



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

DISEÑO DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA
EMPRESA “COCINAS INTERNACIONALES SCC.”, DE LA
CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA.

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico de:

INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA C.P.A.

AUTORA:

JACKELINE ELIZABETH GUACHAMBALA RAMOS

Riobamba – Ecuador

2022



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

DISEÑO DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA
EMPRESA “COCINAS INTERNACIONALES SCC.”, DE LA
CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA.

Trabajo de titulación:

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA C.P.A.

AUTORA: JACKELINE ELIZABETH GUACHAMBALA RAMOS

DIRECTOR: ING. HERNÁN OCTAVIO ARELLANO DIAZ

Riobamba - Ecuador

2022

©2022, Jackeline Elizabeth Guachambala Ramos

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento incluyendo la cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Jackeline Elizabeth Guachambala Ramos, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos. Los textos constantes en el documento que provienen de otra fuente están debidamente citados y referenciados.

Como autor, asumimos la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación. El patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 16 de febrero de 2022



Jackeline Elizabeth Guachambala Ramos

C.I. 180552391-5

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

El Tribunal del Trabajo de Titulación certifica que: El Trabajo de Titulación; Tipo: Proyecto de Investigación: **DISEÑO DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA EMPRESA “COCINAS INTERNACIONALES SCC”.**, DE LA CIUDAD DE QUITO, **PROVINCIA DE PICHINCHA.**, realizado por la señorita: **JACKELINE ELIZABETH GUACHAMBALA RAMOS**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Ing. Javier Lenin Gaibor PRESIDENTE DEL TRIBUNAL	 <p>Firmado digitalmente por Javier Lenin Gaibor Fecha: 2022.03.04 11:36:24 -05'00'</p>	2022-02-16
Ing. Hernán Octavio Arellano Díaz DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	 <p>Firmado digitalmente por HERNAN OCTAVIO ARELLANO DIAZ Fecha: 2022.03.04 15:03:24 -05'00'</p>	2022-02-16
Dra. Irma Yolanda Garrido Bayas MIEMBRO DEL TRIBUNAL	 <p>Firmado digitalmente por IRMA YOLANDA GARRIDO BAYAS Fecha: 2022.03.04 16:47:37 -05'00'</p>	2022-02-16

DEDICATORIA

El presente trabajo que presento es fruto de largos años de esfuerzo, dedicación, perseverancia por el medio del cual he obtenido este título, en primer lugar, a mi Dios quien nos ha dado la vida. A mi padre Mesías Guachambala quien siempre me ha apoyado a cumplir con mis sueños, falleció hace 2 años atrás es difícil ya que mi felicidad no es completa debido a que no está a mi lado, ahora él es mi ángel de la guarda que siempre me enviará sus bendiciones desde el cielo. A mi madre Alicia Ramos quien ha sido un ejemplo a seguir una mujer luchadora quien siempre con sus consejos me ha ayudado a seguir y a tener confianza en una misma y sobre todo a tener siempre la cabeza en alto a pesar de las adversidades. A mis abuelitos quienes siempre me apoyaron, sus deseos eran que yo sea profesional y lo cumpliré gracias a sus bendiciones que me envían del cielo. Y a mis hermanos quienes desde que mi padre se falleció han sido ellos quienes me han motivado a seguir y ser una persona de bien.

Jackeline

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo en especial a la Escuela de Contabilidad y Auditoría a sus docentes ya que son quienes nos han impartido sus conocimientos a lo largo de la vida universitaria.

Al Ing. Hernán Arellano Director de tesis y a la Dra. Yolanda Garrido Bayas miembro del tribunal quienes con sus conocimientos y apoyo me han ayudado a terminar con este trabajo de investigación.

A la empresa Cocinas Internacionales S.C.C. en especial al Ing. Jairo Ron quienes me han apoyado y permitido la realización del trabajo de investigación.

Jackeline

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN	1

CAPITULO I

1. MARCO TEORICO	6
1.1. Antecedentes de investigación.....	6
1.2. Marco Teórico	7
1.2.1. Sistema	7
1.2.2. Control	7
1.2.3. Tipos de control.....	8
1.2.3.1. Control preliminar	8
1.2.3.2. Control Concurrente	8
1.2.3.3. Control de retroalimentación	8
1.2.4. Control interno	9
1.2.4.1. Importancia del control interno.....	9
1.2.5. Objetivos del control interno	10
1.2.6. Elementos del control interno.....	10
1.2.6.1. Elemento de organización	11
1.2.6.2. Elementos, sistemas y procedimientos	11
1.2.6.3. Elementos de personal.....	12
1.2.6.4. Elementos de supervisión	12
1.2.7. Clasificación del control interno	12
1.2.7.1. Control interno administrativo	12
1.2.7.2. Control interno contable	13
1.2.8. Principios de control interno	14
1.2.9. Componentes del control interno.....	15
1.2.9.1. Ambiente de control	15

1.2.9.2.	<i>Evaluación de riesgos</i>	16
1.2.9.3.	<i>Actividades de control</i>	17
1.2.9.4.	<i>Información y comunicación</i>	18
1.2.9.5.	<i>Supervisión y Monitoreo</i>	18
1.2.10.	<i>Metodología para implementar políticas y procedimientos</i>	19
1.2.10.1.	<i>Políticas</i>	19
1.2.10.2.	<i>Tipos de políticas</i>	20
1.2.10.3.	<i>Pasos para crear una política</i>	21
1.2.11.	<i>Métodos para evaluar el control interno</i>	22
1.2.11.1.	<i>Método descriptivo</i>	22
1.2.11.2.	<i>Método cuestionario</i>	23
1.2.11.3.	<i>Método de flujogramas</i>	23
1.2.12.	<i>Sistema de control interno</i>	24
1.2.12.1.	<i>Características del sistema de control interno</i>	24
1.2.12.2.	<i>Objetivos del sistema de control interno</i>	25
1.2.13.	<i>COSO</i>	26
1.2.14.	<i>COSO III</i>	26
1.2.15.	<i>Componentes y principios COSO III</i>	27
1.2.15.1.	<i>Ambiente de control</i>	27
1.2.15.2.	<i>Evaluación de riesgo</i>	28
1.2.15.3.	<i>Actividad de control</i>	29
1.2.15.4.	<i>Información y comunicación</i>	30
1.2.15.5.	<i>Monitoreo</i>	31

CAPITULO II

2.	MARCO METODOLÓGICO	32
2.1.	Enfoque de investigación	32
2.1.1.	<i>Método cuantitativo</i>	32
2.1.2.	<i>Método cualitativo</i>	32
2.2.	Nivel de investigación	33
2.2.1.	<i>Investigación descriptiva</i>	33
2.3.	Tipo de estudio	33
2.3.1.	<i>Documental</i>	33
2.3.2.	<i>De campo</i>	34
2.4.	Población y muestra	34
2.5.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	35

2.5.1.	<i>Método de investigación</i>	35
2.5.1.1.	<i>Método deductivo</i>	35
2.5.1.2.	<i>Método inductivo</i>	35
2.5.2.	<i>Técnicas de investigación</i>	36
2.5.2.1.	<i>Entrevista</i>	36
2.5.2.2.	<i>Observación</i>	36
2.5.3.	<i>Instrumentos de investigación</i>	36
2.5.3.1.	<i>Cuestionario</i>	36
2.5.3.2.	<i>Encuesta</i>	37
2.6.	Resultados	38
2.6.1.	<i>Tabulación y análisis de la información</i>	38
2.7.	Idea a defender	48

CAPITULO III

3.	MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	49
3.1.	Título	49
3.2.	Objetivos de la propuesta	49
3.2.1.	<i>Objetivo General</i>	49
3.2.2.	<i>Objetivos específicos</i>	49
3.3.	Descripción de la empresa Cocinas Internacionales Sociedad Comercial Civil (S.C.C)	50
3.3.1.	<i>Reseña histórica</i>	50
3.3.2.	<i>Ubicación</i>	51
3.3.3.	<i>Misión</i>	51
3.3.4.	<i>Visión</i>	51
3.3.5.	<i>Valores éticos</i>	52
3.4.	Evaluación del sistema de control interno	52
3.4.1.	<i>Cuestionario de evaluación de control interno</i>	54
3.4.2.	<i>Ponderación de resultados del cuestionario de control interno</i>	74
3.4.3.	<i>Informe del cuestionario de control interno</i>	76
3.5.	Implementación del Cuestionario de Control Interno según la metodología del COSO III	80
3.5.1.	<i>Ambiente de control</i>	80
3.5.1.1.	<i>Código de ética</i>	80
3.5.1.2.	<i>Organigrama estructural</i>	89
3.5.1.3.	<i>Capacitación y evaluación al desempeño laboral</i>	90

3.5.2. Evaluación del riesgo	92
3.5.2.1. Matriz de riesgo	92
3.5.3. Actividades de control	98
3.5.3.1. Manual de funciones	98
3.5.3.2. Políticas de talento humano	124
3.5.3.3. Procedimientos de operación a seguir	127
3.5.4. Información y comunicación	132
3.5.4.1. Implementación de mecanismos para la obtención de información	132
3.5.4.2. Análisis a la comunicación	132
3.5.5. Monitoreo y supervisión	133
CONCLUSIONES	134
RECOMENDACIONES	135
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-2:	Población Cocinas Internacionales S.C.C.....	34
Tabla 2-2:	Manual de funciones.....	38
Tabla 3-2:	Procesos de supervisión administrativos y operativos.....	39
Tabla 4-2:	Políticas y procedimientos para mejorar la eficiencia y eficacia.....	40
Tabla 5-2:	Evaluación, análisis y seguimiento de los riesgos.....	41
Tabla 6-2:	Plan para identificar, disminuir y controlar los riesgos externos.....	42
Tabla 7-2:	Análisis sobre el impacto y probabilidad de los riesgos.....	43
Tabla 8-2:	Plan para la comunicación de los riesgos.....	44
Tabla 9-2:	Actualización de políticas acorde a los cambios internos y externos de la organización.....	45
Tabla 10-2:	Aplicación de indicadores financieros y de gestión.....	46
Tabla 11-2:	Conocimiento sobre los manuales, reglamentos y políticas.....	47
Tabla 1-3:	Programa de capacitaciones 2021.....	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1-1:	Elementos del Control Interno	11
Figura 2-1:	Componentes del Control Interno	15
Figura 3-1:	Tipo de políticas.....	20
Figura 4-1:	Métodos para evaluar el control interno	22
Figura 5-1:	Diagrama de flujos	23
Figura 6-1:	Objetivos del Control Interno	25
Figura 7-1:	Componentes COSO III.....	27
Figura 1-3:	Cocinas Internacionales S.C.C.....	50
Figura 2-3:	Ubicación.....	51
Figura 3-3:	Valores organizacionales	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1-2:	Manual de funciones	38
Gráfico 2-2:	Procesos de supervisión administrativos y operativos.....	39
Gráfico 3-2:	Políticas y procedimientos para mejorar la eficiencia y eficacia	40
Gráfico 4-2:	Evaluación, análisis y seguimiento de los riesgos	41
Gráfico 5-2:	Plan para identificar, disminuir y controlar los riesgos externos	42
Gráfico 6-2:	Análisis sobre el impacto y probabilidad.....	43
Gráfico 7-2:	Plan para la comunicación de los riesgos	44
Gráfico 8-2:	Actualización de políticas acorde a los cambios internos y externos de la organización.....	45
Gráfico 9-2:	Aplicación de indicadores financieros y de gestión	46
Gráfico 10-2:	Conocimiento sobre los manuales, reglamentos y políticas	47
Gráfico 1-3:	Organigrama funcional.....	89

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: REGISTRO DEL CONTRIBUYENTE

ANEXO B: CARTA DE AUSPICIO

ANEXO C: ENCUESTA AL PERSONAL DE COCINAS INTERNACIONALES
S.C.C

ANEXO D: ENTREVISTA REALIZADA AL GERENTE Y CONTADORA DE
COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.

ANEXO E: CÉLULA NARRATIVA DE LA ENTREVISTA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad diseñar un sistema de Control Interno para la empresa Cocinas Internacionales S.C.C de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, para mejorar el desempeño organizacional de la empresa mediante el control de las actividades. Para efectuar la investigación se aplicó diferentes técnicas de investigación: como la observación directa y la aplicación de una entrevista dirigida al Gerente y encuestas a los trabajadores que laboran en la entidad, para conocer la realidad de la empresa mediante fuentes primarias y obtener información verídica y confiable. El diseño del Sistema de Control Interno se realizó mediante la metodología del COSO III, mismo que está compuesto de cinco componentes los cuales son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y monitoreo. Además, el Sistema de Control Interno incluye código de ética, manual de funciones, matriz de riesgos, políticas de talento humano, procesos de compras, contratación del personal y ventas. Para la realización de la propuesta se realizó una evaluación mediante cuestionarios de control interno que permitió identificar los riesgos a los que se encuentra sometida la institución como: la falta de supervisión en las actividades, inexistencia de un organigrama estructural y funcional, carencia de capacitaciones, falta de flujogramas de procesos para el desarrollo y ejecución de las actividades y operaciones, inexistencia de procesos para la identificación, mitigación y control de riesgos, entre otros. En vista de lo anterior, se sugiere al Gerente la aplicación del Sistema de Control Interno propuesto, que ayudará al control de todos los procesos, procedimientos y funciones de todos quien conforman la organización fomentando la eficiencia y eficacia, garantizando un excelente desempeño organizacional.

Palabras clave: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS>, <SISTEMA DE CONTROL INTERNO>, <PROCESOS>, <FLUJOGRAMAS>, <EFICIENCIA>, <RIESGOS>, <QUITO (CANTÓN)>.



Firmado electrónicamente por:
**JHONATAN RODRIGO
PARREÑO UQUILLAS**

02-03-2022
0366-DBRA-UTP-2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to design an internal control system for a company called Cocinas Internacionales S.C.C located in Quito city, Pichincha province in order to improve the organizational performance of the company through the control of activities. To carry out the research, different research techniques were applied: such as: the direct observation and the application of an interview to the manager and surveys to workers to verify the situation of the company through primary sources and obtain true and reliable information. The design of the internal control system was carried out by using the COSO III methodology, which is made up of five components which are: control environment, risk assessment, control activities, information and communication, supervision and monitoring. In addition, the internal control system includes a code of ethics, a manual of functions, a risk matrix, human department policies, purchasing processes, hiring of staff and sales. To carry out the proposal, an evaluation was carried out through internal control questionnaires that allowed identifying the risks to which the institution is exposed such as: lack of supervision in activities, lack of a structural and functional organization chart, lack of training, lack of process flow charts for the development and execution of activities and operations, non-existence of processes for the identification, mitigation and control of risks, among others. Because of this, the application of the proposed internal control system is suggested to be applied by the manager as it will help to control the processes, procedures and functions of the members of the company, promoting efficiency and effectiveness to guarantee an excellent organizational performance.

Keywords: <ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES>, <INTERNAL CONTROL SYSTEM>, <PROCESSES>, <FLOW CHART>, <EFFICIENCY>, <RISKS>, <QUITO (CANTON)>.

**LUIS
FERNANDO
BARRIGA
FRAY**



Firmado
digitalmente por
LUIS FERNANDO
BARRIGA FRAY
Fecha: 2022.03.03
16:35:29 -05'00'

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el Diseño de un sistema de control interno en las empresas es de suma importancia debido a que contribuye al buen funcionamiento de la organización está constituido de estrategias, procesos, procedimientos, funciones que se deben llevar a cabo de una forma organizada, esta herramienta ayudará a realizar todas las actividades de una manera eficiente y eficaz mismo que contribuye a llevar un adecuado control en la organización. El presente trabajo de titulación presenta el diseño de un sistema de control interno en la empresa Cocinas Internacionales S.C.C mismo que contribuirá a tener un buen desempeño organización por medio del cual se buscará identificar, controlar y mitigar riesgos además de tomar decisiones para buscar solución a la problemática que ese expone la entidad. Está compuesto por cuatro capítulos.

En el **capítulo I**, está conformado de la fundamentación teórica el mismo que consta de conceptos relacionados con: control interno, sistema de control interno, componentes del control interno, COSO III, manuales de políticas, entre otros.

En el **capítulo II**, establece la modalidad de investigación, capítulo en el cual se da a conocer métodos, técnicas, instrumentos que ayudan a obtener información relevante que permita sustentar y verificar de la idea a defender.

En el **capítulo III**, se detalla la propuesta del diseño del sistema de control interno el mismo que está basado en la metodología del COSO III, compuesto por 5 componentes y 17 principios que busca identificar y dar solución a la problemática de la empresa y posteriormente se da a conocer el contenido de la propuesta el mismo que busca identificar y mitigar posibles riesgos.

Finalmente se presenta las respectivas conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

Planteamiento del Problema

Según Castadeña, (2016, p.129) en su Artículo Científico denominado “Los sistemas de control interno en las Pymes y su impacto en la efectividad empresarial”, menciona sobre la problemática que atraviesa la dirección empresarial a nivel mundial: En la actualidad, el entorno empresarial está marcado por la incertidumbre y el riesgo. En los últimos años, a consecuencia de los problemas de corrupción, fraudes, información financiera errónea, bajo aprovechamiento de recursos detectados en las entidades, que han involucrado incluso corporaciones internacionales, se ha fortalecido e implementado el control interno en diferentes países. Se ha notado que no es un tema reservado solamente a los contadores, sino también una responsabilidad de los miembros de los consejos de administración de las diferentes actividades económicas de cualquier nación u organización.

En lo que respecta a Latinoamérica, según una de las publicaciones de la CEPAL (2018). El lento crecimiento económico, el menor dinamismo del comercio internacional, la aceleración de la revolución digital está modificando los patrones de consumo, producción, servicios y la manera de controlar el riesgo en Latinoamérica, por la cual es importante la creación de prácticas de control interno y riesgo acción que se lleva a cabo con la adopción de medidas regulatorias por los entes de control y la implementación de medidas de autorregulación, con la finalidad de obtener empresas sólidas, competitivas, transparentes, sostenibles y éticas. En muchos aspectos las Pymes latinoamericanas todavía presentan, con limitadas excepciones, las debilidades y problemáticas como, el fraude de estados contables, riesgos estratégicos por ejecución de decisiones que desvían a la compañía de sus objetivos, riesgos operativos a nivel de gestión del personal, carencia de políticas y normativas internas, por ello se debe establecer un control interno que permita el progreso económico esperado.

En el Ecuador según (TELÉGRAFO, 2020) menciona: al igual que a nivel latinoamericano y a nivel mundial las pymes representan un importante sector de la economía sin embargo presentan ciertas dificultades, debido a la falta de control Interno, provocado por un entorno económico en crecimiento, el surgimiento de nuevas tecnologías y los diferentes modelos de negocio, las empresas familiares, Pymes en el Ecuador no cuentan con un control interno sólido, y de contar con él no se toma a consideración que el control interno es dinámico ya sea por lo cambios en la economía, tecnología, etc. Como consecuencia empresas vulnerables, que carecen de eficiencia, productividad del personal, costos y gastos de sus adquisiciones.

En la Provincia de Pichincha según (LIDERES, 2020) en su publicación manifiesta: La Cámara de la Pequeña y Mediana Empresa de Pichincha (Capeipi) sostiene que las Pymes, Mypimes. Entre las fortalezas que presenta este sector productivo esta la capacidad para adaptarse a escenarios

adversos, pero también se refleja desafíos como la falta de formalidad y organización ausencia de manuales de procedimientos, de políticas que sean conocidas y aplicadas por todos los miembros de la empresa. El control interno en las PYMES es de vital importancia para la optimización de los recursos y el desempeño de la empresa, tanto en lo administrativo como en la operación; beneficiando así desde los dueños hasta el propio cliente, debido a que éste tendrá un grado de confianza sobre la empresa y prevalecerá en el tiempo generando utilidades y crecimiento interno en la empresa.

Cocinas Internacionales Sociedad Comercial Civil (S.C.C), En la actualidad, su planta de fabricación se encuentra ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha en las calles el Juncal N65-130 y de Los Eucaliptos. La empresa tiene como objeto principal la comercialización, importación, exportación, representación y fabricación de muebles, ventanas, puertas y modulares, cortada y secada de madera, diseño y/o decoración y remodelación de ambientes de oficinas o de residencias. En la actualidad se registran 29 empleados distribuido en diferentes áreas: administrativa, producción, ventas. Cocinas Internacionales S.C.C. Con el propósito de identificar la problemática que tiene la Pyme respecto a su control interno utilizando la técnica de la observación se pudo identificar los siguientes problemas:

- La empresa no realiza un seguimiento adecuado sobre la distribución de sus recursos ocasionando pérdidas por fraudes o negligencia.
- No existe un debido control y distribución en las compras de materiales, lo que provoca un desconocimiento sobre el uso y destino de los mismos.
- No existe una adecuada asignación de responsabilidades, que delegue facultades de autorización para los diferentes procesos de la empresa
- La entidad no cuenta con una estructura orgánico-funcional, además no existe la socialización de misión, visión y valores corporativos de la organización.
- No se tiene establecido un proceso para la selección del personal.
- La empresa no cuenta con un código de conducta organizacional esto se debe a la falta de organización dentro de la empresa.

De los problemas citados anteriormente, surge la necesidad de contar con un Sistema de Control Interno a la Empresa Cocinas Internacionales S.C.C, que permita garantizar la eficiencia, eficacia

y economía en las diversas operaciones de la empresa mejorando así su rentabilidad y la toma de decisiones.

Formulación del Problema

¿Cómo un Sistema de Control Interno para la Pyme “Cocinas Internacionales S.C.C” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, mediante aplicación del COSO III, contribuirá a mejorar los procesos con eficiencia, eficacia y la toma de decisiones de la empresa?

Sistematización del problema

Área: Auditoría

Campo: Sistema de control interno

Límite especial: Cocinas internacionales S.C.C., del cantón Quito, provincia de Pichincha.

Límite temporal: 2021

Objetivo General

Diseñar un sistema de control interno para la Pyme Cocinas Internacionales S.C.C, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, mediante la aplicación del COSO III, que contribuya a mejorar los procesos con eficiencia, eficacia y la toma de decisiones de la empresa.

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico situacional a efecto de identificar la problemática de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, al no disponer de un sistema de control interno que le permita una adecuada gestión de sus operaciones.
- Elaborar un marco teórico, mediante la revisión de distintas fuentes bibliográficas suficientes y competentes en el cual se fundamente la investigación.
- Diseñar un sistema de control interno para la Empresa Cocinas Internacionales S.C.C., de la ciudad de Quito, mediante la metodología del COSO III, que permita mejorar la gestión de la misma.

Justificación teórica

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico, ya que se utilizará el referencial teórico existente sobre diseño de sistemas de control el mismo que contribuye a la seguridad de la entidad, detecta las irregularidades y errores evaluando todos los niveles de autoridad, la administración del personal, de tal manera que se pueda acoplar a las necesidades de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, contenida en libros, leyes, reglamentos, artículos científicos, investigaciones, sitios web, actualizados y especializados, a fin de fundamentar de forma adecuada la presente investigación.

Justificación metodológica

Desde la parte metodológica, la presente investigación se justifica su realización ya que se buscará aprovechar la mayor cantidad de métodos, técnicas y herramientas de investigación existentes, a fin de poder recabar información pertinente, suficiente, relevante y consistente, permitirá a la Pyme trabajar de manera oportuna y adecuada que realce su rentabilidad, además de mirar cada una de las operaciones realizadas en ella, asegurando así que los resultados de la investigación sean lo más reales posibles para poder llevar a cabo el diseño del sistema de control interno para la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, de la ciudad de Quito

Justificación práctica

El presente trabajo se justifica su emprendimiento en la parte práctica, dado que se pretende diseñar un sistema de control interno para la empresa Cocinas Internacionales S.C.C., de la ciudad de Quito, con base en el método COSO III, de tal forma que ayude a la Pyme a continuar de manera adecuada, con grandes ventajas financieras, por lo que todo el personal que lo conforma apreciará estas ventajas después de algún tiempo, que permitan salvaguardar los recursos de la empresa, y facilitar la realización de sus múltiples actividades y procedimientos y particularmente un mayor control de los procesos que son propios de su actividad productiva.

CAPITULO I

1. MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes de investigación

Shiguango, (2017, p.11) en su trabajo de titulación: “Diseño de un Sistema de Control Interno para La Asociación Agro Artesanal Wiñak, Cantón Archidona, Provincia de Napo, período 2016”. El cual concluye que: La aplicación del sistema de Control Interno permitirá mejorar los procesos y consecuentemente mejorar su gestión.

Según Alcoser, (2018, p.12) en su trabajo de titulación: “Diseño de un sistema de control interno, basado en la metodología del COSO III, para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Licto, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo”. Concluye que: “El Sistema de Control Interno que deben ser aplicadas en todas las actividades, operaciones, proyectos y gestiones que se ejecutan. Se recomienda a la administración como a los funcionarios que laboran en la institución poner en práctica la propuesta planteada, con el fin de mejorar la gestión administrativa y financiera de la entidad.”

Mayalica, (2017, p. 11), en su trabajo de titulación: “Diseño de un Sistema de Control Interno para La Empresa Pública “Museo Arqueológico y Centro Cultural de Orellana”, del Cantón Francisco de Orellana, Provincia de Orellana”. Concluye: “El diseño del sistema de control interno identifica las áreas críticas que requieren la implementación de normas y procedimientos de control interno mediante el uso de flujogramas, asignación de funciones y responsabilidades en los distintos niveles jerárquicos.”

Henry, (2018, p. 10), en su trabajo de titulación: “Diseño de un Sistema de Control Interno para la empresa Servidental Cía., Ltda. de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo”. Concluye: “En base a esta problemática se procedió al diseño de un Sistema de Control Interno, dentro de cuyo contenido se encuentran especificados: estructura organizacional, reglamento de control interno, manual de funciones, manual contable y manual de procedimientos. Se recomienda una actuación adecuada según el control interno establecido en la empresa para así tener un futuro prometedor.”.

Rodríguez, (2017, p. 9), en su trabajo de titulación: “Diseño de un Sistema de Control Interno para la empresa Tiharmac Cía. Ltda., del cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas”. Concluye: “La compañía a falta de planificación, organización, dirección y control,

debe hacer uso de la presente propuesta que sin pretender sea un modelo acabado, sirva de base para la implementación de un Sistema de Gestión.”

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Sistema

Kaufman, (2011) Define al sistema como:

Una suma total de las partes que funcionan independientemente pero conjuntamente, buscando el logro de los resultados o productos, basándose en las necesidades que una organización presente, es así como un sistema es un esquema que se debe seguir para llegar al cumplimiento de los objetivos y metas planteadas. (p.1)

Un sistema es un conjunto de normas y procedimientos utilizado por las empresas para llevar un correcto orden en las actividades realizadas obteniendo resultados confiables para la organización

1.2.2. Control

Por su parte, Santillana, (2015), al referirse al Control Interno manifiesta que:

Es una fase del proceso administrativo que se ocupa de la instauración de cualquier medida que tomen la dirección general, los responsables del gobierno y otro personal de la entidad, para administrar los riesgos e incrementar las posibilidades de que se alcancen los objetivos y metas esperadas, a través de vigilar que las actividades se desarrollen conforme a lo establecido, y que se corrijan las desviaciones entre lo planeado y lo logrado tendiente a evitar que se repitan. (p.48)

Según el autor Fayol (2012), menciona sobre el Control:

El control de una empresa consiste en que todo se efectúe de acuerdo al plan que ha sido adoptado, a las órdenes establecidas y a los principios. Su objetivo es señalar los errores a fin de que sean rectificadas y prevenir que ocurran nuevamente. (p. 09),

De lo expuesto se concluye que el control es una de las etapas que conforman el proceso administrativo que consiste en vigilar que las actividades se efectúen de acuerdo a lo planeado, señalando errores a fin de que se corrijan, evitando que se repitan.

Tipos de control

Según Sagñay (2019), menciona al Control Preliminar, Concurrente, Retroalimentación, que son desglosados a continuación:

1.2.2.1. Control preliminar

Este control tiene lugar antes de empezar las operaciones e incluye la creación de políticas, procedimientos y reglas diseñadas para asegurar que las actividades planteadas serán ejecutadas con propiedad. En vez de esperar los resultados y compararlos con los objetivos es posible ejercer una influencia que permita controladora las actividades en el futuro.

1.2.2.2. Control concurrente

Tiene su lugar durante la fase de acción al momento de ejecutar los planes e incluye la dirección, vigilancia y sincronización de las actividades según ocurran, permiten garantizar que el plan será llevado a cabo en el tiempo específico y bajo las condiciones requeridas.

