de desempeño el personal podría sentirse desmotivado y a su vez descomprometido a realizar de manera efectiva y correcta sus actividades.	Verificar con qué frecuencia se llevan a cabo las evaluaciones	Se solicitó el cronograma de evaluaciones, sin embargo la Compañía no tiene dicho cronograma. Ver recomendación N° 36.
Evalúa de forma objetiva— Las	x					NO		1				Verificar la objetividad de	Se revisó una evaluación

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
evaluaciones separadas se llevan a cabo periódicamente con el fin de obtener resultados objetivos.												las preguntas revisando previamente el proceso de cada departamento y los objetivos determinados.	tomada en el departamento de contabilidad y se verificó que las preguntas fueron objetivas.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.4.5 Principio 17: Evaluación y comunicación de deficiencias

Tabla 17: Principio 17: Evaluación y comunicación de deficiencias

Evaluación de los Principios - Actividades de Supervisión													
Principio 17: Evaluación y comunicación de deficiencias.													
— La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo a la alta dirección y el consejo, según corresponda.													
Deficiencias Aplicables al Principio 17													
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
<ul style="list-style-type: none"> Evalúa los Resultados— La dirección o el consejo de administración, según corresponda, analiza los resultados de las evaluaciones continuas y separadas. 		x			Se evalúan los resultados por parte de la administración, pero a su vez estas evaluaciones de resultados no se dan por sentado en documentos formales.	SI	Se realizan documentos o papeles de trabajo que no son formales, acerca de las revisiones o evaluaciones realizadas a cada departamento.			3	Si no se tiene por sentado las causas y las acciones correctivas de las evaluaciones a cada departamento se dificultaran el proceso de control o de mitigación de los riesgos identificados.	Confirmar dependencia formal de la unidad de auditoría interna, que estos a su vez son entregados a la Administración.	Se solicitó al departamento de Auditoría Interna un Informe acerca de los resultados de las evaluaciones, sin embargo el Departamento no emite dichos informes. Ver recomendación N° 37.
												Confirmar que reportes e informes de auditoría interna incluye hallazgos	Prueba de auditoría de referencia.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
												con análisis de causa raíz y recomendaciones específicas.	
												Verificar que existan formalmente estándares contra los que se comparan los resultados de las evaluaciones continuas como los de las independientes y que dicha comparación está contenida en todos los reportes que se hacen llegar al Jefe de Servicio y a las jefaturas	Prueba de auditoria de referencia.
Comunica las deficiencias — Las deficiencias se comunica a aquellas partes responsables de adoptar medidas correctivas, así como a la alta dirección y al consejo de <ul style="list-style-type: none"> • 	x					NO		1				Verificar la información entregada a la dirección fue familiarizada y discutida con las personas responsables.	Se verificó a través de los memos de una reunión con fecha 1/09/2016, donde encuentran los participantes de la reunión.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)		Calificación debilidad			Posible Impacto aplicado su criterio profesional	Prueba de Auditoría a Aplicar	Resultados
	Marcar con una X					¿Es deficiencia grave? (S/N)	Comentarios /Controles de compensación	Bajo 1	Medio 2	Alto 3			
administración, según corresponda.												De una muestra verificar que todas las deficiencias detectadas en el año han sido comunicadas a los responsables y a la Administración	Prueba de auditoría de referencia.
Monitoriza las medidas correctivas — La dirección realiza seguimientos para determinar si las deficiencias se solucionan de manera oportuna <ul style="list-style-type: none"> 		x			Hace falta formalizar el seguimiento de los hallazgos.	SI	Se realizan documentos o papeles de trabajo que no son formales, acerca de las revisiones o evaluaciones realizadas a cada departamento.			3	Si no se tiene por sentado las causas y las acciones correctivas de las evaluaciones a cada departamento se dificultaran el proceso de control o de mitigación de los riesgos identificados.	Confirmar que todos los informes de seguimiento de auditoría interna Y del proceso de gestión de riesgos se envían a la Administración	Se solicitó el informe de seguimiento de las medidas correctivas, sin embargo la Compañía no emite este tipo de informes. Ver recomendación N° 38.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

3.5 RESULTADOS

Tabla 18: Resultados

Elemento del COSO	Unidad	Calificación debilidad			Máximo
		Evalúe el principio aplicado su criterio profesional			
		Bajo 1 1%-34%	Medio 2 35%-75%	Alto 3 76%-100%	
1. Entorno de Control	Total	5	6	9	60
	Promedio	1	2	3	
	Promedio Ponderado	5	12	27	
	Resultado	73%			
2. Evaluación de Riesgos	Total	18	7	2	81
	Promedio	1	2	3	
	Promedio Ponderado	18	14	6	
	Resultado	47%			
3. Actividades de Control	Total	10	1	5	48
	Promedio	1	2	3	
	Promedio Ponderado	10	2	15	
	Resultado	56%			
4 .Información y Comunicación	Total	7	2	5	42
	Promedio	1	2	3	
	Promedio Ponderado	7	4	15	
	Resultado	62%			
5. Actividades de Supervisión	Total	4	3	3	30
	Promedio	1	2	3	
	Promedio Ponderado	4	6	9	
	Resultado	63%			
					261

Fuente: Plantillas COSO 2013.

4 INFORME SOBRE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO USANDO EL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO COSO 2013

Doctora

Elena Terán

Representante Legal

FLORES EQUINOCCIALES S.A. FLOREQUISA

Ciudad.-

De mis consideraciones:

Como revisión y evaluación del sistema de control interno de los departamentos contable-financiero, compras y ventas de **FLORES EQUINOCCIALES S.A. FLOREQUISA** por el periodo terminado el 30 julio de 2016, se consideró los elementos establecidos por el Marco Integrado de Control Interno emitidos por la organización COSO en el año 2013.

La evaluación de dichos departamentos de sistema de control interno se desarrolló considerando los cinco elementos del Marco Integral de Control Interno COSO 2013 esto es: Ambiente de control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Monitoreo, dentro de cada uno de los elementos se consideró los Principios de Control (en total 17) y dentro de cada uno de estos, los diferentes puntos de interés; cada uno de estos aspectos fueron evaluados considerado tres niveles; bajo (1-34), medio (35-75) y alto (75-100), la categoría de bajo significa que el punto evaluado está siendo considerado

adecuadamente por Florequisa, medio equivale a que el punto evaluado no está siendo considerado adecuadamente y alto quiere decir que el punto evaluado no está siendo considerado; adicionalmente y en forma complementaria se presenta la evaluación ponderada por cada elemento.

La puntuación que se le asignó a cada punto evaluado fue en función del conocimiento que se obtuvo durante el proceso de entrevistas al personal de la organización así como también la realización de pruebas de auditoría claves para determinar dicha puntuación.

La mencionada evaluación se presenta de la siguiente manera:

- i. Resumen del estado del componente evaluado en los departamentos
- ii. Recomendaciones para cada debilidad encontrada en el proceso para cada elemento.

4.1 AMBIENTE DE CONTROL

4.1.1 Resumen del primer componente

Según el análisis realizado al primer elemento del COSO 2013, la Compañía en representación de la Administración y las jefaturas de los 3 departamentos analizados, tienen responsabilidad de supervisión sobre el modelo, la implementación y la ejecución del control interno, se establecen normas éticas y estándares de conducta que ayudan al personal al direccionar sus actividades diarias, sin embargo la Compañía no presenta un código de ética aprobado. La Administración está consciente del riesgo que representa no tener un código de

ética que pueda ser implementado en la empresa. Así mismo la Compañía se ve en dificultades de determinar las variaciones o desvíos estándar en cuanto a los parámetros de comportamiento del personal, lo que significaría que el ambiente de control se encuentra en un nivel alto de riesgo. Frente a esta situación la Compañía ha emprendido una campaña de creación de dicho código que le permita abarcar las diferentes áreas de trabajo de toda la empresa tomando en consideración aquellas que puedan representar un nivel más alto de riesgo en cuanto a los estándares de conducta y disciplina.

El organigrama funcional de los departamentos deberá ser mejorado y actualizado en cuanto a cada una de las responsabilidades que el personal y las jefaturas han adquirido con las nuevas disposiciones internas así como también externas del trabajo.

Una fortaleza que se encuentra en este elemento es que se demostró que cada uno de los departamentos funciona de manera independiente, supervisa el cumplimiento de control interno, presenta líneas de reporte de manera semanal mensual, trimestral y anual. Considera a todas las partes de la estructura organizacional, así como también asigna y fija límites de autoridades.

Para la consecución de los objetivos la Compañía deberá poner más énfasis en crear y formalizar políticas que indiquen de qué manera se deberán alcanzar los objetivos de cada departamento.

