

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
SEDE QUITO**

**CARRERA:  
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**Trabajo de titulación previa a la obtención del título de: INGENIERA EN  
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**TEMA:  
METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DE AUDITORÍA DE PROCESOS  
PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO, SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL EN LA COMPAÑÍA “ARB ECUADOR CÍA. LTDA.”  
PERÍODO 2014 UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE  
QUITO.**

**AUTORA:  
ANDREA NATALY PÉREZ ROMERO**

**DIRECTOR:  
JORGE EDUARDO ZAPATA LARA**

**Quito, abril de 2015**

**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO  
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, autorizo a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además, declaro que los conceptos, análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad del autor.

Quito, abril 2015

---

Andrea Nataly Pérez Romero  
CI. 1714565528

## DEDICATORIA

A mi *querido esposo* que con su apoyo incondicional y su dedicación durante todos estos años ha sido un pilar fundamental en el cumplimiento de mis objetivos más preciados.

A mi *hermoso hijo* que con su alegría y optimismo me ha alentado a continuar con mis sueños y no rendirme jamás.

A mi *madre y mis abuelos* que toda su vida estuvieron a mi lado brindándome todo el cariño, amor y esfuerzo para que sea una persona de éxito.

*Andrea*

## **AGRADECIMIENTO**

A la *Universidad Politécnica Salesiana*, por siempre brindar a sus estudiantes una educación de calidad construida con base en valores cristianos.

A *mi director de tesis*, quien confió en mí y supo guiarme durante este tiempo para culminar con éxito este objetivo.

A *mis profesores*, que con su dedicación, supieron poner en mí las herramientas para poder desenvolverme profesionalmente.

*Andrea*

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1.....</b>	<b>2</b>
<b>TALENTO HUMANO, SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....</b>	<b>2</b>
1.1 Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Control Ambiental (SSA).....	4
1.1.1 Programas del SSA .....	5
1.1.1.1 Programa de inducción de seguridad, salud y ambiente .....	10
1.1.1.2 Programa de salud ocupacional.....	11
1.1.1.3 Programa de observación preventiva ALERT .....	11
1.1.1.4 Programa de levantamiento mecánico de cargas .....	12
1.1.1.5 Programa de manejo de químicos y comunicación de peligros .....	13
1.1.1.6 Programa de VIH/SIDA.....	13
1.2 La Auditoría y su relación con las áreas de talento humano, salud y seguridad ocupacional. ....	13
1.3 Tipos de auditoría.....	16
1.3.1 Auditoría financiera .....	16
1.3.2 Auditoría administrativa.....	17
1.3.3 Auditoría de integral .....	17
1.3.4 Auditoría ambiental.....	18
1.3.5 Auditoría de gestión .....	18
1.3.5.1 Auditoría de procesos.....	20
1.4 Técnicas de auditoría.....	21
1.4.1 Técnica documental .....	21
1.4.2 Técnica cuestionario.....	22
1.4.3 Técnica de observación directa .....	23
1.4.4 Técnica entrevista.....	23
1.4.5 Redes de información.....	24
1.4.6 Cédulas.....	25
1.5 Pruebas de auditoría .....	25
1.5.1 Pruebas sustantivas .....	25
1.5.2 Pruebas de control .....	26
1.5.3 Pruebas de cumplimiento .....	26
1.6 Evidencias .....	27

<b>CAPÍTULO 2.....</b>	<b>28</b>
<b>SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA .....</b>	<b>28</b>
2.1 Generalidades de la empresa ARB Ecuador Cía. Ltda. ....	28
2.1.1 Actividad económica.....	29
2.1.2 Misión .....	29
2.1.3 Visión .....	30
2.1.4 Objetivos .....	30
2.1.5 Estructura organizacional.....	32
2.1.6 Flujo de procesos .....	36
2.1.7 Disposiciones reglamentarias.....	38
2.1.7.1 Reglamento interno de seguridad y salud (SIG ARB Ecuador).....	38
2.1.7.2 Reglamento interno de trabajo .....	39
2.2 Situación de la empresa.....	40
2.2.1 Elaboración de FODA matemático de la empresa .....	40
<b>CAPÍTULO 3.....</b>	<b>54</b>
<b>MODELO DE AUDITORÍA DE PROCESOS .....</b>	<b>54</b>
3.1 Fases de la auditoría .....	54
3.1.1 Fase de planificación.....	54
3.1.1.1 Conocimiento preliminar .....	55
3.1.1.1.1 Visita previa .....	55
3.1.1.1.2 Diagnóstico FODA.....	66
3.1.1.2 Planificación de la auditoria.....	68
3.2 Fase de ejecución del trabajo .....	70
3.2.1 Ejecución de programa de auditoría.....	70
3.2.1.1 Procedimientos seguridad y salud ocupacional.....	70
3.2.1.1.1 Control interno .....	71
3.2.1.1.2 Determinación de las áreas críticas .....	74
3.2.1.1.3 Pruebas sustantivas.....	74
3.2.1.1.4 Pruebas de control .....	74
3.2.1.1.5 Flujogramas.....	74
3.2.1.1.6 Formatos.....	77
3.2.1.1.7 Políticas .....	77
3.2.1.1.8 Matriz de hallazgos .....	77

3.2.1.2 Procedimientos talento humano .....	93
3.3 Fase de comunicación de resultados .....	122
3.3.1 Elaboración del informe de auditoría .....	130
3.4 Fase de seguimiento .....	138
3.4.1 Plan de seguimiento, medidas correctivas, sanciones, responsabilidades y reporte .....	138
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>152</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>153</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ponderación de las variables del FODA .....	47
--	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama funcional empresa ARB Ecuador .....	32
Figura 2. Proceso para la gestión de proyectos de la empresa ARB Ecuador .....	36
Figura 3. Resultado de la aplicación FODA matemático.....	48
Figura 4. Comparación de resultados de fortalezas y debilidades .....	49
Figura 5. Comparación de resultados de oportunidades y amenazas.....	50
Figura 6. Comparación de resultados entre FO y FA.....	51
Figura 7. Comparación de resultados en cuadrante .....	52
Figura 8 Evidencia de huelga.....	64
Figura 9 Documentación evidencia huelga .....	65
Figura 10. Flujograma Incidente/Accidente ARB Ecuador .....	74
Figura 11. Flujograma gestión de proyectos empresa ARB Ecuador .....	75
Figura 12. Carta de confirmación a través de correo personal.....	85
Figura 13. Confirmación de trabajador 1 a través de correo personal .....	86
Figura 14. Confirmación trabajador 2 a través de correo personal .....	87
Figura 15. Confirmación trabajador 3 a través de correo personal .....	88

## **RESUMEN**

Debido a los nuevos estándares utilizados para la gestión del talento humano y el cuidado que se debe dar a la integridad de los trabajadores, más conocido como seguridad y salud ocupacional, se ha establecido a las empresas cumplir con nuevas leyes que fomentan este tipo de prácticas.

El presente trabajo refleja la metodología a ser utilizada para la aplicación de una auditoría de procesos para las áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional de una empresa dedicada a la construcción, aquí se verificará el cumplimiento en eficiencia y eficacia de todos sus procesos así como de su correcta integración para conseguir la optimización de sus recursos.

Capítulo 1, se analizan y definen los términos esenciales sobre talento humano, seguridad, salud ocupacional, auditoría y sus componentes a ser utilizados a lo largo de la metodología además de la normativa legal vigente sobre los cuales se basa la verificación de su cumplimiento.

Capítulo 2, se detalla la información general de la empresa “ARB Ecuador Cía. Ltda.” partiendo desde la actividad económica hasta su situación actual, la misma que se establece a través de la aplicación de un FODA Matemático.

Capítulo 3, se procede a la elaboración de la metodología de la auditoría de procesos contemplando las fases de planificación, ejecución, comunicación y seguimiento. A base del análisis de la información obtenida de la empresa se procederá a aplicar los programas, procedimientos, técnicas y pruebas determinadas por el auditor permitiendo verificar el cumplimiento de las normas a las que está regida la entidad.

## **ABSTRACT**

Due to the new standards used for talent management and the importance that should be given to the safety of workers, also known as occupational safety and health, it was established that companies should comply with new laws that encourage such practices.

This paper reflects the methodology needed to implement an audit process for the areas of Human Resource and Safety and Occupational Health dedicated to the construction, compliance shall be verified here in efficiency and effectiveness of all processes and their correct integration to achieve the optimization of resources.

Chapter 1 discusses and defines the essential terms of human talent, safety, occupational health, auditing, and components used throughout the methodology in addition to the current legislation on which the verification of compliance is based.

Chapter 2, details general information of "ARB Ecuador Cia. Ltda." Company; starting from economic activity to its current situation, this data is obtained by applying a Mathematician SWOT.

Chapter 3, we proceed with the development of the methodology of the audit process contemplating the planning, execution, reporting and monitoring. Based on the analysis of the information obtained from the company, the next step will be the implementation of programs, procedures, techniques and tests determined by the auditor to allow the verification and compliance with the standards to which the entity is governed.

## INTRODUCCIÓN

En el Ecuador hablar de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional es un tema que está en boga debido a la gran demanda de personal que se requiere especialmente en las áreas de la construcción, exploración y explotación, esto requiere de las más altas exigencias por parte del Estado para el bienestar de los trabajadores y han generado que las leyes cada día se hagan más fuertes en este ámbito, al igual que los incrementos por sanciones y multas en caso de incumplimiento por parte de los empleadores, es por ello que las empresas están obligadas a mantenerse en constante actualización y renovación.

No solo el Estado busca la calidad de sus procesos en cuanto a gestión del personal y seguridad y salud ocupacional, internacionalmente las normas para la estandarización y el mejoramiento continuo las aplica como un requisito para poder expandirse a otros mercados, siendo esto parte de la globalización en la que vivimos. La adopción de estas normas fortalece la seguridad del personal, conservando su integridad y fomentando una compensación justa por su trabajo realizado por otro lado los estimularlos que se ofrecen a los trabajadores los compromete con la empresa realizando su trabajo de forma óptima.

La empresa para cumplir con estas exigencias debe buscar el personal capacitado y los procesos adecuados para cumplir con la normativa legal vigente, una vez que los haya establecido para poder determinar si son eficientes y eficaces necesita evaluarlos, es por ello que es recomendable hacerlo a través de una auditoría que le permita determinar de forma externa si la empresa cumple con las metas planteadas por la compañía y si se encuentra encaminados al logro de sus objetivos.

## **CAPÍTULO 1**

### **TALENTO HUMANO, SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

Como es de conocimiento general, históricamente el ser humano ha sido un elemento indispensable para el desarrollo de los pueblos y su trabajo ha sido el eje principal para la consecución del mismo, si nos remontamos a la prehistoria comprendemos que la división del trabajo era de vital importancia para su supervivencia, los clanes para poder buscar alimento y dividirlo de forma equitativa solían hacer grupos de trabajo, tomando en consideración la capacidad física que estos tenían para así poder delimitar el tipo de actividad que iban a realizar en donde por lo general los hombres se dedicaban a la caza y la pesca, en cambio las mujeres a las siembra y recolección

Con el pasar de los años, el crecimiento poblacional, las nuevas necesidades, deseos y por ende el desarrollo de grandes empresas para la satisfacción de los consumidores ha generado nuevas plazas de empleo y especializaciones en el ámbito laboral haciendo que más personas se incorporen a la empresa en busca de contribuir no solo al mejoramiento de las mismas sino a tratar de solucionar los nuevos problemas y retos que se dan con el paso del tiempo.

A partir de ello podemos decir que las personas que componen una empresa, en su mayoría trabajadores, hacen que las empresas prosperen, cumplan con sus objetivos y planes trazados haciéndolos merecedores de un pago justo, un trato digno y su seguridad.

Hasta hace unos años, los gerentes de las empresas pensaban que sus trabajadores tan solo representaban un gasto para la empresa y una afectación a sus utilidades pero en la actualidad esta ideología está cambiando ya que se descubrió que la capacitación, la motivación y otras actividades que estimulen a los trabajadores hacen que éstos laboren de forma eficiente y comprometida con la empresa incluso transformándolos en una ventaja competitiva para las demás empresas, esto ha dado paso a la gestión del talento humano y la creación de departamentos para estos fines, encontrando como actividades principales la selección de personal, contratación, capacitación, motivación y liquidación siendo éstos sus aspectos claves además de aquellos que

también se ocupen de la salud y seguridad ocupacional para la consecución de este objetivo.

La administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. (Chiavenato, 2009, pág. 9)

Con estos antecedentes, podemos definir al talento humano como aquella persona que es apta para desempeñar una función demostrando su competencia a través del conjunto de habilidades, destrezas y la experticia obtenida.

Mientras que cuando hablamos de salud y seguridad ocupacional nos referimos al conjunto de actividades encaminadas a la protección, salud y bienestar del personal con que cuenta la empresa así como de aquellas personas que son parte del entorno en el que conviven.

Según el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), la misión como entidad reguladora es:

Ejercer la rectoría de las políticas laborales, fomentar la vinculación entre oferta y demanda laboral, proteger los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora, y ser el ente rector de la administración del desarrollo institucional, de la gestión del talento humano y de las remuneraciones del Sector Público. (Ministerio de Relaciones Laborales, s.f.).

El Ministerio de Relaciones Laborales como órgano regulador proporciona lineamientos a seguir en los procesos laborales entre trabajadores y empleadores establece que velará por los derechos que cada uno de éstos posee así como de su integridad, seguridad y la gestión del talento humano. Este ente vela por el cumplimiento de las leyes del Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social, Constitución de la República y demás necesarios que estén en concordancia a la ley.

El Código de Trabajo en su Art. 1, referente a su ámbito señala que “Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo” y que en su Art.5 sobre la Protección judicial y administrativa, “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”

El Código de Trabajo con relación a las áreas para talento humano contempla leyes con referencia a: contratos, obligaciones y prohibiciones para empleadores y trabajadores, jornadas de trabajo, horas laborables, remuneraciones, vacaciones, indemnizaciones, participaciones, multas y sanciones.

#### 1.1 Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Control Ambiental (SSA)

Según las políticas de Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Control Ambiental (SSA) son actividades de cumplimiento obligatorio que acoge una empresa y que están relacionadas con la prevención de riesgos laborales en sus instalaciones y la conservación del ecosistema en el cual laboran, generando un compromiso de preservación de la flora y fauna así como de las comunidades que se encuentren dentro de la zona por lo cual están basadas en la norma ISO 14001: 2004 sobre el Sistema de Gestión Ambiental.

Las políticas por lo general son adoptadas por empresas que realizan trabajos en zonas irregulares, de difícil acceso en donde prima la vegetación y en el caso de las petroleras áreas protegidas, indispensable para el medio ambiente, haciendo de estas una prioridad para la compañía ya que según la Constitución del Ecuador establece que éstas son sujetos de derecho y por lo tanto es indispensable su protección.

Por estas razones todos los colaboradores de una empresa quienes hayan adoptado las políticas SSA están obligados a conocerlas y cumplirlas además de reportar de forma inmediata algún tipo de accidente que llegue a suscitarse, esta disposición no solo contempla a los empleados de la empresa como tal sino también a sus contratistas y todos aquellos quienes estén en contacto directo con sus instalaciones.

Para la consecución y concienciación de estas actividades se realiza a través de la difusión de programas de las políticas del SSA con el fin de evitar posibles riesgos en zonas de peligro.

#### 1.1.1 Programas del SSA

Según el Ministerio de Relaciones Laborales, en su formato modelo de reglamento interno de seguridad y salud menciona que:

Las políticas de seguridad y salud ocupacional, deben ser realizadas por los jefes y trabajadores de la empresa de manera consensuada, basándose en los puntos indicados en el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART (Resolución CD. 333.) (MRL, Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012)

Es decir, las empresas al establecer sus políticas internas pueden redactarlas dependiendo de sus necesidades y puede basarse en el formato modelo de reglamento interno anteriormente indicado, estableciendo programas, títulos, capítulos o artículos según lo establezca el Comité Paritario de higiene y seguridad de una organización, siempre y cuando se tome como referencia el SSA y las leyes escritas por el MRL. “El Comité Paritario es el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Debe estar integrado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores.” (ARB Ecuador, 2012).

El MRL también menciona que para poder elaborar el Reglamento es indispensable contar con conocimientos sobre seguridad y salud ocupacional además de procesos laborales; entre la normativa vigente a ser considera según lo establece el Ministerio encontramos la siguiente:

- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 584
- Reglamento al instrumento andino de Seguridad y Salud. Resolución 957
- Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Decreto 2393

- Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas. Acuerdo No. 1404
- Colores y Señales de Seguridad. Norma Técnica Ecuatoriana INEN ISO 3864-1
- Colores de identificación de tuberías Norma Técnica Ecuatoriana INEN 440:84
- Transporte, Almacenamiento y Manejo de materiales peligrosos. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2266
- Etiquetado de Precaución. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2288
- Extintores portátiles, Inspección, Mantenimiento y Recarga. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 739
- Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas. Acuerdo N° 174
- Convenios Internacionales OIT ratificados por la República del Ecuador.
- Acuerdo Ministerial 220. Guía para elaboración de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Y que a más de la normativa nacional también se estipulan leyes internacionales como son:

### **OHSAS 18000 Sistema de Gestión de salud y Seguridad ocupacional**

Según la norma, las OHSAS son estándares internacionales que se adoptan de forma voluntaria lo cual le permite fomentar la Gestión para la salud y Seguridad ocupacional en las empresas, “estas normas buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo” (CEPYME, s.f., pág. 1).

El objetivo más importante para el sistema de gestión es evitar y prevenir los riesgos existentes en el trabajo por ello la norma menciona “El objetivo principal de un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional es prevenir y controlar los riesgos en el lugar de trabajo y asegurar que el proceso de mejoramiento continuo permita minimizarlos.” (CEPYME, s.f., pág. 3)

Es así que podemos mencionar varios de los beneficios que la norma explica se pueden tener mediante su adopción, como son:

- La reducción de accidentes laborales graves a través de procedimientos de prevención, control y motivación por parte del personal,
- Decremento del número de empleados accidentados,
- Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente,
- Reducciones de pérdida de material e interrupciones en obras por accidentes,
- Mejora la imagen de la empresa y le permite expandirse internacionalmente dando como resultado mejores negociaciones.
- Fomenta las relaciones con sus empleados, sindicatos, gremios y la sociedad.
- Permite la competitividad ya que los altos estándares empleados juegan un papel fundamental en el mercado permitiendo abrirse fronteras.

Con su aplicación es posible la determinación y posterior elaboración de formatos que permitan realizar el control de actividades para determinar conformidades y no conformidades durante el proceso que lleva a cabo la organización, por otro lado es importante conocer que esta norma está relacionada con las normas ISO 9001 sobre la Gestión de calidad y la ISO 14000 que trata sobre el Sistema de Gestión Ambiental las cuales cumplen con el principio de mejoramiento continuo.