1.2.2.3. Control de retroalimentación

Se enfoca sobre el uso de la información de los resultados anteriores para corregir posibles desviaciones futuras de estándar aceptable. El principal inconveniente es al momento que el administrador tiene la información, el daño ya está hecho y después se lleva a cabo la acción. (p.09-10)

1.2.3. Control interno

Según Santillana (2015), menciona sobre el Control Interno como:

El plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada adoptan la dirección general, los responsables del gobierno y otra persona de la entidad para salvaguardar sus activos y documentos relevantes; asegurar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera y presupuestal; y la complementación administrativa y operacional, promover la eficiencia operativa y estimular el acatamiento y adhesión a la legislación, normatividad y las políticas prescritas por la administración. (p. 49)

Según Mantilla (2013), define el control interno como : “Un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer de seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización”. (p. 17)

De lo expuesto se concluye, el Control Interno es un plan de organización que se ejecuta de manera coordinada, diseñada para resguardar los recursos, verificar la información financiera, administrativa y operacional, promoviendo la eficiencia de los procesos y el logro de los objetivos de la organización.

1.2.3.1. Importancia del control interno

Según Rivas (2011), con respecto a la importancia del Control Interno, menciona que:

Como un factor clave en el logro de los objetivos generales de las organizaciones, por ello debe ser: oportuno, económico, seguir una estructura orgánica, debe tener una ubicación estratégica y revelar tendencias y situaciones. Así mismo, el control interno tiene como propósito principal el minimizar las desviaciones y riesgos, permitiendo anticiparse en lo posible a la detección de alteraciones a lo establecido. (p. 02)

En tanto, Pereira (2019), manifiesta que el Control Interno es importante para:

Optimizar los recursos invertidos, es importante la implementación de los controles internos, dedicarles el tiempo y esfuerzo necesario para contar con información real

actualizada, estadística y comparativa que de manera confiable proporcione herramientas de análisis que aporten seguridad a las decisiones de la administración. (p. 23)

De lo expuesto se concluye, el Control Interno es un factor importante para alcanzar los objetivos, optimizar los recursos invertidos, minimizar riesgos de una organización permite obtener una información real, estadística, comparativa y confiable para la toma de decisiones de la administración.

1.2.4. *Objetivos del control interno*

De acuerdo con Dextre & Del Pozo (2012), el control Interno, es indispensable que persiga los siguientes objetivos:

- Implementación de normas y aspectos para la descripción y ejecución de las actividades, con los controles pertinentes que las aseguren, así como las diversas formas de medir el rendimiento.
- Comprobación de las actividades y determinar si los resultados guardan concordancia con los objetivos inicialmente establecidos.
- Medición y evaluación de los resultados con respecto a las metas que se alcanzaron durante determinado periodo.
- Tomar las acciones correctivas necesarias, vigilando su cumplimiento.
- Realizar los ajustes necesarios y las medidas que aseguren la gestión. (p. 72)

1.2.5. *Elementos del control interno*

Según Estupiñan (2016), clasifica los elementos que conforman el control interno de la siguiente manera:

- Control Interno de Organización
- Sistemas y procedimientos

- Personal
- Supervisión (p.19)

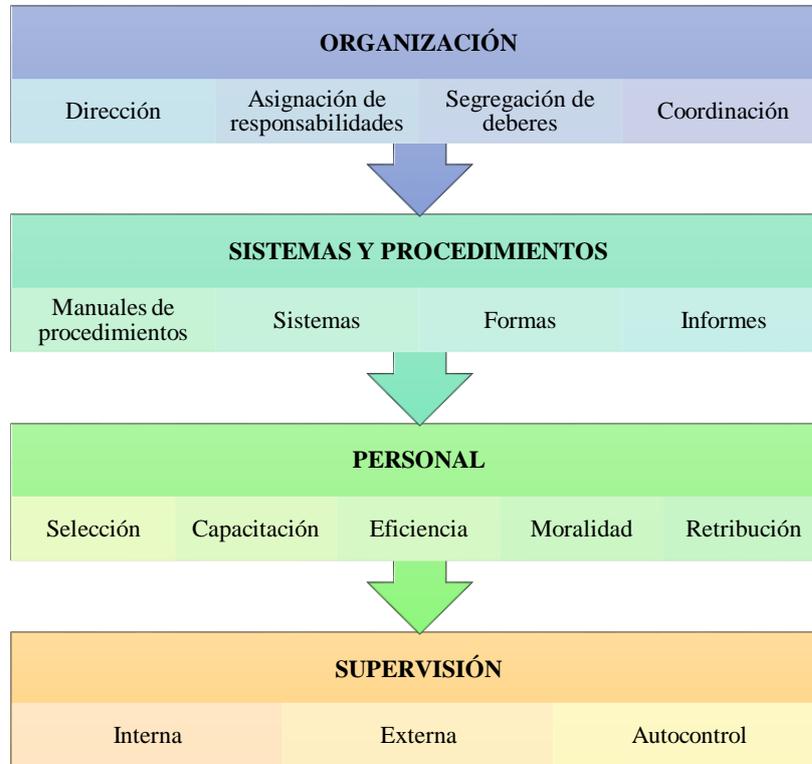


Figura 1-1: Elementos del Control Interno
Fuente: Estupiñán, (2016, p. 20) Elementos del Control Interno
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Según Estupiñán (2016), los elementos de Control Interno se definen de la siguiente manera:

1.2.5.1. Elemento de organización

Un plan lógico y claro de las funciones organizacionales que establezca líneas claras de autoridad y responsabilidad para las unidades de la organización y para los empleados, y que segregue las funciones de registro y custodia.

1.2.5.2. Elementos, sistemas y procedimientos

Un sistema adecuado para la autorización de transacciones y procedimientos seguros para registrar sus resultados en términos financieros.

1.2.5.3. Elementos de personal

- Practicas sanas y seguras para la ejecución de las funciones y obligaciones de cada unidad de personas, dentro de la organización
- Personal, en todos los niveles, con la aptitud, capacitación y experiencia requeridas para cumplir sus obligaciones satisfactoriamente.
- Normas de calidad y ejecución claramente definidas y comunicadas al personal.

1.2.5.4. Elementos de supervisión

Una efectiva unidad de auditoría independiente, hasta donde sea posible y factible, de las operaciones examinadas o procedimientos de autocontrol en las dependencias administrativas y de apoyo logístico. (p. 20)

1.2.6. Clasificación del control interno

1.2.6.1. Control interno administrativo

Según Mantilla (2009), al referirse sobre el Control Interno Administrativo menciona:

Es el plan de organización que esta adoptado por cada entidad en forma independiente un conjunto de procedimientos y acciones preventivas y correctivas los cuales, establecido en forma adecuada, apoyan al logro de los objetivos administrativos como: permitir a la gerencia mantenerse informado de la administración de la empresa, coordinando funciones del personal en general, controlar el logro de los objetivos establecidos, definir que las funciones se están ejecutando en forma eficiente y determinar si la entidad y sus colaboradores están cumpliendo con las políticas establecidas. (p. 27-28)

Para Manco (2014), acerca del Control Interno Administrativo señala:

Este sistema de control organizacional, por su parte, canaliza sus esfuerzos en el proceso administrativo propiamente dicho, significa ello que se ocupa de asuntos como el trazado de objetivos, metas e indicadores, definición de estrategias, comunicación adecuada y oportuna, la definición de las tareas y cursos de acción para los diferentes estamentos,

medición y evaluación de desempeño; es decir, se ocupa primordialmente de las medidas para dar una seguridad razonable del desempeño administrativo y el éxito de tal gestión.
(p. 26)

De lo expuesto se concluye, el Control Interno Administrativo es un plan de organización adoptado por la entidad para establecer acciones preventivas y correctivas para el logro de objetivos administrativos, canalizando una comunicación adecuada, oportuna y una seguridad razonable del desempeño administrativo.

1.2.6.2. Control interno contable

Para Manco (2014), el Control Interno Contable es:

Una parte del sistema de control interno de la organización, cuya atención primordial se centra en el asunto contable, esto es, documentación de operaciones financieras, el análisis de información, la captura de datos la adecuada medición y representación, el resumen y correspondiente reflejo en los informes de carácter financiero, esto es, los estados financieros. (p. 26)

Por su parte Estupiñan (2015), manifiesta que el Control Interno Contable, permite: “La protección de los activos, a la veracidad, confiabilidad y oportunidad de la información financiera de la empresa. Este surge del control administrativo sobre el sistema de información, a fin de ejercer control sobre la información y procesos contables”

Hace referencia a los siguientes objetivos:

- Registrar oportunamente las operaciones, a fin de elaborar los estados financieros y llevar un control contable de los activos.
- Asegurar una correcta contabilización.
- Permitir que las operaciones contables, así como el acceso a los activos se den únicamente con autorización administrativa (p. 08)

De lo expuesto se concluye, el Control Interno Contable se centra en el campo contable, permite la protección de los activos, medición, representación y confiabilidad de la información financiera con la finalidad de ejercer un control en los procesos contables.

1.2.7. Principios de control interno

Para Cepeda (1997), el Control Interno debe estar orientado bajo los siguientes principios:

- ***Igualdad***

Consiste en que el sistema de control interno debe velar porque las actividades de la organización estén orientadas efectivamente hacia el interés general, sin otorgar privilegios a grupos especiales.

- ***Moralidad***

Todas las operaciones se deben realizar no solo acatando las normas aplicables a la organización, sino los principios éticos y morales que rigen la sociedad.

- ***Eficiencia***

Velar porque, en iguales condiciones de calidad y oportunidad, la provisión de bienes y/o servicios se haga al mínimo costo, con la máxima eficiencia y el mejor uso de los recursos disponibles.

- ***Economía***

Vigila que la asignación de los recursos sea la más adecuada en función de los objetivos y las metas de la organización.

- ***Celeridad***

Consiste en que uno de los principales aspectos sujetos a control debe ser la capacidad de respuesta oportuna, por parte de la organización, a las necesidades que atañen a su ámbito de competencia.

- ***Imparcialidad y publicidad***

Consiste en obtener la mayor transparencia en las actuaciones de la organización, de tal manera que nadie pueda sentirse afectado en sus intereses o ser objeto de discriminación, tanto en oportunidades como en acceso a la información.

- **Valoración de los costos ambientales**

Consiste en que la reducción al mínimo del impacto ambiental negativo debe ser un factor importante en la toma de decisiones y en la conducción de sus actividades rutinarias en aquellas organizaciones en las cuales sus operaciones puedan tenerlo. (p. 35)

1.2.8. Componentes del control interno

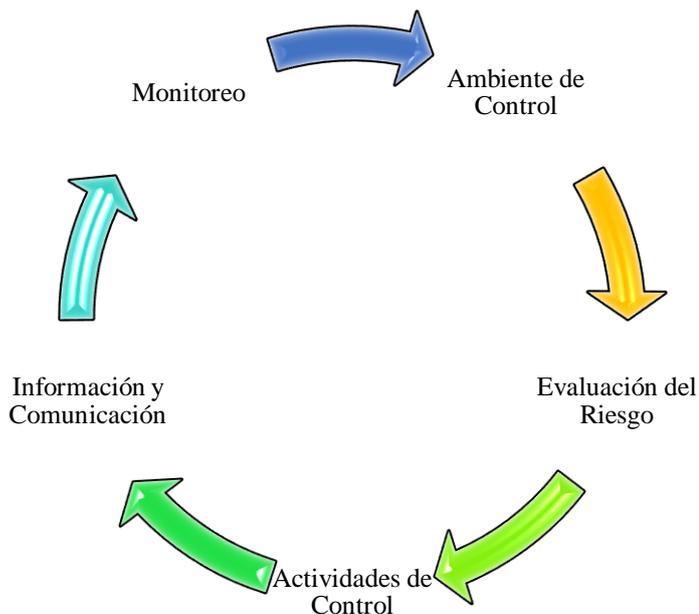


Figura 2-1: Componentes del Control Interno

Fuente: Estupiñán, (2016, p. 20) Elementos del Control Interno

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

1.2.8.1. Ambiente de control

Para Estupiñan (2016), el Ambiente de Control:

Consiste en el establecimiento de un entorno que estimule e inflencie la actividad del personal con respecto al control de sus actividades. Es en esencia el principal elemento sobre el que se sustenta o actúan los demás componentes e indispensable, a su vez, para la relación de los propios objetivos de control. Tiene gran influencia en la forma como se desarrollan las operaciones, se establecen los objetivos y se minimiza los riesgos. (p. 29)

Por su parte Fonseca (2013), define al Ambiente de Control como: “Establece el tono general del control en la organización. Es el fundamento principal de todos los controles internos”

El Ambiente de Control consta de factores que se podrían clasificar según su naturaleza en: Factores estructurados y Factores no estructurados.

Factores estructurados

- Estructura orgánica
- Política de recursos humanos y procedimientos
- Asignación de autoridades y responsabilidades
- Junta de Directores
- Comité de Auditoría.

Factores no estructurados

Cultura corporativa:

- Integridad y valores éticos.
- Filosofía y estilo de operaciones

Competencia de los empleados (p. 49)

Al referirse al Ambiente de Control, se puede sintetizar que es la parte fundamental de cualquier sistema de control y es el entorno que influye en cada uno de los integrantes de la organización y el desarrollo de sus actividades.

1.2.8.2. Evaluación de riesgos

Según Estupiñan (2016), al referirse a la Evaluación de riesgos señala que:

Es la identificación y análisis de riesgo relevantes para el logro de los objetivos y la base para determinar la forma en que tales riesgos deben ser mejorados. Así mismo, se refiere a los mecanismos necesarios para identificar y manejar los riesgos específicos asociados con los cambios, tanto los que influyen en el entorno de la organización como en el interior de la misma. La gerencia establece objetivos generales y específicos e identifica y analiza los riesgos de dichos objetivos no se logren o afecten su capacidad para:

- Salvaguardar sus bienes y recursos
- Mantener ventaja ante la competencia
- Construir y conservar su imagen
- Incrementar y mantener su solidez financiera
- Mantener su crecimiento (p. 31)

Para Barquero (2013), al referirse a la evaluación de riesgo menciona:

Forma parte del control interno el hecho de que la dirección analice cuales son los riesgos que pueden afectar a la entidad, los documentos, los evalúe y establezcan estrategias para afrontarlos. En la identificación de riesgo debe considerarse la probabilidad de que se produzca conductas fraudulentas dentro de la organización, en sus dos vertientes; la apropiación indebida de activos y la preparación de información maquillada. (p. 30)

De lo expuesto se concluye, la Evaluación de Riesgo permite la identificación y análisis de los riesgos que afectan a entidad y establece estrategias, mecanismos para manejar dichos riesgos.

1.2.8.3. Actividades de control

Estupiñan (2016) manifiesta que las Actividades de control son:

Aquellas que realizan la gerencia y demás personal de la organización para cumplir diariamente con las actividades asignadas. Estas actividades están expresadas en las políticas, sistemas y procedimientos. Son importantes ya que son un medio idóneo de asegurar en mayor grado el logro de los objetivos. (p. 35)

Según Rivas (2011) en su publicación “Modelos Contemporaneos del Control Interno” hace referencia a las Actividades de control y señala: “Son las políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que se están llevando a cabo las directrices administrativas. Se establecen con el propósito de garantizar que las metas de la empresa se alcancen”. (p. 124)

De lo expuesto se concluye, Las actividades de control se refieren a las actividades como las políticas, sistemas y procedimientos que ayudan a establecer directrices administrativas con el propósito de garantizar el cumplimiento de metas y objetivos.

1.2.8.4. Información y comunicación

Según Hernández (2016), en su publicación “La auditoría interna y su alcance ‘ético empresarial” menciona que la Información y Comunicación :

Facilita la información en el menor tiempo que le permita al personal cumplir con sus responsabilidades y a su vez mostrando veracidad y fiabilidad en dicha información. Para ello, la entidad cuenta con sistemas de información eficientes orientados a producir informes sobre la gestión, la realidad financiera y el cumplimiento de la normatividad para así lograr su manejo y control. (p. 22)

Según Gómez , Blanco, & Conde (2013) menciona que la Información y Comunicación es:

La información relevante debe ser captada, procesada y transmitida de una manera que llegue de forma oportuna a todos los sectores y permita además asumir las responsabilidades individuales, esta comunicación debe ser considerada parte de los sistemas de información de la organización donde el elemento humano debe ser partícipe de las cuestiones relativas a lo concerniente a gestión y control. (p. 10)

De lo expuesto se concluye, La Información y Comunicación facilita la transmisión de información de una forma oportuna, además permite el cumplimiento de las responsabilidades del personal para ello la organización debe considerar con sistemas de información eficientes orientados a mejorar y controlar la gestión, realidad financiera y el cumplimiento de la normativa.

1.2.8.5. Supervisión y monitoreo

Según Rivas (2011), al referirse a la Supervisión y Monitoreo del control interno señala:

Las actividades de monitoreo se refieren a la evaluación continua o periódica de calidad del desempeño del control interno, con el propósito de determinar qué controles están operando de acuerdo con lo planeado y que se modifiquen según los cambios en las condiciones. (p. 125).

Para los autores Vega & Nieves (2016), en lo que se refiere a la Supervisión y Monitoreo del control interno manifiesta:

La supervisión y el monitoreo son herramientas de política que hacen parte del ambiente de las organizaciones. Ambos presentan un enfoque de mejora continua que a través de la evaluación, monitoreo y supervisión se encargan de la eficacia y eficiencia del Control Interno a partir del seguimiento; la supervisión identifica si las acciones realizadas en cada nivel del proceso llevan hacia otros niveles; mientras que el monitoreo incluye actividades de supervisión realizadas directamente por diferentes estructuras de dirección dentro de la organización previniendo hechos que generen pérdidas o actividades costosas. (p. 08).

De lo expuesto se concluye, La supervisión y monitoreo son herramientas de política que se refieren a la evaluación continua o periódica de la calidad del desempeño del control interno, con el propósito de determinar que los controles estén operando de acuerdo a lo planeado, con eficiencia y eficacia.

1.2.9. Metodología para implementar políticas y procedimientos

1.2.9.1. Políticas

Casanovas, (2013) define a las políticas como:

Son directrices que establecen los procedimientos para difundir los valores de la organización, traducirlos en patrones de conductas y procesos a seguir ante ciertas circunstancias, suelen dictarse desde el nivel jerárquico más alto de la organización y deben ser acatadas por todos los miembros de la organización. Las políticas son caracterizadas por el establecimiento de normas y las responsabilidades de cada área de la organización mismas que serán establecidas por escrito según a razón de ser de la empresa.

1.2.9.2. Tipos de políticas

Vázquez, (2018) establece los tipos de políticas.



Figura 3-1: Tipo de políticas

Fuente: Vázquez, 2018

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Según el espacio de tiempo:

- **Políticas a largo plazo:** hacen referencia a las reglas u objetivos, en su mayoría realizables, que se pretenden en un período de tiempo a largo plazo, y que tienen en cuenta factores de desarrollo y crecimiento.
- **Políticas a corto plazo:** son aquellas que se establecen a base de prioridades y urgencias, y que contemplan la solución de situaciones coyunturales y cuyo tiempo límite es de dos o tres años. Aunque, en ocasiones, se puede dar el caso que sean por un período intermedio, con perspectiva futuras y prorrogables a largo plazo.

Según el alcance o la jerarquía:

- **Políticas generales:** integran y son comunes a toda la empresa, marcan las líneas y principios básicos, generales e inquebrantables. Deberán servir de referencia para la redacción de las políticas específicas, y deben ir acorde a la estrategia y la dirección que quiere tomar la empresa.
- **Políticas específicas:** también llamadas políticas de departamentos o departamentales, atienden a los principios que deben regir cada departamento, sección en particular o servicio.

Según el ámbito de la empresa:

- **Política de finanzas:** Suelen ser dispares. No se puede afirmar que exista una política de finanzas común y aplicable a todas las compañías, ya que cada empresa es un mundo, y la dimensión, necesidades o fines de las mismas son totalmente distintos (obligaciones tributarias).
- **Política de operación:** Plantea los patrones que impulsan la eficiencia y dinamizan el proceso productivo que la empresa quiere fomentar (programación de pedidos).
- **Política de personal:** Establece los marcos de actuación de materia de recursos humanos (sueldo, ascensos, contrataciones, etc.).
- **Política de mercado:** Fija los principios de ña empres en procedimientos o actividades laborales que proyectan la imagen de marca y su adaptabilidad en el mercado (campañas de publicidad).

1.2.9.3. Pasos para crear una política

Vázquez (2018) manifiesta los pasos para crera una politica son:

- **Paso 1:** Proyectar y desarrollar las políticas, en las cuales se atiende a la necesidad, la utilidad y su redacción.
- **Paso2:** Aprobación de las políticas. Se revisan y se realizan las adaptaciones necesarias, para que una vez acordadas y redactadas en su versión definitiva puedan ser aprobadas por la dirección de la empresa.
- **Paso 3:** Difundir las políticas de la empresa. Consiste en hacer saber las mismas a todo el personal o persona vinculada a la actividad laboral de la compañía, y formalizar su aplicación.
- **Paso 4:** Mantener la aplicación, el cumplimiento y la vigencia de las políticas. Es aconsejable hacer actualizaciones, en caso de ser necesarias, al final de cada ejercicio.

De lo anterior expuesto se concluye las políticas son de vital importancia dentro de una empresa, ayudando a llevar un correcto orden en las actividades realizadas además de dar a conocer los procedimientos lo que se debe hacer o como hacer esto ayudará a la creación de políticas dentro de la organización.

1.2.10. Métodos para evaluar el control interno

Una forma más sencilla de obtener información es la indagación, observación y la revisión de manuales y funciones.

A continuación, se dará a conocer los métodos más utilizados para documentar la evaluación del control interno de una empresa.

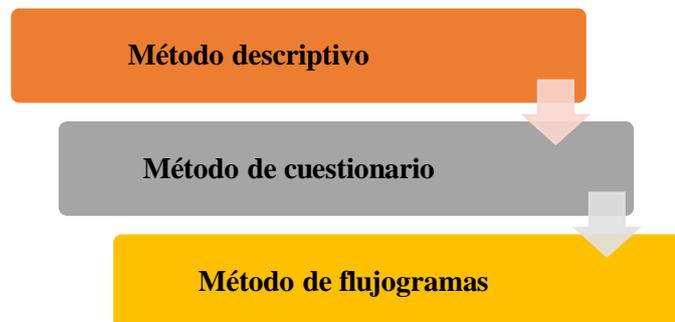


Figura 4-1: Métodos para evaluar el control interno

Fuente: Elaboración propia

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

1.2.10.1. Método descriptivo

Meléndez Torres (2016) define al método descriptivo como:

Como su nombre lo indica en describir o narrar las diferentes actividades de los departamentos y funcionarios y empleados, y los registros que intervienen en el sistema. Por lo general se describe los procedimientos, registros, formularios, archivos, departamentos que intervienen en el sistema de control.

1.2.10.2. Método cuestionario

Meléndez Torres (2016) define al metodo cuestioanrio como:

El método del cuestionario es utilizado extensamente por los auditores independientes como los auditores internos, consiste en una encuesta sistemática presentada bajo la forma de preguntas referida a aspectos básicos del sistema, y ante una respuesta negativa evidencia una ausencia de control. El objetivo del cuestionario de control interno es reunir información, para descubrir hechos, opiniones, con el fin de reunir datos o información cuantitativa. La información obtenida debe ser tabulada, depurado y servir juntos con otros agentes como soporte del informe de auditoría basado en los papeles de trabajo. Pueden dirigirse a un individuo o varios, o bien pueden emplearse en conexión con una encuesta de base más amplia, ya sea dentro de una organización o dirija a los clientes, proveedores o terceros.

1.2.10.3. Método de flujogramas

Meléndez Torres (2016) menciona que: “El diagrama de flujo de procesos es la representación esquemática de un proceso, con el objetivo de comprender las interrelaciones entre las entradas, tareas y salidas y responsabilidades de sus componentes”

Inicio o Final del proceso	
Operación función realizada	
Línea de flujo de información	
Documento que entra al proceso	
Decisión	
Conector externo	

Figura 5-1: Diagrama de flujos

Fuente: Santillana, 2015

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

1.2.11. Sistema de control interno

Según Blanco (2012), menciona sobre el Sistema de Control Interno como:

El plan de organización y todos los métodos y procedimientos que adoptan la administración de una entidad para ayudar al logro del objetivo administrativo de asegurar, en cuanto sea posible, la conducción ordenada y eficiente de su negocio, incluyendo la adherencia a las políticas administrativas, la salvaguarda de los activos, la prevención y detección de fraudes y errores, la corrección de los registros contables y preparación oportuna de la información financiera contable. (p. 193-194)

Para Lara (2012), al tratar sobre el Sistema de Control Interno señala:

Un sistema de control interno está compuesto por todos los órganos de gobierno interno, departamentos, áreas y actividades que posee y tiene formalmente establecidos una organización para lograr aseguramiento organizacional en forma permanente y sustentable. Por aseguramiento organizacional debe entenderse la búsqueda de evitar incurrir en pérdidas que pudieron prevenirse mediante el establecimiento de una respuesta adecuada de riesgos. En otras palabras, que disminuya la incertidumbre de obtener los resultados esperados con el menor consumo de recursos. (p. 62)

De lo expuesto se concluye, el Sistema de Control Interno es un conjunto de acciones, planes, políticas, normas, registros, organización y procedimientos que adopta la administración de una entidad para ayudar al cumplimiento de objetivos administrativos, permitiendo evitar e incurrir en pérdidas mediante una respuesta adecuada al riesgo, disminuye la incertidumbre de obtener resultados esperados con el menor consumos de recursos.

1.2.11.1. Características del sistema de control interno

Según Cepeda (2002), establece las siguientes características del Sistema de Control Interno:

- El Sistema de Control Interno está compuesto por los sistemas contables, financieros, de planeación, de verificación, información y operacionales de la respectiva organización.

- Corresponde a la máxima autoridad de la organización la responsabilidad de establecer, mantener y perfeccionar el Sistema de Control Interno, que debe adecuarse a la naturaleza, la estructura, las características y la misión de la organización.
- El control interno es inherente al desarrollo de las actividades de la organización.
- Debe diseñarse para prevenir errores y fraudes
- Debe considerarse una adecuada segregación de funciones, en la cual las actividades de autorización, ejecución, registro, custodia y realización de conciliaciones estén debidamente separadas
- Los mecanismos de control se deben encontrar en la redacción de todas las normas de la organización.
- No miden desviaciones, permiten identificarlas. (p. 09).

1.2.11.2. *Objetivos del Sistema de control Interno*

Según Fonseca (2013), al referirse a los objetivos del control interno, señala los siguientes:



Figura 6-1: Objetivos del Control Interno

Fuente: Fonseca, O (2011). Sistemas de Control Interno

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

- ***Efectividad y eficiencia en las operaciones***

Se refiere a controles internos diseñados por la gerencia, para asegurar que las operaciones son ejecutadas con efectividad, es decir, tal como fueron planeados. En cambio, la eficiencia está orientada al correcto uso de los recursos.

- ***Confiabilidad de la información financiera***

Se refiere a las políticas, métodos y procedimientos diseñados por la entidad para asegurar que la información financiera es válida y confiable.

- ***Cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables***

Se refiere a las políticas y procedimientos específicos establecidos por la entidad para asegurar que los recursos son ejecutados, de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables. (p. 41)

1.2.12. COSO

Para Lara (2012), en relación al método COSO, menciona:

El Committee of Sponsoring Organizations (COSO) nació en 1985 como una gran iniciativa para evitar reportes financieros fraudulentos. Desde entonces ha sido aceptado en todo el mundo y se ha convertido en el principal marco de referencia. Su objetivo es desarrollar conocimientos en tres áreas interrelacionadas: administración de riesgo, control interno y difusión del fraude. (p. 30)

1.2.13. COSO III

Según Estupiñan (2016), establece los propósitos que persigue el COSO III de la siguiente manera:

El coso 2013, está encaminado a todas las empresas, no solo aquellas de responsabilidad pública, sino para organizaciones con ánimo o sin ánimo de lucro que tengan finalidades de servicio a la comunidad, productora, distribuidora, servicios, cooperativa o de cualquier índole con el propósito de:

- Adaptarse al aumento y complejidad de los negocios, a los cambios en la tecnología y nuevos métodos de negociación.
- Detección y respuesta a los riesgos
- Conseguir el logro de los objetivos
- Emitir información confiable que apoye la adecuada y oportuna toma de decisiones.

(p. 45-46)



Figura 7-1: Componentes COSO III

Fuente: Componentes COSO III

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

1.2.14. Componentes y principios COSO III

Los componentes del COSO III deben interactuar de manera integrada, a fin de reducir a su nivel mínimo el riesgo de no alcanzar un objetivo. Dentro de cada componente el marco establece 17 principios que son aplicables a los objetivos operativos, de información y de cumplimiento, dichos principios permiten evaluar la efectividad del sistema de control interno.