4.1.2 Recomendaciones por debilidad del primer componente

Tabla 19: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 1

Evaluación de los Principios – Entorno de Control						
Principio 1: Compromiso con la Integridad y los Valores Éticos						
– La organización demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos.						
Deficiencias Aplicables al Principio 1						
Puntos de interés	SI	Parcialmen te	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)
	Marcar con una X					Recomendación
<p>Establece el "Tone at the Top" en toda la organización – El consejo de administración y la dirección a todos los niveles de la entidad demuestran a través de sus instrucciones, acciones y comportamientos la importancia de la integridad y de los valores éticos a la hora de apoyar el funcionamiento del sistema de control interno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No existe un código de ética aprobado por la Administración.	<p>1. Crear un código de ética para toda la organización</p> <p>Cada departamento tiene sus manuales de funciones, Aparte la Compañía cuenta con la certificación Flower Label program que ayuda a que la producción mundial de flores frescas sea más respetuosa con el medio ambiente, aceptable socialmente</p>
<p>Define y asegura la comprensión de las normas de conducta– Las expectativas del consejo de administración y de la alta dirección en relación con la integridad y los valores éticos se definen en las normas de conducta de la entidad y son comprendidas a todos los niveles de la organización así como por parte de los proveedores de</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No existe un código de ética aprobado por la Administración.	<p>2. Crear un código de ética para toda la organización y determinar las variaciones que se pueden dar al momento de evaluar el cumplimiento de dicho código.</p> <p>Al momento de seleccionar a los diferentes proveedores la compañía se asegura de que los diferentes aspectos de conducta y éticos indicados en el reglamento interno de trabajo sean comprendidos por el proveedor. Ver PT 1.2 (Anexo 2)</p>

Puntos de interés	SI	Parcialmen te	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
servicios externalizados y socios comerciales.							
<p>Evalúa el cumplimiento de las normas de conducta – Se dispone de procesos para evaluar el desempeño de profesionales y equipos con respecto a las normas de conducta que se esperan de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No existe un código de ética aprobado por la Administración.		En las diferentes pruebas de desempeño y de aprobación de créditos otorgados por la cooperativa de ahorros de la empresa se evalúan diferentes aspectos conductuales.
<p>Gestionar cualquier desviación de manera oportuna – Las desviaciones que se puedan producir con respecto a las normas de conducta que se esperan de la entidad son identificadas y remediadas de forma oportuna y sistemática.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No se tienen determinadas las desviaciones debido a que no se tiene el código de ética emitido		Ya que no se tienen determinadas las variaciones en cuanto a las normas de conductas, se pueden identificar acciones que no se encuentren dentro de un rango normal de comportamiento lo que le permite a la empresa tomar acciones correctivas.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 20: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 2

Evaluación de los Principios – Entorno de Control							
Principio 2: Supervisión del Sistema de Control Interno							
— El consejo de administración demuestra independencia de la dirección y ejerce la supervisión del desempeño del sistema de control interno.							
Deficiencias Aplicables al Principio 2							
Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<p>Aplica los conocimientos especializados relevantes— El consejo de administración define, mantiene y evalúa periódicamente las habilidades y los conocimientos necesarios entre sus miembros para poder formular preguntas incisivas a la alta dirección y adoptar medidas proporcionadas.</p>		x			Los formatos de evaluación son emitidos por cada departamento y más no por la administración	<p>3. Crear formatos de evaluación según los criterios de la Administración, así como también realizar un cronograma de actividades en las que se involucren dichas evaluaciones.</p>	Las evaluaciones se realizan de manera esporádica y estas están a cargo de cada jefe departamental, de esta manera la empresa puede saber con más exactitud cómo se están desarrollando generalmente la actividad impidiendo que el personal se prepare para dichas evaluaciones.
<p>Supervisa el sistema de control interno — El consejo de administración es responsable de la supervisión de diseño, implantación y ejecución del control interno por parte de la dirección: – <i>Entorno de control</i>—Establece la integridad y valores éticos, las estructuras de supervisión, autoridad y responsabilidades, las expectativas de competencia y de responsabilidad por la rendición de cuentas frente al consejo de administración.</p>		x			<p>a). Hace falta el código de ética. b). La evaluación del riesgo lo realiza cada departamento, cuando el riesgo es más alto es enviado al departamento de auditoría y finalmente a la administración para que esta pueda tomar iniciativa en cuanto a la</p>	<p>4.a.) Creación del código de ética. b.) El departamento de auditoría podría crear una política de evaluación de riesgos para cada uno de los departamentos. C.) Crear formatos o papeles de trabajo de los hallazgos encontrados en los diferentes departamentos y documentar el respectivo seguimiento.</p>	<p>a). En el reglamento interno de trabajo se pueden identificar ciertas normas conductuales que puedan dar una guía al personal sobre cómo se deben direccionar sus actividades. b), Todos los departamentos tienen identificados sus riesgos y han sido divulgados verbalmente. c). La descentralización ha</p>

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<p>– <u>Evaluación de riesgos</u> — Supervisa la evaluación de riesgo efectuada por la dirección para la consecución de los objetivos, incluido el potencial impacto de que se produzca cambios significativos, casos de fraude y anulaciones del control interno por parte de la dirección.</p> <p>– <u>Actividades de control</u>— Proporciona supervisión a la alta dirección en el desarrollo y ejecución de las actividades de control.</p> <p>– <u>Información y comunicación</u>— Analiza y comenta la información relacionada con la consecución de los objetivos por parte de la entidad.</p> <p>– <u>Actividades de supervisión</u>— Evalúa la naturaleza y el alcance de las actividades, así como de la evaluación efectuada por la dirección y de la solución de deficiencias.</p>					<p>toma de decisiones</p> <p>c). No se realizan documentos formales que indiquen el seguimiento de la ejecución de las actividades de control.</p> <p>d). Los objetivos han sido verbalmente divulgados así como también la consecución de los mismos.</p> <p>e). En las actividades de supervisión aun hacen falta cubrir ciertos riesgos que se pueden obtener en un análisis previo en cada departamento.</p>	<p>d.) Documentar los diferentes objetivos de cada uno de los departamento mediante la planificación estratégica.</p>	<p>permitido a la empresa tomar decisiones acerca de la mitigación de los riesgos y las actividades de control, cuando estos aún pueden ser controlados, de modo contrario el departamento de auditoria interna en conjunto con la dirección analizan el riesgo y toma una decisión.</p> <p>e). Se realizan sesiones con la Dirección para determinar el nivel de consecución de los objetivos departamentales.</p> <p>d). El departamento de auditoria se encarga de la evaluación de las actividades así como también el seguimiento de las mismas.</p>

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 21: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 3

Evaluación de los Principios – Entorno de Control							
Principio 3: Establecimiento de Estructura, Facultades y Responsabilidades							
—La dirección establece, con la supervisión del consejo, las estructura, las líneas de reporte y los niveles autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos.							
Deficiencias Aplicables al Principio 3							
Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<p>Define, asigna y limita niveles de autoridad y responsabilidades — La dirección y el consejo de la administración delegan autoridad, definen responsabilidades y utilizan tecnologías y procesos apropiados para asignar responsabilidades y segregar funciones en caso de ser necesario a distintos niveles de la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Consejo de administración</u> — Mantiene la autoridad sobre las decisiones más significativas y revisa las asignaciones encomendadas a la dirección y las limitaciones de autoridad y responsabilidades. • <u>Alta dirección</u> — Establece instrucciones, orientaciones y control para permitir a la dirección y al resto del personal comprender y llevar a la práctica sus responsabilidades de control interno. • <u>Dirección</u>— Guía y facilita la ejecución de las instrucciones proporcionadas por la alta 		x			<p>En el tema de los proveedores externos no existen por escrito los niveles de autoridad y de responsabilidad asignadas a todas las partes involucradas.</p>	<p>5. Crear formatos de evaluación para los proveedores de acuerdo con vayan de a los objetivos y las normas de conducta de la organización.</p>	<p>Existen proveedores recurrentes con los que la empresa trabaja en su proceso normal de actividades, y estos están familiarizados con los procesos de la Compañía lo que permite tener un poco más de confianza sobre los productos que adquirimos de ellos y que estén acorde a la consecución de nuestros objetivos.</p>

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<p>dirección dentro de la entidad y sus subunidades.</p> <p>– <i>Personal</i>— Comprende las normas de conducta de la entidad, los riesgos evaluados de cara a los objetivos y las actividades de control relacionadas en sus respectivos niveles de la entidad, el flujo de información y comunicación que se espera de ellos y las actividades de supervisión relevantes para su cumplimiento de objetivos</p> <p>– <i>Proveedores de servicios externalizados</i>— Cumplen la definición adoptada por la dirección sobre el alcance de los niveles de autoridad y responsabilidades asignadas a todas las partes involucradas en la entidad que o son empleados de la misma.</p>							

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 22: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 4