### **Normas internacionales de estandarización ISO y su vinculación**

#### **ISO 9001 Gestión de Calidad**

La ISO 9001 es una norma que permite ayudar mediante el control y la gestión de la calidad de operaciones, esto permite el mejoramiento de productos y servicios de una empresa, “establece los métodos para obtener un desempeño y servicio constantes, al tiempo que sirve como índice de referencia. Con la norma ISO 9001 podrá establecer procesos que le permitan mejorar el modo en que trabaja a todos los niveles.” (BSI, s.f.)

Además señala que su aplicación permite la optimización de recursos como tiempo y dinero, a través de la calidad se podrá satisfacer la demanda de los consumidores haciéndolo más competitivo en el mercado, la disminución de errores en los procesos y el incremento en el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa.

La norma ISO 9001 contempla una familia de normas entre las cuales establece los requisitos para su implementación, conceptos básicos y otros que se detallan a continuación:

- ISO 9001: 2008 - establece los requisitos de un sistema de gestión de calidad
- ISO 9000: 2005 - cubre los conceptos básicos y el lenguaje
- ISO 9004: 2009 - se centra en cómo hacer un sistema de gestión de calidad más eficiente y eficaz
- ISO 19011: 2011 - establece orientaciones sobre las auditorías internas y externas de los sistemas de gestión de calidad. (ISO, 2014)

Además la norma describe una serie de principios que determina la vinculación con la gerencia en la calidad de los procesos así como la integración del personal para el cumplimiento de este logro, entre los principios que expone la ISO 9000 encontramos:

- Enfoque al cliente, que se refiere a la comprensión de sus necesidades y el exceder en su satisfacción (grado de satisfacción).
- Liderazgo, involucrar a todos los que conforman la empresa en el cumplimiento de los objetivos propuestos y brindar un ambiente interno saludable.
- Participación del personal, se refiere al compromiso que todo el personal debe tener con la empresa.
- Enfoque basado en procesos, se refiere a que todas las actividades en una empresa deben ser llevadas como un proceso para obtener mejores resultados.
- Enfoque del sistema hacia la gestión, interrelacionar los procesos y hacer que estos sean eficientes y eficaces.
- Mejora continua, refiriéndose a la mejora de toda la organización.

- Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones, los mismos que deberán tomarse por medio del análisis y proyecciones de datos históricos.
- Interrelaciones de mutuo beneficio, se refiere al vínculo que tiene la empresa con sus proveedores y de los beneficios que ambos esperan mutuamente.

### ISO 26000 Responsabilidad Social

La “ISO 26000 proporciona orientación sobre cómo las empresas y organizaciones pueden operar de una manera socialmente responsable. Esto significa actuar de una manera ética y transparente que contribuya a la salud y el bienestar de la sociedad.” (ISO, 2014)

La ISO en su guía sobre responsabilidad social menciona que a diferencia de la ISO 9000, esta norma no puede ser certificada ya que tan solo da un marco de referencia y principios para contribuir con la responsabilidad social que deben fomentar las empresas en su cotidianidad, esta norma fue creada luego de llegar a un consenso entre los interesados y varias organizaciones en el mundo con el fin de contribuir con un desarrollo sustentable.

Cuando se habla de desarrollo sustentable tiene que ver con las relaciones de la empresa con la sociedad y el impacto que tiene la operación de la empresa sobre el medio ambiente ya que de esto dependerá si la empresa continuará con su funcionamiento. Estas relaciones se dan ya que cada día incrementa el interés y la concientización por la preservación de los ecosistemas, fuente de vida del planeta.

La ISO también menciona que los temas principales a ser considerados son:

- Gobernanza de la organización, en donde la toma de decisiones debe ser planteada dentro la ética y responsable con la sociedad.
- Derechos humanos, se refiere a los derechos políticos, civiles, económicos y fundamentales que todos poseemos y deben ser respetados.
- Prácticas laborales, que se refiere a las buenas relaciones laborales entre empleado y empleador.

- Medio ambiente, toda operación de una empresa tiene impacto sobre el ambiente por ello se procura la prevención y protección del mismo.
- Prácticas operativas justas, que tiene que ver con la ética en las transacciones que realice la empresa.
- Asuntos de los consumidores, todo aquello que le permita al consumidor conocer de la transparencia sobre producto y que este pueda ser sostenible.
- Participación comunitaria y de desarrollo, se refiere al impacto que se da sobre las comunidades debido a las operaciones de la empresa y como ayudar para su desarrollo.

#### 1.1.1.1 Programa de inducción de seguridad, salud y ambiente

Los programas de inducción se refiere al conjunto de políticas expuestas que sirven como una herramienta para la concientización, prevención y mejoramiento continuo sobre los riesgos que los trabajadores deben enfrentar en el ámbito laboral petrolero, así como las posibles afectaciones al medio ambiente o la propiedad.

Según el Artículo 130 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la compañía ARB Ecuador, De la Información y Capacitación en Prevención de riesgos, resume de forma concreta y clara todos los puntos a considerar en el programa de Inducción el cual señala que: en todos los sitios de trabajo de la empresa se implementará un plan de capacitación en temas de seguridad, salud ocupacional y medioambiente con el objeto de impartir instrucciones y capacitación; concienciar y proporcionar herramientas a los gerentes, superintendentes, supervisores, capataces, y al resto del personal para que cumplan con las medidas de prevención y control de riesgos en las actividades administrativas y de construcción; actualización de la normativa vigente y la difusión de los procedimientos de trabajos establecidos por el SIG de la empresa y de los clientes.

La aplicación de este plan incluye una inducción en salud, seguridad, medioambiente y calidad a todo el personal nuevo, y al que ingrese por primera vez a ejecutar un proyecto y una reducción a los ya participantes de otros proyectos de la empresa. En dicha presentación se dará a conocer todos los aspectos ambientales, peligros, matrices de riesgo, medidas preventivas, requerimientos y potenciales problemas que

son parte su actividad, uso de equipos de protección individual y colectiva, obligaciones y prohibiciones, normas de comportamiento social, plan de emergencia y evacuación, señalización, movilización, manejo de desechos, etc.

#### 1.1.1.2 Programa de salud ocupacional

La difusión de este programa de salud ocupacional permiten evitar enfermedades de tipo física o mental que puedan producirse durante las actividades laborales que ejerzan los trabajadores en zonas determinadas así como también de ciertos tipos de epidemias que puedan propagarse en determinados sitios por el clima mismo de la zona con el fin de poder dar bienestar y una buena calidad de vida a quienes colaboren con la empresa.

De los temas fundamentales que encontramos en el programa podemos mencionar los siguientes:

- De la prevención de riesgos de la población vulnerable
- De los riesgos de trabajo propios de la empresa
- De los accidentes mayores
- De la señalización de seguridad
- De la vigilancia de la salud de los trabajadores
- Del registro e investigación de accidentes e incidentes
- De la gestión ambiental
- Disposiciones generales.

#### 1.1.1.3 Programa de observación preventiva ALERT

Este programa está basado en la forma de reconocer y subsanar las posibles “acciones subestándar”, es decir, todas la posibles causas humanas que generen accidentes laborales incluyendo al ambiente y la propiedad en donde el trabajador una vez capacitado, es consciente de las seguridades a las que debe sujetarse para frenar y evitar cualquier tipo de accidente.

Este tipo de programa fortalece el compromiso del personal y la responsabilidad de cumplir con la normativa expuesta en pro del bienestar propio, entre las precauciones se contemplan exámenes médicos antes del ingreso a campo para determinar la salud del colaborador así como la realización de exámenes una vez que salgan de campo en pro de su integridad física.

#### 1.1.1.4 Programa de levantamiento mecánico de cargas

Este programa establece todos los requerimientos de seguridad a seguir en el caso de la operación de grúas y demás maquinaria pesada a ser utilizada por el trabajador para prevenir accidentes y proteger la integridad del personal y demás activos de la empresa.

En el Capítulo III de los riesgos mecánicos, descrito en el reglamento interno de seguridad y salud de ARB Ecuador podemos encontrar los siguientes artículos referentes a estos riesgos:

Artículo 73. Uso de andamios

Artículo 74. Uso de escaleras

Artículo 80. Herramientas manuales

Artículo 81. Máquinas portátiles

Artículo 82. Proceso de chorro abrasivo

Artículo 83. Soldadura eléctrica

Artículo 84. Soldadura oxiacetilénica

Artículo 85. Almacenamiento de materiales

Artículo 86. Manipulación de materiales

Artículo 87. Grúas

Artículo 88. Manejo de montacargas

Artículo 90. Transporte fluvial

Artículo 91. Transporte de helicóptero

Artículo 92. Cilindros a presión

Artículo 93. Pisos y áreas de circulación

Artículo 94. Seguridad en oficinas

#### 1.1.1.5 Programa de manejo de químicos y comunicación de peligros

Como vimos anteriormente entre las empresas que adoptan estas políticas encontramos a las petroleras en cuyo caso trabajan con químicos fuertes y nocivos para el ser humano y el ambiente, por ello este programa establece las medidas a tomar para su uso y mantenimiento permitiendo salvaguardar la integridad y la vida de quienes laboran en sus instalaciones y alrededores.

Según el Capítulo IV, De los riesgos químicos de la compañía ARB Ecuador estipula una serie de artículos que permiten identificar y prevenir los riesgos por utilización de contaminantes químicos entre ellos corrosivos, irritantes, tóxicos, entre otros y las personas autorizadas a manejarlo ya que la utilización de estos químicos es propia de su actividad.

#### 1.1.1.6 Programa de VIH/SIDA

El sida como bien se conoce, es una enfermedad que destruye poco a poco el sistema inmunológico de las personas, se contagia por el contacto con sangre contaminada y en la actualidad aún no se ha encontrado una cura, por ello frente a esta problemática este programa difunde la prevención del contagio así como de los derechos que tienen las personas que han contraído la enfermedad.

### 1.2 La Auditoría y su relación con las áreas de talento humano, salud y seguridad ocupacional.

Varios autores definen a la auditoria como “La auditoría es la recopilación y evaluación de datos sobre información cuantificable de una entidad económica para determinar e informar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos.” (Arens, Elder, & Bearsley, 2007, pág. 4)

Otro autor define a la auditoría como “En términos generales la auditoría es la revisión y examen de una función, cifra, proceso o reporte efectuados por personal

independiente a la operación, para apoyar a la función ejecutiva.” (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 6)

La auditoría ciertamente es una evaluación sobre la información recopilada pero ampliamente podemos definirla como la realización de un examen sobre los estados financieros, operaciones, gestión de la administración, cumplimiento de la normativa legal y demás campos necesarios e imprescindibles para el correcto desempeño de una empresa en los cuales se determina la razonabilidad de su información, el cumplimiento de parámetros o lineamientos establecidos y el aprovechamiento máximo de sus recursos.

Esto se determina a través de la aplicación de procedimientos de auditoría que permitan evidenciar al auditor posibles conformidades o no conformidades, las mismas que serán descritas en un informe final o dictamen elaborado para la gerencia.

El Auditor es el responsable de llevar a cabo el examen de auditoría y es quien debe cumplir con una serie de principios y valores denominados como Código de Ética del Auditor entre los cuales encontramos: independencia, integridad, competencia profesional y otras que son fundamentales para su correcto desenvolvimiento.

Una vez determinado la definición de auditoria y establecido los términos sobre talento humano, seguridad y salud ocupacional, podemos decir que estas se encuentran estrechamente ligadas con la auditoría en relación a la verificación del cumplimiento de sus procesos.

Cada una de estas áreas comprende procesos diferentes pero que tratan de asuntos del personal, importante para ambas áreas.

Para identificar el alcance de la auditoría y los aspectos críticos a ser revisados y aplicados en una auditoría, es importante determinar los riesgos de auditoría que según la NEA 10 define a continuación:

Riesgo de Auditoría, significa el riesgo de que el auditor dé una opinión de auditoría no apropiada cuando los estados financieros están elaborados en forma errónea de una manera importante. El riesgo de auditoría tiene tres componentes: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección. (Instituto de Investigaciones Contables de la Federación Nacional de Contadores Públicos del Ecuador, 2014, pág. 1)

Es posible que un contador pueda dar una opinión de auditoría errada si esta la información proporcionada no sea completa o esté distorsionada ocasionando que el auditor no elija procedimientos adecuados que cumplan con el objetivo de la auditoría.

Riesgo Inherente, es la susceptibilidad del saldo de una cuenta o clase de transacciones a una exposición errónea que pudiera ser de carácter significativo, individualmente o cuando se agrega con exposiciones erróneas en otras cuentas o clases, asumiendo que no hubo controles internos relacionados. (Instituto de Investigaciones Contables de la Federación Nacional de Contadores Públicos del Ecuador, 2014, pág. 1)

Este se refiere al riesgo propio de la empresa que se da por el tipo de actividad a la que esta se dedica, la gran cantidad de valores que maneja, entre otras que a pesar de tratar de contrarrestarlas podrían dar como resultado errores que puedan causar problemas a la empresa.

Riesgo de control es el riesgo de que una exposición errónea que pudiera ocurrir en el saldo de cuenta o clase de transacciones y que individualmente pudiera ser de carácter significativo o cuando se agrega con exposiciones erróneas en otros saldos o clases, no sea evitado o detectado y corregido con oportunidad por los sistemas de contabilidad y de control interno. (Instituto de Investigaciones Contables de la Federación Nacional de Contadores Públicos del Ecuador, 2014, pág. 1)

El riesgo de control es la posibilidad de que tanto el sistema contable empleado en la empresa así como el control interno que se maneje no cumpla con su objetivo el cual es identificar y evitar errores significativos.

Riesgo de detección, es el riesgo de que los procedimientos sustantivos de un auditor no detecten una exposición errónea que existe en un saldo de una cuenta o clase de transacciones que podría ser de carácter significativo, individualmente o cuando se agrega con exposiciones erróneas en otros saldos o clases. (Instituto de Investigaciones Contables de la Federación Nacional de Contadores Públicos del Ecuador, 2014, pág. 1)

Este se refiere a la posibilidad de que el auditor con la información suministrada no haya podido detectar errores una vez utilizados los procedimientos de auditoría dando como resultado la redacción de un informe erróneo.

### 1.3 Tipos de auditoría

La auditoría puede dividirse en varios tipos tomando como base el alcance y el objetivo al que queremos llegar a través del examen de auditoría que vamos a realizar. En la actualidad, debido a los nuevos avances tecnológicos, el desarrollo así como las necesidades de conservación, han generado que nuevos tipos de auditoría sean clasificados como exigencia a estos, entre ellos se mencionan:

#### 1.3.1 Auditoría financiera

La auditoría financiera es un examen que se realiza a la situación financiera de la empresa cuyo resultado permite al auditor opinar sobre su razonabilidad. “El objetivo de una auditoría de estados financieros es hacer posible al auditor expresar una opinión sobre si los estados financieros están preparados, en todos los aspectos importantes, de acuerdo con un marco de referencia identificado para informes financieros. (IAASB, 2013, pág. 5)

### 1.3.2 Auditoría administrativa

Según Franklin la auditoría administrativa es “Una revisión analítica total o parcial de una organización con el propósito de precisar su nivel de desempeño y perfilar oportunidades de mejora para innovar, valorar y lograr una ventaja competitiva sustentable” (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 18)

A diferencia de los demás tipos de auditoría éste tiene como objetivo determinar si el desempeño del talento humano en sus distintos niveles jerárquicos no incurre en inconsistencias o desviaciones, es decir, nos permite identificar si la estructura orgánica de la empresa cumple con los objetivos trazados por la misma.

### 1.3.3 Auditoría de integral

Los siguientes autores definen a la auditoría integral como:

Es el proceso de obtener y evaluar objetivamente, en un período determinado, evidencia relativa a la siguiente temática: la información financiera, la estructura de control interno, el cumplimiento de las leyes pertinentes y la conducción ordenada en el logro de las metas y objetivos propuestos; con el propósito de informar sobre el grado de correspondencia entre la temática y los criterios o indicadores establecidos para su evaluación. (Blanco, 2013, pág. 8)

Franklin define a la auditoría integral como “Examen y evaluación de la planeación, organización, control interno operativo, control interno contable y mejoramiento administrativo, así como el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables a un área o programa” (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 20)

Estos dos autores coinciden en que la auditoría integral tiene como fin evaluar a la empresa globalmente, es decir, como un todo, contemplando varias áreas como la

administrativa, financiera, operativa entre otras que permitan al auditor identificar factores que no permitan el adecuado funcionamiento de toda la empresa.

#### 1.3.4 Auditoría ambiental

La auditoría ambiental es un examen que persigue la cuantificación de los procesos de una organización y la posición de la misma en cuanto a la contaminación que produce y si ésta se encuentra dentro del marco legal para la preservación del medio ambiente. Permittedole conocer y dar confianza a la gerencia determinando si ésta cumple la normativa ambiental legal vigente y si ésta puede continuar con su funcionamiento sin afectar el entorno.

#### 1.3.5 Auditoría de gestión

La auditoría de gestión es un examen crítico, sistemático, ordenado e imparcial de la administración de una entidad así como de sus procesos procedimientos y actividades para determinar la eficacia con que logra los objetivos preestablecidos, eficiencia, eficacia y economía con que se utilizan y obtienen los recursos.

Este tipo de auditoría permite medir el desempeño en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales dispuestas por la misma gerencia así como para aquellas que se hayan propuesto para los departamentos con lo que cuente la organización como por ejemplo los departamento de talento humano, seguridad y salud ocupacional, finanzas o producción.

En la auditoría de gestión, los resultados de la evaluación recaen directamente sobre la gerencia a través de las acciones emprendidas con anterioridad, siendo éstos los únicos responsables.

Se encuentra caracterizada por la aplicación de indicadores que demuestren la eficacia y eficiencia de los procesos, objetivos y metas trazadas a los cuales se realiza la evaluación así como en la eficiencia de los recursos financieros, humanos y técnico.

Los indicadores son elementos estratégicos en el proceso para evaluar la forma en la que se gestiona una organización y que permiten ordenar las acciones con base en los resultados que se pretenden alcanzar. Con ello proporcionan el marco de referencia que definirá la jerarquía de los aspectos por auditar, establecen las prioridades de las acciones por analizar y precisan el valor de cifras y comportamientos que se obtengan. (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 89)

### Ejemplo de indicadores

Franklin menciona que para el proceso de auditoría es posible diseñar indicadores evaluando la dimensión de acciones considerando el *impacto*, que tiene que ver con el cumplimiento de objetivos, metas y valores, la *cobertura*, alcance de las acciones, la *eficiencia*, en cuanto a costos, productividad y optimización de recursos y la *calidad*, que tiene que ver con satisfacción del cliente y calidad del producto. A continuación se expondrá una serie de indicadores que permite analizar desde varios puntos de vista para la auditoría.