1.2.14.1. Ambiente de control

Para González (2016), al referirse al Ambiente de Control menciona:

Es el ambiente donde se desarrollan todas las actividades organizacionales bajo la gestión de la administración. Está influenciado por factores tanto internos como externos, tales como la historia de la entidad, los valores, el mercado y el ambiente competitivo regulatorio. Comprende las normas, procesos y estructuras que constituyen la base para desarrollar el control interno de la organización. Este componente crea la disciplina que

apoya la evaluación del riesgo para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, el rendimiento de las actividades de control, uso de la información y sistemas de comunicación, y conducción de actividades de supervisión. (p. 15)

Principios de Ambiente de Control

Estupiñan (2016), hace referencia a los principios del COSO III que establece el Nuevo Marco Estructurado y enumera:

1. La organización demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos.
2. El consejo de administración demuestra independencia en su administración y ejerce una supervisión sobre el desarrollo y desempeño del control interno.
3. La administración establece, con el consejo, supervisión, líneas de reportes, responsabilidad y autoridad en la persecución de los objetivos.
4. La organización demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener individuos competentes que se alineen a los objetivos.
5. La organización empuja a los individuos a una rendición de cuentas de sus responsabilidades sobre el control interno. (p. 46)

1.2.14.2. *Evaluación de riesgo*

Según González (2016), en lo que se refiere a los elementos del COSO III – Evaluación de riesgo, señala:

Identifica los posibles riesgos asociados con el logro de los objetivos de la organización. Estos riesgos afectan a las entidades en diferentes sentidos, como en su habilidad para competir con éxito, mantener una posición financiera fuerte y una imagen pública positiva. La organización debe prever, conocer y abordar los riesgos con los que se enfrenta, para establecer mecanismos que los identifiquen, analicen y disminuyan. (p. 16-17).

Principios de Evaluación de riesgo

Estupiñan (2016), hace referencia a los principios del COSO III que establece el Nuevo Marco Estructurado y enumera:

1. La organización especifica objetivos con suficiente claridad para habilitar la identificación y establecimiento de riesgo relativos a los objetivos.
2. La organización identifica los riesgos de no alcanzar los objetivos a través de la entidad y analiza los riesgos para determinar cómo pueden gestionarlos.
3. La organización considera la potencia de fraude n el establecimiento de riesgo para alcanzar los objetivos.
4. La organización identifica y establece cambios que pueden impactas significativamente al sistema de control interno. (p. 46)

1.2.14.3. *Actividad de control*

Para González (2016), la Actividad de control, como un elemento del COSO III, manifiesta que:

En el diseño organizacional deben establecerse las políticas y procedimientos que ayuden a que las normas de la organización se ejecuten con una seguridad razonable para enfrentar de forma eficaz los riesgos. Las actividades de control se definen como las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos. (p.17)

Principios de Actividad de control

Estupiñan (2016), hace referencia a los principios del COSO III que establece el Nuevo Marco Estructurado y enumera:

1. La organización selecciona y desarrolla actividades de control que contribuyan a la mitigación de riesgo a niveles aceptables.

2. La organización selecciona y desarrolla actividades generales de control sobre tecnologías para soportar la consecución de objetivos.
3. La organización implementa las actividades de control, tal como se manifiesta en las políticas, las cuales establecen lo que se espera, así como los procedimientos pertinentes para llevar a cabo dichas políticas. (p. 46)

1.2.14.4. Información y comunicación

Según González (2016), señala que la Información y comunicación:

El personal debe no solo captar una información sino también intercambiarla para desarrollar, gestionar y controlar sus operaciones. Por lo tanto, este componente hace referencia a la forma en que las áreas operativas, administrativas y financieras de la organización identifican, capturan e intercambian información. La información es necesaria para que la entidad lleve a cabo las responsabilidades de control interno que apoyan el cumplimiento de los objetivos. (p. 17).

Principios de Información y comunicación

Estupiñan (2016), hace referencia a los principios del COSO III que establece el Nuevo Marco Estructurado y enumera:

1. La organización obtiene o genera y usa información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento de otros componentes de control interno.
2. La organización internamente comunica información, incluyendo objetivos y responsabilidades sobre el control interno como apoyo a otros componentes.
3. La organización se comunica con grupos externos respecto a asuntos que afectan el funcionamiento de este y otros componentes de control interno. (p. 46).

1.2.14.5. Monitoreo

Para Gonzáles (2016), el Monitoreo como un componente del COSO III permiten:

Todo el proceso ha de ser monitoreado con el fin de incorporar el concepto de mejoramiento continuo; así mismo, el Sistema de Control Interno debe ser flexible para reaccionar ágilmente y adaptarse a las circunstancias. Las actividades de monitoreo y supervisión deben evaluar si los componentes y principios están presentes y funcionando en la entidad. Es importante establecer procedimientos que aseguren que cualquier deficiencia detectada que pueda afectar al Sistema de Control Interno sea informada oportunamente para tomar las decisiones pertinentes. (p. 19)

Principios del Monitoreo

Estupiñan (2016), hace referencia a los principios del COSO III que establece el Nuevo Marco Estructurado y enumera:

- 1.** La organización selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas por separado para confirmar si los componentes de control interno están presentes y en funciones.
- 2.** La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno en manera oportuna a aquellos grupos responsables de tomar acciones correctivas, incluyendo a la alta dirección y el consejo de administración. (p. 46)

CAPITULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque de investigación

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo y cualitativo:

2.1.1. *Método cuantitativo*

Según Much L. (2007, p. 52), al referirse al Método Cuantitativo manifiesta: “Su objetivo es medir, validar y comprobar los fenómenos de manera matemática”

En este contexto, se procederá analizar los datos obtenidos a través de encuestas al personal de Cocinas Internacionales S.C.C, revisión de procedimientos contables, manejo de reportes de trabajo e insumos y materiales adquiridos en la organización, información que será interpretada a fin de identificar la efectividad y eficiencia de las operaciones productivas.

2.1.2. *Método cualitativo*

Según Much L. (2007, p. 52), al referirse al Método Cualitativo menciona:

La investigación cualitativa es aquella donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema. La misma procura logra una descripción profunda, esto es, que intenta analizar exhaustivamente, con sumo detalle, un asunto o actividad en particular.

Permitirá el análisis y evaluación del desempeño organizacional en el área administrativa, aspectos relacionados a la filosofía empresarial como son; misión, visión, objetivos, valores y políticas, de igual manera la estructura orgánica, información que será procesada para identificar la forma en que se desarrollan las actividades, así como la problemática de la organización

2.2. Nivel de investigación

2.2.1. *Investigación descriptiva*

Según el autor Fidias G. Arias (2012, p.24), define a la investigación descriptiva como:

La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Se realizará una descripción de los procesos administrativos y contables, las mismas que corresponden al sistema de Control Interno buscando la solución para los problemas encontrados dentro de la entidad, además se describirá falencias y acciones correctivas con la finalidad de obtener eficiencia en las operaciones, reducir riesgos y el cumplimiento de objetivos de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C.

2.3. Tipo de estudio

2.3.1. *Documental*

Según Bernal C. (2010, p.111) al referirse a la Investigación Documental menciona: “Es un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio”.

Se utilizará artículos científicos, revisión de tesis de grado, libros y normativa vigente relacionada con el tema que es objeto de estudio, informes de fuentes empresariales, que ayudara a la generación de conocimientos, consolidando información relevante y suficiente para el desarrollo del Diseño de Control Interno para la empresa Cocinas Internacionales S.C.C.

2.3.2. *De campo*

Según Herrera, Medina, & Naranjo. (2011, p. 103) al referirse a la investigación de campo manifiesta:

Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.

Se establecerá un estudio de campo ya que se obtendrá información del lugar de los hechos se aplicará encuestas, entrevistas al dueño de la empresa permitiendo obtener información de primera mano que revela la problemática de la organización.

2.4. Población y muestra

Para la realización de la presente investigación no es necesario aplicar el muestreo, porque la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, posee un total de 29 trabajadores por tal motivo se desarrollará al total de la población.

Tabla 1-2: Población Cocinas Internacionales S.C.C

PERSONAL	N
GERENTE	1
CONTADOR	1
AUXILIAR CONTABLE	1
SECRETARIA	1
BODEGUERO	1
DISEÑADORES	3
VENEDORES	4
OBREROS	17
TOTAL	29

Fuente: Elaboración propia
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

2.5. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Método de investigación

2.5.1.1. Método deductivo

Según Bernal C. (2010, p.59) al referirse al Método Deductivo menciona: “Consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de la aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”.

Permitirá estructurar el Sistema de Control Interno, partiendo de lo general a lo específico, mediante la recopilación de información relacionada al Control Interno, fuentes bibliográficas, sitios web, políticas, leyes y regulaciones, mismos que ayudaran establecer bases confiables para el diseño del Sistema de Control Interno enfocado en áreas administrativas y contables de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C.

2.5.1.2. Método inductivo

Según Bernal C. (2010, p.59) al referirse al Método Inductivo manifiesta:

Utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulen como leyes, principios o fundamentos de una teoría.

Permitirá analizar el desarrollo de la organización partiendo de hechos particulares con la aplicación de encuestas, entrevistas al personal involucrado a fin de llegar a conclusiones generales con respecto a problemática al objeto de estudio, con miras al desarrollo y mejoramiento de las actividades de la organización.

2.5.2. Técnicas de investigación

2.5.2.1. Entrevista

Según los autores Munch & Angeles, (2016, p. 79), se refiere a la Entrevista y señala: “Es una técnica de investigación mediante esta, una persona (entrevistador) solicita información a otra (entrevistado), la entrevista es el arte de escuchar y captar información”.

Con la aplicación de la entrevista se logrará recolectar información veraz y oportuna sobre la problemática que atraviesa la empresa, dicha técnica de investigación será aplicada al personal correspondiente, relacionado al Control Interno.

2.5.2.2. Observación

Según el autor Bernal, (2010, p. 257), menciona que la observación es: “Es un proceso riguroso que permite conocer, de la forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada.”

La observación permitirá un mejor diagnóstico de la problemática de la empresa, dicha técnica ayudará a establecer una visión eficaz en la recolección de información para posteriormente interpretar los resultados.

2.5.3. Instrumentos de investigación

2.5.3.1. Cuestionario

Según Bernal, (2010, p. 217), hace referencia al Cuestionario y manifiesta: “El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación.”

Dicho instrumento se aplicará al gerente de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, acción que ayudara a obtener información de primera mano relacionada a las falencias y deficiencias que la empresa mantiene.

2.5.3.2. Encuesta

Para los autores López & Fachelli , (2015, P.08), la encuesta es: “Una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida”.

Con esta técnica se establecerá una serie de preguntas relacionadas al Control Interno de Cocinas Internacionales S.C.C., al personal perteneciente a la organización, que permita obtener información más cercana a la realidad referente al Control Interno.

2.6. Resultados

2.6.1. Tabulación y análisis de la información

Encuesta dirigida al personal de Cocinas Internacionales S.C.C

1. ¿La empresa Cocinas Internacionales S.C.C., cuenta con un manual de funciones que permita delimitar funciones y responsabilidades de los trabajadores?

Tabla 2-2: Manual de funciones

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	17%
NO	24	83%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

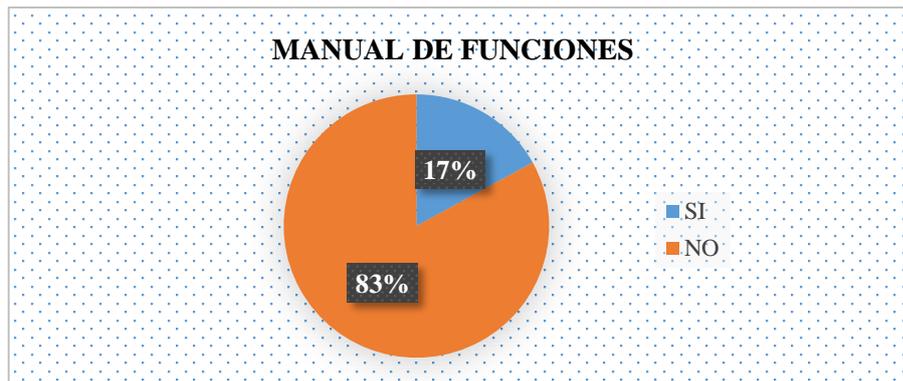


Gráfico 1-2: Manual de funciones

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 1-2 referente a si la empresa Cocinas Internacionales S.C.C cuenta con un manual de funciones, el 83% de los encuestados menciona la inexistencia de dicho manual mientras que el 17% afirman la existencia del documento. Tomando en cuenta que el manual de funciones ayuda en el análisis y descripción de los diferentes cargos siendo una herramienta que permite la eficiencia de la administración de los recursos humanos y evita la duplicidad entre los diferentes puestos de trabajo.

2. ¿La gerencia ha establecido procesos de supervisión tanto operativos como administrativos en la organización?

Tabla 3-2: Procesos de supervisión administrativos y operativos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	45%
NO	16	55%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

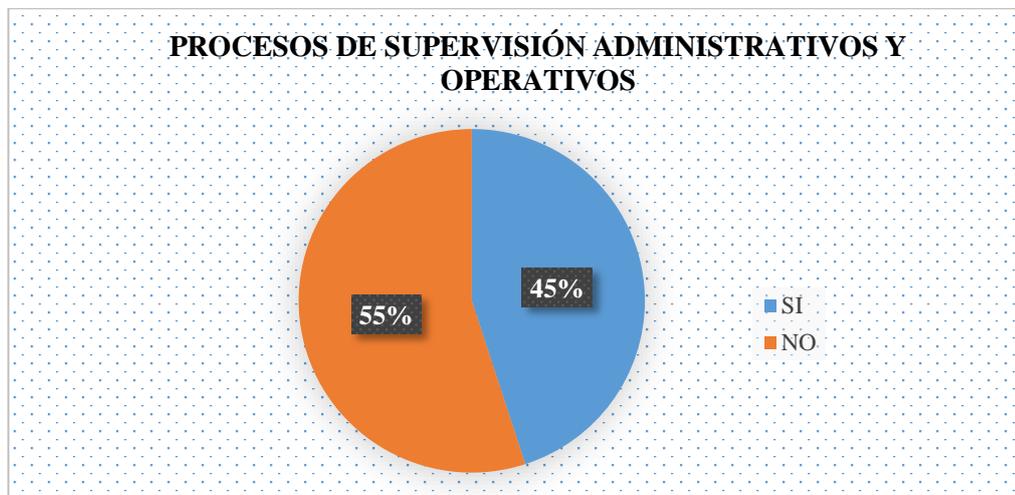


Gráfico 2-2: Procesos de supervisión administrativos y operativos

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 2-2 del total de encuestados el 55% de los empleados participantes en la encuesta manifiestan que no se han establecido procedimientos tanto operativos como administrativos por parte de la gerencia, por otro lado el 45% restante da una respuesta afirmativa sobre la existencia de procesos de supervisión, por consiguiente es necesario e importante que los directivos definan procesos tanto operativos como administrativos que permita mejorar el desempeño de la organización.

3. ¿La gerencia establece políticas y procedimientos que permitan el mejoramiento de la eficiencia y eficacia en la organización?

Tabla 4-2: Políticas y procedimientos para mejorar la eficiencia y eficacia

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	52%
NO	14	48%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

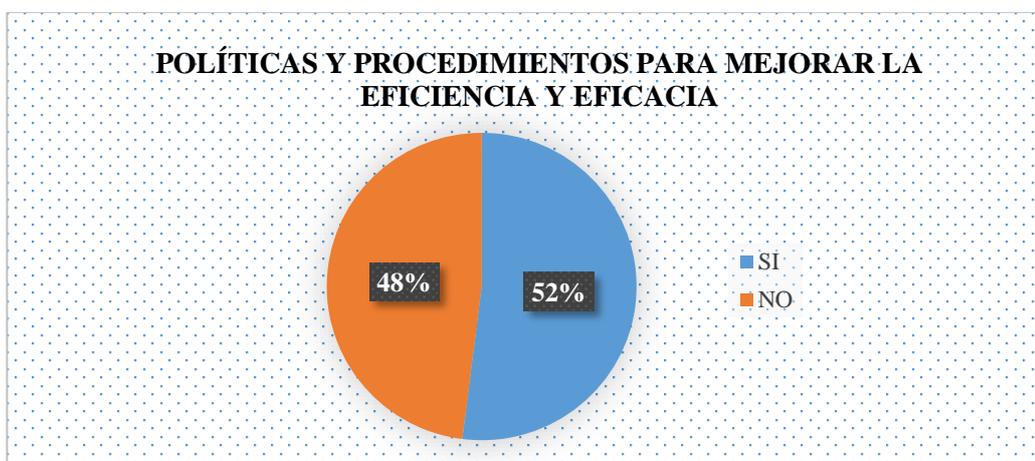


Gráfico 3-2: Políticas y procedimientos para mejorar la eficiencia y eficacia

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 3-2 el 52% de los empleados encuestados se considera que la empresa si cuenta con políticas y procedimientos para mejorar la eficiencia y eficacia, mientras que el 48% menciona lo contrario. Resulta de gran importancia, alcanzar las metas establecidas con la menor cantidad de recursos, siendo un factor importante las políticas y procedimientos que se van aplicar para alcanzar las metas y objetivos de la empresa.

4. ¿La gerencia realiza la evaluación, análisis y seguimiento de los riesgos dentro de la organización?

Tabla 5-2: Evaluación, análisis y seguimiento de los riesgos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	38%
NO	18	62%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

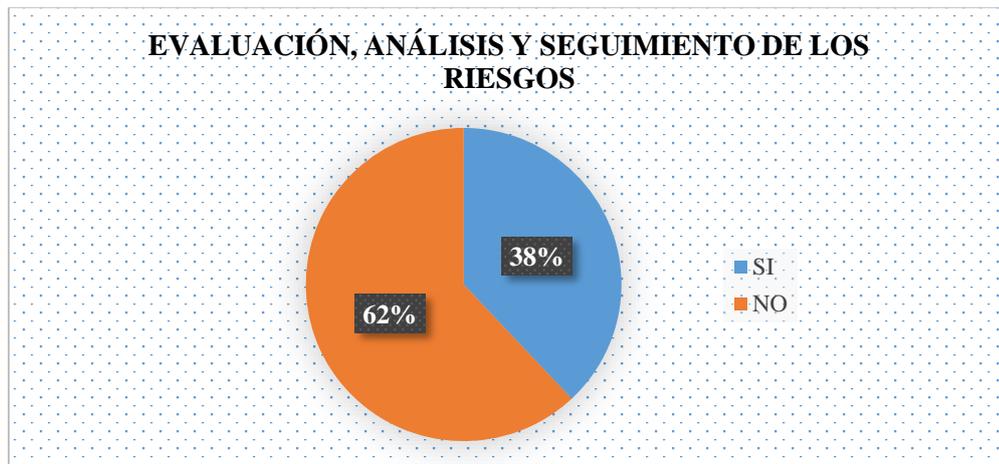


Gráfico 4-2: Evaluación, análisis y seguimiento de los riesgos

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 4-2 el 62% del personal encuestado considera que no existe evaluación, análisis y seguimiento de los riesgos, mientras que el 38% expresaron que la empresa si establece mecanismos para el análisis y evaluación del riesgo. Con el análisis del riesgo se busca experimentar posibles escenarios que se presentarán en el futuro, reducir la incertidumbre que surge durante la consecución de los objetivos.

5. ¿La empresa cuenta con un plan que permita identificar, disminuir y controlar los riesgos externos?

Tabla 6-2: Plan para identificar, disminuir y controlar los riesgos externos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	21%
NO	23	79%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

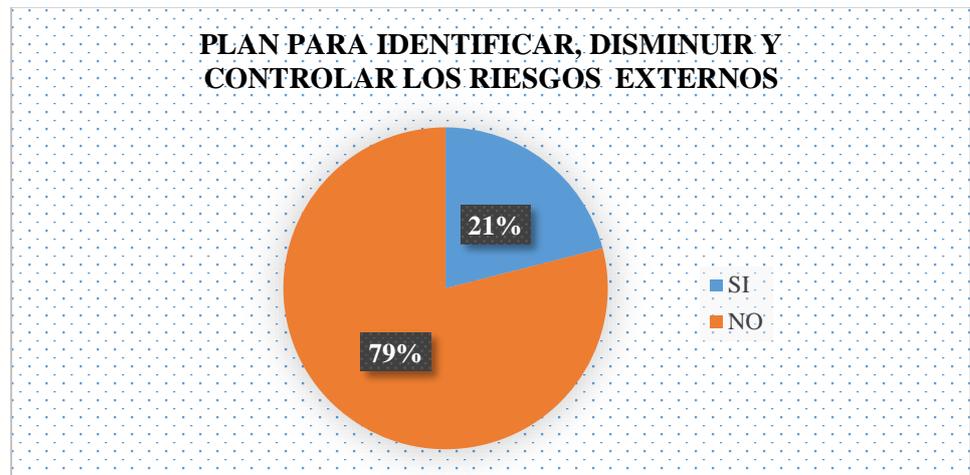


Gráfico 5-2: Plan para identificar, disminuir y controlar los riesgos externos

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 5-2 de la encuesta realizada a los integrados de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, permitió determinar que al criterio del 79% de los colaboradores no se dispone de un plan para identificar, disminuir y controlar los riesgos externos; en tanto que el 21% menciona que si se posee un plan. Los riesgos externos influyen de manera directa e indirecta a la marcha de la organización, ocasionando imprevistos y dificultades a ser atendidos de una manera más rápida, rentable y eficaz posible.

6. ¿En la toma de decisiones se realiza un análisis previo sobre el impacto y probabilidad de los riesgos?

Tabla 7-2: Análisis sobre el impacto y probabilidad de los riesgos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	34%
NO	19	66%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

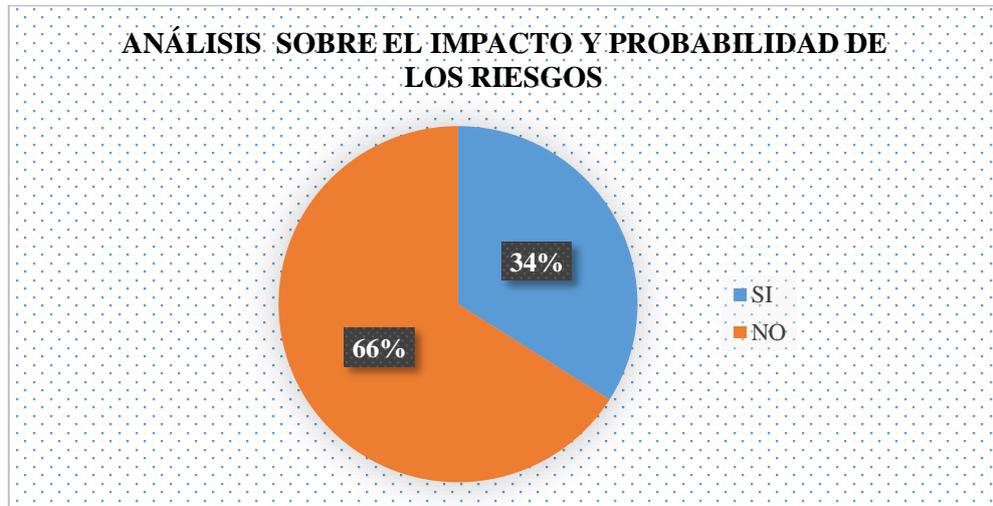


Gráfico 6-2: Análisis sobre el impacto y probabilidad

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 6-2 de la encuesta realizada a los empleados, permitió establecer que el 66% menciona que para la toma de decisiones no se realiza un análisis previo sobre el impacto y probabilidad de riesgos, mientras que el 34% opinan que las decisiones son tomadas acordes al análisis del riesgo. Un correcto análisis sobre la probabilidad e impacto del riesgo permite la continuidad del negocio, implementa una cultura de prevención y permite identificar las principales vulnerabilidades a que se encuentra expuesta la organización.

7. ¿La empresa cuenta con un plan para la comunicación directa con los responsables al momento de ser identificado algún riesgo?

Tabla 8-2: Plan para la comunicación de los riesgos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	59%
NO	12	41%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

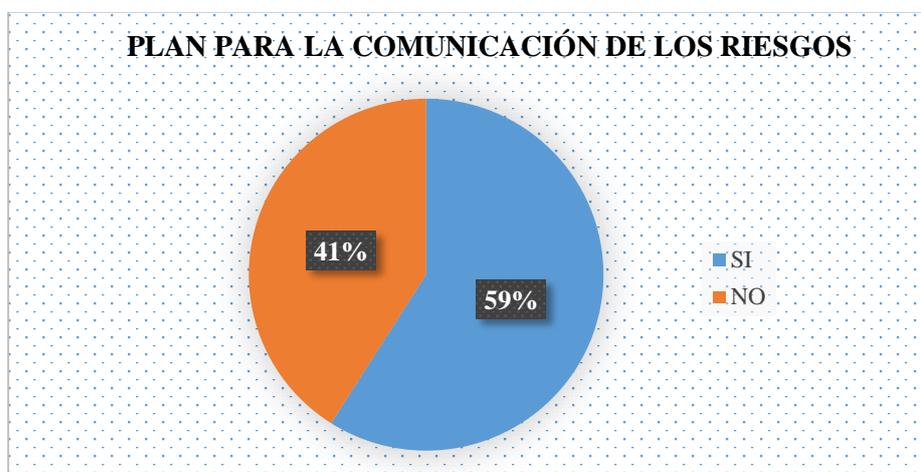


Gráfico 7-2: Plan para la comunicación de los riesgos

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 7-2 con base a los resultados de la encuesta realizada el 59% de los empleados mencionan que existe un plan para la comunicación directa con los responsables al momento de identificar los riesgos; mientras que el 41% de los empleados manifiestan que no existe dicha comunicación. Una herramienta imprescindible es la comunicación del riesgo, donde la comunicación activa y el diálogo entre los grupos de interés se convierten en un factor fundamental para la prevención, además aporta soluciones frente al riesgo ya sea para evitarlo o controlarlo.

8. ¿Las políticas con que cuenta la empresa son actualizadas acorde a los cambios internos y externos que sufre la organización a fin de obtener resultados efectivos y proporcionar una seguridad razonable?

Tabla 9-2: Actualización de políticas

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	69%
NO	9	31%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

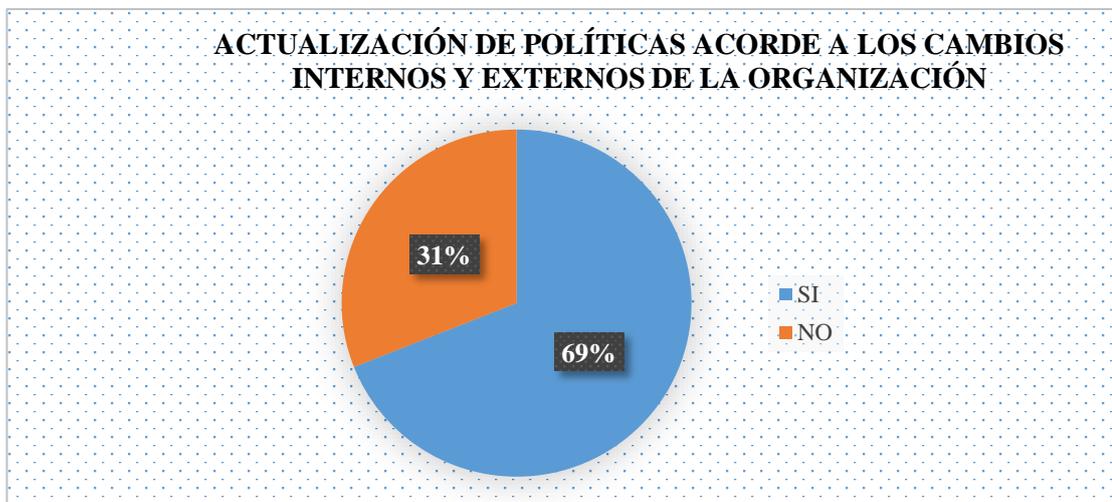


Gráfico 8-2: Actualización de políticas

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 8-2 una vez analizado los resultados de los empleados se puede establecer que el 69% ratifica que la empresa actualiza las políticas acorde a los cambios internos y externos que sufre la organización, mientras que el 31% manifiesta lo contrario, considerando que las implementaciones de políticas sirven para gobernar, encaminado hacia el cumplimiento de objetivos, ayudando a delegar y mantener una buena relación entre los integrantes de la organización.

9. ¿La empresa aplica indicadores financieros y de gestión para medir su funcionamiento, el alcance de los objetivos y la eficiencia y eficacia con la que desempeña sus actividades?