Evaluación de los Principios – Entorno de Control						
Principio 4: Compromiso con la competencia de los profesionales.						
— La organización demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos de la organización.						
Deficiencias Aplicables al Principio 4						
Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)
	Marcar con una X					Recomendación
<ul style="list-style-type: none"> • Establece políticas y prácticas—Las políticas y prácticas reflejan las expectativas de competencia necesarias para respaldar la consecución de los objetivos. 		X			Las políticas no consideran las competencias necesarias para respaldar la consecución de los objetivos.	6. Ajustar que políticas reflejen las expectativas de competencias necesarias para la consecución de los objetivos, como por ejemplo en temas de desarrollo, evaluación y capacitación del personal. En el reglamento interno de trabajo se exponen diferentes expectativas y competencias que debe tener el personal para la consecución de los objetivos.
<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa las competencias disponibles y aborda las deficiencias de las mismas—El consejo de administración y la dirección evalúan las competencias existentes en la organización y en los proveedores de servicios externalizados en relación con las políticas y prácticas establecidas, y actúan según sea necesario para abordar las deficiencias identificadas. 		X			No existen políticas formales en cuanto a las evaluaciones de las competencias existentes en la organización, así como tampoco se realizan evaluaciones a los proveedores de servicios externos.	7. Crear una política de evaluación del personal y que a su vez presente los diferentes formatos de evaluación. Dentro de los requisitos para la selección de proveedores se consideran diferentes competencias que existen en la organización
<ul style="list-style-type: none"> • Planifica y prepara la sucesión — La alta dirección y el consejo de administración desarrollan planes de contingencia para la asignación de 			X		No se dan por sentado o están escritos los planes correctivos o de contingencia para la	8. Crear un proceso formal de creación y ejecución de planes de contingencia para cada uno de los departamentos. Se desarrollan planes de contingencia durante el suceso mas no se planificaban.

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
responsabilidades importantes para el control interno.					asignación de responsabilidades del control interno únicamente las acciones se desprenden de las reuniones mantenidas en junta directiva y estas son comunicadas al personal.		

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 23: Recomendaciones por debilidad del primer componente – Principio 5

Evaluación de los Principios – Entorno de Control						
Principio 5: Responsabilidad por la Rendición de cuentas						
— La organización define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos.						
Deficiencias Aplicables al Principio 5						
Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)
	Marcar con una X					Recomendación
<ul style="list-style-type: none"> • Aplica la Responsabilidad por la rendición de cuentas a través de estructuras, niveles de autoridad y responsabilidades— La dirección y el consejo de administración establecen mecanismos para favorecer la comunicación y la responsabilidad por la rendición de cuentas por parte de los profesionales correspondientes con respecto al desempeño de sus responsabilidades de control interno a todos los niveles de la organización e implementan medidas correctivas en caso necesario 		x			La Compañía no ha establecido mecanismos para favorecer la comunicación y la responsabilidad por la rendición de cuentas.	<p>9. Crear un proceso de rendición de cuentas para todos los departamentos indicando los formatos de presentación el tiempo de entrega y el medio por el cual se deberá informar.</p> <p>Dentro de cada departamento se establecen los manuales de funciones en los que se exige una rendición de cuentas, pero no se especifica el mecanismo para llevar a cabo el proceso.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Establece parámetros de medición de desempeño, incentivos y recompensas— La dirección y el consejo de administración establecen parámetros de medición de desempeño, incentivos y otras recompensas oportunas con respecto a las responsabilidades adoptadas a todos los niveles de la entidad, reflejando las dimensiones adecuadas de desempeño y las normas de conducta 		x			La medición del desempeño, los parámetros e incentivos no se encuentran por escrito	<p>10. Crear documentos formales en donde se encuentren establecidos las metas o resultados esperados por departamento para obtener los incentivos</p> <p>Para el área de producción se tienen controles diarios de rendimientos, y en la parte administrativas se tienen los objetivos, estos objetivos están por la naturaleza del trabajo y son de manera general.</p>

Puntos de interés	SI	Parcialmente	NO	No Aplica	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
esperadas, teniendo en cuenta la consecución de los objetivos a corto y largo plazo.							
<ul style="list-style-type: none"> Tiene en cuenta las presiones excesivas— La dirección y el consejo de administración evalúan y ajustan las presiones asociadas a la consecución de los objetivos a medida que asignan responsabilidades, desarrollan parámetros de medición de desempeño y evalúan el desempeño. 			x		No se realizan evaluaciones ni ajustes para las presiones laborales asociadas con la consecución de los objetivos	11. Realizar análisis periódicos de las actividades más importantes que recaen en el personal clave y determinar si dichas actividades no se están concentrando en una sola persona, de ser así canalizar dichas actividades en el otro personal.	Las presiones laborales no son ajustadas ya que con esto la organización se garantiza el cumplimiento de las actividades en los plazos definidos.
<ul style="list-style-type: none"> Evalúa el desempeño y recompensa o aplica medidas disciplinarias a los profesionales según sea necesario— La dirección y el consejo de administración evalúan el desempeño de las responsabilidades de control interno, incluido el cumplimiento de las normas de conducta y los niveles esperados de competencia y proporciona recompensas o aplica medidas disciplinarias en caso oportuno. 			x		En el caso de las normas de conducta no se realizan evaluaciones debido a que la empresa no cuenta aún con un código de ética aprobado.	12. Después de crear el código de ética, determinar cuáles son las sanciones o recompensas que se van a aplicar como medidas disciplinarias.	No existen controles compensatorios

Fuente: Plantillas COSO 2013.

4.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS

4.2.1 Resumen del estado del segundo componente

Como es de conocimiento general cada entidad experimenta riesgos que pueden clasificarse como internos y externos dependiendo del giro del negocio. Para Flores Equinocciales vemos que según nuestra revisión, la Empresa se ubica en un nivel medio según los lineamientos del COSO y esto se debe a que no se han determinado de manera formal las variaciones en relación a la consecución de los objetivos, pese a que cada uno de los tipos de objetivos, ya sean operacionales, financieros o de cumplimiento hayan sido determinados.

Para la revisión de los riesgos de la Compañía no se consideran diferentes niveles de jerarquía ya que la empresa maneja una estructura lineal, lo que le permite evaluar a todos los departamentos por igual.

Como otro punto importante y que es considerado una debilidad significativa, es el hecho de que la Compañía no cuenta con un mecanismo formal de evaluación de riesgos ya que estas evaluaciones se las realizan en reuniones con la dirección en donde todos los jefes departamentales participan y exponen sus puntos de vista en base a su conocimiento.

Así mismo las acciones correctivas o el proceso de mitigación o control de los riesgos no está determinado formalmente si no que mediante memo al departamento afectado se determinan las acciones a tomar sin que haya otro documento formal de cómo se solucionaron o controlaron dichos riesgos.

Frente al fraude la Compañía tiene muy claro sus áreas más vulnerables por lo que para el año 2016 se ha iniciado un proceso de recolección de datos del personal de toda la entidad que le permitirá tener un expediente más amplio acerca de las personas que trabajan encada uno de los departamentos.

Para el tema de la evaluación del cambio de negocio, de nuevos contextos o formas de liderazgo, la Compañía realiza revisiones de manera oportuna para poder ajustar el sistema de control interno a tiempo.

4.2.2 Recomendaciones por debilidad del segundo componente

Tabla 24: Recomendaciones por debilidad del segundo componente – Principio 6

Evaluación de los Principios – Evaluación de Riesgos							
Principio 6: Definición de Objetivos adecuados.							
—La organización define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados.							
Deficiencias Aplicables al Principio 6							
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<i>Objetivos operacionales</i>							
<ul style="list-style-type: none"> Tiene en cuenta la tolerancia al riesgo—La dirección tiene en cuenta los niveles aceptables de variación en relación con la consecución de los objetivos operacionales. 			x		La Compañía no ha determinado de manera formal las variaciones que se pueden producir en relación con los objetivos	13. Determinar de manera formal las variaciones que se puedan dar en relación con la consecución de los objetivos operacionales de cada departamento.	Al momento de realizar las respectivas sesiones que se tienen con la Administración, se pueden identificar diferentes variaciones a raíz del conocimiento y la experiencia de los diferentes jefes departamentales lo que permite a los departamento desarrollar actividades que se enfoquen en controlar los causales de dichas variaciones
<ul style="list-style-type: none"> Incluye objetivos de desempeño financiero y de operaciones—la organización refleja el nivel deseado de rendimiento financiero y de 		x			Aunque cada departamento ha sido informado de manera	14. Documentar los objetivos financieros de cada departamento a	Los Jefes departamentales son quienes tienen la obligación de indicar al