### **Indicadores para Misión, área Administrativa**

Indicador Cualitativo

- Grado que se constituye como una guía de acción

Indicador Cuantitativo

$$\frac{\text{Empleados que lo conocen}}{\text{Total de empleados}}$$

### **Indicadores para Recursos Humanos, área Talento Humano**

Indicador Cualitativo

- Grado de precisión con que se aplica el manual de selección de personal para puestos de la organización.

Indicador Cuantitativo

Análisis de Puestos  
Total del personal

### **Indicadores para Seguridad y Salud Ocupacional área de SSA**

Indicador Cualitativo

- Grado de cumplimiento de los trabajadores con respecto al manual interno de seguridad

Indicador Cuantitativo

Número de Operarios con uniforme completo y adecuado  
Total del personal de Operaciones

#### 1.3.5.1 Auditoría de procesos

Se define como procesos al “Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados” (Organización Internacional para la Estandarización ISO , 2008).

Las empresas, para poder definir sus actividades reúnen a un determinado grupo apto del personal para diseñar un flujo de procesos que le permita visualizar a la empresa los procesos que realizan en los diferentes departamentos para luego poder relacionarlos y cumplir con el objetivo de integrar estas actividades para que fluyan con mayor eficiencia y eficacia encaminándolos a cumplir con la estrategia prevista en la planeación de la empresa. Una vez determinado esto, los empleados deben estar dispuestos a cumplir con los distintos procesos en cada uno de sus departamentos.

La auditoría de procesos como parte de la auditoría de gestión nos permite verificar que estos procesos se cumplan a cabalidad y permite visualizar de forma externa la eficiencia de los mismos, siendo esto su principal objetivo, los resultados de la auditoria se emitirán en un informe a la gerencia con el fin de comunicar los resultados encontrados.

Ahora podemos definir a la auditoria de procesos como un examen crítico, sistemático, ordenado e imparcial sobre los procesos procedimientos y actividades

con los que cuenta una entidad para determinar la eficacia con que logra los objetivos, efectividad con que son utilizados, teniendo como fin sugerir recomendaciones que mejoren las operaciones de la entidad en caso de ser necesarias.

Ejemplo de indicadores para procesos según Franklin:

Indicadores para Procesos

Indicador Cualitativo

- Medida en la que se disponen los recursos en la organización para cumplir los objetivos establecidos.
- Nivel en que se ordena e imprime cohesión a las acciones de la organización.

Indicador Cuantitativo

$$\frac{\text{Procesos de control}}{\text{Total de Procesos}}$$

$$\frac{\text{Procesos de comunicación e información}}{\text{Total de Procesos}}$$

#### 1.4 Técnicas de auditoría

Las técnicas de auditoría son todos aquellos métodos que el auditor utiliza para poder encontrar evidencia, suficiente y competente, que le permita sustentar su opinión del examen de auditoría realizado; varios autores definen de diversas formas la clasificación de éstas técnicas por ello se presentará una clasificación adaptada a las necesidades previstas para la auditoría entre las cuales encontramos:

##### 1.4.1 Técnica documental

Según Franklin la técnica documental es la “Localización, selección y estudio de la documentación capaz de aportar elementos de juicio a la auditoría.” (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 86)

El autor menciona que existe documentación básica en la cual podemos encontrar documentos determinantes que permitan evidenciar la opinión del auditor.

Entre los tipos de documentación encontramos:

- Normativa, se refiere a toda la documentación legal, reglamentos, leyes, normas entre otras con que cuenta la compañía siendo de cumplimiento obligatoria para la misma, por ejemplo, acta de constitución, reglamento interno, oficios, leyes.
- Administrativa, tiene que ver con la documentación obtenida a través del manejo y administración de la empresa entre ello encontramos, organigramas, manuales administrativos, indicadores financieros y de gestión.
- Mercado, entre estos encontramos, ingresos, comportamiento de la demanda, índices de precios entre otras.
- Situación económica, referente a posición de la empresa en concordancia con sus ingresos, desarrollo económico, aspectos sociales, variables demográficas y similares.
- Comportamiento del consumidor es uno de los aspectos más importantes a considerar en cuanto a las ventas ya que de ella depende directamente, entre estos tenemos: la cultura, ciclo de vida del consumidor y los procesos de compra.

#### 1.4.2 Técnica cuestionario

Franklin menciona que los cuestionarios son útiles para obtener información homogénea, en donde la calidad de las respuestas estará determinada por la estructura con la que se realice a la misma.

El cuestionario puede ser aplicado a una o varias personas que permitan dar información objetiva mediante preguntas concisas, claras y comprensivas, sobre un

tema. La forma en la cual se destine las encuestas será de exclusivo criterio o estrategia del auditor.

Una vez llenas las encuestas se podrán llevar a cabo las tabulaciones en donde se realiza un conteo y análisis de las respuestas pues a partir de la supresión de datos, nos permite una observación clara de un puntaje, porcentaje o gráficas de la parte más representativa del cuestionario.

#### 1.4.3 Técnica de observación directa

“Consiste en revisar el área física donde se desarrolla la labor de la organización para conocer las condiciones de trabajo y el clima organizacional imperante.” (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 87)

La observación, ésta se caracteriza porque se realiza al momento y no se registra el proceso de un hecho pasado; algunos autores denominan también a la observación como Inspección física la cual consiste en una constatación física y ocular de objetos, valores o cosas que satisfagan su existencia.

#### 1.4.4 Técnica entrevista

La entrevista consiste en reunirse con una o varias personas para cuestionarlas de manera estructurada a fin de obtener información. Este medio es tal vez el más empleado y uno de los que puede brindar información más completa y precisa, ya que el entrevistador, al tener contacto con el entrevistado, además de obtener respuestas a sus preguntas, puede percibir actitudes y recibir comentarios. (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 87)

La entrevista, me permite obtener información importante de una persona específica de forma verbal mediante la formulación de preguntas o afirmaciones planteadas por el entrevistador sobre un tema de carácter significativo, siendo esta la más indicada cuando se espera obtener un testimonio más real, pues esta técnica permite

evidenciar en las gesticulaciones respuestas que se ven más allá de lo que las palabras dicen además me permite indagar y averiguar respuestas inconclusas.

#### 1.4.5 Redes de información

Las redes información “permite detectar información operativa o normativa de cliente, socios, proveedores, empleados y organizaciones del sector o ramo, entre otras, por medio de redes informáticas internas o externas, lo cual a su vez facilita el intercambio electrónico de datos y la interacción con el entorno.” (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 87)

En el caso de confirmaciones externas y gracias al avance tecnológico es más fácil poder realizar confirmaciones a clientes, socios y demás con el fin de corroborar información proporcionada por la entidad, “la evidencia de auditoría en forma de confirmaciones externas recibidas directamente por el auditor procedentes de las partes confirmantes puede ser más fiable que la evidencia generada internamente por la entidad” (IAASB, 2013, pág. 9)

Según la NIA 505 existen varios tipos de confirmaciones externas entre ellas tenemos:

Confirmación Positiva, cuando valor que se desea ser confirmado por una tercera persona, es el valor encontrado en la empresa, se espera una afirmación.

Negativa, cuando valor que se desea ser confirmado se proporciona de forma incorrecta y solo se espera una contestación en caso haber una corrección.

Neutra, cuando valor que se desea ser confirmado no es reflejado y se espera que la tercera persona proporcione el valor. (IAASB, 2013, pág. 3)

#### 1.4.6 Cédulas

Las cédulas es la recopilación de información y datos obtenidos por el auditor que le permitan ser comparados para poder encontrar evidencia relevante para sustentar su opinión, las cédulas “se integran por formularios cuyo diseño incluye casillas. Bloques y columnas para facilitar la agrupación y división del contenido, así como su revisión y análisis, amén de que abren la posibilidad de ampliar el rango de respuesta.” (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 88)

Según Franklin las cedula no solo permiten un análisis y estudio de datos sino que en ellas también se puede determinar otro tipo de información como indicadores registros y consecuencias.

#### 1.5 Pruebas de auditoría

##### 1.5.1 Pruebas sustantivas

Según la NIA 330 “Procedimientos Sustantivos significa pruebas realizadas para obtener evidencia de auditoría para detectar exposiciones erróneas de carácter significativo en los estados financieros, y son de dos tipos: a) pruebas de detalles de transacciones y balances; b) procedimientos analíticos” (Instituto de Investigaciones Contables de la Federación Nacional de Contadores Públicos del Ecuador, 2014, pág. 2)

Las pruebas sustantivas son aquellas que se aplican a cada cuenta de los Estados Financieros por separado en busca de evidencias comprobatorias de errores significativos y es también conocida como validez de saldos.

Como ejemplo de pruebas sustantivas, tenemos que el auditor al realizar una auditoría de Estados Financieros puede tomar una muestra de varios documentos contables, entre ellos factura con el fin confirmar las cuentas, esto dependerá de su criterio.

### 1.5.2 Pruebas de control

Según la NIA 330 “Pruebas de control significa pruebas realizadas para obtener evidencia de auditoría sobre la suficiencia del diseño y operación efectiva de los sistemas de contabilidad y de control interno.” (Instituto de Investigaciones Contables de la Federación Nacional de Contadores Públicos del Ecuador, 2014, pág. 2)

Las pruebas de control son pruebas realizadas por el auditor para poder determinar el nivel de efectividad e identificar errores significativos o relevantes, sobre el control interno de una empresa así como de su sistema de contabilidad ya que éstos pueden ser susceptibles a fallas.

Mediante la opinión del auditor la gerencia puede emprender mecanismos para mejorar sus sistemas.

Como ejemplo a control interno tenemos, identificar si existe una correcta segregación de funciones en la empresa, la realización de arqueo diarios de caja así como sus correspondientes depósitos bancarios, entre otros.

### 1.5.3 Pruebas de cumplimiento

Las pruebas de cumplimiento consisten en recolectar evidencia con el propósito de probar el cumplimiento de una organización con procedimientos de control. Esto difiere de la prueba sustantiva, en la que la evidencia se recoge para evaluar la integridad de transacciones individuales, datos u otra información. (Pineda, 2012, pág. 1)

Son pruebas que realiza el auditor para determinar si los procesos pres establecido se cumple de manera satisfactoria en la empresa.

Como ejemplo a las pruebas de cumplimiento encontramos la verificación del cumplimiento de los procesos de un departamento, identificar el cumplimiento de objetivos trazados, cumplir con disposiciones legales entre otros.

## 1.6 Evidencias

Según Franklin la evidencia “Representa la comprobación fehaciente de los hallazgos durante el ejercicio de la auditoría, por lo que constituye un elemento relevante para fundamentar los juicios y conclusiones que formula el auditor.” (Franklin Finkowsky, 2013, pág. 90)

Según Franklin, la evidencia de auditoría es toda aquella información obtenida en el proceso de auditoría que le permita al auditor sustentar su opinión, estas evidencias deben tener un valor de prueba, es decir, debe ser suficiente, competente y pertinente refiriéndose a la cantidad, calidad y la relación que tenga esta con la auditoría respectivamente.

La evidencia puede clasificarse en:

Física, la cual se puede obtener a través de la inspección y la observación, la presentación de ello se puede realizar en forma fotográfica, notas, muestras entre otras que permitan evidenciar lo encontrado.

Documental, Franklin señala que por lo general la documentación relacionada con lo administrativo contable forma parte de un análisis en donde se puede verificar la coincidencia con los registros internos, tendiendo como ejemplos las facturas, contratos y registros.

Testimonial, son los datos obtenidos a través de las entrevistas y cuestionarios los mismos que pueden ser realizadas a cualquier persona con el fin de obtener una evidencia.

Analítica, este tipo de evidencia es obtenido a través del análisis y comparación de datos así como también el cálculo de valores.

## CAPÍTULO 2

### SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

#### 2.1 Generalidades de la empresa ARB Ecuador Cía. Ltda.

Según Ing. Franklin Pilaquina, Jefe del Departamento de Talento Humano narra que en el año de 1987, el Ecuador sufrió una de las más grandes catástrofes en el país, dos terremotos de gran magnitud dejaron como saldo pérdidas de vidas e infraestructura de varias provincias, una de ellas ubicada en el oriente ecuatoriano en donde se procedía a realizar actividades petroleras, esto lo confirma diario El Comercio:

Los efectos directos fueron los daños a la vida y a la infraestructura infringidos por los deslaves. La infraestructura más importante dañada fueron 70 km del oleoducto (Sote, el único que había en el país entonces). La reparación del Sote no fue especialmente costosa, pero causó un serio daño a la economía, porque bloqueó la exportación de petróleo por más de cinco meses. (Albornoz, 2013, pág. 1).

A raíz de lo acontecido se crea la empresa GEP Servicios y Construcciones, la cual a través de canoas ayudaba en el transporte de víveres, vituallas, encargándose de la logística, brindando un servicio fluvial.

Más tarde Billy Potoben, gerente de la empresa, en vista de las necesidades del sector petrolero, comienza a construir campers en fibra de vidrio los cuales rentaba a la empresa ELF, para más tarde dedicarse a la construcción de carreteras, plataformas y tuberías.

En el año de 1990 se realiza el consorcio con ARB GEP, ARB proviene de la subsidiaria ARB de los Estados Unidos, que a su vez proviene de un multinacional denomina Corporation Primoris Services (CPS), matriz, que según su página oficial, “fue fundada en 1946 como una empresa de servicios de construcción y ahora a más de ser una de las más grandes de Estados Unidos, también cotiza en la bolsa de NASQAD”. (ARB, 2014). En el año 1993, ARB Ecuador pasa a convertirse en una

sucursal más de ARB de los Estados Unidos enmarcándose en la misma línea de servicios petroleros así como en otros países latinoamericanos.

Debido a que la empresa ARB decidió terminar con las sucursales en toda Latinoamérica, ARB Ecuador se deslinda de la empresa estadounidense y decide conservar su actividad económica y razón social para luego de cumplir con varios procesos legales lograr mantener a la empresa ARB Ecuador como una empresa legalmente ecuatoriana.

La empresa ARB ECUADOR CÍA. LTDA. Fue creada el 9 de febrero de 1995, con personería jurídica y patrimonio propio y está domiciliada en la ciudad de Quito, calle Núñez de Vela E313 y Av. Atahualpa piso 4 y 5, teléfono 2 264 932 al 940, Provincia Pichincha Ecuador. ARB ECUADOR CÍA. LTDA es una compañía de construcciones y servicios, cuyas actividades incluyen Diseño, Ingeniería y Construcción de Facilidades de superficie, ductos, cables de potencia y datos, tanques de almacenamiento, campamentos, carreteras y puentes; mantenimiento de vías; logística fluvial y terrestre; alquiler y administración de campamentos y equipos, las cuales se realizan con los más altos índices de eficiencia y calidad, a completa satisfacción de sus clientes y dentro de un marco de respeto a la Ley, el medio ambiente, la seguridad industrial y salud ocupacional. (ARB Ecuador, 2012, pág. 5)

#### 2.1.1 Actividad económica

“La empresa ARB ECUADOR realiza actividades de servicios de Ingeniería, Construcción, y Procura a las empresas en general.” (ARB Ecuador, 2012, pág. 12)

#### 2.1.2 Misión

Es una empresa altamente reconocida a nivel mundial que provee innovadores servicios de ingeniería, diseño y construcción de facilidades de superficie. Para lo cual posee personal con experiencia altamente capacitada, equipo, maquinaria y

tecnología de vanguardia que nos permite cubrir y sobrepasar las expectativas de nuestros clientes.

“Nuestra cultura organizacional sustenta la marca ARB ECUADOR CÍA. LTDA. Como símbolo de seriedad, eficiencia, calidad y confianza”. (ARB Ecuador, 2012, pág. 12)

### 2.1.3 Visión

“Llegar a ser una empresa líder en el mercado, basada en el crecimiento continuo en: Ingeniería, Construcción y Procura. Siendo flexible en la diversificación de nuestros servicios e innovadora tecnología.” (ARB Ecuador, 2012, pág. 12)

Valores empresariales:

- Orientación hacia el cliente
- Desarrollo del capital humano
- Alineación con la estrategia empresarial
- Cultura ambiental
- Mejora continua
- Comunicación adecuada
- Innovación
- Practicar la responsabilidad social empresaria en: Seguridad y Salud Ocupacional. (ARB Ecuador, 2012, pág. 12)

### 2.1.4 Objetivos

Los objetivos detallados a continuación son extraídos del Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la empresa, así como de sus documentos internos.

#### **Objetivo General**

Llegar a ser una empresa líder en el mercado, basándose en el crecimiento continuo, la innovación y la capacitación en: Ingeniería, Construcción y Procura con el fin de satisfacer plenamente las exigencias de nuestros clientes.

## **Objetivos Específicos**

- Cumplir con los requisitos legales y procedimientos aplicables a la Gestión de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y medio ambiente.
- Compromiso con el uso racional de los recursos energéticos considerando criterios de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y medio ambiente en la selección de tecnologías, productos y servicios, para lo cual se incorpora en sus operaciones proveedores y contratistas calificados que adopten nuestros principios.
- Ejecutar programas de capacitación a todo el personal de la empresa a nivel administrativo y de producción en materia de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y medio ambiente, a fin asegurar el compromiso de mejoramiento continuo en el desempeño de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y medio ambiente.
- Asignar recursos económicos, humanos y técnicos en todos sus frentes de trabajo, para la gestión de los riesgos no tolerables e impactos ambientales y sociales significativos.