Tabla 10-2: Aplicación de indicadores financieros y de gestión

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	55%
NO	13	45%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

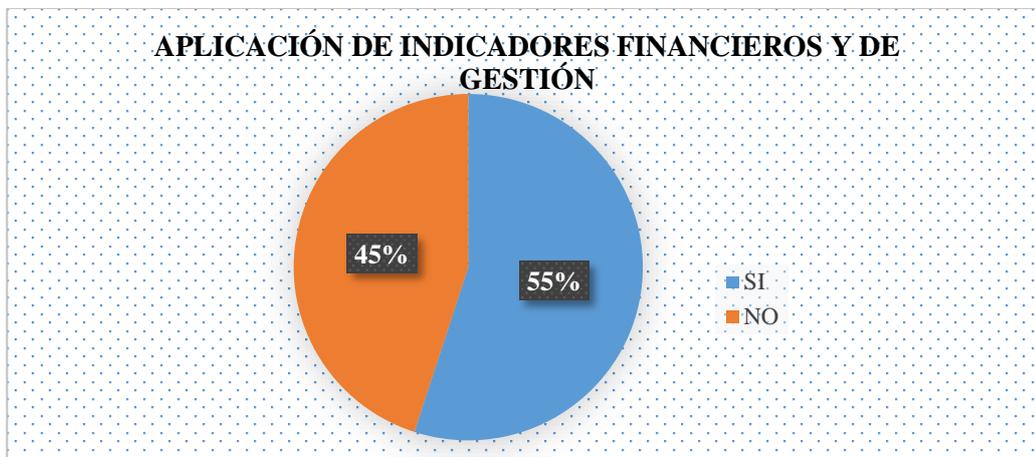


Gráfico 9-2: Aplicación de indicadores financieros y de gestión

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 9-2 en lo que se respecta a la variable de aplicación de indicadores financieros y su gestión, el 55% del personal de la organización sostiene que se utiliza indicadores para mejorar el desempeño de las actividades en la empresa mientras que el 45% señala que la empresa no cuenta con estos mecanismos. Los indicadores financieros permiten medir la estabilidad, la capacidad, el endeudamiento, liquidez, es decir permite el análisis de la realidad financiera, alcance de los objetivos y la eficiencia y eficacia con la que se desenvuelve la organización.

10. ¿Usted tiene conocimiento sobre los manuales, reglamentos y políticas que se aplican en la empresa?

Tabla 11-2: Conocimiento sobre los manuales, reglamentos y políticas

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	21%
NO	23	79%
TOTAL	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

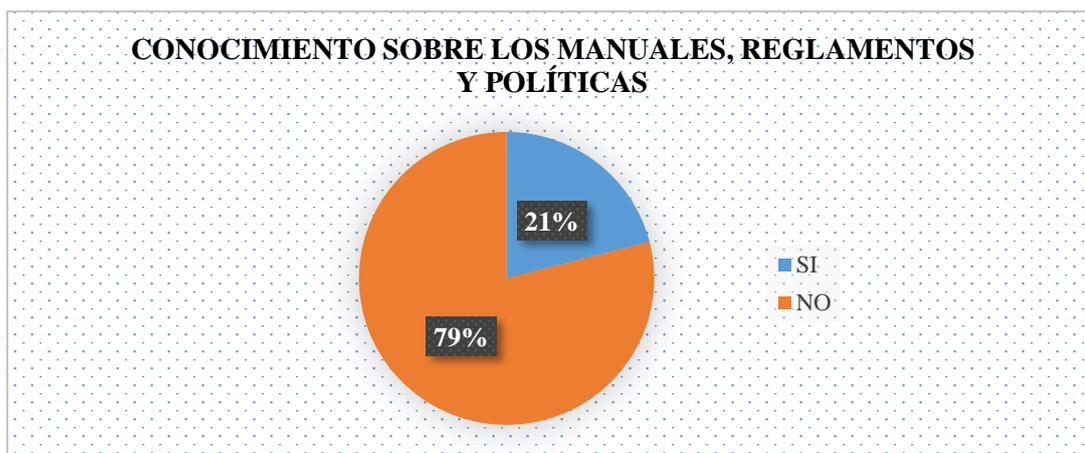


Gráfico 10-2: Conocimiento sobre los manuales, reglamentos y políticas

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

Análisis e Interpretación

En relación al gráfico 10-2 de la encuesta realizada a los integrantes de Cocinas Internacionales S.C.C, permitió determinar que a criterio del 79% de los encuestados mencionan en no tener el conocimiento de manuales, reglamentos y políticas de la empresa, mientras que el 21% manifiesta la existencia y socialización de las herramientas de gestión para el desarrollo de las tareas dentro de la organización. Los manuales y los reglamentos permiten en la organización normalizar y estabilizar las diferentes áreas y procesos, además son la plataforma sobre la que se sustenta el desarrollo económico, brinda confiabilidad en las diferentes actividades de la organización.

2.7. Idea a defender

Con la aplicación de las encuestas realizadas al personal de Cocinas Internacionales S.C.C, el proyecto planteado para la ejecución del presente trabajo de titulación es viable ya que con la aplicación de dicha técnica de investigación se ha identificado ciertos parámetros que ayudarán a solventar la problemática con la aplicación del Diseño de un Sistema de Control Interno para la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha.

CAPITULO III

3. MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Título

DISEÑO DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA EMPRESA “COCINAS INTERNACIONALES SCC.”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA.

3.2. Objetivos de la propuesta

3.2.1. *Objetivo general*

Proponer un sistema de control interno a través de la metodología del COSO III, que permita mejorar la eficiencia de la gestión en los procesos administrativos operacionales y financieros de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C

3.2.2. *Objetivos específicos*

- Poner a consideración del gerente un modelo de control, interno a través de la implementación de políticas y procedimientos que permitan mejorar los procesos de la organización.
- Entregar un documento normativo, compuesto de manual de funciones, flujograma de procesos, que permiten la optimización de recursos económicos, materiales y talento humano.
- Proporcionar a la organización una herramienta efectiva que permita mitigar los riesgos, precautelar los recursos financieros a través de una adecuada gestión.

3.3. Descripción de la empresa Cocinas Internacionales Sociedad Comercial Civil (S.C.C)



Figura 8-3:Cocinas Internacionales S.C.C

Fuente: Cocinas Internacionales S.C.C
Elaborado por: Guachambala, J. 2021

3.3.1. *Reseña histórica*

Cocinas Internacionales Sociedad Comercial Civil (S.C.C), es una empresa constituida legalmente en el Ecuador el 13 de agosto del 2018, es de nacionalidad ecuatoriana, dedicada a la fabricación de muebles, bajo la dirección de su gerente-propietario, Ingeniero Jairo Iván Ron Muñoz. En la actualidad, su planta de fabricación se encuentra ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha en las calles el Juncal N65-130 y de Los Eucaliptos. La empresa tiene como objeto principal la comercialización, importación, exportación, representación y fabricación de muebles, ventanas, puertas y modulares, cortada y secada de madera, diseño y/o decoración y remodelación de ambientes de oficinas o de residencias. En la actualidad se registran 29 empleados distribuido en diferentes áreas: administrativa, producción, ventas. Cocinas Internacionales S.C.C. Se especializa en la fabricación de muebles de cocina, closets y baños, su constante capacidad, producción y desarrollo de producto la han llevado a incursionar desde hace varios años en la producción y comercialización de otros productos como son: muebles especiales para laboratorios, hospitales, restaurantes y más. Su almacén de ventas se encuentra ubicada en la Av. República y Alemania, esquina Quito. Vía Interoceánica y Vía Intervalles. Centro Comercial Home Design Cumbayá, es aquí donde se exhiben sus diferentes diseños y productos. (S.C.C, 2019).

3.3.2. Ubicación

En la actualidad se encuentra ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, en las calles: Av. República y Alemania, esquina Quito. Vía Interoceánica y Vía Intervalles. Centro Comercial Home Design Cumbayá

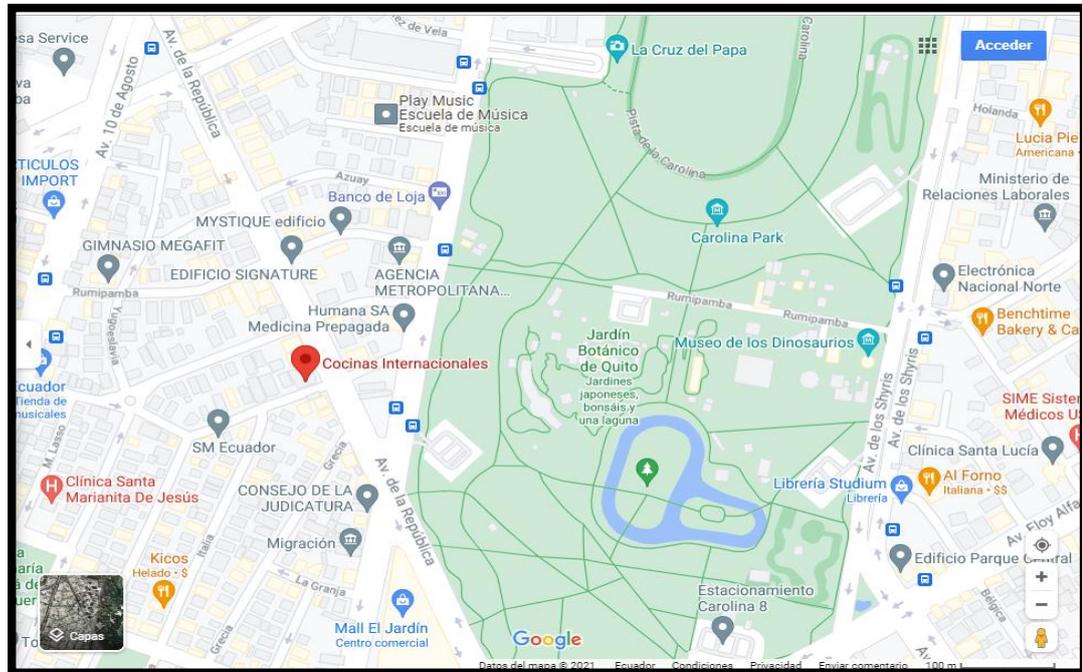


Figura 9-3: Ubicación

Fuente: Google Maps

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

3.3.3. Misión

“Somos una empresa dedicada a la producción e instalación de muebles modulares para el mercado nacional, buscando la satisfacción de nuestros clientes de forma que, reciban un producto adaptado continuamente a la evolución de sus necesidades y expectativas en términos de puntualidad y precio intentando alcanzar un alto nivel de calidad, en una relación de beneficio mutuo”. (S.C.C, 2019)

3.3.4. Visión

“Convertirnos en una empresa líder en el mercado en la producción e instalación de muebles modulares, ofreciendo productos de primera calidad, buscando la sensación de reto y compromiso, siendo reconocidos en el ámbito regional y nacional por el valor

agregado proporcionado a los clientes, por el manejo de costos competitivos, estándares de tiempo y excelente servicio.”. (S.C.C, 2019)

3.3.5. Valores éticos

Los valores en los cuales Cocinas Internacionales S.C.C fundamentará sus operaciones son:

✓ Honestidad

En el trato con los clientes, con los proveedores con todo el personal que trabaja directa o indirectamente en la empresa.

✓ Fe

Para fortalecer la cultura de la empresa. “El trabajador se siente satisfecho de su trabajo pues participa también de esta ilusión y de este esfuerzo colectivo por conseguir la misión de la empresa”.

✓ Lealtad

Para con la empresa y en el cumplimiento con los clientes.

✓ Responsabilidad

En cada una de las tareas encomendadas para beneficio de todos. (S.C.C, 2019)

3.4. Evaluación del sistema de control interno

Luego de realizar la recopilación de información acerca del Sistema de control Interno se ha procedido a la realización de cuestionarios los cuales fueron elaborados con los subcomponentes del modelo COSO III y posteriormente evaluar a la empresa Cocinas Internacionales S.C.C.

Estos cuestionarios son los más aplicados debido a su facilidad de comprensión, motivo por el cual son los más utilizados además de ayudar a encontrar las falencias con las que cuenta la empresa mediante la identificación del nivel de confianza /riesgo, lo que nos ayudará a dar solución a las diferentes problemas que presenta la organización.

MATRIZ DE CONFIANZA Y RIESGO

A continuación, se dará a conocer la fórmula utilizada en Cocinas Internacionales S.C.C. con la cual se determinó el nivel de confianza y riesgo del sistema de control interno, el cual está basado en los componentes del COSO III.

$$NC = \frac{CT}{CP} * 100$$

$$NR = 100 - NC$$

En donde:

NC: Nivel de confianza

CT: Confianza Total

CP: Confianza prevista

NR: Nivel de riesgo

La ponderación de realizó de acuerdo a la siguiente matriz:

NIVEL DE CONFIANZA

BAJO	MEDIO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
85%-50%	49%-25%	24%-5%
ALTO	MEDIO	BAJO

	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL DIRIGIDO A: GERENCIA		CCI 1/20
	NIVEL DE RIESGO		

3.4.1. Cuestionario de evaluación de control interno

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL				
N.-	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
PRINCIPIO 1: DEMUESTRA COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS				
1	¿Cocinas Internacionales S.C.C cuenta con un código de ética?		X	@ La empresa no cuenta con un código de ética
2	¿El código de ética ha sido socializado oportunamente a los empleados?		x	@ Al no contar con el código de ética no es posible esta acción
3	¿La empresa cuenta con disposiciones acerca de los patrones de integridad y conducta empresarial que se espera de cada uno de los miembros de la organización?	x		Las disposiciones acerca de los patrones de conducta son emitidas verbalmente por el gerente.
4	¿La empresa ha tomado acciones correctivas frente al incumplimiento de los principios y valores institucionales y el manejo de conflictos de interés?		X	@Se ha tomado acciones correctivas de forma empírica ya que no se ha estructurado un documento donde se conceptualice principios y valores de la empresa.
5	¿El personal tiene conocimientos sobre los comportamientos que son rechazados y que ponen en riesgo la integridad e imagen de la organización?	x		El personal tiene conocimiento sobre el comportamiento en la organización ya que se realiza una inducción previa a su contratación.
6	¿La conducta dentro de la empresa está encaminado con la práctica de valores éticos e integridad?	x		Dentro de la empresa se busca una interrelación sana entre los trabajadores con la práctica de valores éticos.
PRINCIPIO 2: EJERCE RESPONSABILIDAD DE SUPERVISIÓN				
1	¿Existe una adecuada supervisión de la alta gerencia?	x		Si existe la supervisión por parte del gerente-propietario.

	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL DIRIGIDO A: GERENCIA	CCI 2/20

2	¿La gerencia evalúa los resultados de acuerdo a los objetivos y metas establecidas?	x		
3	¿La empresa cuenta con políticas y procedimientos para la selección de directivos de la alta gerencia?		X	@ La empresa no cuenta con un proceso formal para la selección de directivos.
4	¿El gerente es independiente al dueño del negocio?		X	@ No debido a que el mismo dueño realiza las funciones de gerente.
5	¿La gerencia establece políticas y estrategias para mejorar el desempeño de la organización?		X	@ Se ha establecido políticas para mejorar el desempeño de forma verbal hacia los trabajadores.

PRINCIPIO 3: ESTABLECE ESTRUCTURA, AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

1	¿La empresa cuenta con una estructura funcional donde se encuentran definidas las responsabilidades en los diferentes niveles de la organización?		x	@ No existe una adecuada asignación de responsabilidades que delegue facultades de autorización para los diferentes procesos.
2	¿La estructura funcional es actualizada acorde a los cambios que se efectúa en la empresa?		x	@ No se cuenta con una estructura funcional en la empresa
3	¿Se concede facultades de decisión a las diferentes áreas para la toma de decisiones en asuntos que son de su competencia?		x	@ No se ha concedido facultades de decisión para la toma de decisiones en las diferentes áreas.
4	¿En la empresa se realiza la evaluación del cumplimiento de funciones y responsabilidades administrativas, financieras y operacionales del personal?		x	@ No se realiza evaluaciones para determinar el desempeño de los trabajadores

	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL DIRIGIDO A: GERENCIA	CCI 3/20
---	---	---------------------------

5	¿Las responsabilidades y funciones de los trabajadores son establecidas mediante el principio de la equidad y transparencia?		x	@ El gerente busca ser honesto y equitativo con las responsabilidades y funciones de los trabajadores por medio de la experiencia de manera empírica.
---	--	--	---	---

PRINCIPIO 4: DEMUESTRA COMPROMISO PARA LA COMPETENCIA

1	¿La empresa cuenta con un plan de capacitación permanente para mejorar las capacidades del personal?		x	@ No se realizan capacitaciones permanentes.
2	¿Al momento de incorporar al personal de la entidad se cuenta con un procedimiento para evaluar su competencia personal?		x	@ Se toma a consideración destrezas y habilidades, experiencias en trabajos anteriores.
3	¿A los trabajadores se realizan evaluaciones periódicas de sus habilidades, conocimientos y destrezas?		x	@ No existe un proceso de carácter formal para la evaluación a los trabajadores.
4	¿La empresa cuenta con políticas y procedimientos formalizados para el reclutamiento, selección del talento humano?		x	@ No existe un procedimiento formalizado para el reclutamiento del personal, solamente se realiza de manera empírica.
5	¿Los procesos de la empresa están delineados bajo políticas y procedimientos debidamente formalizados?		x	@ Los procesos de la empresa no se encuentran formalizados.

PRINCIPIO 5: HACE CUMPLIR CON LAS RESPONSABILIDADES

1	¿En la organización se realiza capacitaciones para mejorar el desempeño en cada uno de los puestos?		x	@ No se realiza capacitaciones al personal.
---	---	--	---	---

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 4/20</p>
---	---	--

2	¿Existen políticas y procedimientos para la vinculación y desvinculación del personal?	x		
3	¿Se tiene definido el proceso para la selección, vinculación del personal de la organización?	x		Se aplica un proceso, pero existe la carencia de un documento formal.
4	¿La organización tiene definido un manual de funciones que permite identificar niveles de autoridad y responsabilidad?		x	@ La empresa no cuenta con un manual de funciones.
5	¿El manual de funciones es revisado y actualizado acorde a los cambios q se efectúan en la entidad?		x	@ No se cuenta con dicho documento para su respectiva actualización.
TOTAL Σ		7	19	
<p>@ Hallazgo √ Revisado Σ Sumatoria</p>				

MATRIZ DE CONFIANZA Y MATRIZ DE RIESGO

RESPUESTAS POSITIVAS	7
RESPUESTAS NEGATIVAS	19
PONDERACIÓN TOTAL	26

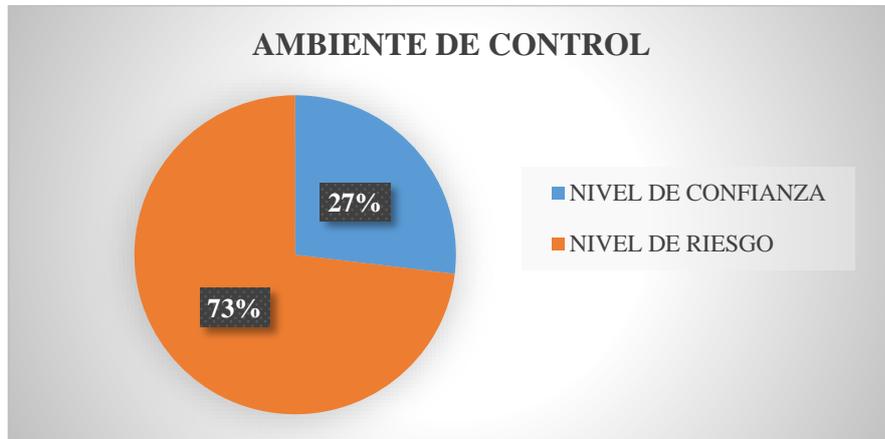
	FÓRMULA	APLICACIÓN	RESPUESTA
NIVEL DE CONFIANZA	NC= (CT/CP)*100	(7/26)*100	26.92%
NIVEL DE RIESGO	NR= (100%-%NC)	(100%-26.92%)	73.08%

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</p> <p>METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 5/20</p>
---	---	------------------------------------

NIVEL DE CONFIANZA

BAJO	MEDIO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
85%-50%	49%-25%	24%-5%
ALTO	MEDIO	BAJO

NIVEL DE RIESGO



ANÁLISIS

Con lo referente al componente ambiente de control se cuenta con un nivel de confianza bajo representado con el 27%, y un nivel de riesgo alto representado con el 73%, esto se debe a que Cocinas Internacionales S.C.C posee ciertas irregularidades que no permiten el buen funcionamiento de la organización entre las que tenemos. La inexistencia de un código de ética, la falta de un procesos formal para la selección de directivos, no se establece políticas, estrategias y capacitaciones que permitan mejorar el desempeño de la organización, además no se cuenta con una estructura funcional ocasionando una inadecuada asignación de responsabilidades, razones por la cual se evidencia la necesidad de contar con estrategias como documentos que regulen el comportamiento, las responsabilidades y funciones de quienes conforman la empresa y que permitan dar las soluciones pertinentes para mejorar las falencias que existe dentro de la organización.

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGO DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 6/20</p>
---	--	------------------------------------

COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGO				
N.-	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
PRINCIPIO 6: IDENTIFICA OBJETIVOS RELEVANTES				
1	¿La organización establece medidas de prevención y mitigación de riesgos tanto operacional como financiero?		x	@ Se establece medidas basadas en la experiencia.
2	¿La entidad determina y conoce costos reales de sus productos?	x		Hay informes contables que así lo certifican
3	¿Los objetivos de Cocinas Internacionales S.C.C, están relacionados con la misión y visión de la misma?	x		De manera empírica. Los valores corporativos son solo una declaración y no sirven de referencia para el comportamiento laboral del trabajador
4	¿La empresa cuenta con un plan de prevención del riesgo y seguridad destinados al talento humano?		x	@No se cuenta con un plan de prevención de riesgos.
5	¿Se cuenta con un plan de acción para la identificación, análisis y control de los riesgos?		x	@No existe un plan de acción para identificación, análisis y control de los riesgos.
PRINCIPIO 7: IDENTIFICA Y ANALIZA LOS RIESGOS				
1	¿El gerente-propietario esta consiente de los riesgos internos que está sujeto a la empresa?	x		El gerente conoce de la rama de trabajo y esta consiente de los riesgos que pueden producirse en la misma.
2	¿La empresa cuenta con manuales y procedimientos que permitan identificar, analizar y mitigar el impacto de los riesgos?		x	@No se cuenta con manuales y procedimientos para identificar el impacto de los riesgos.

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGO DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 7/20</p>
---	--	--

3	¿La gerencia promueve una cultura de riesgos en la organización?		x	@Se trata de difundir de forma verbal.
4	¿Se realiza un diagnóstico de los riesgos externos así como su probabilidad de ocurrencia, impacto y tolerancia?		x	@La gerencia no ha establecido un diagnóstico para identificar a los riesgos externos que se encuentra sometida la empresa.
5	¿Se cuenta con un plan de acción aprobado y documentado para dar respuesta a los riesgos identificados?		x	@No se da respuesta a los riesgos ya que no se cuenta con un plan de acción.

PRINCIPIO 8: EVALÚA EL RIESGO DE FRAUDES

1	¿La empresa cuenta con un sistema para la prevención, que permita combatir el fraude y la alteración de la información?		x	@ Se cuenta con autorización para el manejo del sistema y la información.
2	¿La empresa cuenta con políticas orientadas al mal uso de activos, corrupción y otras formas de fraude?		x	@No Se cuenta con políticas orientadas al mal uso de la información y diferentes actos de fraude.
3	¿Se cuenta con un manual de procedimientos asociados a la compra de insumos y suministros de materia prima, propias para el funcionamiento de la organización?		x	@ No existe un debido control y distribución en las compras de materiales.
4	¿La empresa cuenta con un sistema informático que permita el control de inventarios?	x		La empresa cuenta con el sistema informático MIRE que ayuda con el registro de inventarios.
5	¿Se cuenta con un manual de funciones donde se establecen las diferentes funciones y responsabilidades de cada uno de los cargos, evitando fraudes?		x	@ La empresa no cuenta con manual de funciones y responsabilidades

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</p> <p>METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGO DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 8/20</p>
---	--	--

PRINCIPIO 9.- IDENTIFICA Y ANALIZA CAMBIOS IMPORTANTES				
1	¿La empresa cuenta con proveedores alternos que permitan continuar con su operación ante el incumplimiento de algún proveedor?	x		La empresa cuenta con una base de datos de proveedores alternos mismos que entregan insumos y materiales de calidad.
2	¿Se analiza los beneficios al momento de contratar o adquirir nuevas tecnologías?	x		Se considera el punto de vista y sugerencias por parte de los trabajadores.
3	¿Se realiza un análisis previo del impacto en el sistema de control interno previo al cambio dentro de su estructura organizacional?		x	@ La empresa no cuenta con sistema de control interno.
TOTAL Σ		6	12	
<p>@ Hallazgo</p> <p>✓ Revisado</p> <p>Σ Sumatoria</p>				

MATRIZ DE CONFIANZA Y MATRIZ DE RIESGO

RESPUESTAS POSITIVAS	6
RESPUESTAS NEGATIVAS	12
PONDERACIÓN TOTAL	18

	FÓRMULA	APLICACIÓN	RESPUESTA
NIVEL DE CONFIANZA	NC= (CT/CP)*100	(6/18)*100	33.33%
NIVEL DE RIESGO	NR= (100%-%NC)	(100%-33.33%)	66.67%

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</p> <p>METODOLOGÍA: COSO III</p> <p>ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.</p> <p>COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGO</p> <p>DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 9/20</p>
---	--	--

NIVEL DE CONFIANZA

BAJO	MEDIO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
85%-50%	49%-25%	24%-5%
ALTO	MEDIO	BAJO

NIVEL DE RIESGO



ANÁLISIS

Una vez realizada la evaluación del componente evaluación de riesgos se cuenta con un nivel de confianza bajo equivalente al 33%, además se cuenta con un nivel de riesgo alto equivalente al 67%, valores que representan la falta de: medidas que permitan la prevención identificación, control y mitigación de riesgos tanto internos como externos a los que está expuesto la empresa, además no se posee un manual de procedimientos asociados a la compra de insumos y suministros de materia prima, no cuenta con un manual de funciones y además no cuenta con un sistema de control interno, razón por la cual es necesario e importante tomar acciones que permitan la prevención, manejo de los riesgos, ya que los mismos son manejados de forma empírica dentro de la organización.

	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL DIRIGIDO A: GERENCIA	CCI 10/20

COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL				
N.-	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
PRINCIPIO 10: SELECCIONA Y DESARROLLA ACTIVIDADES DE CONTROL				
1	¿La empresa pone en práctica las diferentes normas, políticas internas y externas encaminadas a garantizar su cumplimiento?		x	@ La empresa no ha establecido normas, políticas internas que ayuden al buen desenvolvimiento interno.
2	¿Los inventarios y activos fijos son revisados con frecuencia?	x		Los inventarios y activos fijos son revisados cada fin de mes con la finalidad de contar con los insumos y materiales necesarios para la actividad propia de la empresa.
3	¿La empresa realiza evaluaciones a los procesos claves con el fin de obtener un producto de calidad?		x	@ La empresa realiza inspecciones constantes con el fin de entregar productos de calidad.
4	¿La empresa cuenta y aplica los indicadores de gestión?		x	@ La empresa no aplica indicadores que permitan medir la eficiencia y eficacia en la gestión.
5	¿La gerencia ha destinado un jefe de personal que garantice el cumplimiento de responsabilidades de cada uno de los ocupantes de los puestos de trabajo?	x		Se ha designado un jefe de personal con la experiencia necesaria que garantice el cumplimiento de las responsabilidades en cada puesto de trabajo.
PRINCIPIO 11: SELECCIONA Y DESARROLLA CONTROLES GENERALES SOBRE TECNOLOGÍA				
1	¿Se cuenta con políticas de seguridad y control donde se regulan el uso de sistemas de información?		x	@ Se cuenta con disposiciones para el uso y manejo de los sistemas informáticos.

	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL DIRIGIDO A: GERENCIA	CCI 11/20
---	--	----------------------------

2	¿Se cuenta con un personal autorizado para la creación y asignación de claves y usuarios para el manejo de los sistemas de información?	x		Existe personal autorizado para el manejo de claves y usuario en el sistema informático.
3	¿La información tecnológica de la empresa está debidamente respaldado ante la pérdida de la información?	x		El programa MIRE facilita el respaldo de la información de la empresa ya que se trabaja en red y toda la información es guardada automáticamente.
4	¿Los programas informáticos contables de la empresa son actualizados en base a las necesidades que presenta la organización?		x	@ En los últimos años no se ha actualizado el programa contable.
5	¿Se realiza con frecuencia el mantenimiento a los equipos y sistemas operativos?	x		NO existe una política de mantenimiento preventivo.