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
operaciones para la entidad dentro de los objetivos operacionales.					verbal acerca de los niveles deseados de rendimiento financiero y operacional, estos no se encuentran escritos en documentos formales.	través del plan estratégico.	personal bajo su responsabilidad, de los niveles de desempeño deseados, y estos lo hacen de manera informal.
Objetivos de información no financiera externa							
<ul style="list-style-type: none"> Considera el nivel necesario de precisión—La dirección refleja el nivel requerido de precisión y exactitud adecuado para las necesidades de los usuarios y con arreglo a los criterios establecidos por terceras partes en la información no financiera. 		x			No se ejecuta la revisión en cuanto a la precisión sobre la información no financiera de manera periódica	15. Establecer el nivel de precisión que se espera de la información presentada a los entes externos.	Se realizan revisiones de la información no financiera por parte del departamento de auditoria pero de manera aleatoria y esporádica.
Objetivos de cumplimiento							
<ul style="list-style-type: none"> Tiene en cuenta la tolerancia al riesgo— La dirección tiene en cuenta los niveles aceptables de variación en relación con la consecución de los objetivos de cumplimiento. 		x			No se han determinado los niveles aceptables o no de variación en la consecución de los objetivos.	16. Determinar de manera formal las variaciones que se puedan dar en relación con la consecución de los objetivos de cumplimiento de cada departamento.	La Administración en sus reuniones solicita al personal con más experiencia para analizar si han existido variaciones o no en cuanto a la consecución de los objetivos

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 25: Recomendaciones por debilidad del segundo componente – Principio 8

Evaluación de los Principios – Evaluación de Riesgos						
Principio 7: Identificación y análisis de riesgos						
— La organización identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos los niveles de la entidad y los analiza como base sobre la cual determinar cómo se deben gestionar.						
Deficiencias Aplicables al Principio 7						
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)
	Marcar con una X					Recomendación
<p>Implica a los niveles apropiados de la dirección. — La organización dispone de mecanismos efectivos de evaluación de riesgos que implican a los niveles oportunos de la dirección.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			Los mecanismos no se encuentran escritos en documentos formales para que puedan ser familiarizados por el personal si no que los mismos son creados en las reuniones con la Administración cuando se han identificado un riesgo	<p>17. Crear una política formal para la evaluación de riesgos según el sistema de evaluación de riesgos del COSO ERM</p> <p>Se realizan las debidas evaluaciones de riesgos pero muchas de estas evaluaciones no se dan por escrito si no que son comunicadas el personal mediante memos.</p>
<p>Determina cómo responder a los riesgos—La evaluación de los riesgos incluye la consideración de cómo debe gestionarse el riesgo y si se debe aceptar, evitar, reducir o compartir el riesgo.</p>					Las consideraciones o las acciones correctivas no están dadas por escrito únicamente la evidencia que se tiene de las acciones correctivas a tomar se encuentran en los memos de las reuniones mantenidas con la Administración	<p>18. Crear un plan de acciones correctivas para cada área una vez identificados los riesgos</p> <p>Debido a que las acciones correctivas no se dan pen documentos formales o procedimientos, no se puede realizar un seguimiento o un análisis de la efectividad de dichas actividades correctivas para poder tomarlas como base para futuro control de riesgos</p>

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 26: Recomendaciones por debilidad del segundo componente – Principio 8

Evaluación de los Principios – Evaluación de Riesgos						
Principio 8: Evaluación del riesgo de fraude						
—La organización considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos.						
Deficiencias Aplicables al Principio 8						
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)
	Marcar con una X					Recomendación
<ul style="list-style-type: none"> Evalúa los incentivos y las presiones. — La evaluación del riesgo de fraude tiene en cuenta los incentivos y las presiones. 		x			No se toman en cuenta cuales podrían ser las motivaciones de los trabajadores para cometer actos ilícitos o fraude.	Debido a que la Empresa cuenta con comisariato y una cooperativa de ahorro y crédito, se realizan análisis de la situación personal y económica de cada trabajador dándonos de esta manera una idea de las motivaciones que tendrían para cometer fraude.
<ul style="list-style-type: none"> Evalúa las actitudes y justificaciones—La evaluación del riesgo de fraude tiene en cuenta cómo la dirección y otros miembros del personal podrían verse motivados a participar o justificar actuaciones irregulares. 		x			No se toman en cuenta cuales podrían ser las motivaciones de los trabajadores para cometer actos ilícitos o fraude.	En el año 2016 se está levantando información en cuanto a los datos del personal, en este se tomaran en consideración diferentes aspectos del personal para poder tener una idea más clara en cuanto a las motivaciones del personal para cometer actos irregulares.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 27: Recomendaciones por debilidad del segundo componente – Principio 9

Evaluación de los Principios – Evaluación de Riesgos						
Principio 9: Identificación y análisis de cambios significativos						
— La organización identificada y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.						
Deficiencias Aplicables al Principio 9						
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)
	Marcar con una X					Recomendación
<p>Evalúa cambios en la alta dirección. — La organización tiene en cuenta los cambios en la dirección y en las correspondientes actitudes y filosofías con respecto al sistema de control interno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			La mayoría de los de la Parte Administrativa no están al tanto de lo que es la aplicación de un sistema de control Interno mediante COSO 2013	<p>20. Familiarizar el sistema de control interno según COSO 2013 con la administración y la persona para garantizar el cumplimiento del mismo.</p> <p>Todas las personas participantes conocen lo que es un sistema de control interno y se preocupan por cumplir cada una de las actividades que se encuentran en el mismo.</p>

Fuente: Plantillas COSO 2013.

4.3 ACTIVIDADES DE CONTROL

4.3.1 Resumen del estado del tercer componente

Para este elemento del COSO la Compañía ha obtenido una calificación de 56 sobre 100, lo que le ubica en un nivel 2 o nivel medio de riesgo debido a que entre las cosas más importantes encontramos que muchas de las actividades de control que deben realizar los jefes no se dan de manera formal o escrita y estos a su vez no pueden ser evaluados ni darles un seguimiento de las respuestas o resultados obtenidos a raíz de la ejecución de dichas actividades.

A pesar de que dichas actividades de control no estén dadas por escrito las Administración toma a consideración diferentes factores para poder desarrollar dichas actividades y que estas sean aplicadas en todos los niveles de la organización.

En el tema de la tecnología los esfuerzos son más grandes debido al manejo de las compras y ventas que se realizan continuamente con proveedores clientes del exterior, ya que se maneja información delicada y confidencial. Así también podemos incluir que existe un riguroso control y evaluación de lo que corresponde a las entradas y salidas de la mercadería así como también de la maquinaria y suplementos necesarios para el giro de negocio.

Es importante mencionar también que la Empresa no cuenta con un cronograma de actividades que le permita desarrollar dichas actividades de manera continua.

A pesar de que no exista tal cronograma la Compañía tiene como política realizar revisiones a dichas actividades de manera trimestral.

Todas las actividades de control son desarrolladas en las reuniones mantenidas con la Administración y cada uno de los jefes departamentales, quienes integran dichas actividades con la evaluación de los riesgos para tener mejores resultados en cuanto al control del mismo.

4.3.2 Recomendaciones por debilidad del tercer componente

Tabla 28: Recomendaciones por debilidad del tercer componente – Principio 10

Evaluación de los Principios – Actividades de Control							
Principio 10: Diseño y desarrollo de actividades de control							
— La organización define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos.							
Deficiencias Aplicables al Principio 10							
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<p>Integra el desarrollo de controles con la evaluación de riesgos. — Las actividades de control contribuyen a garantizar que las respuestas dadas para abordar y mitigar riesgos específicos se lleva a cabo de manera efectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			La mayoría de actividades de control no contribuyen a garantizar que las respuestas obtenidas ayudan a mitigar los riesgos ya que la evaluación de riesgos solo se realiza cuando ha existido un evento irregular y mas no en base a un proceso formal de evaluación de riesgos.	<p>21. Crear una política de gestión de riesgos que asegure contar con controles destinados a mitigar los riesgos.</p>	Las actividades de control están a cargo de los Jefes departamentales por lo que cada uno deberá emitir un comunicado de si se están llevando a cabo o no los planes de acción una vez que se haya identificado un evento irregular.
<p>Evalúa distintos tipos de actividades de control — Entre las actividades de control se incluyen una amplia variedad de controles, entre los cuales se puede aplicar un equilibrio de enfoques y metodología para mitigar los riesgos, teniendo en cuenta tanto controles manuales como automáticos y controles preventivos de detección.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			Debido a que las actividades de control no están escritas en documentos formales se dificulta la manera en la que se establecen las metodologías y los enfoques que se deben aplicar en cuanto a los controles y estos a su vez deberían ser de manera permanente.		Los controles que se deben aplicar son elaborados en las reuniones que se mantiene con la Dirección y los jefes departamentales lo que permite darle un poco más de especialización a cada uno dependiendo de las áreas a revisar.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 29: Recomendaciones por debilidad del tercer componente – Principio 12