## 2.1.5 Estructura organizacional

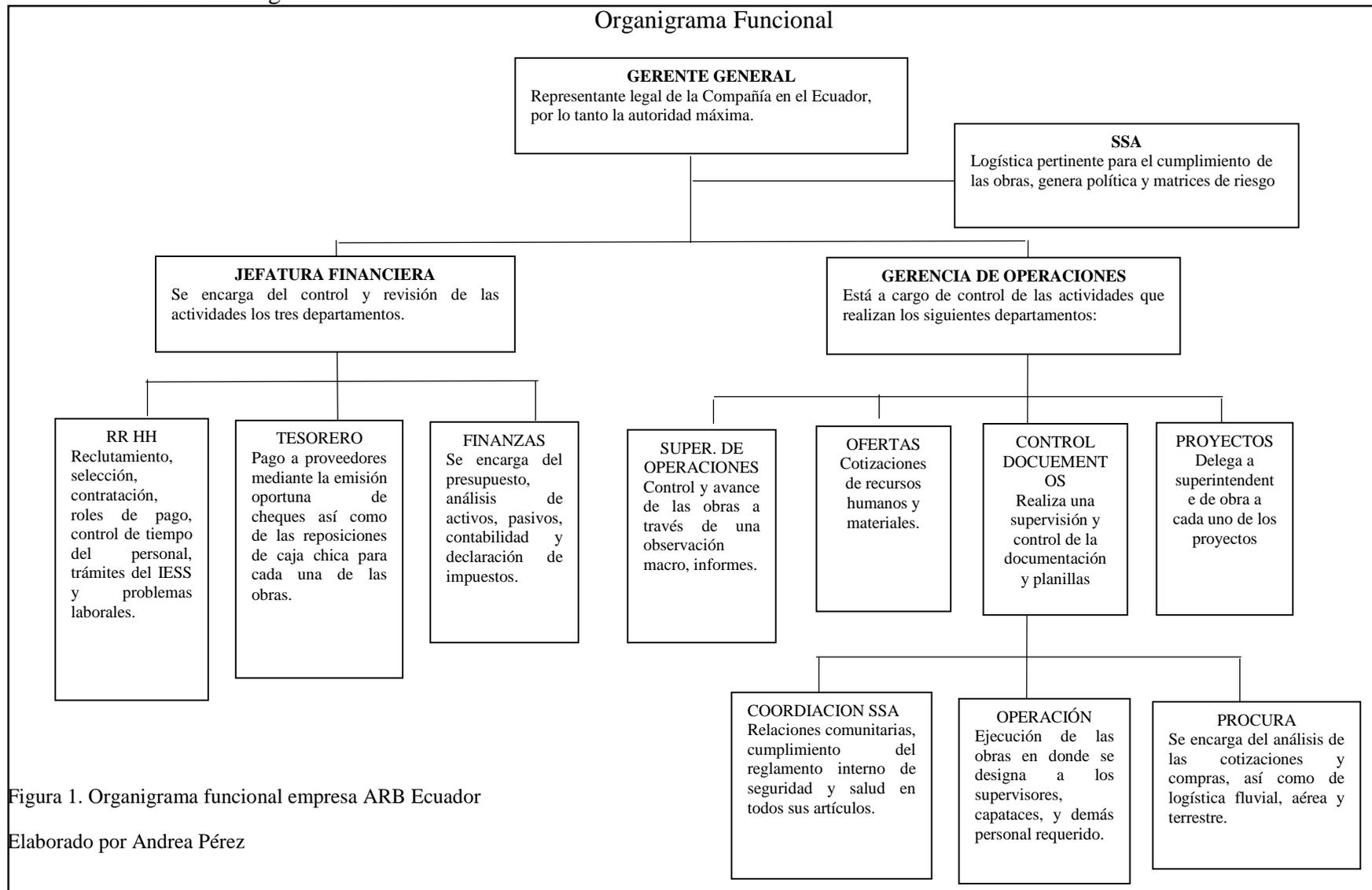


Figura 1. Organigrama funcional empresa ARB Ecuador

Elaborado por Andrea Pérez

## **Detalle de funciones del organigrama estructural según el jefe de recursos humanos.**

**Gerente General:** Según el Art. 2 del Reglamento Interno de Trabajo, “El Gerente General es el representante legal de la Compañía en el Ecuador, por lo tanto la autoridad máxima de la administración y la única persona que puede obligarla tanto judicial como extrajudicialmente.” (ARB Ecuador Cía Ltda., 2007, pág. 1)

Además en los artículos 3 y 4 del mismo reglamento menciona que el gerente representa al patrono en relación con los trabajadores y que todos estos deben cumplir con las órdenes de sus superiores como son los gerentes de área y jefes departamentales.

**SSA (Seguridad, salud ocupacional y ambiente):** La Jefatura de SSA, es una de las más importantes luego del Gerente General ya que esta es quien genera las matrices de riesgo de las obras que se van a llevar a cabo, determinando cuáles son sus efectos, condiciones de campo, materiales a ser utilizados y realiza un trabajo fundamental que es la logística pertinente para el cumplimiento de las obras.

Así lo confirma el reglamento interno de seguridad y salud ya que Según el Art 54 sobre de las responsabilidades del SSO Y A de los gerentes establece que de acuerdo a su cargo este deberá formular políticas para prevención de riesgos, seguridad, salud y del medio ambiente para que sean difundidas y cumplidas por todo el personal, revisar el cumplimiento de objetivos y metas, implementar y mantenimiento del SIG, garantizará atención médica a los empleados, entre otras estipuladas por el reglamento.

**Jefatura Financiera:** La Jefatura Financiera es quien depende y se encarga del control y revisión de las actividades los tres departamentos que se encuentran vinculados a ella como son:

**Recursos Humanos:** departamento que se encarga del reclutamiento, selección, contratación, roles de pago, control de tiempo del personal, trámites del IESS y problemas laborales en los que incurra la empresa para su óptima operación.

**Tesorero:** departamento que se encarga de pago a proveedores mediante la emisión oportuna de cheques así como de las reposiciones de caja chica para cada una de las obras.

**Finanzas:** departamento que se encarga del presupuesto, análisis de activos, pasivos, contabilidad y declaración de impuestos.

Cada uno de ellos cumple un rol fundamental para la ejecución de las obras por ello deben cruzar la información entre ellos y reportar la misma a la Jefatura Financiera para que esta a su vez pueda ser vinculada con el gerente general y la Jefatura de SSA.

**Gerencia de operaciones:** es la jefatura que está a cargo de control de las actividades que realizan los siguientes departamentos:

**Superintendencia de operaciones:** departamento que se encarga del control y avance de las obras a través de una observación macro, la misma que debe realizar un reporte de la información obtenida.

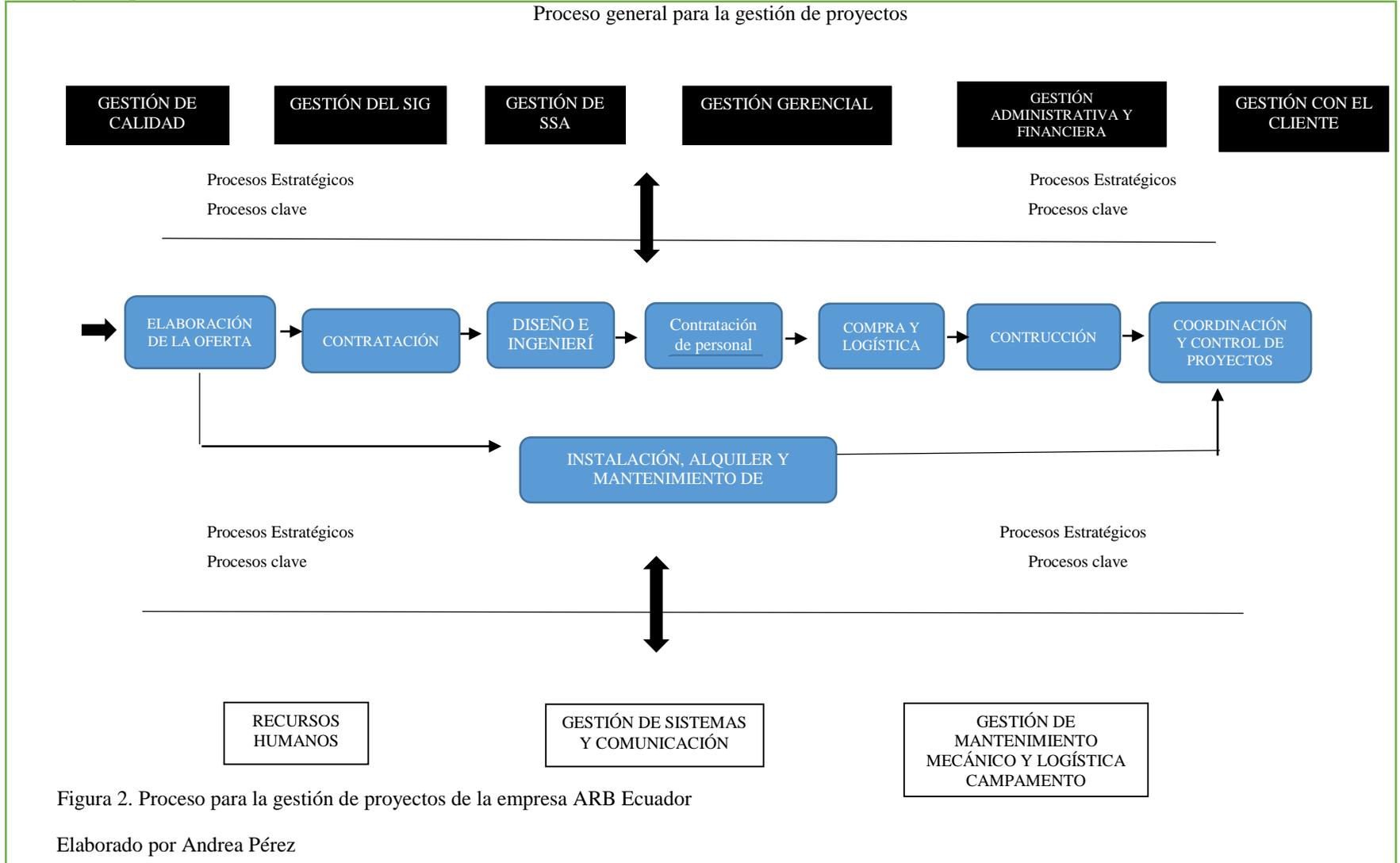
- Operación, esta se encarga de la ejecución de la obras en donde se designa a los supervisores, capataces, y demás personal requerido.
- Coordinación de SSA, se encarga de las relaciones comunitarias, cumplimiento del reglamento interno de seguridad y salud en todos sus artículos como por ejemplo la realización de exámenes médicos pre y pos a la ejecución de la obra.
- Procuras, este se encarga del análisis de las cotizaciones y compras, así como de logística fluvial, aérea y terrestre.

**Ofertas:** este departamento se encarga de las cotizaciones tanto de los materiales a ser utilizados así como del recurso humano necesario para llevar a cabo las obras, este debe informar los costos a ser requeridos.

**Control de documentos:** este departamento debe realizar una supervisión y control de la documentación requerida durante los avances de la obra como son las planillas de obra.

**Proyectos:** este departamento delega a un Superintendente de obra a cada uno de los proyectos a ser ejecutados.

### 2.1.6 Flujo de procesos



El proceso que se lleva a cabo para la gestión de los proyectos de la empresa está basado en el apoyo de cada uno de los departamentos durante la ejecución de una obra en donde se detalla a continuación:

La ejecución de un proyecto parte desde la **elaboración de la oferta** en donde normalmente el Estado o empresas privadas convocan a las empresas dedicadas al servicio de la construcción, diseño e ingeniería para la ejecución de una obra, en donde el renombre de una empresa juega un papel importante a ser considerado en la oferta de servicios; el departamento de SSA con apoyo los demás departamentos subordinados establecen su oferta, la cual si es aprobada procede a realizar la contratación.

En la **Contratación**: se definen los términos del contrato las obligaciones a las que se sujetan ambas partes y demás procesos legales a seguir.

**Diseño e ingeniería**: aquí se procede a elaborar el plan y presupuesto para la construcción de la obra, verificando las cotizaciones, proveedores, personal a ser contratado entre otras.

**Contratación de personal**: una vez realizado el diseño e ingeniería con ayuda del departamento de recursos humanos se procede a realizar el proceso de contratación de personal necesario, en donde se debe cumplir todos los términos estipulados en el Art. 6 del reglamento Interno de trabajo Capítulo II sobre la clasificación y admisión de los trabajadores.

**Compras y logística**: en donde se deberán realizar las compras de los materiales que se emplearán en la obra y establecer una logística para una correcta operación de la misma.

**Construcción**: aquí el personal calificado procede a la ejecución de la obra utilizando el material provisto con anterioridad, en lo posible en el plazo estipulado por el contrato ya que las difíciles condiciones del terreno y clima suelen paralizar las obras sobre todo en las regiones de la Amazonía.

**Coordinación y control de proyectos:** siempre los avances de obra deben ser detallados en las planillas de obras y controlados por el departamento a cargo para que se eviten inconvenientes y pérdidas por hechos suscitados a lo largo de la ejecución.

**Instalación, alquiler y mantenimiento de campamentos:** este proceso está presente durante todo el proceso de la ejecución de la obra, es indispensable verificar que los campamentos ubicados cerca del lugar de trabajo estén en óptimas condiciones para proteger al personal que labora para la empresa, este siempre estará en constante mantenimiento.

#### 2.1.7 Disposiciones reglamentarias

##### 2.1.7.1 Reglamento interno de seguridad y salud (SIG ARB Ecuador)

Según el Jefe de SSA Ing. Carlos Uriarte, El Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional Ambiente y Calidad, es un formato que permite realizar actividades para la determinación de no conformidades encontradas durante los procesos que realiza la empresa en este aspecto.

Es por ello que en el Sistema Integrado de Gestión se ve reflejado en Reglamento Interno de Seguridad y Salud, documento de cumplimiento obligatorios para todo el personal de la empresa, en donde las normas básicas para la protección del personal y medio ambiente se encuentran ligadas y bien dispuestas en los artículos contenidos.

El reglamento Interno de Seguridad y Salud está dividido por títulos y estos a su vez en capítulos entre los cuales tenemos:

Titulo 1 Disposiciones preliminares

Titulo 2 Disposiciones reglamentarias

- Capítulo I Obligaciones de la empresa
- Capítulo II Obligaciones del trabajador contratado y subcontratado
- Capítulo III Prohibiciones al empleador

- Capítulo IV Prohibiciones al trabajador contratado y subcontratado
- Capítulo V Incumplimientos
- Capítulo VI Sanciones y multas

Titulo 3 Del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa: organización y funciones.

Titulo 4 De la prevención de riesgos de la población vulnerable

Titulo 5 De los riesgos del trabajo propios de la empresa

Titulo 6 de los accidentes mayores

Titulo 7 de la señalización de seguridad

Titulo 8 De la vigilancia de la salud de los trabajadores

Titulo 9 Del registro e investigación de accidentes e incidentes

Titulo 10 De la información y capacitación en prevención de riesgos

Titulo 11 de la gestión ambiental

Titulo 12 Disposiciones generales

#### 2.1.7.2 Reglamento interno de trabajo

El reglamento interno de trabajo de ARB Ecuador está basado en el Código de Trabajo Ecuatoriano y según el Art. 5 del mismo documento este se rige a nivel nacional ya que los proyectos a realizarse se realizan en diferentes regiones del Ecuador.

Este documento es de conocimiento de todo el personal de la empresa, tanto del personal que labora en campo como aquel que es administrativo y según el Art 4,

Para conocimiento de los trabajadores, la compañía tendrá en parmente exhibición al menos un ejemplar de este reglamento en los lugares de trabajo y en sitio visible. Tanto la compañía como sus trabajadores, se sujetarán al estricto cumplimiento de las normas del Código de Trabajo que les son aplicables, y del presente reglamento; y, su desconocimiento no será motivo de excusa. (ARB Ecuador Cía Ltda., 2007, pág. 1)

En el reglamento interno de trabajo de la compañía se encuentra dividido en capítulos en los cuales constan los siguientes:

Capítulo I Generalidades

Capítulo II Clasificación y admisión de los trabajadores

Capítulo III De las jornadas de trabajo, horarios y control de asistencia.

Capítulo IV De las vacaciones

Capítulo V De las remuneraciones

Capítulo VI De las obligaciones de los trabajadores y empleados

Capítulo VII De las prohibiciones a los trabajadores

Capítulo VIII Obligaciones y prohibiciones del empleador

Capítulo IX Del cumplimiento de las sanciones

Capítulo X Procedimiento de quejas y reclamos

Capítulo XI Disposiciones generales

## 2.2 Situación de la empresa

### 2.2.1 Elaboración de FODA matemático de la empresa

El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. (Ponce Talacón, 2006)

Durante muchos años esta ha sido una herramienta utilizada comúnmente en las organizaciones para establecer la situación actual de la empresa, pero según Mario Vogel, los resultados de esta son subjetivos y a la vez limita el análisis de las variables de la empresa, pues no está fundamentada en el rigor matemático, estadístico o financiero, por ello, Vogel crea el modelo de Análisis FODA Matemático, el mismo que permite comprobar científicamente los resultados y poder determinar a ciencia cierta la situación de la empresa.

El modelo FODA Matemático es una nueva versión que reduce la subjetividad de la información del análisis FODA tradicional mediante la aplicación de algoritmos y métodos matemáticos y de interpretación de gráficos. Estos permiten identificar cuáles son las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que pueden influir realmente en el curso futuro de los acontecimientos, a fin de posibilitar la creación de Objetivos específicos para cada una de esas variables. (Vogel, 2012)

Según el Ing. Pilaquina, la empresa no realiza análisis FODA para determinar la situación de la empresa, es por ello que en una reunión establecida en el día 29 de octubre de 2014, con ayuda del Jefe del departamento de RRHH, se realizó un análisis de la empresa utilizando esta herramienta, en donde se determinarían las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Según Vogel, el FODA Matemático conserva la identificación de los factores internos y externos que impactan en una compañía, variables que se definen a través de una lluvia de ideas que la realizan profesionales y aquellos que conocen de la empresa para luego ser enlistadas, dependiendo si son consideradas como fortalezas, oportunidades, debilidades o amenazas.

### **Aspectos internos**

#### Fortalezas

- Empresa reconocida y de alto prestigio

Según el Ing. Pilaquina la empresa ARB Ecuador durante muchos años ha sido pionera en los servicios de ingeniería, construcción y procura en todo el territorio nacional llevándose el debido reconocimiento y prestigio que se merece por la eficiencia y calidad con que se realizan cada una de las obras emprendidas.

- Posee un campamento estratégico y gran infraestructura

Debido a los años que ha ofrecido la empresa servicios para la construcción y la inversión realizada en ella se ha podido mejorar su infraestructura, siendo una de las más relevantes el campamento estratégico que se mantiene en el Aguarico, Oriente del Ecuador, en el cual los empleados tienen las facilidades para mantenerse allí ofreciendo sus servicios

- Todo su personal es altamente calificado.

Debido a la conciencia sobre los trabajadores a emprender así como las políticas determinadas por la empresa, todo el personal que labora en la empresa pasa por un estricto proceso de selección para elegir al personal óptimo para poner en marcha los trabajos a ser realizados tanto para el área administrativa y de la construcción generando que todo el personal de la empresa sea altamente calificado.

- La empresa tiene buenas relaciones con clientes nacionales y extranjeros.

Debido a que la empresa comenzó como una empresa extranjera y que sus obras hayan sido de la mejor calidad ha establecido buenas relaciones con sus clientes tanto en el Ecuador como en el extranjero haciéndola una fortaleza para la empresa. Además su Gerente General Albert Morteboy ha sabido mantener estas relaciones y generar otras nuevas que le permiten a la empresa emprender nuevas obras así como ganar nuevas alianzas para la empresa.