PRINCIPIO 12.- SE IMPLEMENTA A TRAVÉS DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

1	¿La empresa cuenta con un plan de acción con la finalidad de fortalecer e implementar nuevos conocimientos de los trabajadores?		x	@ La empresa no ha establecido planes que permitan el enriquecimiento tanto de nuevos conocimientos como habilidades de sus trabajadores.
2	¿Se cuenta con controles y políticas contables tales como: arqueos, conciliación bancaria y recuentos físicos?		x	@ La empresa no cuenta con políticas, normativas contables establecidas pero si se realiza arqueos, conciliación bancaria y recuentos físicos.
3	¿Se cuenta con un responsable para el control de los suministros, materiales y herramientas?	x		Si existe un responsable (bodeguero).

 Cocinas INTERNACIONALES	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL DIRIGIDO A: GERENCIA	CCI 12/20
--	--	----------------------------

4	¿Las normas, políticas y procedimientos con que cuenta la empresa son actualizadas frecuentemente?	x	@ No se cuenta con normas, políticas y procedimientos.
5	¿Los controles y políticas implementadas por la organización han permitido alcanzar con los objetivos estratégicos?	x	@ Al no contar con políticas en la organización no se ha logrado concretar los objetivos establecidos.

PRINCIPIO 13.-USA INFORMACIÓN RELEVANTE

1	¿El departamento de contabilidad cuenta con un programa que garantice el cumplimiento y disponibilidad oportuna de información contable?	x	El programa contable MIRE permite realizar dichas funciones, garantizando la disponibilidad de la información contable cuando se la requiera.
2	¿Se cuenta con estándares de seguridad para la protección y procesamiento de datos?	x	@ Solo se cuenta con claves de usuario y acceso que permiten proteger la información que se maneja en la empresa.
3	¿Se cuenta con políticas y procedimientos para la recuperación de información y son actualizadas frecuentemente?	x	@ No se aplica políticas, procedimientos en el manejo de la información y el programa utilizado no es actualizado frecuentemente.
4	¿Las actividades de control implementadas son evaluadas frecuentemente con la finalidad de identificar su efectividad?	x	@ Las actividades no son evaluadas frecuentemente razón por la cual no se puede medir su efectividad.

	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL DIRIGIDO A: GERENCIA	CCI 13/20

5	¿Se generan reportes periódicamente con la finalidad de identificar y dar solución a las inconsistencias o irregularidades dentro de la organización?	x		
	TOTAL Σ	8	12	
<p>@ Hallazgo</p> <p>Σ Sumatoria</p> <p>✓ Revisado</p>				

MATRIZ DE CONFIANZA Y MATRIZ DE RIESGO

RESPUESTAS POSITIVAS	8
RESPUESTAS NEGATIVAS	12
PONDERACIÓN TOTAL	20

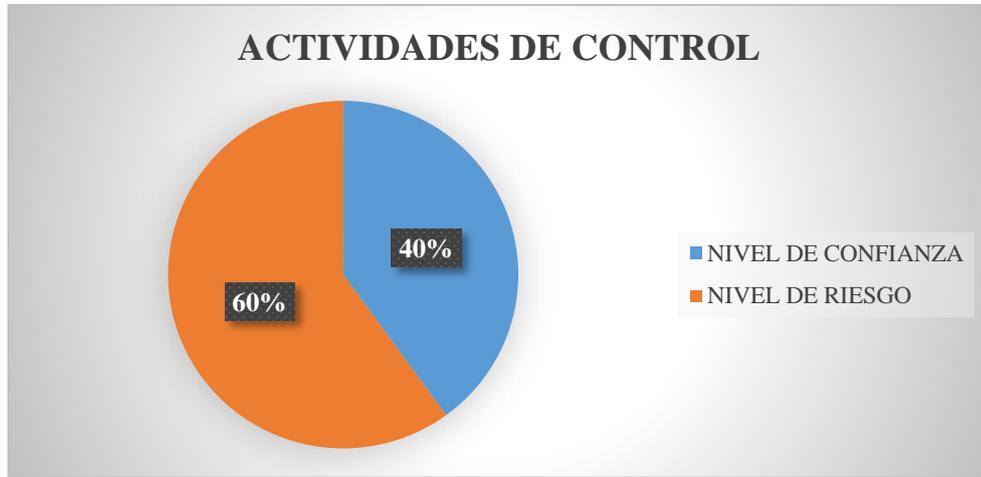
	FÓRMULA	APLICACIÓN	RESPUESTA
NIVEL DE CONFIANZA	NC= (CT/CP)*100	(8/20)*100	40%
NIVEL DE RIESGO	NR= (100%-%.NC)	(100%-40%)	60%

NIVEL DE CONFIANZA

BAJO	MEDIO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
85%-50%	49%-25%	24%-5%
ALTO	MEDIO	BAJO

NIVEL DE RIESGO

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</p> <p>METODOLOGÍA: COSO III</p> <p>ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.</p> <p>COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL</p> <p>DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 14/20</p>
---	--	---



ANÁLISIS

En el componente actividades de control se cuenta con un nivel de confianza bajo representado por el 40% y un nivel de riesgo alto con el 60%, valores que reflejan la falta de actualizaciones en los programas contables, la inexistencia de controles y políticas que no permiten regular el uso de sistemas de información, la empresa no aplica indicadores de gestión que identifiquen la eficacia con la que se está alcanzando los objetivos, no se realiza evaluaciones a los procesos claves con el fin de obtener productos de calidad, esto conlleva a la implementación de controles, procesos y políticas contables donde se manifieste un buen desarrollo y manejo de la información, además de un plan de acción para fortalecer el desempeño de los trabajadores siendo de gran importancia la aplicación de acciones correctivas y preventivas que conllevan a mejorar las actividades que se desarrollan dentro de la organización.

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: SISTEMAS DE INFORMACIÓN DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 15/20</p>
---	---	---

COMPONENTE: SISTEMAS DE INFORMACIÓN				
N.-	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
PRINCIPIO 14: COMUNICA INTERNAMENTE				
1	¿Los cambios en las políticas y procedimientos son socializados de forma permanente con todos los integrantes de la organización?		x	@ Al no existir políticas, se informa a los trabajadores a través de charlas las disposiciones a cumplir.
2	¿Son divulgados a todos los miembros de la organización las metas y objetivos y el rol que cumple cada uno de ellos para su cumplimiento?		x	@ No existe la socialización correspondiente con los miembros de la organización referente a los objetivos y metas de la empresa.
3	¿En la empresa se promueva un ambiente donde se interactúa de forma transparente y honesta entre los colaboradores?	x		Se busca implementar un ambiente laboral sano donde se interactúa con todos los trabajadores.
4	¿Se mantiene protocolos definidos para dar solución oportuna a las quejas y reclamos de los clientes?		x	@ El gerente- propietario se encarga de dar solución a quejas y reclamos por parte de los clientes.
5	¿Se dispone de canales de comunicación entre la alta gerencia y los empleados de la empresa?	x		
PRINCIPIO 15.- COMUNICA EXTERNAMENTE				
1	Se ha realizado auditorías externas de formas periódica?		x	@ No se ha realizado auditorías externas que reflejen la situación real de la organización.
2	¿Los clientes y proveedores cuentan con canales abiertos de comunicación frente a problemas, irregularidades relacionadas con la prestación del servicio?	x		Existe la comunicación directa con el gerente-propietario.

	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: SISTEMAS DE INFORMACIÓN DIRIGIDO A: GERENCIA	CCI 16/20

3	¿La empresa cuenta con canales tecnológicos de comunicación como: páginas web, blogs, redes sociales entre otras?	x		
4	¿Por parte del gerente-propietario se ha establecido un seguimiento para conocer la satisfacción de los clientes con el producto ofrecido?	x		Por parte de la empresa se establece una garantía a los productos ofrecidos con la finalidad de lograr la satisfacción de los clientes.
5	¿La empresa cuenta con un procedimiento formal para dar atención a las denuncias de proveedores y clientes?		x	@ Al existir denuncias por parte de los clientes y proveedores se procede a notificar a gerencia, pero no existe un procedimiento formal para manejar dichas situaciones.
TOTAL Σ		5	5	
@ Hallazgo √ Revisado Σ Sumatoria				

MATRIZ DE CONFIANZA Y MATRIZ DE RIESGO

RESPUESTAS POSITIVAS	5
RESPUESTAS NEGATIVAS	5
PONDERACIÓN TOTAL	10

	FÓRMULA	APLICACIÓN	RESPUESTA
NIVEL DE CONFIANZA	NC= (CT/CP)*100	(5/10)*100	50%
NIVEL DE RIESGO	NR= (100%-NC)	(100%-50%)	50%

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</p> <p>METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: SISTEMAS DE INFORMACIÓN DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 17/20</p>
---	---	---

NIVEL DE CONFIANZA

BAJO	MEDIO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
85%-50%	49%-25%	24%-5%
ALTO	MEDIO	BAJO

NIVEL DE RIESGO



ANÁLISIS

En base a los resultados obtenidos a la empresa Cocinas Internacionales S.C.C en base a lo referente en el componente sistemas de información y comunicación en donde se obtiene un nivel de confianza Bajo equivalente al 50% y un nivel de riesgo alto equivalente al 50%, estos valores reflejan que la empresa en su gran mayoría cumplen con los procesos de información administrativa y financiera, pero existen falencias a tomar en cuenta como: la falta de socialización de las metas, objetivos, políticas y procesos con los miembros de la organización, además no se cuenta con un procedimiento formal para la atención a denuncias de proveedores y clientes por lo que es necesario estructurar canales de información y comunicación en la empresa.

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</p> <p>METODOLOGÍA: COSO III</p> <p>ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.</p> <p>COMPONENTE: SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL - MONITOREO</p> <p>DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 18/20</p>
---	--	-------------------------------------

COMPONENTE: SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL - MONITOREO				
N.-	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
PRINCIPIO 16.- CONDUCE EVALUACIONES CONTINUAS Y/O INDEPENDIENTES				
1	¿La empresa cuenta con un área de auditoría interna?		x	@ No cuenta con auditor interno
2	¿Existe un responsable de la supervisión y control a los empleados durante las actividades de trabajo?	x		Existe un supervisor para las áreas de trabajo que se encarga de controlar las diferentes actividades.
3	¿La empresa cuenta con un sistema de control interno?		x	@ La empresa no cuenta con Sistema de Control Interno
4	¿La empresa realiza evaluaciones periódicas del desempeño del personal?		x	@ Simplemente se realiza supervisiones por el jefe de personal de cada área.
5	¿Para realizar las evaluaciones del personal se toma como referencia el análisis de los riesgos?		x	@ Al no establecer un diagnóstico de los riesgos no se ha establecido evaluaciones del personal.
PRINCIPIO 17.- EVALÚA Y COMUNICA DEFICIENCIAS				
1	¿Los resultados de las evaluaciones son presentadas a la gerencia?		x	@ Existen observaciones que se dan a conocer a gerencia.
2	¿Se cuenta con personal responsable que se encargue de entregar los reportes sobre las deficiencias encontradas en la empresa?	x		Al encontrar deficiencias e irregularidades el supervisor se encargan de notificar al gerente.
3	¿Se establece planes de acción orientados a corregir y/o mejorar las deficiencias presentadas como resultado de la evaluación?		x	@ Al no existir una evaluación que permita identificar deficiencias no se ha establecido planes de acción.

	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL - MONITOREO DIRIGIDO A: GERENCIA	CCI 19/20

4	¿Se comunica la gerente de una manera rápida y oportuna sobre deficiencias encontradas en las actividades propias de la organización?	x		Se comunica inmediatamente al gerente para dar solución o establecer acciones sobre las deficiencias encontradas.
5	¿Se establece un seguimiento y control a las acciones correctivas con la finalidad de identificar su eficiencia?		x	@No se establece un seguimiento y control adecuado que permita identificar la efectividad de las acciones y disposiciones implementadas.
TOTAL Σ		3	7	
@ Hallazgo √ Revisado Σ Sumatoria				

MATRIZ DE CONFIANZA Y MATRIZ DE RIESGO

RESPUESTAS POSITIVAS	3
RESPUESTAS NEGATIVAS	7
PONDERACIÓN TOTAL	10

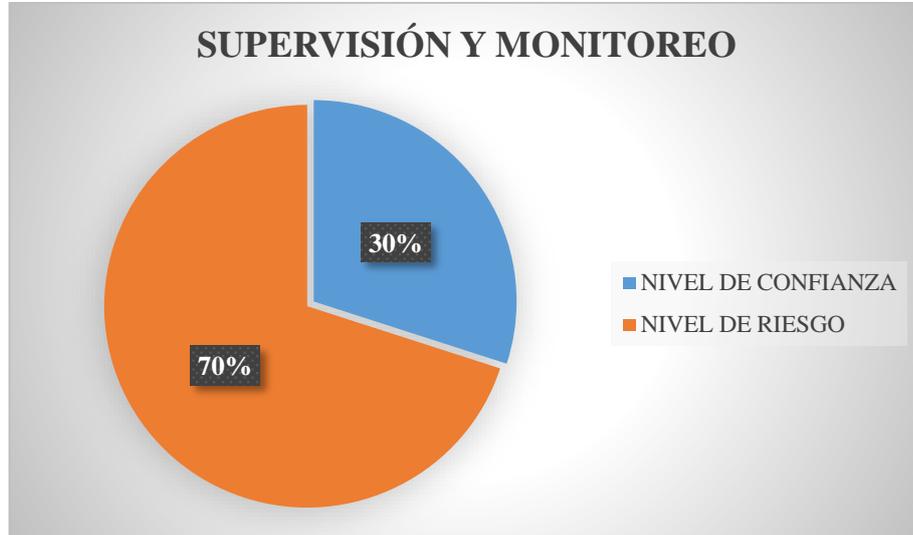
	FÓRMULA	APLICACIÓN	RESPUESTA
NIVEL DE CONFIANZA	NC= (CT/CP)*100	(3/10)*100	30%
NIVEL DE RIESGO	NR= (100%-%NC)	(100%-30%)	70%

NIVEL DE CONFIANZA

BAJO	MEDIO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
85%-50%	49%-25%	24%-5%
ALTO	MEDIO	BAJO

NIVEL DE RIESGO

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</p> <p>METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL - MONITOREO DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">CCI 20/20</p>
---	--	-------------------------------------



ANÁLISIS

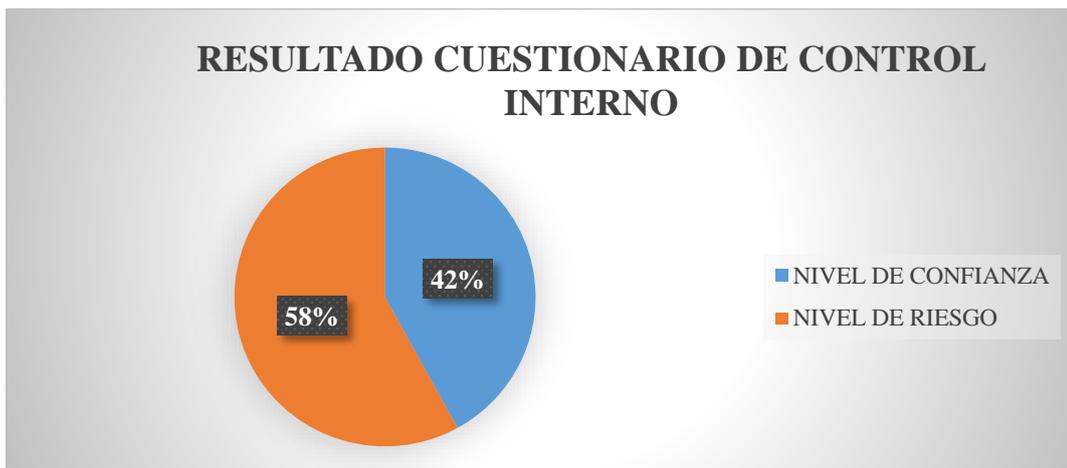
Una vez aplicado el cuestionario de control interno a la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, se identificó que el componente de supervisión y monitoreo, consta con un nivel de confianza de 30% considerado como bajo y un nivel de riesgo de 70% considerado alto, valores que reflejan la inexistencia de un sistema de control interno, además no se realiza evaluaciones periódicas para determinar el desempeño del personal ocasionando que no exista un plan de acción orientados a corregir o mejorar los riesgos y deficiencias que se presentan los diferentes procesos que se dan dentro de las actividades de la empresa.

	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO METODOLOGÍA: COSO III ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. COMPONENTE: PONDERACIÓN CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO DIRIGIDO A: GERENCIA	P/CCI 1/2

3.4.2. Ponderación de resultados del cuestionario de control interno

N.-	COMPONENTES	RESPUESTAS		TOTAL RESPUESTAS	NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
		SI	NO			
1	Ambiente de control	7	19	26	27% BAJO	73% ALTO
2	Evaluación de riesgo	6	12	18	33% BAJO	67% ALTO
3	Actividad de control	8	12	20	40% ALTO	60% BAJO
4	Información y comunicación	5	5	10	50% ALTO	50% BAJO
5	Monitoreo	3	7	10	60% MEDIO	40% MEDIO
TOTAL				84	42 %	58%

Fuente: Cuestionario de control interno
 Elaborado por: Guachambala, J. 2020



Resultado:

Nivel de confianza: Bajo

Nivel de riesgo: Alto

	<p align="center">CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</p> <p>METODOLOGÍA: COSO III</p> <p>ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.</p> <p>COMPONENTE: PONDERACIÓN</p> <p>CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO</p> <p>DIRIGIDO A: GERENCIA</p>	<p align="center">P/CC1 2/2</p>
---	---	-------------------------------------

ANÁLISIS:

A continuación, se establece los resultados de la evaluación de control interno a la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, mismos que se sustentan en el COSO III. El análisis ha permitido identificar la realidad de la organización en los procesos internos, para ello se aplicó el método de cuestionario de Control Interno, donde se dio a conocer un nivel de riesgo y confianza para cada uno de los componentes obteniendo así los siguientes resultados de manera general: El nivel de confianza “bajo” está representado por el 42% y un nivel de riesgo “alto” con un 58%, porcentajes obtenidos por la totalización de los diferentes componentes, los resultados dan a entender los riesgos al que se encuentra expuesto la empresa y surge la necesidad de implementar ciertas políticas, manuales, procedimientos de control interno los cuales ayudan a tener un mejor control de los riesgos, tanto internos como externos que la empresa está sometida, buscando así su solución de una manera más rápida, oportuna que permita elevar el nivel de confianza en las diferentes áreas y procesos que se lleva a cabo dentro de la organización.

3.4.3. Informe del cuestionario de control interno

Cocinas Internacionales S.C.C Informe del Cuestionario de Control Interno

A continuación, se dará a conocer los riesgos a los que se enfrenta Cocinas Internacionales S.C.C mediante el informe realizado, luego de la aplicación del cuestionario de control interno basado en el COSO III, el mismo que ayudará a buscar soluciones a las mismas.

A continuación, se detallan las debilidades encontradas en Cocinas Internacionales S.C.C

1. No cuenta con un código de ética
2. No ha tomado acciones correctivas frente al incumplimiento de los principios y valores institucionales y el manejo de conflictos de interés
3. No establece políticas y estrategias para mejorar el desempeño de la organización
4. No cuenta con una estructura funcional
5. No realiza la evaluación del cumplimiento de funciones y responsabilidades administrativas, financieras y operacionales del personal
6. No cuenta con un plan de capacitación permanente para el personal
7. No cuenta con políticas y procedimientos formalizados para el reclutamiento, selección del talento humano
8. No cuenta con un manual de funciones
9. No cuenta con un plan de acción para la identificación, análisis y control de los riesgos
10. No cuenta con un sistema para la prevención de riesgos
11. No cuenta con políticas orientadas al mal uso de activos, corrupción y otras formas de fraude
12. No cuenta con un manual de procedimientos asociados a la compra de insumos y suministros de materia prima
13. No realiza evaluaciones a los procesos claves
14. No cuenta con indicadores de gestión
15. No hay actualizaciones en los programas informáticos contables
16. No son divulgados a todos los miembros de la organización las metas y objetivos
17. No se ha realizado auditorías externas de forma periódica
18. No cuenta con un procedimiento formal para dar atención a las denuncias de proveedores y clientes
19. No cuenta con un área de auditoría interna
20. No cuenta con un sistema de control interno

21. No se establece un seguimiento y control a las acciones correctivas con la finalidad de identificar su eficiencia

Al encontrar las debilidades mencionadas se procede a implementar un sistema de control interno, el mismo que tiene como fin reducir los riesgos con los que la empresa cuenta, dicho sistema está diseñado según los 5 componentes que forman el COSO III los mismos que son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y monitoreo.

Implementación del Sistema de Control Interno según la metodología del COSO III.

Ambiente de Control

Dentro de este componente se busca una buena presentación de la organización, por lo que se considera es el principal, debido a que es la imagen de la empresa.

En el cual se procederá a realizar lo siguiente:

- Implementación de un código de ética

El mismo que tiene como fin implementar un ambiente en donde haya trabajo en equipo, fomentando así la unión y equidad mismas que ayudan a crear un fin en común y permiten el crecimiento de la empresa.

- Diseñar un organigrama estructural y funcional

Dicho organigrama está estructurado de acuerdo a quienes conforman la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, el mismo que está de acuerdo al nivel jerárquico siendo la parte principal el gerente hasta cada uno de sus trabajadores. Dicho organigrama estructural y funcional ayudará a tener un mejor control y organización dentro de la empresa.

- Evaluación del desempeño laboral

Se realizará evaluaciones al personal en los diferentes niveles, con lo que se desea alcanzar un mejor desenvolvimiento laboral y un crecimiento de la empresa, esto se realizará con la ayuda de gerencia.

Evaluación de Riesgos

En este componente se podrá identificar los posibles riesgos que atenten contra la empresa, razón por la cual se buscará mitigar ciertos riesgos.

En el cual se procederá a realizar lo siguiente:

- Matriz de riesgo

Nos ayudará dando a conocer los posibles riesgos que se presenten en la empresa, los mismos que se buscará mitigar y serán puestos a consideración a la persona que sea encargada de tomar acciones necesarias para dar posibles soluciones a los riesgos que la empresa se encuentra expuesta.

Actividades de Control

Este componente nos ayudará a que todas las funciones realizadas sean las adecuadas evitando así posibles riesgos.

En el cual se procederá a realizar lo siguiente:

- Manual de funciones

Este manual ayudará a delegar funciones a los empleados, así como a desenvolverse de mejor manera en su puesto de trabajo, llevando una adecuada organización dentro de las actividades que cada empleado debe realizar de acuerdo con las actividades asignadas.

- Políticas de talento humano

Son todos los criterios que tienen como fin una acción a realizar, dando realce al gerente ya que es la única persona quien tiene la autoridad para la toma de decisiones. Además, dichas políticas son una guía que ayudan a mejorar la organización dentro de la entidad.

- Flujogramas de procesos

Son guías que ayudarán a cumplir de una forma ordenada todas las actividades que se deben llevar a cabo dentro del proceso o trabajo a realizar.

Información y Comunicación

Este componente nos ayuda a tener una mejor comunicación con todas las áreas, facilitando que la información y comunicación sea verídica y confiable.

En el cual se procederá a realizar lo siguiente:

- Implementación de mecanismo para la obtención de información

Cocinas Internacionales S.C.C. debe contar con una tecnología de punta que ayude a tener una información más confiable. Dicha información debe presentar por escrito.

- Análisis a la comunicación interna

El gerente debe implementar y canalizar un ambiente e comunicación en donde los empleados tengan la potestad de manifestar diferentes inquietudes, así como los resultados que se presentan.

Actividad de Monitoreo o Supervisión

Este componente es el encargado de verificar que los componentes anteriores cumplan con todas las actividades que han de realizarse.

- Evaluaciones continuas

La misma que debe ser realizada por el gerente, asegurándose así el cumplimiento de todas las actividades realizadas en la empresa Cocinas Internacionales S.C.C

- Supervisión de actividades

El gerente es el encargado de revisar todas las actividades a realizarse, esto permitirá detectar posibles riesgos a los que este expuesta la organización.

3.5. Implementación del cuestionario de control interno según la metodología del COSO III

3.5.1. *Ambiente de control*

3.5.1.1. *Código de ética*

El presente código de ética está dirigido a todos quienes conforman Cocinas Internacionales S.C.C., el mismo que consta de visión, misión, valores organizacionales, los mismos que servirán como guía para el correcto desempeño organizacional dentro de la empresa.

 <p>Cocinas INTERNACIONALES</p>	<p>COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. CÓDIGO DE ÉTICA</p>	<p>CE 1/8</p>
---	---	---------------------------------

Introducción

Cocinas Internacionales S.C.C es una empresa dedicada a la fabricación de muebles de madera las mismas que son elaboradas para oficinas, talleres, restaurantes, etc., la cual busca satisfacer a sus clientes mediante un buen servicio, brindándoles confianza y seguridad.

A continuación, se define el código de ética, el mismo que será de gran importancia en el sistema de control interno de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, en donde se constituye los parámetros que se llevarán a cabo dentro de la empresa los mismo que estarán enfocados en el comportamiento ético de quienes forman la empresa, clientes y la sociedad en general.

El código de ética establecerá pautas, parámetros, directrices los mismos que deben ser cumplidos a cabalidad en la empresa Cocinas Internacionales S.C.C., el mismo que será de suma importancia para llevar una adecuada organización dentro de la entidad.

Objetivo

El presente código de ética tiene como objetivo ser una guía la misma que ayude a dar un servicio de calidad a la clientela mediante implementación de políticas, principios los mismos que deberán ser cumplidos por todo el personal de la entidad.

Alcance

El código de ética está realizado para todos quienes conforman la empresa Cocinas Internacionales S.C.C

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. CÓDIGO DE ÉTICA	CE 2/8
---	---	-------------------

Valores organizacionales

Los valores en los cuales Cocinas Internacionales S.C.C fundamentará sus operaciones son:

✓ **Honestidad**

Determina una conducta recta y confiable en el desarrollo de las actividades, el trato con los clientes, proveedores y todo el personal que trabaja directa o indirectamente en la empresa.

✓ **Puntualidad**

El cumplimiento de las responsabilidades según lo previsto de acuerdo a tiempos y plazos establecidos, con los clientes, proveedores y colaboradores fomentando así la cultura empresarial.

✓ **Trabajo en equipo**

Establecer un liderazgo y compromiso compartido respetando las ideas y los diferentes puntos de vista, encaminados al enriquecimiento y fortalecimiento mutuo en donde se valora el trabajo y esfuerzo.

✓ **Calidad**

Establecer un emblema que identifique a la organización, buscar la calidad de nuestros colaboradores, procesos y productos, satisfaciendo las expectativas y exigencias de nuestros clientes

✓ **Respeto**

El respeto con los clientes, proveedores, competencia estableciendo lineamientos de actuación cumpliendo con las normas y políticas internas para el buen compañerismo y un excelente clima laboral.

 <p>Cocinas INTERNACIONALES</p>	<p>COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. CÓDIGO DE ÉTICA</p>	<p>CE 3/8</p>
---	---	---------------------------------

✓ **Innovación**

Se busca la ventaja competitiva a través de la mejora continua por medio del análisis, investigación y creatividad que permita ser líderes en la prestación de servicios.

✓ **Lealtad**

La fidelidad, compromiso de los empleados con la empresa, clientes, impulsando la reciprocidad y la lealtad organizacional implementando como un atributo de la organización.

✓ **Responsabilidad social**

El compromiso consiste con el cuidado del medio ambiente, el uso racional y responsable de los recursos considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales que permitan contribuir a la construcción del bien común



Figura 10-3: Valores organizacionales
Fuente: Cocinas Internacionales S.C.C (2021) Valores organizacionales
Elaborado por: Guachambala, J. 2020

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. CÓDIGO DE ÉTICA	CE 5/8
---	---	-------------------------

Pautas éticas y conducta personal

En relación al Gerente

- Tener una buena comunicación con todos los integrantes que conforman la empresa
- Implantar objetivos a corto, mediano y largo plazo los mismos que deben tener como meta ayudar al crecimiento de la empresa.
- Aceptar todos los puntos de vista y recomendaciones que manifiesten el personal de la empresa.
- Tener conocimiento de todas las actividades que se llevan a cabo dentro y fuera de la entidad.
- Todas las disposiciones que se lleven a cabo deben ser aprobadas por todos quienes conforman la entidad evitando así favoritismos.
- Dar a conocer la situación económica y financiera de la entidad, salvaguardando su confidencialidad.
- Dar a conocer acerca del código de ética a todos quienes conforman la entidad y fomentar el cumplimiento del mismo.
- Comunicar de forma continua y oportuna la situación administrativa, económica y financiera de la empresa, de ser el caso establecer acciones preventivas, correctivas a los problemas que presente la organización.
- La selección y reclutamiento del personal idóneo el mismo que se realizará de forma justa y sin favoritismos.
- Entregar información relevante y confiable de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C a los auditores quienes tienen que cumplir con su obligación de presentar informes de una forma íntegra y transparente.
- Velar por la veracidad de la información financiera y no financiera que se desarrolla y se proporciona en la empresa.
- Cumplir con los pagos a trabajadores, proveedores, etc., estimulando así a un mejor desempeño dentro de la entidad.