Evaluación de los Principios – Actividades de Control						
Principio 12: Despliegue de políticas y procedimientos						
— La organización despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales de control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica.						
Deficiencias Aplicables al Principio 12						
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)
	Marcar con una X					Recomendación
<p>Establece políticas y procedimientos para respaldar la implantación de las estructuras de la dirección — La dirección establece actividades de control que se incorporan en los procesos de negocio y en el día a día de las actividades de los empleados a través de políticas que establecen lo que se espera de ellos así como procedimientos relevantes que especifican las acciones a realizar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		No existen procesos o políticas formales acerca de procedimientos para respaldar la implementación de las estructuras de la dirección.	<p>22. Crear un política determinación de las actividades de control que deben realizar los empleados por cada departamento y la metodología con la que deben realizarlas</p> <p>Los jefes departamentales son quienes se aseguran de informar de manera verbal de las actividades de control que se deben realizar así como también los resultados que se esperan de ellos.</p>
<p>Establece responsabilidades sobre la ejecución de las políticas y procedimientos — La dirección establece las responsabilidades oportunas sobre las actividades de control por parte de la dirección (u otros miembros designados del personal) de la unidad de negocio o función en la que residan los riesgos correspondientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		No se han establecido responsabilidades sobre la ejecución de las políticas o procedimientos de las actividades de control ya que no existen dichas políticas.	<p>23. Determinar dentro de los organigramas funcionales la responsabilidad de ejecución de las políticas y procedimientos</p> <p>Se ha establecido que siempre serán los Jefes departamentales quienes deban estar a cargo de las actividades de control y de su respectivo seguimiento.</p>
<p>Se efectúa en el momento oportuno — El personal responsable lleva a cabo las actividades de control oportunamente según lo</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			Debido a que no existe una política o procedimiento para las actividades de control,	<p>24. Crear una política acerca de la ejecución y el seguimiento de las actividades de control y</p> <p>El departamento de auditoría es quien siempre se encarga de supervisar las actividades de control que se obtengan</p>

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
definido en las políticas y en los procedimientos.					luego de las reuniones con la Administración se determina quién será el responsable de la ejecución de dichas responsabilidades.	de la periodicidad con la cual se deben ejecutar.	de las reuniones realizadas con la administración.
<p>Revisa las políticas y procedimientos — La dirección revisa periódicamente las actividades de control para determinar que siguen siendo relevantes y las actualizada cuando se considera necesario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No existe periodicidad o un cronograma que indique cada que tiempo se deben evaluar si las actividades de control designadas en base a las reuniones, ya que no se tiene una política o procedimiento para las mismas, están siendo relevantes o si pueden ser actualizadas.	25. Crear un cronograma de evaluación de las actividades de control, a su como también un seguimiento de los resultados para determinar la relevancia de cada una.	La empresa realiza trimestralmente un examen de rendimiento de todas las áreas, de esta manera se puede conocer si las actividades de control propuestas anteriormente dieron resultados.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

4.4 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

4.4.1 Resumen del estado del cuarto componente

Debido a que la Compañía no ha elaborado su sistema de control interno en base al COSO 2013, no existen ciertos procesos que se exige en el mismo como es el caso de un proceso para identificar la información necesaria y que se espera de la entidad para respaldar el funcionamiento de los otros componentes del control interno y la consecución de los objetivos de la entidad. Sin embargo debido a las responsabilidades de los jefes departamentales existen obligaciones clara a lo que es la presentación del avance y la consecución de los objetivos alcanzados dentro del periodo.

Así también observamos que la Compañía no cuenta con un proceso destinado a comunicar la información necesaria para posibilitar que todo el personal comprenda y desempeñe sus responsabilidades de control interno.

En los canales de denuncias o quejas ya sean internas o externas no existen canales independientes de las diferentes áreas de trabajo que permitan al personal o a personas del exterior comunicar su malestar, sin embargo para los trabajadores, los jefes departamentales tienen la obligación de escuchar al personal a su cargo y de resolver el problema dependiendo de la gravedad, ya sea que pueda hacerlo el mismo o que deba llevar el problema a reunión para que todos puedan dar su aporte.

En cuanto a la selección del método de comunicación de la información encontramos que no se tiene un proceso formal de los métodos que se deban utilizar para comunicar a las diferentes áreas de la empresa, así como también el tipo de información o reportes que se quieran dar a conocer.

4.4.2 Recomendaciones por debilidad del cuarto componente

Tabla 30: Recomendaciones por debilidad del cuarto componente – Principio 13

Evaluación de los principios— Información y Comunicación							
Principio 13: Utilización de información relevante							
— La organización obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.							
Deficiencias Aplicables al Principio 13							
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<ul style="list-style-type: none"> Identifica requisitos de información — Se dispone de un proceso para identificar la información necesaria y que se espera de la entidad para respaldar el funcionamiento de los otros componentes del control interno y la consecución de los objetivos de la entidad. 			X		No se tiene un proceso formal o documentado del mismo para respaldar el funcionamiento de los otros componentes de control interno y la consecución de los objetivos.	26. Mejorar la política de gestión de la información estratégica y operacional así como también que respalde el funcionamiento de los otros componentes de control interno y de la consecución de los objetivos.	Toda la información que se desprende de las jefaturas se encamina a dar conocimiento acerca de la consecución de los objetivos determinados para cada área.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 31: Recomendaciones por debilidad del cuarto componente – Principio 14

Evaluación de los principios—Información y Comunicación						
Principio 14: Comunicación interna						
— La información comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del sistema del control interno.						
Deficiencias Aplicables al Principio 14						
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)
	Marcar con una X					Recomendación
<p>Comunica información sobre control interno— Existe un proceso destinados a comunicar la información necesaria para posibilitar que todo el personal comprenda y desempeñe sus responsabilidades de control interno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		No existe un proceso documentado y formal de cómo se debe comunicar al personal acerca del cumplimiento y progreso del control interno.	<p>27. Crear un proceso de comunicación sobre el progreso y cumplimiento del control interno de la organización.</p> <p>Los jefes departamentales son quienes comunican de manera informal a su personal sobre la responsabilidad de control interno, las mismas son indicadas en el organigrama de cada departamento.</p>
<p>Facilita líneas de comunicación independientes— Existen canales de comunicación independientes como las líneas éticas o canales de denuncias- que actúan como mecanismos a prueba de fallos para permitir la comunicación de información de manera anónima o confidencial en aquellos casos en los que los canales habituales se encuentran inoperativos o carecen de efectividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		No existen precisamente canales de comunicación acerca de quejas, denuncias o información confidencial.	<p>28. Crear canales de comunicación independientes, así como también las líneas éticas o canales de denuncias anónimas internas</p> <p>Los jefes departamentales son quienes escuchan las quejas o denuncias del personal que tienen bajo su supervisión</p>

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<p>Selecciona el método de comunicación pertinente — El método de comunicación tiene en cuenta el marco temporal, el público al que se dirige y la naturaleza de la información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		No existe una política o procedimiento de cómo se deban dar a conocer los diferentes informes a las diferentes áreas de la empresa, así como tampoco el método de familiarización.	29. Determinar un proceso formal de los métodos que se deban usar para comunicar a las diferentes áreas de la empresa, así como también el tipo de información, los modelos de reporte y el medio por la cual se va a entregar dicha información	Cada uno de los jefes departamentales debe entregar los informes de manera física para que puedan ser discutidos en las diferentes reuniones mantenidas con la administración.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 32: Recomendaciones por debilidad del cuarto componente – Principio 15

Evaluación de los principios—Información y Comunicación							
Principio 15: Comunicación con el exterior							
— La organización se comunica con los grupos de interés externos sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno.							
Deficiencias Aplicables al Principio 15							
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<p>Se comunica con terceros externos— Existen procesos destinados a comunicar información relevante y oportuna a las partes externas, incluidos accionistas, socios, propietarios, organismos reguladores, clientes y analistas financieros, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		No existe una política que defina los procesos de comunicación de información a los diferentes niveles de la organización, así como tampoco la periodicidad de los mismos.	<p>30. Implementar un procedimiento para obtener o recibir información proveniente de grupos de interés externos y a su vez para compartir dichas información internamente</p>	<p>La comunicación de información solicitada por los diferentes niveles de la organización se realiza cuando existe una necesidad por parte de la Dirección</p>
<p>Facilita líneas de comunicación independientes— Existen canales de comunicación independientes - como las líneas éticas o canales de denuncia - que actúan como mecanismos a prueba de fallos para permitir la comunicación de información de manera anónima o confidencial en aquellos casos en los que los canales habituales se encuentran inoperativos o carecen de efectividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		No existen precisamente canales de comunicación independiente acerca de quejas, denuncias o información confidencial.	<p>31. Crear canales de comunicación independientes, así como también las líneas éticas o canales de denuncias anónimas externas.</p>	<p>El área de ventas es quien se encuentra con constante comunicación con los clientes y son ellos quienes pueden receptor quejas o denunciar por parte de los clientes.</p>
<p>Selecciona el método de comunicación pertinente— El método de comunicación tiene en cuenta el marco temporal, el público al que se dirige y la naturaleza de la comunicación, así como los requisitos</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			x		No se realizan comunicaciones formales con los entes externos.	<p>32. Determinar un proceso formal de los métodos que se deban usar para comunicar a las diferentes agentes del</p>	<p>Cuando se tratan de temas que tenga que ver con el aspecto legal, normativo etc., de la empresa el Jefe de departamento será quien deba</p>

Evaluación de los principios—Información y Comunicación

Principio 15: Comunicación con el exterior

— La organización se comunica con los grupos de interés externos sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno.