- Excelente clima laboral

La empresa ha sabido llevar un excelente clima laboral entre todos los trabajadores en un ambiente, de respeto cordialidad y sobretodo fortaleciendo el valor de la comunicación además de todos aquellos valores que la empresa se ha comprometido en mantener para que todo funcione correctamente.

## Debilidades

- Falta de control y seguimiento de obras

Si bien la empresa cuenta con varios departamentos en donde el personal cumple con sus actividades, la magnitud de las obras así como del esfuerzo realizado no es suficiente para poder controlar y darle un seguimiento a todo el proceso de empresa.

- Falta de concientización del personal

A pesar de que la empresa reúna todos los esfuerzos para capacitar de la mejor manera al personal este es reacio, a las políticas de seguridad y salud ocupacional, existe aún una resistencia a adaptarse y cumplir con todos los requerimientos necesarios establecidos por la empresa, el mismo hecho de que gran cantidad de obreros son de zonas aledañas les hace creer que al ser conocedores de las mismas están exentos de sufrir algún tipo de accidente lo cual no es verdadero.

- Falta de compromiso del personal

La falta de un plan operativo y comunicación sobre los objetivos de la empresa no permite que el personal se sienta comprometido con la empresa, haciendo que los empleados solo realicen lo estrictamente necesario y no se dé un plus o iniciativa en el trabajo.

- Procura, malas ofertas y falta de estudio de mercado

A pesar de ser una empresa con prestigio en el mercado, la empresa no realiza adecuados estudios del mercado o análisis exhaustivos sobre cotizaciones, proveedores o compras para poder sustentar las ganancias a considerar en la aceptación de obras, haciendo que se ofrezcan ofertas que no ayuden al crecimiento económico de la compañía.

- Falta de financiamiento

El problema con las malas ofertas ha generado que la empresa sufra de problemas económicos y esta a su vez sufre por la falta de financiamiento en la empresa, por lo cual ha sido difícil cumplir a tiempo con todas sus obligaciones.

### **Aspectos externos**

#### Oportunidades

- Estado incrementa demanda para la construcción

El Gobierno en los últimos años ha realizado varias obras de construcción como carreteras, exploración y explotación de petróleo entre otras que ha favorecido al sector en el que se desempeñan y que se han visto favorecidos también, por lo que se espera aún más a lo obtenido debido al proyecto Yasuní.

- Empresas extranjeras invierten en la construcción

Varias empresas extranjeras en los últimos años han llegado al Ecuador y éstas están invirtiendo en el sector de la construcción en el país y es ahí donde la empresa puede tener la oportunidad de generar más proyectos.

- Se abren nuevos trabajos para la minería

Oportunidad para la cual la empresa ya se está preparando con maquinaria y personal pues se informó que se van a abrir nuevas plazas de trabajos y ofertas para el sector de la minería.

- Empresas externas brindan capacitaciones de innovación

Debido a la nueva demanda en el sector de la construcción empresas extranjeras han llegado al Ecuador para ofrecer capacitaciones en la rama de la innovación y debido al

compromiso que tenemos con ello esta oportunidad favorecerá con el cumplimiento de nuestros objetivos.

- Personal se ofrece a trabajar sin importar el monto

Debido al prestigio de la empresa muchos nuevos ingenieros y personal busca una oportunidad y desea trabajar para la empresa sin importar el monto a ofrecer con tal de ganar la experiencia que nuestra empresa le debe brindar.

#### Amenazas

- Capital de riesgo al trabajar con el estado

Es factible para la empresa realizar varios contratos con el Estado pero se corre un riesgo, ya que debido a las exigencias de plazos para la culminación de obras pone el capital invertido en riesgo y posibles demandas ya que existen factores que pueden afectar la culminación pronta de las obras.

- Mal clima e inestabilidad de suelos

Debido a que la empresa labora en lugares agrestes en donde el mal clima y la inestabilidad de los suelos hacen que se tenga dificultades e incluso se paralicen las obras, esta afecta el cumplimiento de plazos en los contratos.

- Problemas con comunidades aledañas al campo

En el caso de la realización de obras en los campos de Shushufindi las comunidades aisladas son un peligro a la integridad de los trabajadores ya que no se sabe el número cierto de comunidades y no se puede establecer diálogos con todas a través de un mediador conocedor de su lenguaje.

- Inseguridad y robos

Existen personas externas a la empresa que se dedican a robar material de construcción y de los campamentos en los cuales se ejecutan las obras generando pérdidas a la empresa, que debido a la gran extensión de trabajo no se puede controlar adecuadamente.

- Mayores controles de los ministerios

El Estado y la falta de financiamiento de la empresa han generado que las inspecciones por parte del Ministerio de Relaciones Laborales sean más exigentes con el cumplimiento de todos los requerimientos expuestos por la Ley, la empresa corre el riesgo de ser suspendida y parar sus actividades.

Una vez identificadas las variables, a través de una plataforma en Excel, éstas son ponderadas dependiendo del peso y la calificación.

Al referirse al peso se refiere a su importancia relativa que va desde 0.0 a 1.0, la cual debe dar como resultado siempre 1. Por otro lado cuando nos referimos a la calificación esta se refiere al orden de importancia que tiene que va desde el 1 al 5 tomando como referencia el número de las variables obtenidas.

Para sacar la ponderación se deberá multiplicar en cada una de las variables el peso por la ponderación para luego sumar los resultados y obtener un solo número por las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Tabla 1. Ponderación de las variables del FODA

FORTALEZAS				DEBILIDADES					
		Presencia				Presencia			
		Peso	Calificación	Ponderación		Peso	Calificación	Ponderación	
1	Empresa reconocida y prestigio	0,2	5	1	1	Falta de control y seguimiento de obras	0,3	5	1,5
2	Campamento estratégico e infraestructura	0,3	5	1,5	2	Falta de concientización del personal	0,2	4	0,8
3	Personal altamente calificado	0,3	5	1,5	3	Falta de compromiso del personal	0,1	4	0,4
4	Buenas relaciones con clientes nacionales y extranjeras.	0,1	5	0,5	4	Procura, malas ofertas y falta de estudio de mercado	0,3	4	1,2
5	Buen clima laboral	0,1	4	0,4	5	Falta de financiamiento	0,1	4	0,4
		1		4,9			1		4,3
OPORTUNIDADES				AMENAZAS					
		Presencia				Presencia			
		Peso	Calificación	Ponderación		Peso	Calificación	Ponderación	
1	Estado incrementa demanda para la construcción	0,4	5	2	1	Capital de riesgo al trabajar con el estado	0,2	5	1
2	Empresas extranjeras invierten en la construcción	0,2	5	1	2	Mal clima e inestabilidad de suelos	0,3	4	1,2
3	Se abren nuevos trabajos para la minería	0,1	3	0,3	3	Problemas con comunidades aledañas al campo	0,1	2	0,2
4	Empresas ext. brindan capacitaciones de innovación	0,2	4	0,8	4	Inseguridad y robos de material	0,2	3	0,6
5	Personal se ofrece a trabajar sin importar el monto	0,1	2	0,2	5	Mayores controles de los ministerios	0,2	2	0,4
		1		4,3			1		3,4

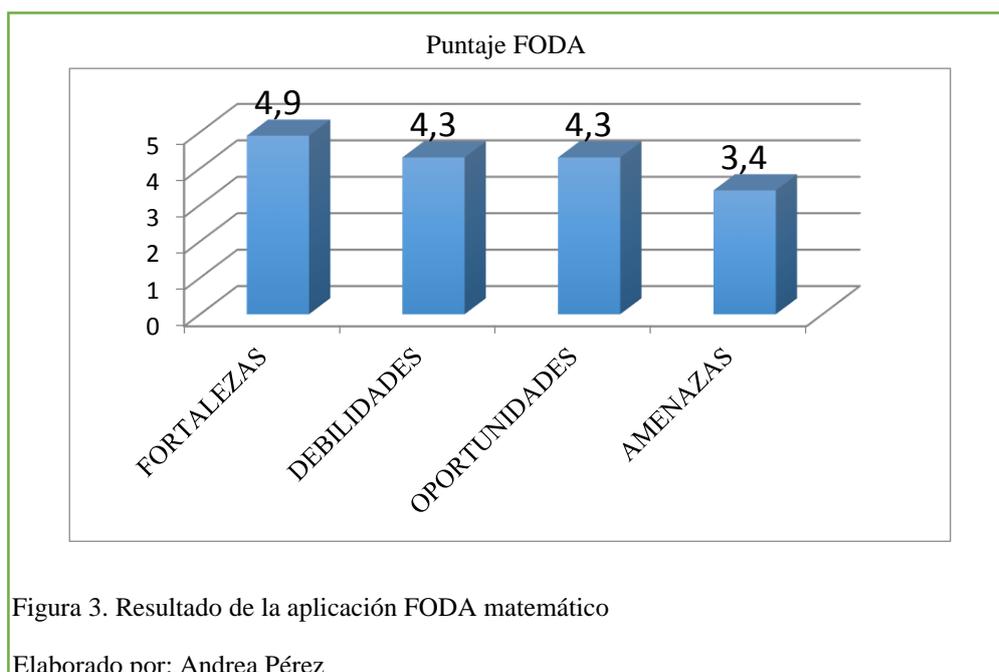
Nota: FODA Matemático, Elaborado por: Andrea Pérez

### Interpretación de la representación gráfica

La ponderación fue realizada por los miembros de la compañía en donde en las fortalezas, las cuatro primeras (1-4) fueron consideradas muy relevantes y por ello fueron calificadas con 5; en las debilidades el primer (1) factor se considera el más relevante ya que este puede ser el problema de fondo el cual genera a los demás.

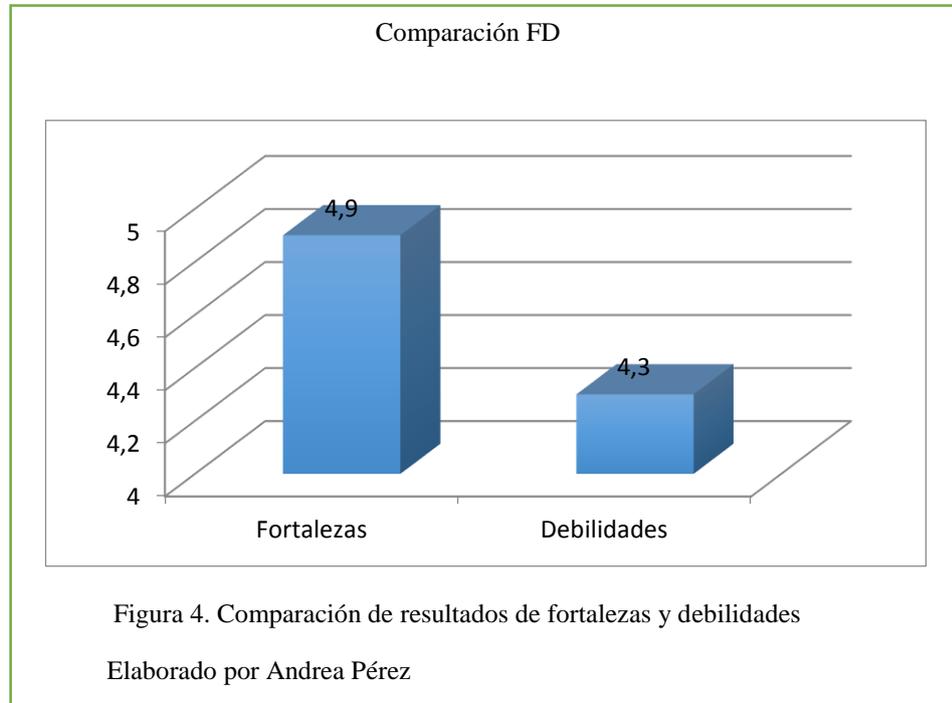
En el caso de las oportunidades los dos primeros factores (1-2) son los de mayor incidencia y por ello también se los ha calificado con 5, por otro lado la amenaza más relevante es la primera de ellas (1) pues la empresa realiza la mayoría de obras con el Estado.

Los datos obtenidos se representarán en gráficas que podrán visualizar de mejor manera las acciones a emprender y fortalecer la toma de decisiones.



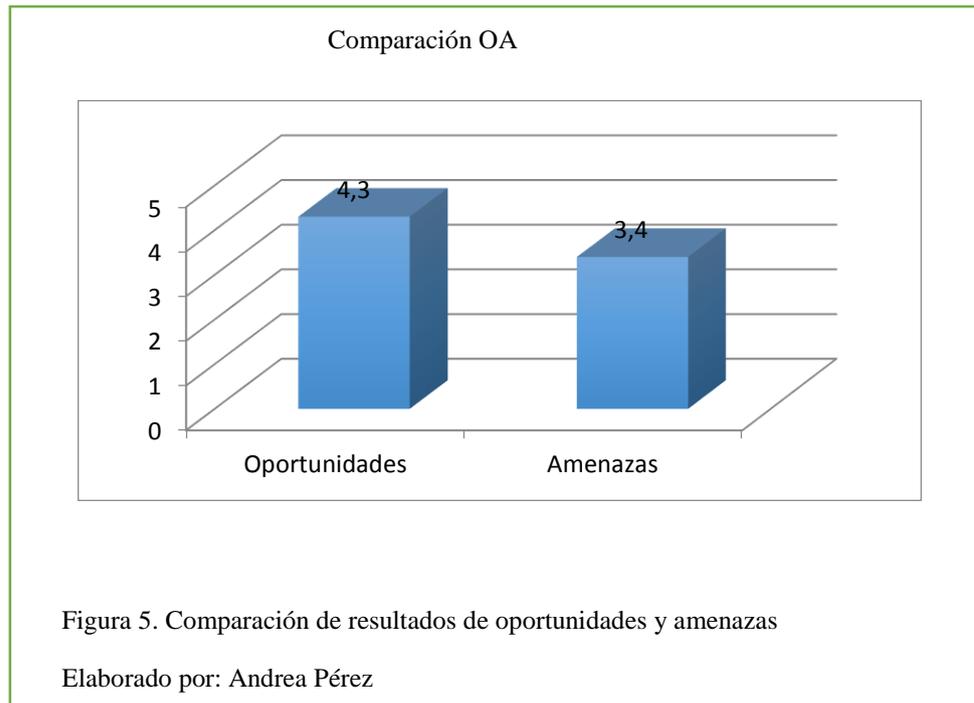
Gracias a las gráficas realizadas a raíz de los datos obtenidos, podemos verificar que el primer gráfico demuestra mediante barras que la empresa tiene una mayor ponderación en las fortalezas con las que cuenta llegando a un puntaje de 4,9 mientras que las debilidades y las oportunidades tienen exactamente la misma ponderación que es de 4,3 preocupante para la empresa ya que se debe emprender

estrategias que permitan minimizar las debilidades. Adicionalmente tenemos que las amenazas tienen un menor puntaje pero no tan satisfactorio dejándolas en 3,4.

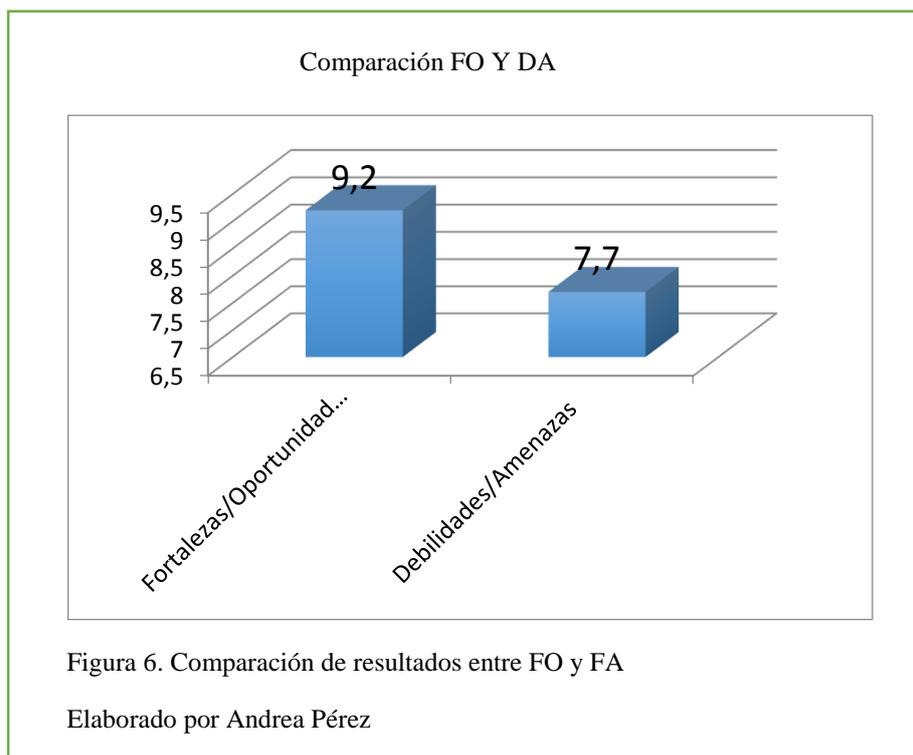


La comparación FD demuestra la comparación de las variables internas de la empresa, este gráfico demuestra que las fortalezas son superiores a las debilidades pero tan solo en 0.6 puntos.

Las fortalezas con mayor puntaje son la infraestructura y el personal altamente calificado las mismas que se ven opacadas por el mayor puntaje en las debilidades que son la falta de control y seguimiento de obra, importante para que no existan desviaciones de fondos que perjudiquen a la empresa. Por otro lado también encontramos a las malas ofertas y falta de estudio de mercado que no permite que la empresa genere mayor beneficio económico.