- Dar cumplimiento a las leyes, reglamentos y resoluciones vigentes a las que se encuentra sometida la empresa.
- Constatar el cumplimiento de las diferentes obligaciones a los organismos de control (SRI, IESS, etc.).

En relación a los Empleados

- Fomentar el cumplimiento de políticas y reglamentos que rigen dentro de la empresa, y las regulaciones vigentes en el país.
- Velar por la seguridad e integridad de los trabajadores, aplicando implementos y medidas de seguridad laboral.
- Demostrar interés a los requerimientos de los trabajadores.
- Evitar acosos dentro del trabajo, el empleado merece un ambiente sano y tranquilo, mejorando así la productividad.
- Incentivar a los empleados a realizar su trabajo de una forma eficaz y eficiente, estimulando con reconocimientos por parte del trabajo realizado.
- Tomar en cuenta sugerencias que dan los empleados que permitan la toma de decisiones correctivas y las falencias que se podrían presentar dentro de la entidad.
- Velar y proteger información confidencial de los empleados.
- Tratar a los trabajadores sin discriminación alguna ya sea por raza, religión, edad, nacionalidad, sexo es decir fomentar la equidad e igualdad con el equipo de trabajo.

En relación a los Proveedores

- Tener una buena comunicación con los proveedores la misma que sea honesta, sincera sobre todo ética.
- Elegir al proveedor por el servicio que nos presta, mas no por obtener comisiones mucho menos por favoritismos o relaciones personales.
- Cuidar la imagen de la empresa, pagando a tiempo a proveedores sin retrasos en el día que se ha establecido para cancelar por el servicio dado.
- Revisar la mercadería recibida por parte de los proveedores hacia nuestra empresa, evitando así problemas a corto, mediano y largo plazo.

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. CÓDIGO DE ÉTICA	CE 7/8
---	---	-------------------------

- Practicar y fomentar un ambiente por el cual se obtenga descuentos y promociones en la compra de materia prima

En relación a los Clientes

- Tener una buena comunicación afectuosa, honesta, cordial con los clientes.
- Vigilar que los productos a ofrecerse sean de calidad, satisfaciendo así las necesidades de los clientes.
- Cumplir de una manera profesional los contratos y obligaciones a realizarse por parte de la empresa.
- Fomentar valores tales como: puntualidad, honestidad y respeto en la entrega de productos o la prestación de servicios hacia los clientes.
- Dar una atención adecuada a los clientes de forma que los clientes se sientan a gusto con el trato recibido por parte del personal de la empresa.
- Velar por cumplir de forma responsable la entrega de los productos generando así confianza
- Todos los productos ofrecidos en la empresa deben ser acorde a los precios que estén establecidos en el mercado, estimulando así a que las personas se acerquen con confianza a nuestra empresa.
- Aplicar un proceso de cobro y facturación, evitando así quejas y reclamos que se pueden dar por cobros duplicados a los clientes de Cocinas Internacionales S.C.C.

En relación a la Competencia

- Procurar competir con las demás empresas de una manera justa y leal sin afectar ningún sector del mercado, estableciendo metas que ayuden al crecimiento continuo de la empresa.
- Llamar la atención de clientes a través del crecimiento notorio y por la buena reputación que la empresa Cocinas Internacionales S.C.C., alcance por sus productos y buenos servicios al público.
- No hacer uso de medios que de una u otra manera actúen de forma desleal frente a la competencia, ganarse las contrataciones por méritos propios es decir de una forma justa demostrando el alcance y prestigio de la empresa.
- Fomentar la competencia ética y valores profesionales tales como: la responsabilidad, honestidad, ética profesional.

 <p>Cocinas INTERNACIONALES</p>	<p>COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. CÓDIGO DE ÉTICA</p>	<p>CE 8/8</p>
---	---	---------------------------------

En relación a la Sociedad

- Contribuir al crecimiento económico del país a través del pago de impuestos de las entidades reguladoras del Estado tales como: SRI, GAD y demás organismos de control que regulen a la empresa.
- Procurar la protección del medio ambiente con la práctica de métodos, procesos y la aplicación de medidas que ayuden a la sostenibilidad, preservación y cuidado de la naturaleza.

3.5.1.2. *Organigrama estructural*

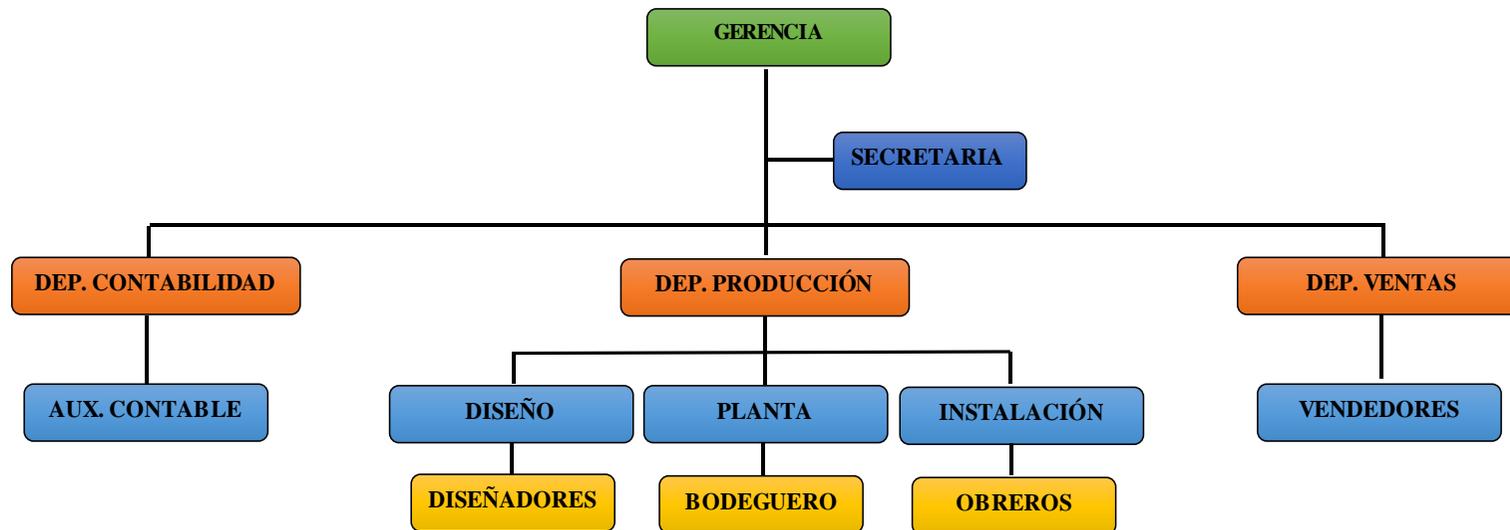


Gráfico 11-3: Organigrama funcional.

Fuente: Propuesta

Elaborado por: Guachambala, J. 2020

3.5.1.3. Capacitación y evaluación al desempeño laboral

Con el propósito de mejorar el desempeño de la organización a continuación se dará a conocer el programa de capacitación el mismo que se realizará 2 veces al año a todos quienes conforman la empresa Cocinas Internacionales S.C.C.

Las capacitaciones a realizarse serán dadas a conocer una semana antes de su elaboración. Además de dar a conocer a todos los participantes los temas a tratar por medio de un documento.

Cocinas Internacionales S.C.C

Programa de capacitaciones 2021

I. Datos informativos

Razón social de la empresa: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C

Actividad económica: Fabricación de muebles de madera y sus partes del hogar.

Número de personas: 29

II. Objetivo

Ayudar al crecimiento de la empresa mediante el fortalecimiento y el desarrollo de nuevos conocimientos recibidos por cada uno de los integrantes de la organización.

III. Actividades a ejecutar

Tabla 12-3: Programa de capacitaciones 2021

TEMA	FECHA	ACTIVIDADES	RECURSOS	DIRIGIDO A
Manual de funciones	02/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Indicaciones • Socialización del manual de funciones • Detalle de funciones y responsabilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Tecnológicos 	Gerente
Servicio al cliente	03/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Instrucciones • Trabajo en equipo • Actitud de calidad en el servicio 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Tecnológicos 	Vendedor Secretaria
Normas tributarias	04/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Indicaciones • Explicación temas tributarios • Actualización de porcentajes de retención • Aclaración dudas acerca de temas tratados 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Tecnológicos 	Contabilidad
Excel avanzado, Interpretación de planos	05/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Indicaciones • Excel básico • Interpretación de planos • Aclaración de dudas 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Tecnológicos 	Diseñador
Control Interno	08/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Indicaciones • Metodología del COSO • Riesgos internos • Riesgos externos 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Tecnológicos 	Todo el personal
Prevención de riesgos	09/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Instrucciones • Identificar posibles riesgos • Solución de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Tecnológicos 	Todo el personal

Fuente: Elaboración propia

Elaborado por: Guachambala, J. 2021

Evaluaciones

Una vez realizada la capacitación se procederá a una evaluación, la misma que demostrará si hay beneficios o resultados positivos que corroboren la realización de las mismas.

Capacitaciones

Las capacitaciones se realizarán de acuerdo a lo establecido, además serán de acuerdo a la necesidad que cada área de trabajo. El gerente será quien esté a cargo de las mismas ya que con esto buscará un mejor desenvolvimiento dentro de la organización por parte de todas las personas que la conforman.

3.5.2. *Evaluación del riesgo*

3.5.2.1. *Matriz de riesgo*

N	RIESGO	CONSECUENCIA	CALIFICACIÓN DE RIESGO	RESPONSABLE	POLÍTICA DE MITIGACIÓN DE RIESGO
1	No cuenta con un código de ética	Al no contar con un código de ética no se puede controlar el comportamiento del personal en la empresa, ocasionando mala conducta, pérdida de respeto, infracciones, situaciones que reducen los niveles de productividad de los empleados.	Medio	Gerente	Se formulará y se desarrollará un código de ética de acuerdo a las necesidades de la empresa además se sociabilizará a todo el personal.
2	No ha tomado acciones correctivas frente al incumplimiento de los principios y valores institucionales y el manejo de conflictos de interés.	Al no tomar acciones correctivas en la empresa los empleados no acatan la filosofía que conlleva la aplicación de principios y valores ocasionando que exista una desorganización en la empresa.	Medio	Gerente	El gerente es el encargado de tomar acciones correctivas las mismas que consten de principios valores y estas serán documentadas y socializadas a todos los integrantes de la organización.
3	No establece políticas y estrategias para mejorar el desempeño de la organización	La falta de políticas y estrategias ocasionan el incumplimiento de las metas y objetivos por ende el desempeño de la organización es precario.	Alto	Gerente	Se analizará y establecerá políticas y estrategias las mismas que buscarán ser aplicadas por todos quienes conforman la organización.

N	RIESGO	CONSECUENCIA	CALIFICACIÓN DE RIESGO	RESPONSABLE	POLÍTICA DE MITIGACIÓN DE RIESGO
4	No cuenta con una estructura funcional.	Al no contar con estructura funcional no se tiene definida los niveles o la jerarquía de cada uno de los cargos de los empleados.	Alto	Gerente	Se elaborará la estructura funcional y estructural la misma que sea de acuerdo al orden jerárquico siendo el gerente el principal y terminando en sus empleados.
5	No realiza la evaluación del cumplimiento de funciones y responsabilidades administrativas, financieras y operacionales del personal.	Al no realizar evaluaciones no se puede cerciorar del cumplimiento de las diferentes actividades, así como de las responsabilidades que recaen a los empleados.	Medio	Gerente	Se formulará e implementará las respectivas evaluaciones a todos quienes conforman Cocinas Internacionales S.C.C asegurando el cumplimiento de las actividades y responsabilidades asignadas.
6	No cuenta con un plan de capacitación permanente para el personal.	Al no contar con un plan de capacitación el personal presenta deficiencias de conocimientos y falta de actualizaciones para la utilización de nuevos procesos y tecnologías.	Alto	Gerente	Se realizará capacitaciones periódicas con las que se busca resultados positivos y sean de gran aportación y beneficio para el cumplimiento de las metas que persigue la organización.
7	No cuenta con políticas y procedimientos formalizados para el reclutamiento, selección del talento humano.	Al no contar con políticas y procedimientos la empresa está sujeta a pérdidas de tiempo, imagen, dinero, clima laboral ya que no se contara con los candidatos idóneos para suplir en un puesto de trabajo.	Alto	Gerente	Se establecerá para el reclutamiento y selección del talento humano las mismas que conllevan a elegir al candidato más idóneo.

N	RIESGO	CONSECUENCIA	CALIFICACIÓN DE RIESGO	RESPONSABLE	POLÍTICA DE MITIGACIÓN DE RIESGO
8	No cuenta con un manual de funciones	Existe el desconocimiento y la duplicidad de las actividades a realizar por parte del personal de la empresa.	Alto	Gerente	Se diseñará y se pondrá en práctica el manual de funciones el mismo que contará con todas las actividades que cada integrante de la empresa debe realizar
9	No cuenta con un plan de acción para la identificación, análisis y control de los riesgos	Falta de conocimientos y posibles situaciones a los riesgos a los que la empresa está expuesto, ocasionando incertidumbre y amenazas para el desarrollo económico.	Medio	Gerente	Se establecerá un plan que permita la identificación, análisis y control de posibles riesgos a los que la empresa está sujeta
10	No cuenta con un sistema para la prevención de riesgos	Las operaciones realizadas dentro y fuera de la organización son vulnerables y no permiten anticipar diversas amenazas que se presentan en las operaciones diarias de la empresa.	Alto	Gerente	Se elaborará medidas que ayuden a prevenir y sobrellevar los riesgos a los cuales la empresa está expuesta.
11	No cuenta con políticas orientadas al mal uso de activos, corrupción y otras formas de fraude	La falta de políticas y el uso de activos recae en actos de corrupción y fraude mismos que ocasionan pérdidas en la empresa.	Alto	Gerente	Establecer políticas que ayuden a evitar posibles escenarios de fraudes y actos de corrupción en la entidad.

N	RIESGO	CONSECUENCIA	CALIFICACIÓN DE RIESGO	RESPONSABLE	POLÍTICA DE MITIGACIÓN DE RIESGO
12	No cuenta con un manual de procedimientos asociados a la compra de insumos y suministros de materia prima.	El no contar con un manual que regulan los procesos para la compra de materia prima repercute en la falta de materiales en bodega, incumplimiento con órdenes de compra.	Medio	Bodega	Establecer diferentes flujogramas donde se identificará los procedimientos que se llevará a cabo en una compra, esto ayudará a mejorar la organización de los materiales adquiridos.
13	No realiza evaluaciones a los procesos claves.	Desconocimiento de procesos con mayor relevancia en la entidad.	Medio	Gerente	Realizar evaluaciones a los procesos claves que permitan la toma de decisiones, si existen irregularidades o falencias que afecten el desenvolvimiento de las actividades.
14	No cuenta con indicadores de gestión.	La empresa no aplica indicadores que permitan medir la eficiencia y eficacia de la gestión, así como de los recursos económicos, materiales y talento humano.	Medio	Gerente	Aplicar indicadores de gestión los mismos que ayuden a medir eficiencia y eficacia en la empresa, además posibilitan conocer el desempeño de los diferentes procesos y facilita la toma de decisiones.
15	No hay actualizaciones en los programas informáticos contables.	En la empresa no se ha actualizado el programa informático contable, lo que no ha permitido optimizar el funcionamiento del software.	Medio	Gerente	Implementar un programa informático actualizado en la empresa el mismo que ayude con el ahorro de tiempo, recursos y el resguardo de la información.

N	RIESGO	CONSECUENCIA	CALIFICACIÓN DE RIESGO	RESPONSABLE	POLÍTICA DE MITIGACIÓN DE RIESGO
16	No son divulgados a todos los miembros de la organización las metas y objetivos	La falta de comunicación provoca que los miembros de la organización ignoren y con ello no se cumplan las metas y objetivos preestablecidos.	Bajo	Gerente	Se dará a conocer las metas y objetivos que persigue la organización a cada uno de los miembros que conforman la empresa.
17	No se ha realizado auditorías externas de formas periódica	El desconocimiento del estado en el que se encuentra la empresa, así como la razonabilidad de la información de los estados financieros.	Medio	Gerente	Realizar auditorías externas en la entidad que permitan la razonabilidad, confiabilidad de los estados financieros y faciliten la toma de decisiones en pro de la organización.
18	No cuenta con un procedimiento formal para dar atención a las denuncias de proveedores y clientes	Desconocimiento de quejas y reclamos que los proveedores y clientes tengan hacia la empresa.	Medio	Gerente	Se establecerá políticas para atender quejas y reclamos que tienen proveedores y clientes hacia los servicios prestados o adquiridos por parte de la empresa.
19	No cuenta con un área de auditoría interna	El no contar con un área de auditoría interna ha limitado a identificar fortalezas y debilidades, procedimientos y la rentabilidad de la empresa.	Medio	Gerente	Establecer un área de auditoría interna la misma que ayudará a llevar un mejor control de las actividades realizadas en la organización.

N	RIESGO	CONSECUENCIA	CALIFICACIÓN DE RIESGO	RESPONSABLE	POLÍTICA DE MITIGACIÓN DE RIESGO
20	No cuenta con un sistema de control interno.	No existe un control adecuado de las actividades que se realizan en la empresa.	Alto	Gerente	Se diseñará un sistema de control interno el mismo que ayude a reducir los riesgos, cumplir con las metas y objetivos, lograr la eficiencia y eficacia en los procesos y promover el desarrollo de la organización.
21	No se establece un seguimiento y control a las acciones correctivas con la finalidad de identificar su eficiencia.	No se puede contrarrestar ciertas actividades que se presenten en la organización porque no se ha establecido un seguimiento adecuado.	Medio	Gerente	Implementar medidas que ayuden a dar un seguimiento adecuado y comprobar la efectividad de las acciones correctivas que se ha establecido.

3.5.3. Actividades de control

3.5.3.1. Manual de funciones

MANUAL DE FUNCIONES

El manual de funciones es un documento que sirve como guía, donde se describen las funciones, competencias y responsabilidades de los diferentes puestos de trabajo, se justifica su existencia ya que permite una mejor segregación de funciones, fomentando la eficiencia y eficacia dentro de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C.

Objetivos

- Puntualizar de una manera clara y precisa las funciones y competencias de los integrantes de la empresa
- Establecer diferentes líneas de autoridad y responsabilidad evitando así la duplicidad de funciones en las diferentes áreas de trabajo
- Mejorar el desempeño de la empresa con una correcta distribución de trabajo en base a la formación, conocimientos y experiencia de los trabajadores

NIVEL JERÁRQUICO	PUESTO DE TRABAJO
Nivel Ejecutivo	Gerente General
Nivel Asesor	Contador
Nivel Operativo	Diseñadores Bodeguero Obreros Vendedores
Nivel Apoyo	Auxiliar Contable Secretaria

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. MANUAL DE FUNCIONES	MF 2/25
---	---	--------------------------

SÍNTESIS DEL PUESTO

Administrar, supervisar y controlar las diferentes actividades de la empresa a través de normas, planes y políticas de gestión administrativa y financiera que ayuden al crecimiento de la empresa mediante el cumplimiento de objetivos propuestos.

EMPRESA	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.
PUESTO	GERENTE GENERAL

RESPONSABILIDAD DEL PUESTO ACTIVIDADES/TAREAS/RESPONSABILIDAD	GRADO DE RELEVANCIA
<ul style="list-style-type: none"> Ser el representante legal de la empresa. Aplicar métodos y estrategias para el cumplimiento de la misión y visión de la empresa. Evaluar, controlar el desempeño y el cumplimiento de la función de los subordinados. Formular, desarrollar y evaluar los diferentes planes y proyectos a realizarse en la organización. Velar por el buen uso de los recursos económicos y financieros que posee la entidad. Fomentar el compañerismo y un ambiente sano entre trabajadores, proveedores y clientes de la organización. Definir objetivos a corto mediano y largo plazo encaminados al desarrollo y crecimiento de la empresa. Dar solución a los problemas que se presenten en la organización ya sean de carácter financiero, administrativo, contable, etc. Trabajar por el prestigio y porvenir de la organización a fin de consolidar un futuro prometedor. Conocer y verificar la información de los estados financieros donde existan claridad, objetividad y fiabilidad para la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Alto

REQUISITOS DEL PUESTO

FORMACIÓN BÁSICA: Título en Administración de empresas o carreras afines.

OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- **Requisito de experiencia:** 3 años en cargos similares

Formación/Cursos o Seminarios

- Excel
- Contabilidad

Idioma: Español

Edad: 25-40 años

Género: Masculino- Femenino

Nivel: Ejecutivo

COMPETENCIAS	DESARROLLADA	ALTA	MEDIA	BAJA
	A	B	C	D
Liderazgo	x			
Trabajo en equipo		x		
Responsabilidad	x			
Honestidad	x			
Tener una visión	x			
Conocimiento	x			
Integridad		x		
Innovación		x		
Seguridad	x			
Compromiso	x			
Adaptabilidad	x			
Iniciativa	x			

COMPETENCIAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
• Liderazgo	• GRADO A
• Trabajo en equipo	• GRADO B
• Responsabilidad	• GRADO A
• Honestidad	• GRADO A
• Tener una visión	• GRADO A
• Conocimiento	• GRADO A
• Integridad	• GRADO B
• Innovación	• GRADO B
• Seguridad	• GRADO A
• Compromiso	• GRADO A
• Adaptabilidad	• GRADO A
• Iniciativa	• GRADO A

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. MANUAL DE FUNCIONES	MF 5/25
---	---	--------------------------

SÍNTESIS DEL PUESTO

Verificar la información de la situación económica y financiera de la empresa para la elaboración de los estados financieros asegurando la confiabilidad, integridad y razonabilidad de la información presentada para la toma de decisiones.

RESPONSABILIDAD DEL PUESTO ACTIVIDADES/TAREAS/RESPONSABILIDAD	GRADO DE RELEVANCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Tener la información actualizada de la situación económica y financiera de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan de cuentas el mismo que debe ser actualizado de forma continua según las necesidades de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar las normas, políticas, reglamentos que han sido implementadas por el Gerente General. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Generar información confiable al final de cada periodo fiscal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las declaraciones de impuestos (IVA, IR) y las obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Tener siempre los soportes de la información de la contabilidad realizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el software contable utilizado en la entidad para evitar errores futuros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar a los demás empleados quienes requieran de la información de la situación económica y financiera de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Estar en constante actualización sobre las reformas, reglamentos y disposiciones legales emitidas por los organismos de control. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. MANUAL DE FUNCIONES	MF 6/25
---	---	--------------------------

REQUISITOS DEL PUESTO

FORMACIÓN BÁSICA: Ingeniero o Licenciado en Contabilidad y Auditoría C.P.A.
OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA
<ul style="list-style-type: none"> • Requisito de experiencia: 2 años
Formación/Cursos o Seminarios
<ul style="list-style-type: none"> • Excel • Normas tributarias
Idioma: Español
Edad: 25-35 años
Género: Masculino- Femenino
Nivel: Asesor

COMPETENCIAS	DESARROLLADA A	ALTA B	MEDIA C	BAJA D
Comunicación	x			
Liderazgo	x			
Adaptabilidad	x			
Integridad		x		
Empatía	x			
Capacidad organizativa	x			
Honestidad	x			
Responsabilidad	x			
Pensamiento crítico	x			
Compromiso	x			
Toma de decisiones	x			
Seguridad		x		

COMPETENCIAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
• Comunicación	• GRADO A
• Liderazgo	• GRADO A
• Adaptabilidad	• GRADO A
• Integridad	• GRADO B
• Empatía	• GRADO A
• Capacidad organizativa	• GRADO A
• Honestidad	• GRADO A
• Responsabilidad	• GRADO A
• Pensamiento crítico	• GRADO A
• Compromiso	• GRADO A
• Toma de decisiones	• GRADO A
• Seguridad	• GRADO B

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. MANUAL DE FUNCIONES	MF 8/25
---	---	--------------------------

SÍNTESIS DEL PUESTO

Crear diseños mobiliarios a través del ordenador que permitan satisfacer los gustos y preferencias de los clientes así como la optimización de materiales y espacios.

EMPRESA	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.
PUESTO	DISEÑADOR

RESPONSABILIDAD DEL PUESTO ACTIVIDADES/TAREAS/RESPONSABILIDAD	GRADO DE RELEVANCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Exponer los diferentes diseños, modelos, materiales y costos existentes por parte de la empresa en lo que a inmobiliarios se refiere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Interactuar con los clientes sobre los diferentes gustos y preferencias, así como las necesidades que se busca para el diseño, tipo y construcción de los muebles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar los diferentes diseños de muebles a través del programa Kitchen drawn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar Excel con el programador visual basic para el despiece y la optimización con el corte certo para saber la cantidad de material que se necesita entre madera y vidrio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Recibir un esbozo con el cual se empezará a realizar los diferentes muebles ya sea para un edificio departamento o casa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar los diseños que vayan a ser utilizados y realizarlos acorde a la petición del cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el boceto de acuerdo a la información y el contrato al que se haya llegado con el cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Entregar los planos para la construcción con las diferentes especificaciones que fueron aprobadas por los clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto

REQUISITOS DEL PUESTO

FORMACIÓN BÁSICA: Ingeniería en Diseño Gráfico

OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- **Requisito de experiencia:** 1 año

Formación/Cursos o Seminarios

- Excel avanzado
- Diseño

Idioma: Español

Edad: 23-35 años

Género: Masculino

Nivel: Operativo

COMPETENCIAS	DESARROLLADA	ALTA	MEDIA	BAJA
	A	B	C	D
Creatividad		x		
Trabajo en equipo		x		
Trabajo bajo presión	x			
Solución de problemas	x			
Inspiración		x		
Adaptabilidad	x			
Flexibilidad para adaptar los diseños a las necesidades de los clientes.	x			
Prestar atención a los detalles.	x			
Capacidad para aceptar críticas.	x			
Conocimientos de software relacionados a productos de mobiliario.	x			

COMPETENCIAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO B
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO B
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo bajo presión 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO A
<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO A
<ul style="list-style-type: none"> • Inspiración 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO B
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO A
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad para adaptar los diseños a las necesidades de los clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO A
<ul style="list-style-type: none"> • Prestar atención a los detalles 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO A
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para aceptar críticas 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO A
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de software relacionados a productos de mobiliario 	<ul style="list-style-type: none"> • GRADO A

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. MANUAL DE FUNCIONES	MF 11/25
---	---	---------------------------

SÍNTESIS DEL PUESTO

Resguardar y llevar el control de todos los bienes, insumos, materiales adquiridos, los mismos que serán utilizados para las labores propias de la empresa.

RESPONSABILIDAD DEL PUESTO ACTIVIDADES/TAREAS/RESPONSABILIDAD	GRADO DE RELEVANCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar los pedidos de todos los materiales necesarios que la empresa necesite. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer al gerente cuando exista faltantes de mercadería y así obtener su aprobación para realizar dicha compra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Llevar todos los registros de los materiales que ingresen y salgan de bodega. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una revisión previa al recibir el material adquirido, asegurándose así que se encuentre en buenas condiciones y sea de acuerdo al pedido realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Dar una excelente atención a los proveedores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el inventario de bodega periódicamente, evitando tener stock excedente en la empresa o a su vez tener faltantes de los mismos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Ingresar todos los productos terminados al sistema MIRE. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Dar aviso a gerencia en caso de anomalías ya sea por pérdida de materiales o aumento del mismo evitando así problemas a futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto

REQUISITOS DEL PUESTO

FORMACIÓN BÁSICA: Bachiller

OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- **Requisito de experiencia:** 6 meses

Formación/Cursos o Seminarios

- Word
- Excel

Idioma: Español

Edad: 22-40 años

Género: Masculino

Nivel: Operativo

COMPETENCIAS	DESARROLLADA	ALTA	MEDIA	BAJA
	A	B	C	D
Honesto	x			
Transparencia	x			
Honradez	x			
Respeto	x			
Organizado	x			
Carismático		x		
Leal	x			
Responsabilidad	x			
Compromiso	x			
Sincero	x			
Paciencia		x		
Puntualidad	x			
Capacidad de comunicación	x			

COMPETENCIAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
• Honesto	• GRADO A
• Transparencia	• GRADO A
• Honradez	• GRADO A
• Respeto	• GRADO A
• Organizado	• GRADO A
• Carismático	• GRADO B
• Leal	• GRADO A
• Responsabilidad	• GRADO A
• Compromiso	• GRADO A
• Sincero	• GRADO A
• Paciencia	• GRADO B
• Puntualidad	• GRADO A
• Capacidad de comunicación	• GRADO A

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. MANUAL DE FUNCIONES	MF 14/25
---	---	---------------------

EMPRESA	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.
PUESTO	OBREROS

SÍNTESIS DEL PUESTO

Realizar de una manera adecuada los diferentes procesos e instalaciones de muebles, mediante los diferentes planos cumpliendo así con los indicaciones y requerimientos realizadas por el cliente.