Deficiencias Aplicables al Principio 15

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
y expectativas de carácter jurídico, normativo y fiduciario.						exterior, así como también el tipo de información, los modelos de reporte y el medio por la cual se va a entregar dicha información	controlar la información a presentar a dichos entes externos.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

4.5 ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN O MONITOREO

4.5.1 Resumen del estado del quinto componente

Para este elemento del COSO podemos decir que en lo que respecta al sistema de evaluaciones continuas y separadas la Compañía no cuenta con un cronograma que le permita ejecutar evaluaciones continuas pero si realizar evaluaciones separadas o de forma esporádica en cuanto respecta al rendimiento y desempeño de cada uno de los departamentos. Estas evaluaciones toman en cuenta las temporadas altas como lo son en los meses de enero, febrero, marzo noviembre.

Todas las evaluaciones que se realizan en las diferentes áreas son de responsabilidad de los jefes de departamento, pues son ellos quienes tienen la capacidad y el conocimiento necesario para poder determinar si el departamento analizado está cumpliendo con los objetivos propuestos, así como también verificar si se están llevando a cabo las actividades de control.

Al final de cada mes el departamento de auditoria se encarga de revisar los procesos más importantes de cada área, obteniendo de esta manera hallazgos en los que los jefes departamentales tendrán que corregir, para esto los planes de acción no son documentos formales así como también el seguimiento que se le da a los mismos.

No existen documentos formales en lo que respecta al seguimiento y estado de los hallazgos encontrados de la evaluación de riesgos y de las actividades de control, lo que impide tener una base de datos de experiencias pasadas que puedan ser usadas en el futuro para posibles reincidencias en errores de los diferentes departamentos.

4.5.2 Recomendaciones por debilidad del quinto componente

Tabla 33: Recomendaciones por debilidad del quinto componente – Principio 16

Evaluación de los Principios - Actividades de Supervisión							
Principio 16: Evaluaciones continuas y/o separadas							
— La organización selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del sistema de control interno están presentes y en funcionamiento.							
Deficiencias Aplicables al Principio 16							
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<p>Tiene en cuenta una combinación de evaluaciones continuas y separadas— La dirección incluye un conjunto equilibrado de evaluaciones continuas y separadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • separadas— La dirección incluye un conjunto equilibrado de evaluaciones continuas y separadas. 		x			No se realizan evaluaciones continuas debido a la falta de un cronograma de actividades, pero si se hacen las evaluaciones separadas.	33. Implementar un cronograma de evaluaciones continuas en cuanto al cumplimiento de los componentes del sistema de control interno.	Si se realizan evaluaciones de desempeño pero no bajo un cronograma de actividades.
<p>Tiene en cuenta el ritmo de cambio—La dirección tiene presente el ritmo de cambio en la entidad y en los procesos de negocio a la hora de seleccionar y desarrollar evaluaciones continuas y separadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • cambio—La dirección tiene presente el ritmo de cambio en la entidad y en los procesos de negocio a la hora de seleccionar y desarrollar evaluaciones continuas y separadas. 		x			Se toman en cuenta el ritmo de cambio de las actividades a realizar así como también las temporadas en la que la producción y los departamentos deben aumentar su trabajo para poder cumplir con los objetivos.	34. Implementar un cronograma de evaluaciones continuas en cuanto al cumplimiento de los componentes del sistema de control interno.	Si se realizan evaluaciones continuas de desempeño pero no bajo un cronograma de actividades.

Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<p>Establece referencias para las evaluaciones— El diseño y la situación de un sistema de control interno en cada momento se utilizan como referencia para las evaluaciones continuas y separadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			Las referencias del control interno se usan solamente para las evaluaciones separadas y no para las continuas.	35. Realizar nuevos formatos de evaluación que involucren los diferentes criterios del sistema de control interno según COSO 2013	Todas las evaluaciones de desempeño consideran como referencia al sistema de control interno de cada departamento y de la empresa en general
<p>Ajusta el alcance y la frecuencia— La dirección modifica el alcance y la frecuencia de las evaluaciones separadas en función del riesgo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		x			No se encuentra determinada la periodicidad para las evaluaciones continuas.	36. Implementar un cronograma de evaluaciones continuas en cuanto al cumplimiento de los componentes del sistema de control interno.	Se realizan evaluaciones de desempeño en un rango de 3 meses pero no se tiene establecido un cronograma de actividades.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

Tabla 34: Recomendaciones por debilidad del quinto componente – Principio 17

Evaluación de los Principios - Actividades de Supervisión							
Principio 17: Evaluación y comunicación de deficiencias.							
— La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo a la alta dirección y el consejo, según corresponda.							
Deficiencias Aplicables al Principio 17							
Puntos de Interés	SI	Parcialmente	NO	N/A	Descripción de la(s) deficiencia(s) de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio, compensan la deficiencia de control interno)	
	Marcar con una X					Recomendación	Comentarios del auditado
<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa los Resultados—La dirección o el consejo de administración, según corresponda, analiza los resultados de las evaluaciones continuas y separadas. 		x			Se evalúan los resultados por parte de la administración, pero a su vez estas evaluaciones de resultados no se dan por sentado en documentos formales.	37. Implementar informes de auditoría interna que muestren los resultados de las diferentes evaluaciones y as su vez generen recomendaciones.	Se realizan documentos o papeles de trabajo que no son formales, acerca de las revisiones o evaluaciones realizadas a cada departamento.
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoriza las medidas correctivas— La dirección realiza seguimientos para determinar si las deficiencias se solucionan de manera oportuna 		x			Hace falta formalizar el seguimiento de los hallazgos.	38. Crear documentos o papeles de trabajo por parte del departamento de auditoría interna en donde se indique los hallazgos, las medidas correctivas a tomar y el seguimiento de las mismas.	Se realizan documentos o papeles de trabajo que no son formales, acerca de las revisiones o evaluaciones realizadas a cada departamento.

Fuente: Plantillas COSO 2013.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Después de investigar y aprender acerca de los procesos más importantes de los departamentos analizados y de la aplicación y evaluación del sistema de control interno de cada uno de ellos mediante el Marco Integrado de Control Interno COSO 2013, he llegado a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo con el objetivo general: realizar una revisión y evaluación a los departamentos financiero-contable, ventas y compras, tanto en control interno como en políticas contables, para evaluar y determinar los riesgos existentes e impactos de los mismos a través del uso del COSO 2013, se evidenció que Marco Integrado del Sistema de Control Interno según COSO 2013, es un método científicamente comprobado que brinda a las organizaciones un claro panorama de las reglas y actividades que se deben tener en cuenta en cada una de las diferentes áreas de las empresas para garantizar el debido funcionamiento de los procesos y políticas así como también de la toma decisiones.
- Para el objetivo específico: analizar la posibilidad de implementación de un sistema de control interno según COSO 2013 se presenció que la aplicación al 100% de los parámetros que indican el COSO 2013 significa un compromiso a todos los niveles de la entidad, y un esfuerzo en conjunto en cuanto a la creación

de los diferentes procedimientos y políticas que exige el sistema, por lo tanto la puesta en marcha tendría que realizarse a largo plazo y con los recursos financieros necesarios.

- Del objetivo específico: evaluar las actividades que conforman los procesos principales de los departamento financiero-contable de ventas y compras se encontró que de la evaluación realizada al componente; Ambiente de control se encontró que es importante que cada empresa deba tener emitido y familiarizado un código de ética y principios de conducta para que se puedan hacer efectivos los valores o principios éticos que tenga la organización, tener un Código de Ética establecido le permite a la Compañía a dirigir al personal a cumplir con los objetivos propuestos de manera eficaz y en términos organizativos.
- Para el objetivo específico: determinar los riesgos presentes en los diferentes procesos de los departamentos analizados, su probabilidad de ocurrencia y el impacto que los mismos pueden generar tanto en materia interna como externa a la empresa, se verificó que el resultado de la investigación al proceso de evaluación de riesgos se puede concluir que los riesgos en los diferentes departamentos no están siendo bien tratados ya que no existe un proceso formal para ello, por lo que se alerta a la empresa a tomar las medidas precautelares ya que a largo plazo se pueden producir impactos que afecten negativamente a la empresa en sus diferentes actividades como por ejemplo, los diferentes cambios en el tema arancelario, reformas legales o desastres naturales que afecten su producción.

- De la evaluación del sistema de control interno según COSO 2013, se puede decir que la Compañía mantiene un nivel medio de riesgo en los 5 elementos debido principalmente a la falta de formalidad y creación de ciertos procesos claves que se indican en principios de cada elemento.
- Para el último objetivo específico: Realizar una propuesta de plan de mejora, se encontró que debido a que el departamento de auditoría, quien es el encargado de realizar las diferentes evaluaciones y revisiones de los procesos más importantes de cada departamento, se creó hace 3 años, las exigencias que se indican en los lineamientos del COSO implicarían un lapso de 2 a 3 años para poder ser implementado.