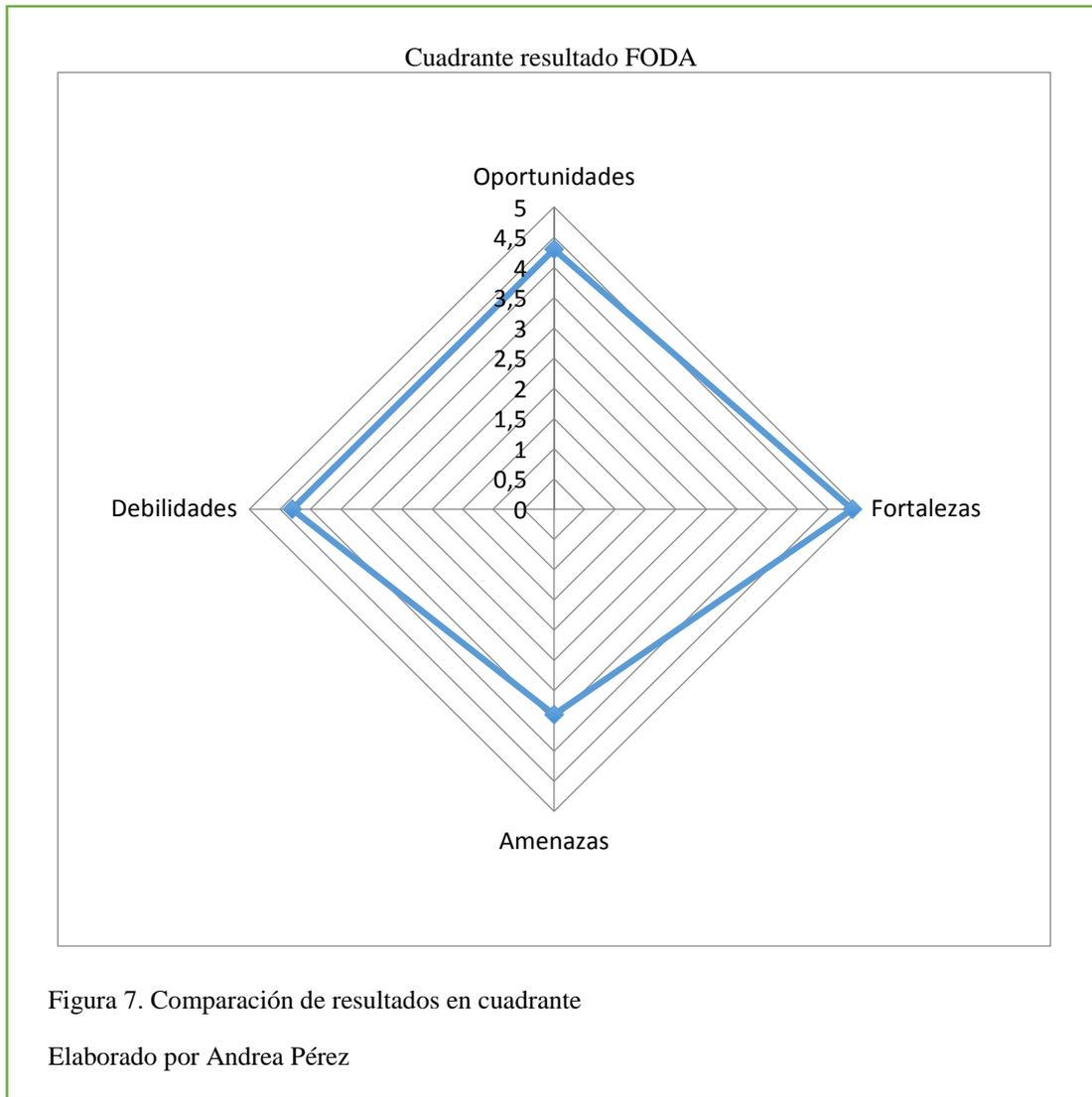


Este gráfico permite determinar los valores externos que afectan a la empresa, en donde encontramos que las oportunidades son mayores que las amenazas diferenciándolas por un puntaje de 1.5; En las oportunidades el mayor puntaje corresponde a que el Estado incrementa la demanda en el sector de la producción con un puntaje de 2 la cual contrasta con el mayor puntaje de las amenazas que corresponde al mal clima y la inestabilidad de los suelos con un puntaje de 1.2, este factor genera grandes pérdidas para a empresa pues el mal clima en caso de lluvia constante en el Napo hace que las obras sean paralizadas hasta que los técnicos determinen si es seguro continuar con las obras para no tener inconvenientes o bajas laborales ya que se cuida de sobremanera la integridad de todos los trabajadores.



Las gráficas demuestran que al unir las fortalezas con las oportunidades su ponderación llega a ser mayor que las características negativas que poseen como son las debilidades y amenazas.

Esto se debe a que el área de la construcción e ingeniería se ha puesto en auge en el Ecuador, incentivo que ha puesto en marcha el Gobierno Nacional con quien la mayoría de contratos se realiza más este a veces suele ser un arma de doble filo ya que al realizar trabajos con el Estado Ecuatoriano este tiene la ventaja sobre la empresa haciendo que su capital de trabajo se vea en riesgo. Por otro lado el renombre de la empresa en este tipo de servicios influye mucho en los contratos que realiza ya que su larga trayectoria ha fomentado la confianza en ellos.



El cuadrante permite identificar la relación entre oportunidades y fortalezas, fortalezas y amenazas, amenazas y debilidades, debilidades y oportunidades.

En el primer cuadrante podemos observar que con cada fortaleza es debe aprovechar las oportunidades para beneficio de la empresa.

El segundo cuadrante nos demuestra que las fortalezas deben combatir a las amenazas que se hayan detectado.

El tercer cuadrante indica la zona crítica en la cual la empresa se ve afectada tanto por las debilidades y amenazas para lo cual se debe encontrar estrategias que permitan contrarrestarlas.

El cuarto cuadrante sobre las debilidades y oportunidades indican que se debe analizar si las debilidades de alguna manera frenan a las posibilidades con las que contamos y cómo poder mejorarlas para poder aprovechar la mayoría de oportunidades.

En conclusión, el cuadrante indica que la situación actual de la empresa no es muy bueno pero tampoco se la puede catalogar como mala pues tiene a su haber oportunidades y fortalezas que pueden ser explotadas para minimizar las debilidades y amenazas con las que cuenta, es más en el cuadrante podemos observar que por muy poco esta se inclina hacia las oportunidades y fortalezas.

Por otro lado si la empresa no continua realizando este tipo de análisis, se priva de poder crear fuertes estrategias que frenen las debilidades de la empresa y atenúe las amenazas que corre.

**CAPÍTULO 3**  
**MODELO DE AUDITORÍA DE PROCESOS**

3.1 Fases de la auditoría

3.1.1 Fase de planificación

<b>PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN</b>				
<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b>				
AREAS DE TALENTO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL				
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.				
<b>OBJETIVOS</b>				
Tener una visión general del giro del negocio y sus operaciones.				
Familiarizarse con las actividades de la empresa.				
Identificar la situación actual de la empresa.				
Reconocer los procedimientos a ser realizados en la auditoría.				
<b>PROCEDIMIENTOS</b>				
	Elabor.	Superv.	Ref.	Obs.
1. Realizar una visita a la empresa e inspeccionar sus instalaciones.	AP	JZ	A.1	
2. Elaborar entrevistas para los jefes de los departamentos involucrados.	AP	JZ	A.2	
3. Solicitar a los jefes de RRHH y SSO la documentación y reglamentación sobre manejo de personal y seguridad y salud respectivamente.  <input checked="" type="checkbox"/> Estatutos de la compañía. <input checked="" type="checkbox"/> Reglamentos Internos de la empresa. <input checked="" type="checkbox"/> Estadística anual de accidentabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Carpetas de trabajo de los trabajadores	AP	JZ	A.3	
4. Analizar la información solicitada con anterioridad.	AP	JZ	A.4	
5. Investigar si durante este periodo han ocurrido huelgas, apertura o cierre de oficinas o plantas de la empresa	AP	JZ	A.5	
6. Elaborar un diagnóstico FODA de la situación actual de la empresa.	AP	JZ	A.6	
7. Crear el archivo permanente para la auditoría.	AP	JZ		
8. Elaborar la matriz de hallazgos.	AP	JZ	A.7	
9. Elaborar el memorando de planificación.	AP	JZ	A.8	
Elaborado por:	A.P.			
Supervisado por:	J.Z.			

### 3.1.1.1 Conocimiento preliminar

#### 3.1.1.1.1 Visita previa

La visita previa se realiza con el fin de conocer globalmente a la empresa, saber cómo funciona, las actividades que se realizan así como las personas que laboran allí para entender la naturaleza del negocio y los recursos que se van a necesitar entiendo recursos como humanos, dinero, tiempo y tecnológico. En la visita previa a la empresa ARB Ecuador se mantuvo una entrevista con los jefes departamentales involucrados en el cual se realizaron los siguientes papeles de trabajo.

A.1 1/3

<b>INFORME DE VISITA PREVIA</b> <b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b> <b>LOCALIZACIÓN</b>		
<b>EMPRESA:</b>	ARB Ecuador Cía. Ltda.	
<b>DIRECCIÓN:</b>	Núñez de Vela E313 y Av. Atahualpa	
<b>EDIFICIO:</b>	Torre del Puente 4to y 5to piso	
<b>REFERENCIA:</b>	Junto a la Embajada China	
		
Elaborado por:	A.P.	
Supervisado por:	J.Z.	
Fuente: (Google, 2015)		

**INFORME DE VISITA PREVIA**  
**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**LOCALIZACIÓN**

Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.

**Objetivo**

La visita permite conocer el entorno, situación actual y ambiente en el que se vive en la empresa desde un punto de vista general que permita comprender sus procesos y en sí el giro de la empresa.

La empresa ubicada en el Edificio Torre del Puente cuenta con 2 pisos, el primer piso, presenta la entrada a recepción de la compañía ocupada por Margarita Sagñay, asistente del jefe de RRHH y recepcionista, al lado derecho podemos encontrar la oficina del Jefe de RRHH Ing. Frankling Pilaquinga. Al lado izquierdo en cambio encontramos la oficina de SSA ocupada por el Ing. Carlos Uriarte, en el corredor junto a esta oficina podemos encontrar cubículos que son ocupado por los asistentes de SSA. En la Esquina que separa ambos departamentos en cambio podemos encontrar una sala de reuniones, en donde ambos departamentos pueden interactuar.



**OBSERVACIÓN:** Los departamentos de SSA y RRHH se encuentran en un mismo piso para mantenerse siempre en contacto como áreas involucradas y relacionadas. Las demás áreas como la Financiera y Procura se encuentran en el 5to piso. Por otro lado, sus campamentos se encuentran en las zonas en donde se solicite su actividad, las cuales se mantienen en contacto por medio electrónico y telefónico.

Elaborado por:

A.P.

Supervisado por:

J.Z.

**INFORME DE VISITA PREVIA**  
**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA**

EMPRESA: ARB Ecuador Cía. Ltda.

*En la visita se presenta al personal que labora en las oficinas de la empresa en el cual tenemos a los siguientes:*

*Gerente General:* Albert Morteboy

*Jefes departamentales y sus asistentes por departamentos*

Departamento de SSA:

- 1 Carlos Uriarte (COORDINADOR SSA)
- 2 Verónica Frutos (SUP./SEGURIDAD)

Departamento de RRHH:

- 1 Franklin Pilaquina ( JEFE RR-HH)
- 2 Margarita Shagñay (ASTT. RR-HH)
- 3 Jeaneth Rodríguez (ASTT. RR-HH)

Departamento de Procura:

- 1 Andrea Pulupa (JEFE/COMPRAS Y LOGISTICA)
- 2 Alex De La Bastida (ASIST. /COMPRAS Y LOG.)

Departamento de Contabilidad:

- 1 Roberth Santacruz (JEFE DE CONTABILIDAD)
- 2 Jeaneth Palacios (CONTADOR 1)
- 3 Kathy Aguirre (ASISTENTE CONTABLE)

**OBSERVACIONES**

Cada uno de los jefes departamentales cuenta con una oficina propia y sus asistentes están cerca de ellas en cubículos ubicadas en los pasillos a lado de cada oficina de su jefe.

El gerente de la empresa por lo general está fuera de la empresa por lo que no se ha podido establecer una entrevista con él, solo con los jefes de las áreas involucradas.

Elaborado por:	A.P
Supervisado por:	J.Z.

<b>INFORME DE VISITA PREVIA</b> <b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b> <b>ENTREVISTA</b>		
<b>EMPRESA:</b>		ARB Ecuador Cía. Ltda.
<b>DIRIGIDO A</b>		Sala de reunión empresa
<b>NOMBRE:</b>	Ing. Carlos Uriarte	<b>FECHA:</b> 15/09/2014
<b>CARGO:</b>	Jefe de SSA	<b>HORA:</b> 10:00 a.m.
<p><i>¿Qué tipos de actividades realiza el departamento de SSA?</i></p> <p>El departamento de SSA se encarga de la logística para la ejecución de las obras así como matrices de riesgo que nos permite determinar la viabilidad de las obras y del seguimiento en el cumplimiento de las leyes sobre seguridad y salud ocupacional.</p> <p><i>¿La empresa cuenta con políticas sobre seguridad y salud ocupacional?</i></p> <p>Claro, la empresa cuenta con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud, el mismo que contempla todo aquello con la seguridad y salud ocupacional.</p> <p><i>¿Cómo se maneja el sistema de gestión integrado y cuál es su importancia?</i></p> <p>La compañía ARB Ecuador maneja un sistema de gestión integrado como formatos que nos permite realizar actividades para determinar conformidades y no conformidades durante todos los procesos realizados por el departamento. Esto permite que la empresa sea evaluada por el Ministerio De Relaciones Laborales con base a los reglamentos del Código de Trabajo y permitiendo que este dicte la aprobación para su operación.</p> <p><i>¿Ustedes trabajan con las mismas políticas que tiene Petroamazonas?</i></p> <p>La empresa realiza trabajos para Petroamazonas, el cual requiere que nos acoplemos a sus políticas de salud ocupacional y medioambiente uniendo su plan integral al nuestro, para ello se realizan exámenes pre y post ocupacionales verificando la salud de los trabajadores antes de ingresar y salir de campo preservando su integridad física y la del medio ambiente.</p>		
<b>Elaborado por:</b>		A.P.
<b>Supervisado por:</b>		J.Z.

<b>INFORME DE VISITA PREVIA</b>	
<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b>	
<b>ENTREVISTA</b>	
<b>EMPRESA:</b>	ARB Ecuador Cía. Ltda.
<b>DIRIGIDO A</b>	Sala de reunión empresa
<b>NOMBRE:</b>	Ing. Carlos Uriarte
<b>CARGO:</b>	Jefe de SSA
<b>LUGAR:</b>	Sala de reunión empresa
<b>FECHA:</b>	15/09/2014
<b>HORA:</b>	10:00 a.m.
<p><i>¿Cuál considera usted es punto crítico con el que el departamento se enfrenta?</i></p> <p>Bueno, creo que en el departamento el punto crítico al que nos enfrentamos es la falta de concientización de los colaboradores, pues debido a la falta de aplicación de los conocimientos impartidos durante nuestras capacitaciones, los empleados han sufrido accidentes, desde accidentes leves hasta los de mortandad.</p> <p><i>¿Se ha realizado antes una auditoría de procesos?</i></p> <p>No, la empresa no ha hecho una auditoría de procesos pero llevamos toda la información necesario que nos pide el MRL y realizamos autoevaluaciones a través de la página del mismo en donde se realizan preguntas sobre seguridad y salud ocupacional dándonos una calificación. Por otro lado, delegados del Ministerio suele venir de improvisto a verificar que la empresa cumpla con sus disposiciones legales.</p>	
Elaborado por:	A.P.
Supervisado por:	J.Z.

<b>INFORME DE VISITA PREVIA AUDITORÍA DE PROCESOS ENTREVISTA</b>		
<b>EMPRESA:</b>		ARB Ecuador Cía. Ltda.
<b>DIRIGIDO A</b>	Ing. Franklin Pilaquina	<b>LUGAR:</b> Sala de reunión empresa
<b>NOMBRE:</b>	Pilaquina	<b>FECHA:</b> 01/10/2014
<b>CARGO:</b>	Jefe de RRHH	<b>HORA:</b> 10:00 a.m.
<p><i>¿Qué tipos de actividades realiza el departamento de RRHH?</i></p> <p>Nosotros nos encargamos de varias actividades entre las cuales están el reclutamiento de personal, selección, contratación así como también de los controles de tiempo durante las jornadas de trabajo, asistencias, roles de pago, trámites con el IESS y problemas laborales con el MRL en el caso haberlos.</p> <p><i>¿La empresa cuenta con políticas sobre lo mencionado con anterioridad?</i></p> <p>Sí, la empresa cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo, en donde consta cómo se realiza el proceso para la contratación, remuneraciones contratos y demás contemplados en la ley.</p> <p><i>¿Podría ayudarme con un ejemplar del Reglamento?</i></p> <p>Sí, con mucho gusto, tal como lo establece la política interna siempre tenemos un ejemplar visible en el mostrador para todos los empleados además nos cercioramos de entregar un ejemplar a cada uno de ellos y lo comprobamos ya que deben llenar un formularios de recepción del reglamento.</p>		
<b>Elaborado por:</b>		A.P.
<b>Supervisado por:</b>		J.Z.

<b>INFORME DE VISITA PREVIA</b>		
<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b>		
<b>ENTREVISTA</b>		
<b>EMPRESA:</b>		ARB Ecuador Cía. Ltda.
<b>DIRIGIDO A</b>	Ing. Franklin Pilaquina	<b>LUGAR:</b> Sala de reunión empresa
<b>NOMBRE:</b>	Pilaquina	<b>FECHA:</b> 01/10/2014
<b>CARGO:</b>	Jefe de RRHH	<b>HORA:</b> 10:00 a.m.
<p><i>¿Se ha realizado antes una auditoría de procesos?</i></p> <p>No, la empresa no ha realizado ningún tipo de auditoría sobre los procesos de la empresa aunque nosotros llevamos organizada la información para la presentación al MRL ya que si no cumplimos podrían clausurarnos.</p> <p><i>¿Cuál considera usted es punto crítico con el que el departamento se enfrenta?</i></p> <p>Por ahora el punto crítico al que nos enfrentamos es el no poder cumplir puntualmente con nuestras obligaciones con los sueldos a empleados por varios factores como la falta de financiamiento por la que cruza la empresa y es por ello que incluso el Ministerio de Relaciones Laborales nos ha realiza más controles.</p>		
<b>Elaborado por:</b>		<b>A.P.</b>
<b>Supervisado por:</b>		<b>J.Z.</b>

Solicitud de Documentación

A.3

Quito, 15 de septiembre de 2014

Señores

ARB Ecuador Cía. Ltda.  
Presente,

De mi consideración:

Me permito solicitar de la manera más encarecida a quien corresponda la siguiente información detallada con el objeto de cumplir con el proceso de auditoría autorizado para la empresa.

Estatutos de compañía.  
Reglamentos Internos de la empresa.  
Estadística Anual de Accidentabilidad.  
Carpetas de trabajo de los trabajadores.

Segura de contar con su apoyo me despido.

Atentamente,

Andrea Pérez

<b>CHECK LIST</b>			
<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b>			
<b>AREA DE TALENTO HUMANO, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>			
<b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b>			
<b>Documento solicitado</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Observación</b>
Estatutos de la compañía			
Acta de Constitución.	x		
Nombramiento	x		
Ruc	x		
Resoluciones	x		
Reglamentos Internos			
SSA	X		No se encuentra actualizado
RRHH	X		No se encuentra actualizado
Estadística Anual de Accidentabilidad	X		Del año 2014 se entrega hasta el mes de agosto por falta de nuevos contratos.
Carpetas de trabajo			
Hoja de vida	x		
Carnet de vacunas	x		
Exámenes pre ocupacionales	x		Se realiza en la unidad médica de la empresa.
Contrato legalizado		x	Por motivo de trámites se llevan carpetas aparte con esta información.
Avisos de entrada,		x	Por motivo de trámites se llevan carpetas aparte con esta información.
Partidas por Cargas Familiares	x		Se lleva registrado en el sistema integrado Soft.
Formulario 107		x	Por motivo de trámites se llevan carpetas aparte con esta información
Memos	x		
Elaborado por:	A.P		
Supervisado por:	J.Z.		