RESPONSABILIDAD DEL PUESTO ACTIVIDADES/TAREAS/RESPONSABILIDAD	GRADO DE RELEVANCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar de una forma adecuada los planos realizados por el diseñador para empezar con la instalación de los muebles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar de una forma adecuada todos los materiales recibidos, evitando así desperdicios y faltantes de materiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Buscar la satisfacción del cliente con un trabajo de calidad que ayude con el prestigio y reconocimiento de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Ser ordenado al momento de realizar la instalación en la preparación de los materiales, máquinas a ser utilizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar seguridad y gusto al realizar el trabajo encomendado, de manera que el cliente no de quejas ni reclamos hacia gerencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con los debidos implementos de seguridad y aseo al momento de realizar su trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar una actitud positiva y mantener una buena relación con todo el equipo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una inspección al trabajo realizado para evitar imperfecciones en el mismo, entregando así un producto de calidad y principalmente ganarse la confianza del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto

REQUISITOS DEL PUESTO

FORMACIÓN BÁSICA: Bachiller, Carpintero

OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- **Requisito de experiencia:** 1 año

Formación/Cursos o Seminarios

- Trabajo en equipo

Idioma: Español

Edad: 22-40 años

Género: Masculino- Femenino

Nivel: Operativo

COMPETENCIAS	DESARROLLADA	ALTA	MEDIA	BAJA
	A	B	C	D
Justo		X		
Honrado	X			
Responsabilidad	X			
Compromiso	X			
Puntualidad	X			
Respeto	X			
Solución de problemas	X			
Paciente		X		
Preciso		X		
Integridad	X			
Confianza		X		
Seguridad	X			
Creatividad		X		

COMPETENCIAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
• Justo	• GRADO B
• Honrado	• GRADO A
• Responsabilidad	• GRADO A
• Compromiso	• GRADO A
• Puntualidad	• GRADO A
• Respeto	• GRADO A
• Solución de problemas	• GRADO A
• Paciente	• GRADO B
• Preciso	• GRADO B
• Integridad	• GRADO A
• Confianza	• GRADO B
• Seguridad	• GRADO A
• Creatividad	• GRADO B

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. MANUAL DE FUNCIONES	MF 17/25
---	---	---------------------

EMPRESA	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.
PUESTO	VENDEDOR

SÍNTESIS DEL PUESTO

Retener y captar nuevos clientes promoviendo la compra de muebles en Cocinas Internacionales S.C.C, mediante su promoción a través del almacén, redes sociales, páginas webs, etc., dando a conocer todos los servicios y productos, generando un beneficio y una utilidad para la empresa.

RESPONSABILIDAD DEL PUESTO ACTIVIDADES/TAREAS/RESPONSABILIDAD	GRADO DE RELEVANCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Crear un ambiente donde el cliente se sienta a gusto y por ende sea atraído para la obtención de productos ofrecidos por la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Incitar al cliente de modo que tenga su aceptación, promoción y recomendación para nuevos clientes de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un registro de las ventas diarias, así como de los productos que se encuentran en stock. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar y promocionar a los clientes los productos que ofrece Cocinas Internacionales S.C.C. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Debe ser buen oyente para tomar en consideración todos los puntos de vista además de saber las necesidades del cliente y por ende ofrecer un buen servicio asegurando una buena acogida por parte del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer estrategias de venta que permita la conquista y fidelidad consolidando un nexo entre la empresa y el cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar y contribuir activamente a solventar las necesidades de los clientes y posibles compradores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto



**COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.
MANUAL DE FUNCIONES**

**MF
18/25**

REQUISITOS DEL PUESTO	
FORMACIÓN BÁSICA: Bachiller con conocimientos básicos de programas de ventas y facturación.	
OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	
<ul style="list-style-type: none"> • Requisito de experiencia: 1 año 	
Formación/Cursos o Seminarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Excel 	
Idioma: Español	
Edad: 23-45 años	
Género: Masculino- Femenino	
Nivel: Operativo	

COMPETENCIAS	DESARROLLADA	ALTA	MEDIA	BAJA
	A	B	C	D
Carisma		x		
Entusiasmo		x		
Perseverancia		x		
Justo	x			
Compromiso	x			
Honestidad		x		
Responsabilidad	x			
Respeto	x			
Sinceridad		x		
Dinamismo	x			
Capacidad de comunicación	x			
Seguridad		x		
Paciencia		x		
Adaptabilidad	x			

COMPETENCIAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
• Carisma	• GRADO B
• Entusiasmo	• GRADO B
• Perseverancia	• GRADO B
• Justo	• GRADO A
• Compromiso	• GRADO A
• Honestidad	• GRADO B
• Responsabilidad	• GRADO A
• Respeto	• GRADO A
• Sinceridad	• GRADO B
• Dinamismo	• GRADO A
• Capacidad de comunicación	• GRADO A
• Seguridad	• GRADO B
• Paciencia	• GRADO B
• Adaptabilidad	• GRADO A

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. MANUAL DE FUNCIONES	MF 20/25
---	---	---------------------

EMPRESA	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.
PUESTO	AUXILIAR CONTABLE

SÍNTESIS DEL PUESTO

Efectuar de una manera organizada todas las operaciones, registros contables y financieros y demás actividades encomendadas por el contador.

RESPONSABILIDAD DEL PUESTO ACTIVIDADES/TAREAS/RESPONSABILIDAD	GRADO DE RELEVANCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Servir como apoyo al contador de la empresa realizando actividades encomendadas por él. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar conciliaciones bancarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración continua a su jefe inmediato para el manejo de la información contable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Tener una buena relación con clientes y proveedores ayudando así a la aceptación por parte de quienes están rodeando a la empresa. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Archivar todo el documento soporte de una manera ordenada ya que sirven de evidencia para demostrar la confiabilidad de las actividades realizadas en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Registrar los egresos e ingresos que tiene el sistema contable de la empresa (MIRE). 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Contabilizar los asientos del diario que permitan garantizar el registro de todas las transacciones de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Llevar la facturación de los clientes y proveedores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Presentar al contador de una forma continua reportes de la situación financiera de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto

REQUISITOS DEL PUESTO

FORMACIÓN BÁSICA: Egresados o graduados en Ingeniero o Licenciado en Contabilidad y Auditoría C.P.A.

OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- **Requisito de experiencia:** 1 año

Formación/Cursos o Seminarios

- Conocimientos básicos en Excel
- Tributación
- Declaraciones
- Manejo de programas contables.

Idioma: Español

Edad: 25-45 años

Género: Masculino - Femenino

Nivel: Apoyo

COMPETENCIAS	DESARROLLADA	ALTA	MEDIA	BAJA
	A	B	C	D
Confianza	x			
Seguridad		x		
Trabajo en equipo	x			
Compromiso	x			
Responsabilidad	x			
Integridad		x		
Liderazgo	x			
Flexibilidad		x		
Eficiencia		x		
Honestidad		x		
Dinamismo	x			
Creatividad			x	



**COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.
MANUAL DE FUNCIONES**

**MF
22/25**

COMPETENCIAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
• Confianza	• GRADO A
• Seguridad	• GRADO B
• Trabajo en equipo	• GRADO A
• Compromiso	• GRADO A
• Responsabilidad	• GRADO A
• Integridad	• GRADO B
• Liderazgo	• GRADO A
• Flexibilidad	• GRADO B
• Eficiencia	• GRADO B
• Honestidad	• GRADO B
• Dinamismo	• GRADO A
• Creatividad	• GRADO C

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. MANUAL DE FUNCIONES	MF 23/25
---	---	---------------------------

EMPRESA	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.
PUESTO	SECRETARIA

SÍNTESIS DEL PUESTO

Servir de soporte de la empresa mediante el correcto desenvolvimiento de los procesos con el fin de mejorar la capacidad productiva y administrativa de la empresa.

RESPONSABILIDAD DEL PUESTO ACTIVIDADES/TAREAS/RESPONSABILIDAD	GRADO DE RELEVANCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Buena atención al público que visita la empresa dando a conocer la cultura organizacional, imagen corporativa y los procesos internos de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Ser intermediario debido a que es la persona que más comunicación tiene con todas las áreas, además de conocer a fondo todo lo relacionado con la empresa, sirve como apoyo para tener un mejor desenvolvimiento con todos los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Llevar un registro de todas las actividades realizadas por el gerente además de programar todas reuniones, viajes, comidas, etc., de una forma adecuada, de manera que no interfiera en la realización de las obligaciones que tiene el mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar la información de todos los empleados, quienes conformen la empresa y llevar un buen registro del mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Saber manejar programas informáticos que sean relacionados con las funciones administrativas de una secretaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto
<ul style="list-style-type: none"> • Manejar la información de una manera responsable, ordenada y eficiente de tal manera que este fácilmente disponible para cuando se requiera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto

REQUISITOS DEL PUESTO

FORMACIÓN BÁSICA: Título Universitario en Administración de Empresas o carreras afines.

OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- **Requisito de experiencia:** 1 año

Formación/Cursos o Seminarios

- Excel
- Atención al cliente

Idioma: Español

Edad: 25-45 años

Género: Femenino

Nivel: Apoyo

COMPETENCIAS	DESARROLLADA	ALTA	MEDIA	BAJA
	A	B	C	D
Responsabilidad	x			
Respeto	x			
Honestidad		x		
Perseverancia	x			
Comunicación	x			
Iniciativa	x			
Ética	x			
Tolerancia		x		
Disponibilidad			x	
Simpatía	x			
Buena imagen	x			
Discreto		x		
Confiable		x		

COMPETENCIAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
• Responsabilidad	• GRADO A
• Respeto	• GRADO A
• Honestidad	• GRADO B
• Perseverancia	• GRADO A
• Comunicación	• GRADO A
• Iniciativa	• GRADO A
• Ética	• GRADO A
• Tolerancia	• GRADO B
• Disponibilidad	• GRADO C
• Simpatía	• GRADO A
• Buena imagen	• GRADO A
• Discreto	• GRADO B
• Confiable	• GRADO B

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	PTH 1/2
---	---	--------------------

3.5.3.2. Políticas de talento humano

A continuación, se propone una serie de políticas relacionadas a la Administración de Talento Humano, las mismas que ayudarán a un mejor desenvolvimiento de quienes forman la entidad.

Políticas de Relaciones Humanas.

- La Comunicación es primordial dentro de la entidad ayudará a tener buen equipo de trabajo
- Crear un ambiente acogedor donde todos se sientan a gusto.
- Todos quienes conforman a entidad tiene derecho a dar su punto de vista acerca de alguna decisión tomada.
- No habrá favoritismos todos tienen el mismo trato
- La discriminación está prohibida, ninguna persona recibirá acoso dentro de la entidad.

Políticas de Descripción y Análisis de Puestos

- El principal encargado es el Gerente quien debe realizar esta función.
- Buscar el perfil adecuado de acuerdo a las necesidades de la empresa además de dar a conocer las políticas de la empresa a sus empleados.
- La descripción y análisis de puestos tomará en cuenta los objetivos y requerimientos de la entidad.
- El control de puestos de trabajo se lo hará de acuerdo a la necesidad de la empresa y si esta no llega a tener algún problema será anualmente.
- El análisis de puestos será de una forma ordenada ayudando así a tener una mejor recolección de datos de los candidatos.

Políticas de Reclutamiento y Contratación del personal

- El principal responsable es el gerente.
- Esta función se realizará cuando la empresa lo amerite, ya sea por un vacante o por falta de mano de obra.

	COCINAS INTERNACIONALES S.C.C. POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	PTH 2/2
---	---	--------------------

- Los candidatos deben pasar por serie de pruebas que hayan sido establecidas por la entidad.
- Cumplir con el proceso de selección sin realizar ningún acto que vaya en contra del mismo es decir evitar conflictos donde se vea la presencia de ayuda de terceras personas.
- En el proceso a realizar no se tomará en cuenta, sexo, religión, género, etc., evitando así el favoritismo.
- El nuevo personal deberá tener un buen desempeño demostrando valores éticos, los mismos que serán de gran importancia en la entidad.
- Desde el momento que el nuevo empleado pasa la prueba de selección se compromete a cumplir con todas las obligaciones de la empresa, además de cumplir los reglamentos y políticas con los que cuenta la entidad.
- La contratación será de forma lícita cumpliendo así con todo lo requerido por la ley además de cumplir con los requerimientos establecidos por la entidad.

Políticas de Evaluación del desempeño

- Se la realizará una vez al año promoviendo así a un mejor desenvolvimiento por parte de todos sus empleados ayudando así al crecimiento de la empresa.
- Se dará un aviso antes de realizar dicha evaluación es decir ya será notificado el empleado que será sometido a dicha evaluación.
- La evaluación se realizará con el fin de conocer las falencias de los empleados dentro de la entidad.

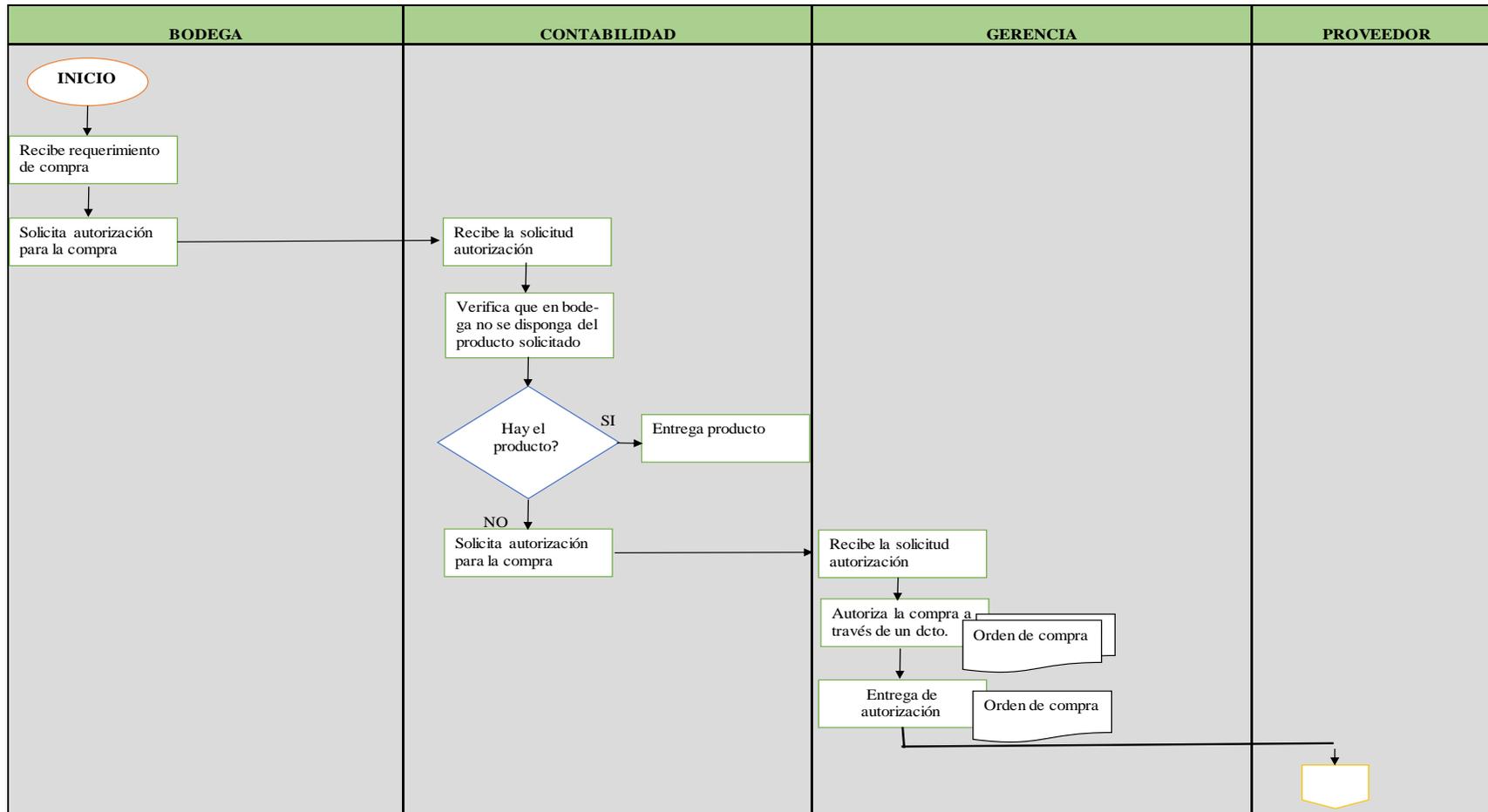
Políticas de Capacitación del Personal

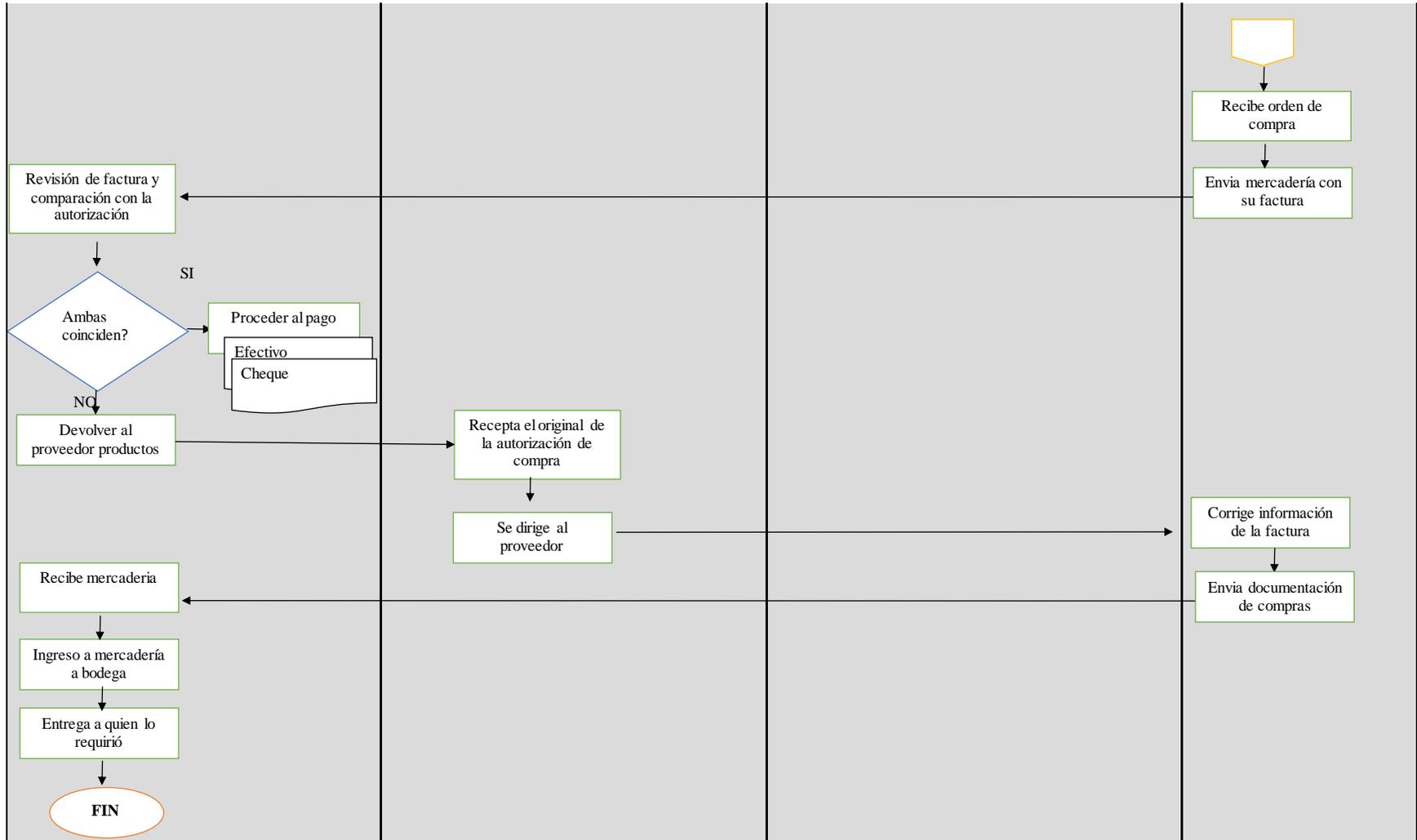
- La capacitación se lo hará periódicamente de manera que se esté actualizando cada momento a los empleados.
- El fin de la capacitación es motivar a los empleados además de generarle más conocimientos y esto sea en beneficio de la entidad.

- Se realizará una evaluación para determinar si la capacitación brindada tiene efectos positivos y conocer la captación que tiene el personal.
- Invitar a grandes motivadores los cuales ayuden a impulsar a los empleados ayudar día a día al crecimiento de la entidad y mejorar así cada vez en el mercado.

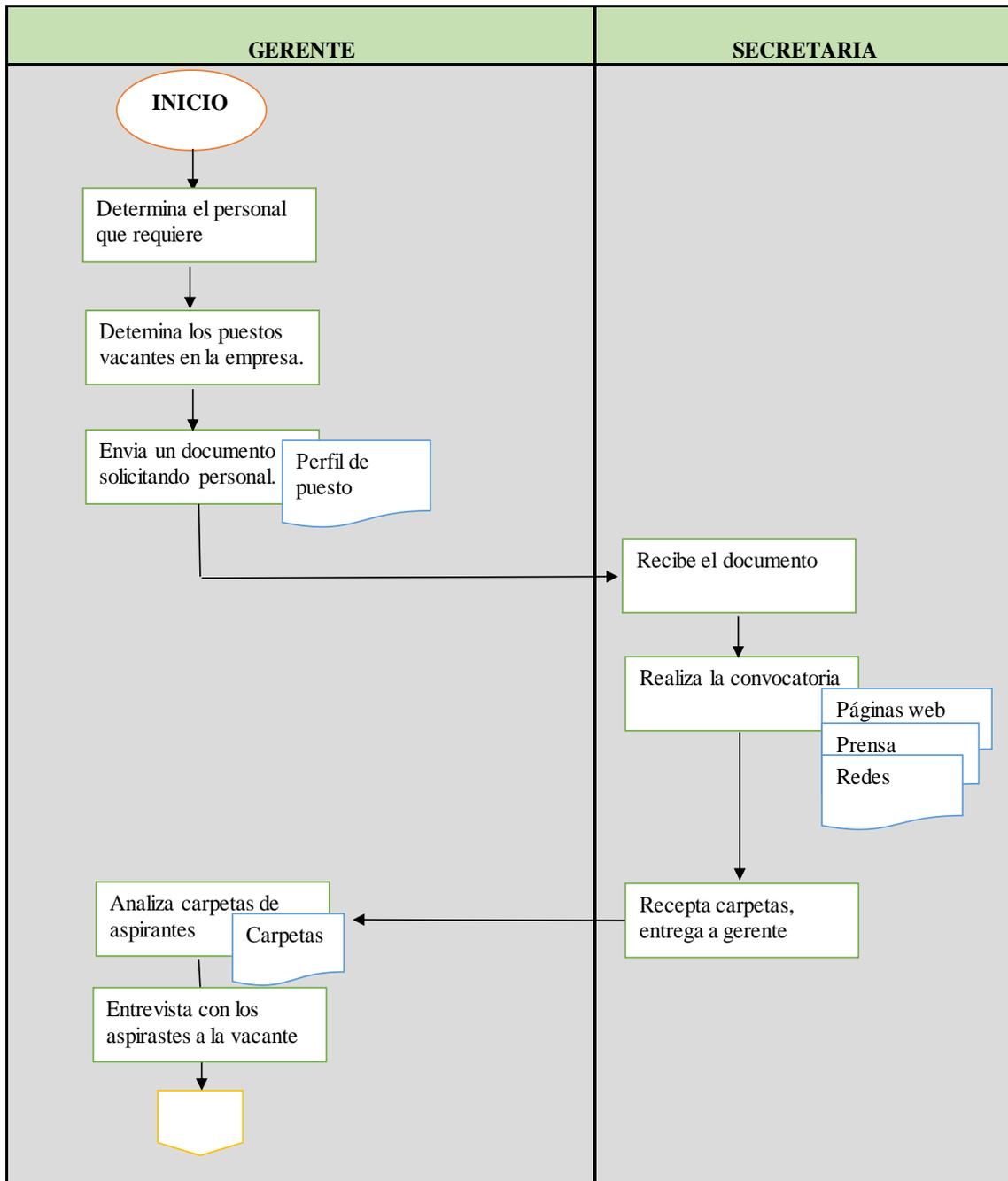
3.5.3.3. *Procedimientos de operación a seguir*