5.2 RECOMENDACIONES

- FLOREQUISA deberá hacer uso de este trabajo de investigación para empezar con el mejoramiento del sistema de control interno no solo de los departamentos analizados sino de toda la organización puesto que sería de gran utilidad para garantizar información confiable para la toma de decisiones así como también del manejo de los riesgos.
- Se recomienda utilizar este documento para analizar las posibilidades y recursos que debe tener la Compañía para poder implementar un sistema de control interno según el Marco Integrado de Control Interno COSO 2013.

- En el caso de que se decida empezar con la implementación del Sistema de Control Interno según COSO 2013, se recomienda a la organización designar a varias personas que puedan cumplir con la puesta en marcha de dicho sistema.
- Para que se pueda garantizar el funcionamiento del control interno según COSO 2013, se espera que los lineamientos indicados puedan ser familiarizados con todo el personal para que estos puedan a su vez brindar sugerencias o nuevos lineamientos de evaluación que estén relacionados directamente con el giro del negocio de FLOREQUISA.
- Para el proceso de determinación de los riesgos que exige el Marco Integrado de Sistema de Control Interno COSO 2013, se recomienda que sea una persona de cada departamento quien al tener más conocimiento y experiencia en el área en el que se desenvuelve, sea la encargada de transmitir a la persona o personas encargadas los riesgos que se puedan producir en cada representación.
- Se recomienda de manera urgente la emisión de un Código de Ética que abarque y considere las diferentes áreas de trabajo que existen en la empresa, y a su vez poder establecer los diferentes parámetros de evaluación del personal.
- En base a la investigación realizada en el presente trabajo se recomienda analizar la posibilidad de implementar un sistema de gestión de riesgos según COSO ERM.

REFERENCIAS


1. Agroecuador. (s.f.). *Flores Equinocciales S.A.* Recuperado el Enero de 2015, de http://agroecuador.com/web/index.php?option=com_content&view=article&id=1003:flores-equinocciales-sa&catid=40:empresas-afiliadas&Itemid=129
2. Barcia, W. (2015). *El Sector Florístico en el Ecuador*. Quito.
3. Business Alliance for Secure Commerce - BASC. (2013). *Quiénes Somos*. Obtenido de <http://www.wbasco.org/espanol/quienessomos.htm>
4. Cayambe. (2012). *Guía Turística Cayambe*. Obtenido de <http://www.cayambeturismo.gob.ec/index.php/using-joomla/extensions/components/search-component/search?searchword=hacienda%20oron&searchphrase=all>
5. Centro de Comercio Internacional. (2012). *Flower Label Program - FLP*. Obtenido de http://search.standardsmap.org/assets/media/FlowerLabelProgramFLP/Spanish/AtAGlance_ES.pdf
6. COSO. (2013). *Control Interno- Marco Integrado*. España: Instituto de Auditores Internos de España.
7. Drucker, P. (1996). *La Gerencia del Futuro*. Bogotá: Editorial NORMA.
8. Ediciones Holguín S.A. (2015). *Quiénes somos*. Obtenido de <http://www.edicionesholguin.com/>
9. Ediciones Nacionales Unidas - EDINUN. (2015). *Inicio*. Obtenido de <http://www.edinun.com/>
10. Expoflores. (2012).
11. Expoflores. (2015). *Exportación de flores de Ecuador hacia Rusia*. Quito.
12. Food and Agriculture Organization. (2013). *Depósito de documentos FAO*. Obtenido de <http://www.fao.org/docrep/007/ad818s/ad818s07.htm>
13. García, V. H. (9 de Febrero de 2014). *VHConsulting*.

14. Global GAP. (2013). *Cultivando el futuro del planeta*. Obtenido de <http://www.globalgap.org/es/what-we-do/globalg.a.p.-certification/globalg.a.p/>
15. Gómez, G. (5 de Mayo de 2001). Obtenido de Gestipolis.
16. Grupo Editorial Norma. (2008). *Conócenos*. Obtenido de <http://www.normaeditorial.com/conocenos>
17. Grupo Editorial Norma. (2015). *Autor(es) / Editorial Norma*. Obtenido de <http://www.librerianorma.com/autor/autor.aspx?p=9XPdW4C/gvEGSSD4eStVNs/751wUUfCK>
18. HortaFlor 2. (2011). Obtenido de <http://www.hortoflor.com/?seccion=detalle&ver=38>
19. Infoagro. (2006). *Infoagro soporte publicitario*. Obtenido de <http://www.infoagro.com/agrointernet/anuncios.htm>
20. Lema, J. (12 de Agosto de 2016). Información societaria de la empresa. (D. Jaramillo, Entrevistador)
21. Maps, G. (2015). *Ubicación*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/maps/@-0.140754,-78.4855179,16z>
22. Mendoza, G. (22 de Abril de 2010). *La empresa y el medio ambiente*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/giovannamendoza/la-empresa-y-el-medio-ambiente-3823738>
23. Ministerio de Educación. (2014). *Información Educativa*. Obtenido de AMIE: <http://educacion.gob.ec/amie/>
24. Moreno de Solines, X. (1985). *Acta de Constitución de la Compañía Flores Equinocciales*. Quito.
25. Presidencia del Ecuador. (Octubre de 2015). *Belleza de las rosas ecuatorianas cautivan al mundo (VIDEO)*. Obtenido de <http://www.presidencia.gob.ec/belleza-de-las-rosas-ecuatorianas-cautivan-al-mundo-video/>
26. Proecuador. (2013). *Análisis sectorial de flores*. Obtenido de http://www.proecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2013/07/PROEC_AS2013_FLORES.pdf
27. PwC. (2014). Año de transición al nuevo COSO 2013. *Punto de vista*, 2-3.
28. Revista Líderes. (2013). La gypsophila quiere estar en más arreglos florales. 1.

29. Revista Líderes. (8 de Febrero de 2015). *El 2015 es un año de ajustes para el sector floricultor ecuatorian*. Obtenido de <http://www.revistalideres.ec/lideres/sector-floricultor-rusia-mercado-ecuador.html>
30. Rosales, G. (10 de Octubre de 2008). *Untraflores*.
31. Salesianos Ecuador. (2005). *Historia*. Obtenido de <http://www.salesianos.org.ec/quienesp/3/>
32. Santillana. (2011). *Quiénes somos*. Obtenido de <http://www.santillana.com.ec/index.php/quienes-somos>
33. Solagro. (2014). Recuperado el 2015
34. Todo Flores. (2008). *Las Gypsophilas*. Recuperado el 2015, de <http://www.todo-flores.com/Enciclopedia/Flores/Gypsophila.html>
35. Universidad a Distancia de Madrid - UDIMA. (28 de Noviembre de 2010). *La organización del departamento financiero*. Obtenido de BlogsUDIMA: <http://blogs.udima.es/administracion-y-direccion-de-empresas/libros/introduccion-a-la-organizacion-de-empresas-2/unidad-didactica-4-el-sistema-de-financiacion-de-la-empresa/5-la-organizacion-del-departamento-financiero/>
36. Wikipedia. (2015). *Rosa*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Rosa>

ANEXOS

Anexo 1: Papel de trabajo 1.1.

	FLORES EQUINOCCIALES S.A. FLOREQUISA		Cód.:	1.1
	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO SEGÚN COSO 2013			
	Prueba de Cumplimiento			
	Departamento Financiero Contable, de Ventas y Compras			
Elaborado por:	D. Jaramillo	Fecha elaboración:	27/08/2016	

Objetivo de la Cédula:

Revisar los principales lineamientos del primer componente del COSO 2013: Ambiente de control

Procedimientos de auditoría:

- 1 Solicitar el código de ética de la Compañía.
- 2 Solicitar los organigramas funcionales de los departamentos analizados
- 3 Escoger una muestra de personal para preguntar sobre el conocimiento de los temas éticos de la organización
- 4 Solicitar la variaciones en cuanto al cumplimiento de código de ética

Análisis:

N°	Descripción	Si	No	No aplica	Observaciones
1	Existe un código de ética aprobado?		√		
2	Fecha de aprobación se encuentra dentro del límite de aprobación?			√	No existe un código de ética
3	El código de ética se encuentra actualizado?			√	No existe un código de ética
3	Están definidas las desviaciones en cuanto al cumplimiento de las normas de conducta y ética?			√	No existe un código de ética
4	Existe otro documento que indiquen normas de conducta?	√			Existen diferentes aspectos éticos y de conducta considerados en el reglamento interno de trabajo. Ver IV.1/PF
5	Existe una definición formal de las responsabilidades que debe tener cada Jefe departamental?		√		Ver X.1/PF