Extracto de página web acerca de huelgas

**el ciudadano**  
TV • RADIO • PRENSA • WEB  
MEDIO OFICIAL DE LA REVOLUCIÓN CIUDADANA

el ciudadano **PERIÓDICO IMPRESO**

PORTADA NOTICIAS ENTREVISTAS ESPECIALES MULTIMEDIA CONTACTO HABLE ECUADOR

ACTUALIDAD POLÍTICA ECONOMÍA SOCIEDAD EDUCACIÓN TURISMO DEPORTES ECUADOR DIVERSO PAÍS ALBA INTERNACIONAL

## NOTICIAS

VOLVER AL INICIO  
SUSCRIBIRSE A NUESTRO RSS

### Petroamazonas informa que está al día en el pago con la empresa ARB (DOCUMENTO)

Por Diego Gallegos  
1 comentario

Imprimir  
Compartir

Quito (Pichincha).- Petroamazonas comunica a la ciudadanía que está al día en sus obligaciones con ARB, una entidad contratista de la empresa estatal.

Es así que, ante la manifestación de un grupo de 14 subcontratistas de la empresa ARB, suscitada hoy en la Estación de Facilidad Petrolera (OFF), ubicada en el cantón Shushufindi (Sucumbios), Petroamazonas señala que la falta de pago hacia los trabajadores se generó en la propia ARB.

"Inmediatamente reportado el hecho, el personal de Petroamazonas conversó con los manifestantes y se convocó a una reunión urgente para actuar como mediadora entre la empresa ARB y los contratistas y se de una solución a los requerimientos de los trabajadores", sostiene un comunicado oficial (ver documento).

Además, Petroamazonas terminará en forma unilateral el contrato con la entidad privada e iniciará el proceso de declaración de contratista incumplido del Estado.

La empresa ha reportado problemas económicos y ha indicado a Petroamazonas que está en proceso de obtener un crédito internacional para cubrir sus obligaciones. ARB tiene planificado terminar con el proyecto en aproximadamente 60 días, con lo cual podrá facturar el 100% del mismo. Redacción El Ciudadano

abril 24 21:49 2014

ARCHIVO MULTIMEDIA

Discursos Todos los discursos del Presidente Rafael Correa

DESCARGAS LIMITADAS

VIDEO DEL DÍA

Inauguración del Trazase Chongón...

Inauguración del Centro de Atend...

AUDIO DEL DÍA

Por el ciudadano  
El ciudadano radio nro 888 26-1

00:00 43:26

ÚLTIMAS NOTICIAS MÁS ARTÍCULOS

Figura 8 Evidencia de huelga

Fuente: (Gallegos , 2014)

Extracto de página web acerca de huelgas



Quito D.M., 24 de abril de 2014

**Petroamazonas EP está al día en el pago con la empresa ARB**

Ante la manifestación de un grupo de 14 subcontratistas de la empresa ARB, empresa contratista de Petroamazonas EP, suscitado hoy en la Estación de Facilidad Petrolera (CPF), ubicada en la parroquia Limoncocha, cantón Shushufindi, provincia de Sucumbios por no recibir sus pagos por parte de esta empresa, informamos lo siguiente:

- ✓ PAM está al día en sus obligaciones con la empresa ARB. El problema se dio por la falta de pago por parte de la empresa contratista hacia sus subcontratistas.
- ✓ Inmediatamente reportado el hecho, personal de Petroamazonas EP conversó con los manifestantes y se convocó a una reunión urgente para que Petroamazonas EP actué como mediadora entre la empresa ARB y los contratistas y se dé una solución a los requerimientos de los trabajadores.
- ✓ Petroamazonas EP terminará en forma unilateral el contrato con la empresa e iniciará el proceso de declaración de contratista incumplido del Estado.
- ✓ Petroamazonas EP firmó hace dos años un contrato con la empresa ARB, que acorde los procesos contractuales de PAM EP cumplió con todas las obligaciones y demostró tener experiencia suficiente en proyectos de similar naturaleza. La empresa ARB tiene trabajos pendientes con Petroamazonas EP por un tiempo estimado de 60 días.
- ✓ La empresa ha reportado problemas económicos y ha indicado a PAM EP que está en proceso de obtener un crédito internacional para cubrir sus obligaciones. ARB tiene planificado terminar con el proyecto en aproximadamente 60 días, con lo cual podrá facturar el 100% del mismo.
- ✓ Estamos atentos al cumplimiento de las obligaciones por parte de la empresa.

---

*Petroamazonas EP opera con el aval de la certificación de gestión de calidad ISO 9001, certificación ambiental ISO 14001 y de seguridad industrial y salud ocupacional OSHAS 18001, así como con el aval de la Guía de Responsabilidad Social ISO 26000, y con la Norma de calidad en laboratorios ISO/IEC 17025 en su Centro de Investigaciones Geológicas. Operamos en 19 bloques, 85 campos y más de 1200 pozos. Trabajamos en forma armónica con 600 comunidades de distintas nacionalidades en nuestras áreas de influencia directa, indirecta y regional.*

Figura 9 Documentación evidencia huelga

Fuente: (Petroamazonas EP, 2014)

**ANÁLISIS FODA**  
**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**AREA DE TALENTO HUMANO, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**

Según el Análisis FODA Matemático realizado con anterioridad, demuestra que la empresa es una compañía sólida que tiene grandes fortalezas y oportunidades pero éstas se ven opacadas por la falta de estrategias para poder contrarrestar las debilidades y amenazas, esta falta de análisis no ha permitido que la empresa maximice todas sus fortalezas y oportunidades generando ciertos inconvenientes a pesar de realizar otro tipo de análisis que maneja la Gerencia.

Una de las mayores debilidades encontradas es la falta de seguimiento y control en cuanto la ejecución de las obras, en donde, la pérdida de recursos no permite generar mayor valor económico para la empresa, generando específicamente para el departamento de RRHH problemas con el incumplimiento oportuno de pago a los colaboradores.

Por otro lado, otra de su mayores debilidades a la cual se enfrenta la empresa y que esta vez afecta al departamento de SSA es la falta de concientización del personal que a pesar de haberles impartido constantes capacitaciones no cumplen al 100% con los conocimientos dados generando accidentes laborales, esto también incumbe al departamento de RRHH pues debe hacerse cargo de los problemas laborales que este acarree y se asuman gastos médicos sin que estos problemas lleguen a mayores instancias como demandas laborales.

En esta etapa luego de verificar la información solicitada se determinan los siguientes objetivos y estrategias:

**Objetivo:** Emitir una opinión razonable sobre el cumplimiento de los procesos de las áreas de Talento humano, Seguridad y salud Ocupacional a través de la realización de un informe documentado.

**Estrategia:** Diseñar un modelo de auditoría que permita identificar el cumplimiento de los procesos de las áreas involucradas identificando posibles inconsistencias.

Elaborado por: AP  
 Supervisado por: J Z

AUDITORÍA DE PROCESOS						
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.						
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL						
MATRIZ DE HALLAZGOS						
CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	RECOMENDACIONES
					NATURALEZA	
1. El reglamento interno de seguridad y salud así como el reglamento interno de trabajo de la empresa no se encuentran actualizados y tiene fecha al 2012 y 2007.	1. Según el Art. 434 del Código de trabajo, la vigencia del reglamento interno de trabajo es de 2 años, luego de esto la empresa deberá renovar el reglamento ante el Ministerio de Relaciones Laborales.	1. Según el jefe de SSA, agentes del Ministerio han revisado la documentación incluida los reglamentos internos los cuales consideraron que no ha existido actualizaciones importantes y han mantenido los reglamentos a la fecha señalada	1. El incumplimiento de normas dictadas por el Ministerio de Relaciones Laborales es causal de la suspensión de actividades de la empresa.	Cumplimiento	Exactitud	Es importante que los departamentos estén pendientes de todas las actualizaciones que el Ministerio de Relaciones Laborales, su desconocimiento no lo exime de culpa y podría ser sancionado.
2. La falta de pago puntual a los trabajadores ha generado huelgas.	1. Según el Código de trabajo en su Artículo 83 de plazo para pagos, el plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.	La falta de financiamiento por el que ha pasado la empresa generó la falta de pago a los trabajadores.	Es probable que los trabajadores decidan demandar a la empresa por el no pago puntual de sus sueldos.	Cumplimiento	Exactitud	Los sueldos deben ser la primera obligación de la empresa que debe ser cancelada con puntualidad, pues de esto depende también la actitud de los trabajadores.

Elaborado por: AP  
Supervisado por: JZ

<b>MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN</b> AUDITORÍA DE PROCESOS AREA DE TALENTO HUMANO EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.	
<b>1, Requerimiento de la auditoría</b>	
Emitir un informe de auditoría de procesos sobre las áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional.	
<b>2. Cronograma de intervención</b>	
Inicio de trabajo de auditoría	Septiembre
Trabajo de campo	Octubre
Presentación del borrador de auditoría a los directivos de la empresa y discusión.	Noviembre
Emisión del informe final de auditoría	Diciembre
<b>3. Equipo de auditoría</b>	
Supervisor	Lic. Jorge Zapata Lara
Auditor Junior	Andrea Pérez
<b>4. Presupuesto</b>	
Visita Previa	2 días
Análisis y planificación de la auditoría	3 días
Determinación del plan y programa de auditoría	5 días
Determinación de las áreas críticas.	15 días
Examen de áreas críticas evaluación.	25 días
Informe de auditoría	15 días
Seguimiento	5 días
TOTAL DÍAS	70 días
<b>5. Recursos a ser utilizados</b>	
<b>Recursos Económicos</b>	
Movilización	
Alimentación	
<b>Recursos Materiales</b>	
Copias	
Útiles de Oficina	
<b>Recursos Tecnológicos</b>	
Servicio de Internet	

<b>MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN</b> <b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b> <b>AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b>		
<b>6. Enfoque de auditoría</b>		
Misión Visión Objetivos Organigrama funcional Disposiciones reglamentarias Diagnóstico FODA		
<b>Objetivo:</b> Evaluar los resultados obtenidos y la información solicitada a las áreas de Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional. <b>Alcance:</b> En la auditoría de procesos se realizará un análisis de las operaciones realizadas por cada área. <b>Análisis de los procesos:</b> Para determinar la eficiencia y eficacia de los procesos de las áreas indicadas, se aplicarán los siguientes indicadores: Indicadores de eficiencia Indicadores de eficacia Indicadores de calidad		
<b>Actividades a realizar durante la ejecución del trabajo de campo</b>		
<input type="checkbox"/> Ejecutar el programa de auditoría realizado para cada área. <input type="checkbox"/> Preparar los papeles de trabajo para la ejecución de la auditoría. <input type="checkbox"/> Realizar un resumen de las evidencias más significativas encontradas en la ejecución de la auditoría. <input type="checkbox"/> Organizar los papeles de trabajo para el informe de auditoría y establecer sus respectivas conclusiones y comentarios. <input type="checkbox"/> Determinar la estructura para la elaboración del informe de auditoría		
<b>7. Colaboración de la empresa</b>		
La empresa ha colaborado con toda la información necesaria para el cumplimiento de la auditoría a través del personal autorizado, la empresa no cuenta con un departamento de auditoría interna.		
Elaborado por:	A.P.	
Supervisado por:	J.Z.	

- 3.2 Fase de ejecución del trabajo
- 3.2.1 Ejecución de programa de auditoría
- 3.2.1.1 Procedimientos seguridad y salud ocupacional

<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b> <b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b> <b>ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b> <b>PROGRAMA DE AUDITORÍA</b>				
<b>Objetivo:</b> Verificar que la empresa ARB Ecuador Cía. Ltda., cumpla con el procesos de seguridad y salud ocupacional				
Nº	Procedimientos	Elaborado	Fecha	REF P/T
<b>1</b>	Realizar un cuestionario sobre las políticas de seguridad y salud a los empleados de la empresa.	AP		B1
	Prepare cuestionario de control interno.			B1.1
	Aplique el cuestionario de control interno			B1.2
	Prepare el flujograma			B1.3
	Prepare una lista de chequeo			
<b>2</b>	Analizar el cumplimiento del programa de capacitación de seguridad y salud a los trabajadores de la empresa a través del registro de capacitación interna.	AP		B2
	Analice el programa de capacitación y fechas			B2
<b>3</b>	Verificar y analizar la documentación y registro sobre la Notificación de Incidente y Accidente con los que cuenta la empresa.	AP		B3
	Analice los registros de incidentes y accidentes			B3
<b>4</b>	Verificar el registro de entrega del equipo necesario para las actividades realizadas en los trabajos de campo.	AP		B4
	Analizar las actas de entrega de equipo			B4.1
	Verificar físicamente			B4.2
<b>5</b>	Verificar y analizar la planeación técnica en caso de accidentes laborales.	AP		B5
	Analizar la planeación técnica			B5
<b>6</b>	Elabore la matriz de hallazgos	AP		B7
Elaborado por: AP Supervisado por: JZ				

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**CUESTONARIO DE CONTROL INTERNO**

N.	Preguntas	Observación
1.	¿La empresa cuenta con registros de entrega de reglamentos internos de Seguridad y Salud? SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
2	¿Cuál es el procedimiento para la entrega de reglamentos? A los nuevos empleados se les entrega los dos reglamentos sobre seguridad y salud ocupacional y de trabajo para que lo lea y estudie, al final de los reglamentos se encuentra una registro desprendible el cual es retirado con los datos y firma del empleado que lo recibe.	
3	¿Los reglamentos se encuentran a la vista de los empleados? SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
4	¿A qué empleados se les imparte capacitaciones? Se les imparte a todos los empleados, es decir personal técnico, administrativo, operativo y los que conforman el comité paritario	
5	¿Realizan Notificaciones de incidentes o accidentes? SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
6	¿Cuál es el proceso para elaborar los reportes de incidente/ accidente? Se recibe un informe detallado del médico que revisó al paciente accidentado de la empresa, luego se confirma lo ocurrido con el reporte de Petroamazonas y los reportes del supervisor del estado del paciente durante el traslado con evidencia, con ello se emite el reporte de accidentes y se realiza la debida investigación del caso. Esto es reportado al IESS y se les pone como una observación en las inducciones a los empleados.	
Elaborado por:		A.P.
Supervisado por:		J.Z.

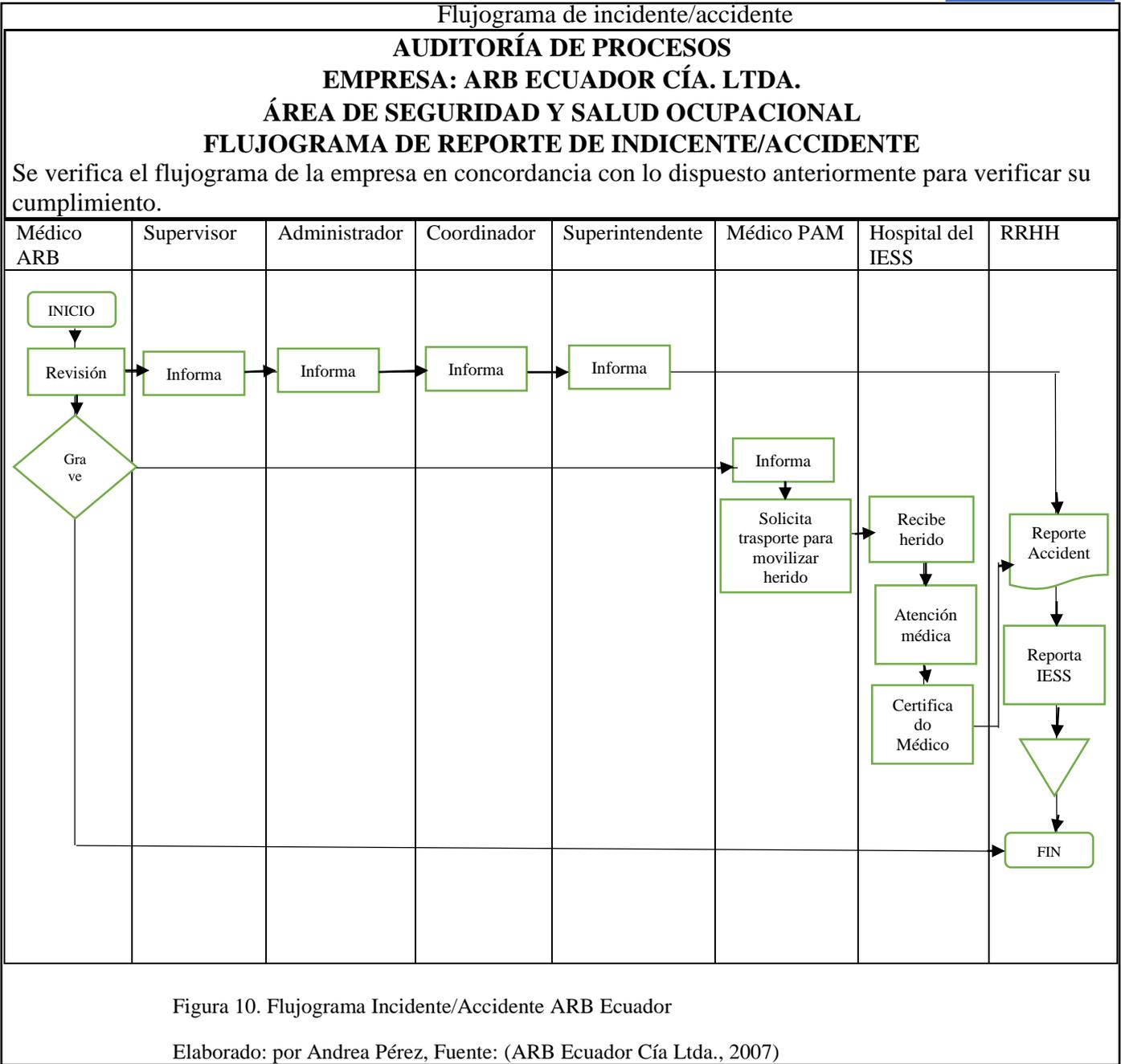
<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b> <b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b> <b>ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b> <b>CUESTONARIO DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>N.</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Observación</b>
7	¿Cuenta con registros de accidentabilidad y sus estadísticas? SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
8	¿Cómo se realiza la Entrega de uniformes a empleados? Una vez firmados los contratos de obra, el departamento de recursos humanos nos entregan una lista con los nombres de los empleados y sus tallas, se realiza una orden de requisición de los implementos a ser utilizadas los cuales son tomados de la bodega y se les entrega. Ellos deben probárselo y firman la entrega del uniforme completo.	
9	¿La empresa comparte e informa al personal las estrategias o planes técnicos con respecto a la seguridad y salud ocupacional? SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
10	¿Qué tipo de información es compartida a todos los empleados? Se comparte desde la misión, visión, matrices de riesgos y demás importantes para cumplir las actividades adecuadamente.	
11	¿Considera que los empleados conocen de los objetivos de la empresa y están plenamente comprometidos en el cumplimiento de los mismos y por qué? A los empleados se les informa los objetivos a través de los manuales de la empresa pero si falta ese compromiso para cumplirlo a cabalidad ya que hay varios casos de accidentes por incumplir ciertas normas.	
12	¿Se realiza planes de prevención que permitan disminuir los riesgos laborales? SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
13	¿Qué tipo de planes realiza? Realizamos exámenes pre y post ocupacionales a los empleados de la empresa antes de ingresar a campo con el fin de verificar la buena salud de nuestros empleados.	
Elaborado por:		A.P.
Supervisado por:		J.Z.