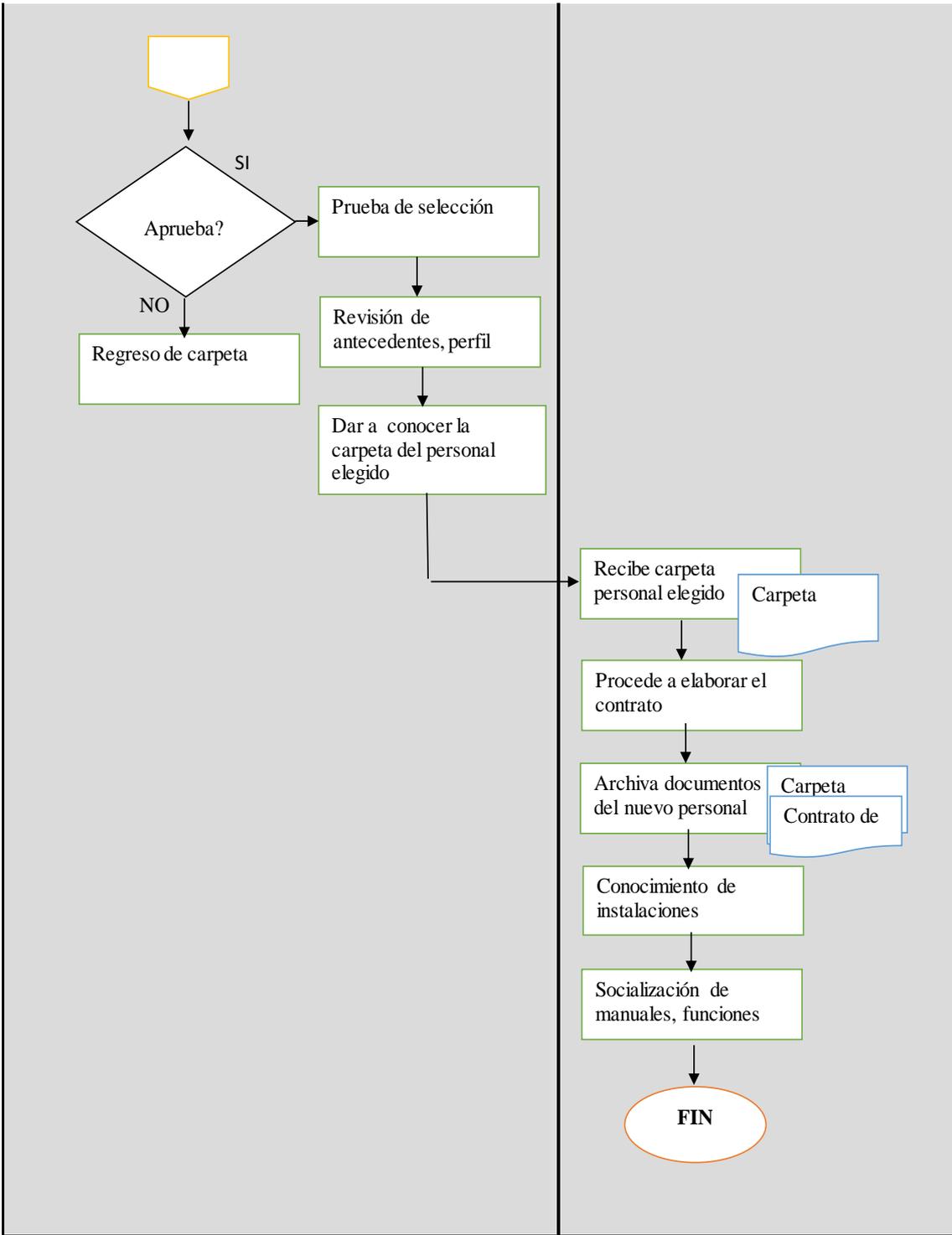
3.5.3.3.1. **Flujogramas de compras**



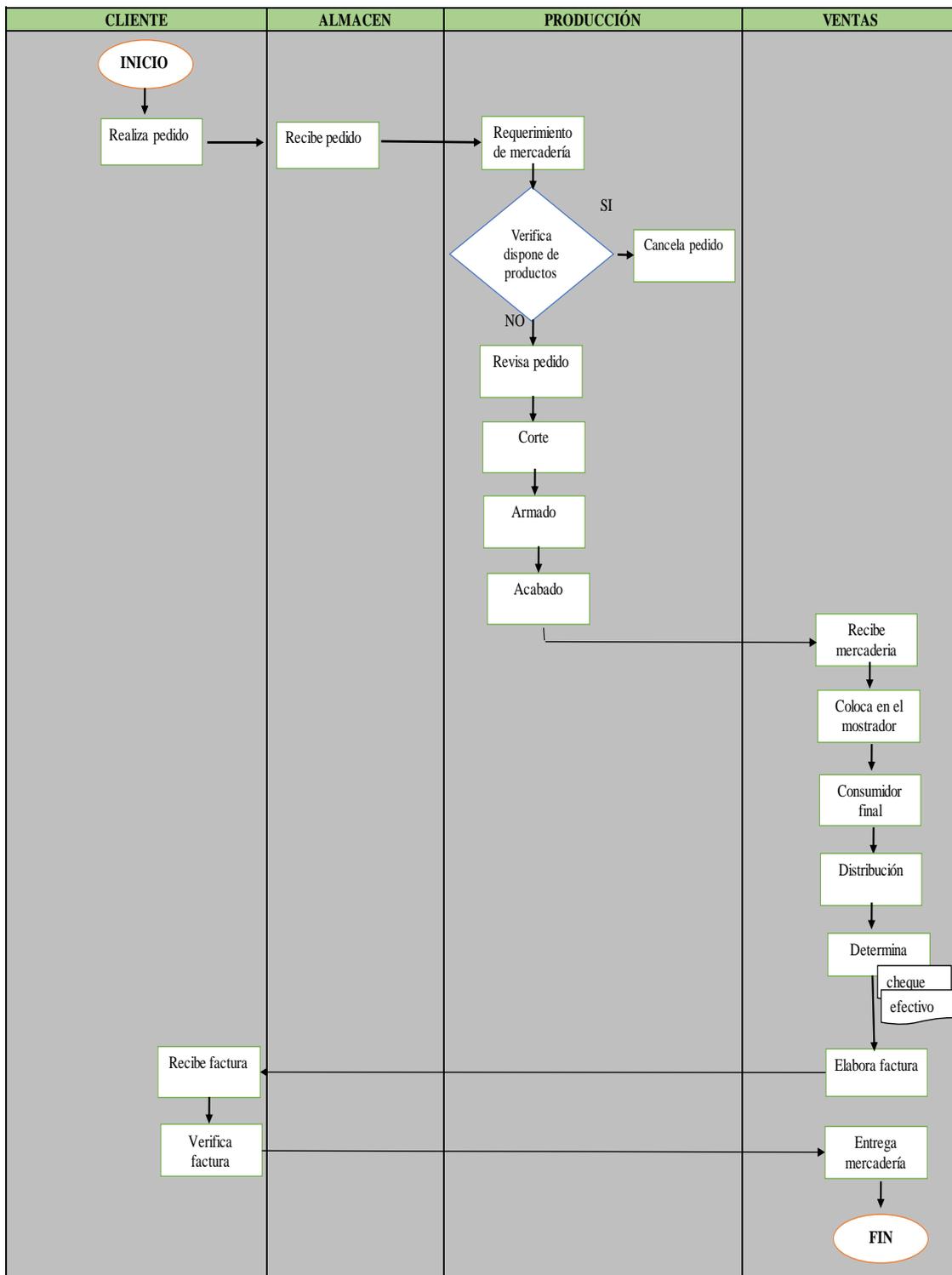


3.5.3.3.2. Flujogramas de Contratación del personal





3.5.3.3.3. Flujogramas de Ventas



3.5.4. Información y comunicación

3.5.4.1. Implementación de mecanismos para la obtención de información

Con la información financiera podemos conocer el estado actual de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, mismo que servirá para realizar informes y ponerlos a consideración, esto ayudará a los cumplimientos de metas, objetivos que la empresa tenga.

Cocinas Internacionales S.C.C, muestra y ofrece información confiable la misma que se caracteriza por ser de gran ayuda para el control interno de las actividades que se dan en la misma.

Sistema de información

El sistema de información de Cocinas Internacionales S.C.C, presenta información obtenida de cada área y por la realización de funciones encomendadas a cada uno, las mismas que se basan en:

- Desempeño del personal
- Toma de decisiones

3.5.4.2. Análisis a la comunicación

En Cocinas Internacionales S.C.C se implantan ciertas guías para desarrollar una buena comunicación tanto interna como externa:

- **Comunicación interna**

El gerente es el encargado de realizar reuniones para dar a conocer el estado de la empresa y las actividades que se ha llevado a cabo en la misma, toda reunión realizada debe ser sustentada por documentos

- **Comunicación externa**

Todo trámite que se realice fuera de la empresa debe ser sustentado es decir documentado, se fomentará una comunicación directa la misma que será con clientes, proveedores, etc.

3.5.5. Monitoreo y supervisión

El monitoreo es el componente final del COSO III, mediante el cual el gerente es la persona encargada de realizar las diferentes supervisiones de las actividades realizadas con el fin de mitigar errores y dar soluciones a los mismos.

- **Evaluaciones continuas**

Las evaluaciones serán realizadas a todos quienes conforman Cocinas Internacionales S.C.C., las mismas que darán a conocer el desempeño de cada uno y los conocimientos adquiridos.

En las áreas más relevantes de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C, es en donde se aplicarán las evaluaciones de conocimiento debido a que son quienes tienen la responsabilidad de llevar la documentación y registros para realizar actividades, las mismas que son: Contabilidad, Ventas, Bodega, Diseño.

El gerente, es la persona encargada de realizar las evaluaciones de desempeño ya que debe realizarlo a cada integrante de la empresa, y debe asegurarse que cumplan con cada función que se le asigne, cumpliendo su objetivo el cual es verificar que el personal cumpla con sus funciones, además de conocer al personal que sea adecuado dentro de la entidad el mismo que muestre interés y responsabilidad al realizar las actividades asignadas, de no hacerlo se podría buscar un cambio de personal y ayudar con esto al crecimiento de la empresa.

- **Supervisión de actividades**

El gerente es quien se encargará de la supervisión de las actividades, la persona a quien debe informarse en caso de encontrar falencias o si llega a darse incumplimiento de políticas, normas establecidas, se debe poner en conocimiento hacia el gerente, el será quien se encargue de buscar soluciones y tomar decisiones.

CONCLUSIONES

- Con la evaluación del control interno según la metodología del COSO III, la ponderación de resultados del cuestionario de control interno, evidencian un mayor nivel de riesgos en el componente ambiente de control con un porcentaje del 73%, existiendo falencias principalmente con la responsabilidad de supervisión, organigrama estructural, y el cumplimiento de las responsabilidades.
- Se llegó a determinar irregularidades en el componente actividad de control en donde se identificó la carencia de capacitaciones, asignación de funciones y responsabilidades, de cada uno de los integrantes de la organización así como la falta de flujogramas de procesos para el desarrollo y ejecución de las actividades y operaciones.
- En la empresa Cocinas Internacionales S.C.C no se encuentra definido un proceso para la identificación, mitigación y control tanto para los riesgos internos como externos, ocasionando amenazas que influyen en el sistema operativo de la organización, causando así un efecto negativo en el ámbito laboral y económico afectando en el rendimiento e imagen de la empresa.
- La empresa no cuenta con un sistema de control interno, es decir carece de una herramienta que permite establecer una guía, seguimiento y control a todos los procesos y actividades operativas de la organización, razón por la cual no se ha logrado consolidar el uso racional de los recursos así como el cumplimiento de las metas y objetivos preestablecidos por la institución.

RECOMENDACIONES

- Ejecutar acciones de supervisión y control a los procesos de la organización de manera especial en el organigrama estructural y funcional, asignación de responsabilidades, aplicación del código ética, así como de las políticas que regulan a la organización, dichas acciones permitirán elevar el nivel de confianza y por ende la reducción del riesgo que enfrenta la organización.
- Socializar y aplicar el manual de funciones, flujograma de procesos a todos los integrantes de la organización permitiendo regular y mejorar el desempeño de las actividades operativas y financieras fomentando así la eficiencia, eficacia y confiabilidad en los diferentes programas y procesos, encaminados al cumplimiento de metas, objetivos y la optimización de la gestión en la empresa
- Aplicar el cuestionario de control interno, como un método para la recolección de información de la empresa, determinar áreas en las que se debe enfocar la mejora, además de la identificación de los riesgos internos, externos permitiendo así estructurar la matriz de riesgos definiendo el grado de probabilidad, el impacto, la gestión y el control de los riesgos a los que se encuentra vulnerable la empresa.
- Implementar un sistema de control interno basado en la metodología del COSO III que permita el crecimiento de la empresa mediante la confiabilidad, eficiencia, eficacia de todas las actividades realizadas, evitando fraudes y corrupción, fomentado una cultura organizacional transparente, siendo una guía que ayude a cumplir con todas las actividades dentro y fuera de la empresa, el mismo que deberá ser actualizado de acuerdo a las necesidades de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcoser, A. (2018). *Diseño de un sistema de control interno, basado en la metodología del COSO III, para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Licto, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo*. (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Obtenido de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fspace.esPOCH.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F8981%2F1%2F82T00893.pdf&clen=2287317>
- Andrade, S. (2005). *Diccionario de Economía*. Lima: Planeta.
- Barquero, M. (2013). *Manual Práctico de Control Interno*. Barcelona: Profit Editorial.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogota: Pearson.
- Blanco, Y. (2012). *Auditoría Integral, Normas y Procedimientos*. Bogota: Ecoe Ediciones. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/esPOCH/69204?fs_q=auditoria__integral__normas__y__procedimientos&prev=fs
- Casanovas, A. (2013). *Gestión de políticas de empresa*. Obtenido de https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2016/12/Cuadernos_Legales_N5.pdf
- Cepeda, G. (2002). *Auditoría y control interno*. Bogota: Mc, Graw Hill.
- Dextre, J., & Del Pozo, R. (2012). *¿Control de gestión o gestión de control?* Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281624914005.pdf>
- Estupiñan, R. (2016). *Control Interno y Fraudes: análisis de infome COSO I, II Y III* Bogota: Ecoe. Ediciones.
- Florencia, U. (Diciembre de 2011). *Definiciones ABC*. Obtenido de: <https://www.definicionabc.com/general/flujoograma.php>
- Fonseca, O. (2013). *Sistemas de Control Interno para Organizaciones*. Lima: Publicidad & Matiz.
- Gallegos, G. (2017). *Diseño de un sistema de control interno para la empresa textil confecciones Robalino & Robalino Cía. Ltda., de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, periodo*

- 2014.”. (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Obtenido de:
<http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/6600>
- Gómez , D., Blanco, B., & Conde, J. (2013). *El Sistema de Control Interno para el Perfeccionamiento de la Gestión Empresarial en Cuba*. Obtenido de:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2396834
- González, R. (23 de Noviembre de 2016). *Materiales investigativos*. Obtenido de:
<https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>
- Hernández, O. (Julio de 2016). *La Auditoría interna y su alcance ético empresarial*. Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/pdf/257/25746579003.pdf>
- Kaufman, R. (2011). *Planeación de sistemas educativos*. México: Triallas.
- Lara, A. (2012). *Toma el Control de tu Negocio*. Mexico: Lid Editorial Mexicana.
- López, P., & Fachelli , S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* .
Barcelona: Creative Commons .
- Manco, J. (2014). *Elementos básicos del control, la auditoría y la revisión fiscal*. Medellín:
Autores Editores.
- Mantilla, S. (2009). *Auditoría de Control Interno*. Bogota: Ecoe. Edición.
- Mantilla, S. (2013). *Auditoría del control interno*. Bogota: ECOE Ediciones. Obtenido de:
https://elibro.net/es/ereader/espoch/114316?fs_q=auditoria_y_control_interno&prev=fs
- Mayalica, J. (2017). *Diseño de un sistema de control interno para la Empresa Pública “Museo Arqueológico y Centro Cultural de Orellana”, del cantón Francisco de Orellana, provincia de Orellana*.(Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo).
Obtenido de: <https://1library.co/title/disen-de-un-centro-de-interpretacion-cultural-para-el-canton-francisco-de-orellana-provincia-de-orellana>
- Meléndez, J. (2016). *Métodos de evaluación del sistema de control interno* . Obtenido de:
http://files.uladech.edu.pe/docente/32888189/CONTROL_INTERNO/Sesion_8/Metodos_de_evaluacion_del_SCI_Contentido_Sesion_08.pdf
- Munch, L., & Angeles, E. (2016). *Metodos y Técnicas de Investigación*. Mexico: Trillas.
- Organizations, C. o. (2004). *Informe Coso*. Bogota: Ecoe Ediciones.

- Pereira, C. (2019). *Control interno en las empresas*. Mexico: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Rivas, G. (2011). *Modelos contemporáneos de control interno*. Obtenido de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art6.pdf>
- Rivas, G. (08 de Julio de 2011). *Modelos Contemporaneos del Control Interno*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022148007>
- Rodríguez, N. (2017). *Diseño de un sistema de control interno para la Empresa TIHERMAC Cía. Ltda., del cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas*. (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Obtenido de: <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/6217>
- Rubio, A. (2006). *COSO II y la gestión integral de riesgo del negocio*. Obtenido de: <http://pdfs.wke.es/6/6/7/3/pd0000016673.pdf>
- Saña, M. (2019). *Diseño de un modelo de control interno basado en el COSO III a la COAC "Fernando Daquilema" Ltda., matriz Riobamba*. (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Obtenido de: <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/11586>
- Santillana, J. (2015). *Sistemas de Control Interno*. Mexico: Person Educación.
- Shiguango, S. (2017). *Diseño de un sistema de control interno para la Asociación Agro Artesanal Wiñak, cantón Archidona, provincia de Napo, período 2016*. (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Obtenido de: <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/12942>
- Vázquez, A. (30 de Enero de 2018). *Políticas de una empresa*. Obtenido de: <https://www.emprendepyme.net/como-crear-las-politicas-de-una-empresa.html>
- Vázquez, A. (30 de Enero de 2018). *Tipos de políticas de empresa*. Obtenido de: <https://www.emprendepyme.net/tipos-de-politicas-de-empresa.html>
- Vega, O., & Nieves, A. (2016). *Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>



Firmado electrónicamente por:
JHONATAN RODRIGO
PARREÑO UQUILLAS

ANEXOS

ANEXO A: REGISTRO DEL CONTRIBUYENTE

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES		SOCIIDADES	
			
NUMERO RUC:	1792915937001		
RAZON SOCIAL:	COCINAS INTERNACIONALES S C C		
NOMBRE COMERCIAL:			
CLASE CONTRIBUYENTE:	OTROS		
REPRESENTANTE LEGAL:	RON MUÑOZ JAIRO IVAN		
CONTADOR:	ESPINOZA ORTIZ MARICELA ELIZABETH		
FEC. INICIO ACTIVIDADES:	23/10/2018	FEC. CONSTITUCION:	13/08/2018
FEC. INSCRIPCION:	23/10/2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	04/12/2018
ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:			
FABRICACIÓN DE MUEBLES DE MADERA Y SUS PARTES: PARA EL HOGAR.			
DOMICILIO TRIBUTARIO:			
Provincia: PICHINCHA Cantón: QUITO Parroquia: IÑAQUITO Calle: ALEMANIA Número: 1225 Intersección: REPUBLICA Oficina: PB Referencia ubicación: A UNA CUADRA CÁMARA DE COMERCIO Telefono Trabajo: 022265588 Telefono Trabajo: 022260412 Telefono Trabajo: 022268740 Celular: 0994219419 Email: mirecontabilidad2006@gmail.com Web: WWW.COCINASINTERNACIONALES.COM			
DOMICILIO ESPECIAL:			
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:			
* ANEXO ACCIONISTAS, PARTICIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES			
* ANEXO DE DIVIDENDOS, UTILIDADES O BENEFICIOS - ADI			
* ANEXO RELACION DEPENDENCIA			
* ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO			
* DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA_SOCIIDADES			
* DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE			
* DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA			
<small>Son derechos de los contribuyentes: Derechos de trato y confidencialidad, Derechos de asistencia o colaboración, Derechos económicos, Derechos de información, Derechos procedimentales; para mayor información consulte en www.sri.gob.ec. Las personas naturales cuyo capital, ingresos anuales o costos y gastos anuales sean superiores a los límites establecidos en el Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno están obligados a llevar contabilidad, convirtiéndose en agentes de retención, no podrán acogerse al Régimen Simplificado (RISE) y sus declaraciones de IVA deberán ser presentadas de manera mensual. Recuerde que sus declaraciones de IVA podrán presentarse de manera semestral siempre y cuando no se encuentre obligado a llevar contabilidad, transfiera bienes o preste servicios únicamente con tarifa 0% de IVA y/o sus ventas con tarifa diferente de 0% sean objeto de retención del 100% del IVA.</small>			
# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:	del 001 al 001	ABIERTOS:	1
JURISDICCION:	\ ZONA 9\ PICHINCHA	CERRADOS:	0
FIRMA DEL CONTRIBUYENTE		SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	
<small>Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).</small>			
Usuario: TMLF240916	Lugar de emisión: QUITO/AV. GALO PLAZA	Fecha y hora: 04/12/2018 13:51:31	
Página 1 de 2			



REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES



NUMERO RUC: 1792915937001
RAZON SOCIAL: COCINAS INTERNACIONALES S C C

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

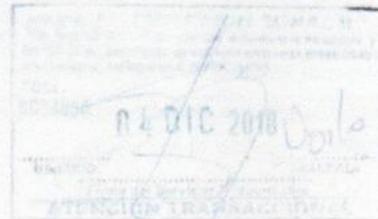
No. ESTABLECIMIENTO:	001	ESTADO	ABIERTO	MATRIZ	FEC. INICIO ACT.	13/08/2018
NOMBRE COMERCIAL:					FEC. CIERRE:	
					FEC. REINICIO:	

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

FABRICACIÓN DE MUEBLES DE MADERA Y SUS PARTES: PARA EL HOGAR.
VENTA AL POR MAYOR DE MUEBLES DE HOGAR.
INSTALACIÓN DE PUERTAS (EXCEPTO AUTOMÁTICAS Y GIRATORIAS), VENTANAS, MARCOS DE PUERTAS Y VENTANAS.
INSTALACIÓN DE ACCESORIOS DE COCINAS, ARMARIOS EMPOTRADOS, ESCALERAS, MOBILIARIO DE TIENDAS Y SIMILARES DE MADERA U OTROS MATERIALES, ÉTCETERA.
VENTA AL POR MAYOR DE ARTÍCULOS DE FERRETERÍAS Y CERRADURAS: MARTILLOS, SIERRAS, DESTORNILLADORES, Y OTRAS HERRAMIENTAS DE MANO, ACCESORIOS Y DISPOSITIVOS; CAJAS FUERTES, EXTINTORES.
COMPRA - VENTA, ALQUILER Y EXPLOTACIÓN DE BIENES INMUEBLES PROPIOS O ARRENDADOS, COMO: EDIFICIOS DE APARTAMENTOS Y VIVIENDAS; EDIFICIOS NO RESIDENCIALES, INCLUSO SALAS DE EXPOSICIONES.
CONSTRUCCIÓN DE TODO TIPO DE EDIFICIOS RESIDENCIALES: EDIFICIOS DE ALTURAS ELEVADAS, VIVIENDAS PARA ANCIANATOS, CASAS PARA BENEFICENCIA, ORFANATOS, CÁRCELES, CUARTELES, CONVENTOS, CASAS RELIGIOSAS. INCLUYE REMODELACIÓN, RENOVACIÓN O REHABILITACIÓN DE ESTRUCTURAS EXISTENTES.

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: PICHINCHA Cantón: QUITO Parroquia: IÑAQUITO Calle: ALEMANIA Número: 1225 Intersección: REPÚBLICA
Referencia: A UNA CUADRA CÁMARA DE COMERCIO Oficina: PB Telefono Trabajo: 022265588 Telefono Trabajo: 022260412
Telefono Trabajo: 022268740 Celular: 0994219419 Email: mirecontabilidad2006@gmail.com Web:
WWW.COCINASINTERNACIONALES.COM



FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).

Usuario: TMLF240916 Lugar de emisión: QUITO/AV. GALO PLAZA Fecha y hora: 04/12/2018 13:51:31

ANEXO B: CARTA DE AUSPICIO



Quito, 19 de agosto de 2020

Srta.
Jackeline Elizabeth Guachambala Ramos
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA CHIMBORAZO

Presente:

Es grato dirigir a usted, y expresarle el saludo cordial a nombre de la empresa COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.

Por medio de la presente me permito manifestar a Ud. Nuestro apoyo en la realización del proyecto de Tesis con tema: **“DISEÑO DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA EMPRESA COCINAS INTERNACIONALES S.C.C, DE LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA”**, y tiene la autorización para obtener la información necesaria de la institución.

Con sentimiento de distinguida consideración:

Atentamente:


COCINAS INTERNACIONALES
FIRMA AUTORIZADA
Ingeniero
Oscar Iván Ron Egas
GERENTE GENERAL DE COCINAS INTERNACIONALES S.C.C

Alemania 12-25 y República (Esquina) local N°1 PB. Edificio República Plaza
2268740/2921439/ 2260412 Cel: 0992082285
www.cocinasinternacionales.com

ANEXO C: ENCUESTA AL PERSONAL DE COCINAS INTERNACIONALES S.C.C



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ENCUESTA



Objetivo: Obtener información confiable veraz y oportuna respecto al Control Interno, que permita un diagnóstico más cercano a la realidad de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C

Instructivo: Lea con atención cada una de las preguntas y marque con una (x) dependiendo su criterio

1. La empresa Cocinas Internacionales S.C.C cuenta con un manual de funciones que permita delimitar funciones y responsabilidades de cada uno de los trabajadores?

SI ()

NO ()

2. La gerencia ha establecido procesos de supervisión tanto operativos como administrativos en la organización?

SI ()

NO ()

3. La gerencia establece políticas y procedimientos que permitan el mejoramiento de la eficiencia y eficacia en la organización?

SI ()

NO ()

4. La gerencia realiza la evaluación, análisis y seguimiento de los riesgos dentro de la organización?

SI ()

NO ()



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



5. La empresa cuenta con un plan que permita identificar, disminuir y controlar los riesgos externos?
- ✚ SI ()
- ✚ NO ()
6. En la toma de decisiones se realiza un análisis previo sobre el impacto y probabilidad de los riesgos?
- ✚ SI ()
- ✚ NO ()
7. La empresa cuenta con un plan para la comunicación directa con los responsables al momento de ser identificado algún riesgo?
- ✚ SI ()
- ✚ NO ()
8. Las políticas con que cuenta la empresa son actualizadas acorde a los cambios internos y externos que sufre la organización a fin de obtener resultado efectivos y proporcionar una seguridad razonable?
- ✚ SI ()
- ✚ NO ()
9. La empresa aplica indicadores financieros y de gestión para medir su funcionamiento, el alcance de los objetivos y la eficiencia y eficacia con la que desempeña sus actividades?
- ✚ SI ()
- ✚ NO ()
10. Usted tiene conocimiento sobre los manuales, reglamentos y políticas que se aplican en la empresa?
- ✚ SI ()
- ✚ NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO D: ENTREVISTA REALIZADA AL GERENTE Y CONTADORA DE COCINAS INTERNACIONALES S.C.C.



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**



ENTREVISTA

ENTIDAD: COCINAS INTERNACIONALES S.C.C
DIRIGIDO A: GERENTE

Objetivo: Obtener información verídica de la empresa Cocinas Internacionales S.C.C para la aplicación de un sistema de control interno.

Instructivo: La presente encuesta ha sido realizada con fines investigativos, por lo que se le pide de la manera más cordial sea de acorde a su experiencia laboral en la entidad.

1. Usted tiene conocimiento si la empresa cuenta con algún Sistema de Control Interno?

2. Considera usted que es importante la implementación de un Sistema de Control Interno para evitar los riesgos a los que está expuesto la organización?

3. Usted como gerente de la empresa estaría dispuesto a implementar y trabajar bajo los lineamientos y las condiciones de un Sistema de Control Interno?

4. La empresa aplica controles para las diferentes áreas ya sean administrativas, financieras y operativas que permitan evaluar el desempeño del personal?

5. La empresa cuenta con manuales y políticas a ser aplicadas para prevenir y corregir los riesgos a la que se encuentra expuesta la empresa?

6. La empresa cuenta con un manual de funciones que permita establecer responsabilidades y funciones en los distintos puestos de trabajo?

7. La empresa dispone de un organigrama estructural?

8. La empresa dispone de un manual de procesos para las diferentes áreas, a fin de fomentar la eficiencia y eficacia de los procesos que se llevan a cabo dentro de la organización?

ANEXO E: CÉLULA NARRATIVA DE LA ENTREVISTA



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



NARRATIVA DE LA ENTREVISTA

Cliente: Cocinas Internacionales S.C.C.

Procedimiento: Entrevista

Cargo: Gerente

Fecha: 12 de octubre 2020

NARRACIÓN DETALLADA DE LA ENTREVISTA

La presente encuesta es realizada con fines investigativos, por lo que se pide responder de la manera más cordial acorde a su experiencia laboral.

1. Usted tiene conocimiento si la empresa cuenta con algún Sistema de Control Interno?

No, por tal motivado he realizado la petición para que se realice uno acorde a las características de la empresa.

2. Considera usted que es importante la implementación de un Sistema de Control Interno para evitar los riesgos a los que está expuesto la organización?

Si, sería muy importante debido a que ayudaría a mitigar posibles riesgos a los que la entidad está expuesta.

3. Usted como gerente de la empresa estaría dispuesto a implementar y trabajar bajo los lineamientos y las condiciones de un Sistema de Control Interno?

Si debido que ayudará a tener una mejor organización dentro de la entidad, además de facilitar el control y supervisión de tareas a realizarse dentro de la misma.

4. La empresa aplica controles para las diferentes áreas ya sean administrativas, financieras y operativas que permitan evaluar el desempeño del personal?

Si pero no se encuentran documentadas, ya que las que se realizan son mediante la observación en donde se considera el desempeño de cada integrante de la organización mismo que debe mostrar interés en el trabajo realizado o caso contrario será reemplazado por otra persona.

5. La empresa cuenta con manuales y políticas a ser aplicadas para prevenir y corregir los riesgos a la que se encuentra expuesta la empresa?

No por lo que se sugiere la implementación de las mismas, son guías operativas para el proceso que se asigna a una persona o actividad dentro de una organización.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



6. La empresa cuenta con un manual de funciones que permita establecer responsabilidades y funciones en los distintos puestos de trabajo?

No, por tal motivo se necesita la creación de un manual de funciones y políticas las mismas que ayuden a tener una mejor organización por medio de la asignación de responsabilidades a cada integrante de la organización.

7. La empresa dispone de un organigrama estructural?

No, razón por la cual se necesita la creación del mismo ya que el organigrama señala qué debe hacer cada integrante de la empresa dentro de la organización, así como la relación entre los departamentos.

8. La empresa dispone de un manual de procesos para las diferentes áreas, a fin de fomentar la eficiencia y eficacia de los procesos que se llevan a cabo dentro de la organización?

No motivo por el cual se ha visto la necesidad de la implementación de uno el mismo que deberá contar con información sobre políticas, historia, forma de organización y objetivos de la empresa



epoch

Dirección de Bibliotecas y
Recursos del Aprendizaje

UNIDAD DE PROCESOS TÉCNICOS Y ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO Y
DOCUMENTAL

REVISIÓN DE NORMAS TÉCNICAS, RESUMEN Y BIBLIOGRAFÍA

Fecha de entrega: 07 / 03 / 2022

INFORMACIÓN DEL AUTOR/A (S)
Nombres – Apellidos: JACKELINE ELIZABETH GUACHAMBALA RAMOS
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
Facultad: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Carrera: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
Título a optar: INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA C.P.A.
f. Analista de Biblioteca responsable: Ing. CPA. Jhonatan Rodrigo Parreño Uquillas. MBA.



Firmado electrónicamente por:
JHONATAN RODRIGO
PARREÑO UQUILLAS



07 / 03 / 2022

0366-DBRA-UTP-2022