Marcas

√ Cumple con la condición

Observaciones

- 1 No existe un código de ética aprobado por la administración, por lo que no se han determinado las variaciones en cuanto al cumplimiento de las normas de conducta
- 2 Los organigramas no presentan las responsabilidades de cada uno de los jefes departamentales

Conclusiones:

- 1 Luego de la revisión de los documentos formales de la Organización no está cumpliendo con los lineamientos del principio

Anexo 2: Papel de trabajo 1.2



FLORES EQUINOCCIALES S.A. FLOREQUISA
EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO SEGÚN COSO 2013
Prueba de Cumplimiento
Departamento de Compras

Cód.: **1.2**

Elaborado por: **D. Jaramillo** Fecha elaboración: **01/09/2016**

Objetivo de la cedula

Validar que las adquisiciones cumplan con lo establecido en el manual de procedimientos del departamento de compras, y a su vez verificar las calificación y evaluación de proveedores

Procedimientos

- 1 Revisar factura(s) soporte, validar si son de conformidad con los impuestos locales y regulaciones comerciales.
- 2 Indagar con la administración y comprender el propósito del gasto.
- 3 Probar la clasificación[en del gasto/desembolso; basado en la revisión de la documentación soporte para la selección de la muestra, validar que fue clasificada en la línea de presupuesto apropiado en el período correcto.
- 4 Verificar si el proveedor estaba calificado y revisar las respectivas evaluaciones

DATOS DEL GASTO					VERIFICACIÓN DE ASERCIONES															
Fecha del gasto	Beneficiario	Descripción del gasto	Factura N°	Valor	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	Ñ	
18/09/2015	PANCHI VILLAVICENC	Impresión en empaques de Bouquet	001001-000000717	450,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
18/09/2015	Everflor	Insumos florícolas	001001-000000681	11.898,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
16/09/2015	PANCHI VILLAVICENC	Impresión en empaques de Bouquet	001001-000000732	935,00	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x
09/09/2015	PANCHI VILLAVICENC	Impresión en empaques de Bouquet	001001-000000733	1.400,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x
07/09/2015	PANCHI VILLAVICENC	Impresión en empaques de Bouquet	001001-000000758	800,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x
07/09/2015	CARRERA FABARA PAM	Publicidad feria expoflores	001001-000000807	3.144,10	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x
19/08/2015	CARRERA FABARA PAM	Publicidad feria expoflores	001001-000000808	1.860,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
03/08/2015	PANCHI VILLAVICENC	Impresión en empaques de Bouquet	001001-000000837	1.425,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
17/11/2015	NOCION IMPRENTA IM	Merchandising/Hol	001001-000018148	1.710,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x
13/11/2015	NOCION IMPRENTA IM	Merchandising/Hol	001001-000018151	6.248,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
09/11/2015	Quimrela	Compra de materiales de fumigación	001001-000013587	4.583,75	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	x
04/11/2015	Smurfit Kappa	Compra de empaques para flor	001001-000013587	15.000,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	x
26/10/2015	Smurfit Kappa	Compra de empaques para flor	001001-000000840	4.144,60	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
15/10/2015	FLORALCOM CÍA.LTDA.	Insumos florícolas	001001-000001968	20.000,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
13/10/2015	Quimrela	Compra de materiales de fumigación	001001-000001967	13.489,00	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
12/10/2015	PANCHI VILLAVICENC	Empaques de cartón envió de flor	001001-000000842	19.748,00	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x
25/09/2015	SEMINTER CIA LTDA	SERVICIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	001001000013243	3.262,11	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
24/09/2015	SEMINTER CIA LTDA	SERVICIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA MES DE DICIEMBRE	001001000013244	22.509,79	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
21/09/2015	GRUPO REPCON GRUPOCON S.A	SERVICIO DE LIMPIEZA MES DE DICIEMBRE	002001000016516	9.869,31	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x

DATOS DEL GASTO					VERIFICACIÓN DE ASERCIONES															
Fecha del gasto	Beneficiario	Descripción del gasto	Factura N°	Valor	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	Ñ	
15/12/2015	CARRERA TORRES PAUL FERNANDO	PAPEL HIGENICO JUMBO Y TOALLAS JUMBO Y JABON	002001000030123	5.034,00	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	x

Explicación de aserciones (estas deben ser ajustadas a las características de cada empresa)

- A** Verificado la factura de compra cumple con requisitos de Ley
- B** Verificado el comprobantes de Retención cumplen con requisitos de LRTI
- C** Verificado que el porcentaje de Retenciones de la fuente y de IVA fueron aplicados de acuerdo a LRTI
- D** Verificado pedido de compras aprobado por el comité ejecutivo
- E** Verificado que el gasto guarde relación con el giro del negocio
- F** Verificado presentación de proformas de proveedores
- G** Verificado orden de compras con solicitud de cheque cuando la compra haya sido de contado
- H** Verificado evidencia de envió de orden de compra al proveedor en caso de compra a crédito
- I** Verificado original de la factura
- J** Verificado extensiones aritméticas de la factura
- K** Verificado el correcto registro contable
- L** Verificado ingreso a bodegas
- M** Verificado si el gasto es deducible para efectos tributarios de acuerdo con la LRTI
- N** Verificado proveedor está calificado
- Ñ** Verificado evaluaciones del proveedor autorizado


Observaciones

- 1** Se encontró que la Compañía no tiene formatos de evaluación de proveedores
- 2** Se encontró que existen ciertas compras que no fueron ingresadas a bodega por falta de tiempo del personal encargado
- 3** Se encontraron ciertas compras que no presentaron el pedido de comprar aprobado por el comité ejecutivo

Conclusiones

- 1** El proceso de compras se está llevando adecuadamente sin embargo hace falta gestionar las evaluaciones para los proveedores recurrentes
- 2** Se deben establecer los montos de las compras para poder determinar la necesidad de conformar un comité ejecutivo que apruebe dichas compras
- 3** El proceso de adquisiciones se han cumplido con razonabilidad
- 4** Todos los documentos presentan soporte

Anexo 3: Papel de trabajo 1.3

	FLORES EQUINOCCIALES S.A. FLOREQUISA		Cod.	1.3
	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO SEGÚN COSO 2013			
	Prueba de Cumplimiento			
	Departamento Contable			
Elaborado por:	D.Jaramillo	Fecha elaboración:	27/08/2016	

Objetivo de la Cédula,:

Verificar el cumplimiento de los procesos establecidos en el departamento financiero contable

Procedimientos de auditoría:

- 1** Obtener un libro diario detallado o un reporte de transacciones del año, seleccionar 10 transacciones del periodo analizado
- 1** Obtener un libro diario detallado o un reporte de transacciones del año, seleccionar 10 transacciones del periodo analizado
- 3** Validar que el preparador y el revisor son diferentes (segregación de funciones).
- 4** Basado en el soporte fundamental para el asiento asegurar que el libro diario fue registrado en la cuenta correcta, por el monto correcto y en el período contable correcto.
- 5** Revisar que cada transacción cumpla con los requerimientos tributarios laborales y societarios
- 6** Revisar que todos los documentos de las transacciones se encuentren debidamente archivados

Riesgos Inherentes:

- 1** Transacciones que nos estén debidamente aprobados.

Análisis:

A

Perfecnum	Refdes	ASERCIONES					
		A	B	C	D	E	F
07 30/07/2015 NC-0003428	Pago de sueldos mes de enero	√	√	N/A	√	√	√
08 31/08/2015 NC-00003429	Pago de bonificacion mes junio	√	√	N/A	√	√	√
09 30/09/2015 NC-0003432	Servicios basicos	√	√	N/A	X	√	√
10 31/10/2015 NC-0003453	pago impuesto predial	√	√	N/A	√	√	√
11 30/11/2015 NC-0003482	V.R: Provisión mes de septiembre del 2015.	√	√	N/A	√	√	√
12 31/12/2015 NC-0003509	compra empaques para flores	√	√	√	x	√	√
09 30/09/2015 NC-0003430	PROVISIONES DE SUELDOS PERSONAL FOCI MES DE OCTUBRE	√	√	N/A	√	√	X
10 01/10/2015 NC-0003433	compra de respuestos para maquina WE-234	√	√	N/A	X	√	√
11 01/11/2015 NC-0003454	Servicios basicos	√	√	N/A	√	√	√
12 09/12/2015 NC-0003487	pago iva mes de agosto	√	√	N/A	√	√	√

Marcas

a
√

Datos tomados de la base de asientos contables proporcionado por la Compañía
Cumple con la aserción.

Explicación de las Aserciones:

A

Verificado documentación e información para registro en el sistema

B

Verificado pago o cobro de la transacción

C

Verificado contrato del pago del servicio

D

Verificado archivo del soporte documentario

E

Verificado transacción cumple con requerimientos tributarios, laborales y Societarios

F

Verificado segregación de funciones

Observacion

1

Existen algunas transacciones que no presentan segregación de funciones

2

Existe transacciones que no presentan toda la documentación archivada

Conclusiones

1

El proceso del departamento de contabilidad se esta llevando razonablemente