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**CUESTONARIO DE CONTROL INTERNO**

N.	Preguntas	Observación
14	¿Se realiza evaluaciones de cumplimiento del reglamento interno a los empleados? SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
15	¿Qué opina sobre el cumplimiento de los procesos descritos por el departamento a través del reglamento con respecto a los trabajadores? Las estadísticas muestran que no todos los empleados cumplen con todas las normas sobre todo en el uso correcto del uniforme entregado.	
16	¿Cómo se realiza la autoevaluación a través del MRL? El Ministerio pone a disposición de las empresas un programa el cual permite hacer una autoevaluación sobre la gestión de talento humanos y seguridad salud ocupacional proporcionando un porcentaje que mide el nivel de cumplimiento basado en el rango del Ministerio de Relaciones Laborales.	
17	¿De qué forma se intenta concientizar a los empleados en la empresa? Adicional a las capacitaciones e inducciones impartidas realizamos retroalimentaciones después de un accidente poniéndolas como ejemplo para las inducciones especificando cual fue la raíz del problema y cómo evitarlo.	
18	¿Realiza reuniones para analizar temas relevantes sobre SSO? SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
19	¿En qué fechas se realizan las reuniones? Las reuniones se realizan cada mes y es llamado comité paritario de seguridad e higiene.	
20	¿Cada cuánto tiempo usted realiza simulacros de emergencias? No hemos realizado simulacros por la falta de tiempo y poco personal.	
22	¿Cómo realizan las revisiones periódicas al personal de la empresa? En todas nuestras instalaciones contamos con un dispensario médico incluso en las oficinas administrativas.	
23	¿Elabora indicadores que permita verificar la eficiencia y eficacia de los procedimientos que realiza el departamento? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
<b>Análisis:</b> no se encuentra ningún tipo de evidencia que permita verificar riesgos altos de auditoría.		
Elaborado por:		A.P.
Supervisado por:		J.Z.

- 3.2.1.1.2 Determinación de las áreas críticas
- 3.2.1.1.3 Pruebas sustantivas
- 3.2.1.1.4 Pruebas de control
- 3.2.1.1.5 Flujogramas

B1.2 1/3



Flujograma gestión de proyectos

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**FLUJOGRAMA DE PROCESOS**

Se verifica el flujograma de la empresa en concordancia con lo dispuesto anteriormente para verificar su cumplimiento.

Proceso gestión de proyectos

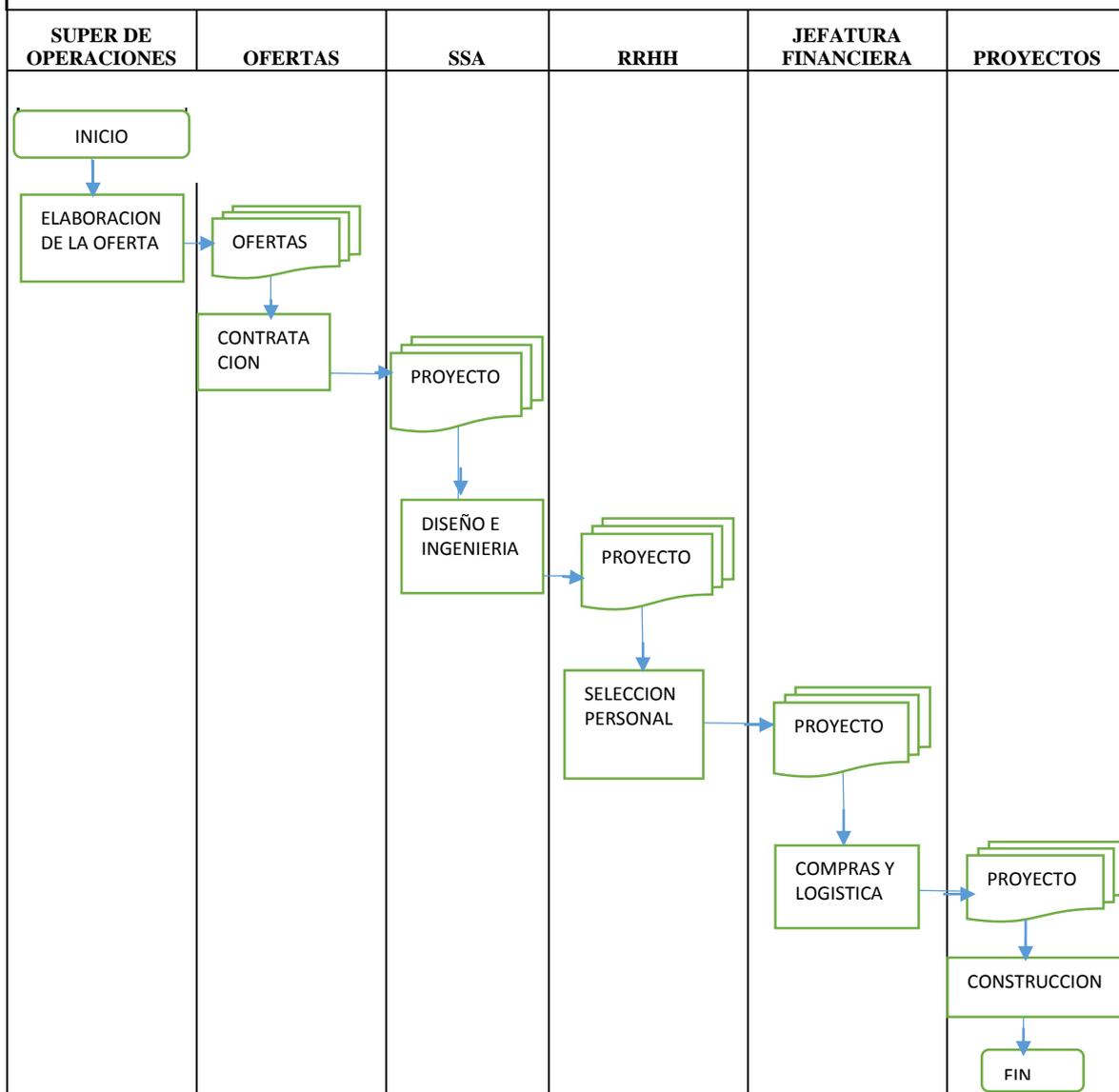


Figura 11. Flujograma gestión de proyectos empresa ARB Ecuador

Elaborado por Andrea Pérez, Fuente: (ARB Ecuador Cía Ltda., 2007)

<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b> <b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b> <b>ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b> <b>FLUJOGRAMA DE PROCESOS</b>	
<b>Simbología</b>	
	Permite identificar el inicio o fin de un flujograma.
	Representa cualquier tipo de operación realizada.
	Operación realizada a base de la función de un resultado (si o no).
	Simboliza una hoja de papel que representa resultado, datos o informe.
	Simboliza la acción de archivo de datos.
	Permite identificar el sentido en el que se ejecuta una acción.
<b>Análisis</b>	
<p>Los flujogramas proporcionados por la empresa cumplen con la descripción de las acciones emprendidas en estos casos tanto para Reporte de incidente/Accidente así como para Gestión de proyectos.</p>	
<b>Elaborado por: AP</b>	
<b>Supervisado por : JZ</b>	

- 3.2.1.1.6 Formatos
- 3.2.1.1.7 Políticas
- 3.2.1.1.8 Matriz de hallazgos

B1.3

<b>CHECK LIST</b>			
AUDITORÍA DE PROCESOS			
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL			
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.			
<b>Documento solicitado</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Observación</b>
Registro de entrega de reglamentos	x		
Registros de Capacitaciones	x		
Registros de Accidentabilidad	x		
Registro de entrega de uniformes	x		
Registro de exámenes pre y post ocupacionales	x		Ecu América
Estadística de Accidentes e incidentes	x		
Notificaciones de Accidentes	x		
Reporte de Notificación de Accidentes	x		
Matrices de Riesgo	x		
Mapa de Riesgos		x	
Indicadores de cumplimiento	x		
Actas de reunión de comité paritario	x		
Morbilidad por grupo de riesgos	x		
Análisis de costo para oferta	x		
Elaborado por:	A.P.		
Supervisado por:	J.Z.		

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**CÉDULA ANALÍTICA SOBRE CAPACITACIONES**

**Capacitación:** Capacitaciones técnicas **Lugar:** Instalaciones de ARB Ecuador

Cronograma	Hora	Tema	Empresa que dirige el curso	Existe Contrato con empresa ofertante	Dirigido a	A. Dirigido a un total de empleados	B. Número total de asistentes firmas de asistencia	A-B Diferencia	C. # de Copias de certificados entregados	B-C Diferencia	D.# horas en el certificado	E. Total horas recibidas según cronograma	D-E Diferencia
29 de Junio	9:00 A 17:00	Comunicación y trabajo en equipo	Critérium	Si	Personal Técnico y Administrativo	40	26	14	24	2	10	8	2
06 de Julio	9:00 A 17:00	Comité paritario de seguridad	Critérium	Si	Personal Técnico y Administrativo	30	27	3	26	1	10	8	2
12 Y 13 de Julio	8:00 A 18:00	Business continuity plan	Critérium	Si	Personal Técnico y Administrativo	6				0		20	-20
21 de Septiembre	8:00 A 18:00	Selección de personal por competencias	Critérium	Si	Personal Administrativo	9				0		8	-8
Por Confirmar		Diseño y gestión de proyectos	Critérium	Si	Personal del comité y sub comité	25	26	-1	26	0	10	8	2
Por Confirmar		Actualización tributaria	Critérium	Si	Personal Técnico y Administrativo	8				0		8	-8
24 de Agosto	9:00 a 17:00	Importaciones	Critérium	Si	Personal Técnico y Administrativo	10				0		8	-8
7 de Septiembre	9:00 a 17:00	Sistema de gestión y salud ocupacional	Critérium	Si	Personal Técnico y Administrativo	30	28	2	0	28		8	-8

Observaciones No se ha impartido la totalidad de los cursos y no se refleja las copias de certificado de Sistema de gestión y salud ocupacional

Elaborado por: AP

Supervisado por: JZ

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**CÉDULA ANALÍTICA SOBRE CAPACITACIONES**

**Capacitación:** Inducciones de campo  
**Lugar:** Campamento Coca

**Responsable:** Gerardo Rueda / PAM

Mes	# de empleados	Hora	Tema	Duración	Frecuencia	Total horas hombre	Total de Horas impartidas	N. de reglamentos entregados	Registros de Entrega de reglamentos	Diferencia
Enero	20	5:30 AM	Inducción SSA Personal Transeúnte	20 min	Diario	19437	3887,40	20	20	0
Febrero	20	5:30 AM	Inducción SSA Personal Transeúnte	20 min	Diario	23573	4714,60	20	20	0
Maro	20	5:30 AM	Inducción SSA Personal Transeúnte	20 min	Diario	34331	6866,20	20	20	0
Abril	20	5:30 AM	Inducción SSA Personal Transeúnte	20 min	Diario	54912	10982,40	20	20	0
Mayo	9	5:30 AM	Inducción SSA Personal Transeúnte	20 min	Diario	3828	765,60	9	9	0
Junio	9	5:30 AM	Inducción SSA Personal Transeúnte	20 min	Diario	4220	844,00	9	9	0
Julio	9	5:30 AM	Inducción SSA Personal Transeúnte	20 min	Diario	3246	649,20	9	9	0
Agosto	9	5:30 AM	Inducción SSA Personal Transeúnte	20 min	Diario	682	136,40	9	9	0
Total horas							28845,80	116	116	0

**Análisis:** Comparación del cronograma de inducción con los registros obtenidos. Todas las inducciones fueron realizadas correctamente.

Elaborado por: AP

Supervisado por: JZ

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**ANÁLISIS SOBRE CAPACITACIONES**

**Capacitaciones**

Se realizaron dos cédulas analíticas con la descripción de las capacitaciones al personal, la primera de ellas se refiere a las capacitaciones para el personal técnico, administrativo y comité paritario, en ella se establece el cronograma de capacitaciones de la empresa y se compara con los respaldos y registros encontrados de la carpeta de capacitaciones ya realizadas.

Se encuentra que una sola compañía es encargada de todos los temas de capacitación, se verifica que no se ha impartido todos los cursos en las fechas señaladas como son Business continuity plan, selección de personal por competencias, actualización tributaria e importaciones.

Se encuentra también que del personal provisto para recibir los cursos existen diferencias entre personas que no asistieron y aquellas que tomaron el curso sin ser contempladas según lo revisado en los registros de asistencia.

Así también no se encuentran todos los respaldos o copias de los certificados entregados los empleados como en el caso de Sistema de gestión y salud ocupacional en el cual no se encuentra ninguna.

Se encuentra que las horas que se pensaba dar por cada curso se han incrementado de 8 a 10, no se especifica la razón.

**Inducciones**

En la segunda cédula se compara las inducciones que reciben todos los empleados en campo, se verifica con los registros obtenidos en donde todos los empleados reciben la inducción a las 5:30 am, antes de iniciar la jornada por un lapsus de 20 min. Esta inducción se cumplió diariamente por todos los empleados.

**Elaborado por: AP**

**Supervisado por : JZ**

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**CÉDULA ANALÍTICA SOBRE REGISTRO DE INCIDENTES Y ACCIDENTES**

Mes	N. de casos por enfermedad	N. de casos accidentados	Examen pre ocupacional		Examen post ocupacional		Reporte de incidente/ accidente		Descripción del accidente		Informe médico			Informe Medevac	Certificado médico o institución médica	Accidente se Registra como ejemplo para inducción	Enfermedad con mayor frecuencia por mes
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Examen físico	Tratamiento	Seguimiento				
Enero	220	0	x		x			x		x		x	x				Dermatológica
Febrero	370	0	x		x			x		x		x	x				Dermatológica
Maro	270	0	x		x			x		x		x	x				Gastrointestinal
Abril	120	2	x		x		x		x			x	x	x	x	x	Dermatológica
Mayo	215	0	x		x			x		x		x	x				Gastrointestinal
Junio	230	9	x		x		x		x			x	x	x	x	x	Musculo esqueléticas
Julio	500	3	x		x		x		x			x	x	x	x	x	Musculo esqueléticas
Agosto	98	1	x		x		x		x			x	x	x	x	x	Musculo esqueléticas
Observación	<p>La mayoría de casos por enfermedad son: dermatológicas, musculo esqueléticas y gastrointestinales sin darles seguimiento.  Uno de los accidentes representó una baja laboral debido a un politraumatismo cerebral por la caída de un árbol.  Los demás accidentes se dieron por falta de cumplimiento de políticas por parte de los obreros.</p>																
Elaborado por: AP																	
Supervisado por: JZ																	

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**ANÁLISIS SOBRE CAPACITACIONES**

Análisis: Se realiza una cedula en la que se muestra la comparación de los reportes de incidente y accidente con los registros de morbilidad, en esta cedula se resume los casos de incidente y accidente comparándola con los procedimientos realizados en todos los casos de accidentes laborales, al revisar los reporte se encuentra que se sigue con todos los procedimientos que dicta la empresa y sus datos coinciden con los registro de morbilidad pero se encuentra que en los registros de morbilidad los casos por enfermedad son altos encontrando hasta 500 visitas al médico por diferentes causas entre las que más se registran son dermatológicas, gastrointestinales y musculo esqueléticas a las cuales no se le da el respectivo seguimiento por preservar la salud de los trabajadores.

**Elaborado por: AP**

**Supervisado por : JZ**

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**CÉDULA ANALÍTICA DE ACTAS DE ENTREGA DE EQUIPO A PERSONAL**

Mes	N. de trabajadores	N. de registro de entregas	Diferencias	Implementos entregados							N. de requisición	Firmas de recibido	Entregados en:
				Guantes	Overol	Botas de protección	Cascos	Chalecos	Gafas	Tarjeta de identificación			
Enero	20	20	0	x	x	x	x	x	x	x	C-084	x	oficinas
Febrero	20	20	0	x	x	x	x	x	x	x	C-085	x	campamento
Maro	20	20	0	x	x	x	x	x	x	x	C-086	x	campamento
Abril	20	20	0	x	x	x	x	x	x	x	C-087	x	campamento
Mayo	9	9	0	x	x	x	x	x	x	x	C-088	x	oficinas
Junio	9	9	0	x	x	x	x	x	x	x	C-089	x	oficinas
Julio	9	9	0	x	x	x	x	x	x	x	C-090	x	campamento
Agosto	9	9	0	x	x	x	x	x	x	x	C-091	x	oficinas

Observación: La empresa cuenta con una bodega con uniformes y demás implementos para ser entregados.

La entrega de los uniformes no tiene un lugar fijo ya que puede ser en el campamento o en las oficinas

Análisis: Se compara los registros obtenidos con respecto a la entrega de implementos a los empleados de obra con las repuestas a las confirmaciones enviadas a los correos electrónicos de estos empleados, para ello se realiza una muestreo aleatorio simple.

Se encuentra que todos los implementos fueron entregados por completo pero las condiciones en las que fue entregadas a la empresa en su mayoría son regular debido a las condiciones fuertes en las que se trabaja.

Elaborado por: AP

Supervisado por: J.Z.

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**CONFIRMACIONES A EMPLEADOS**

**Lugar de trabajo:** Campamento Coca

**Técnica:** Red de información, comunicación por vía telefónica

Condición en la que fue entregada el uniforme: **B** Buena **M** Mala **R** Regular

**Muestra:** Número aleatorio de personas que trabajaron durante todo el año.

La mayoría de empleados cada mes repitieron las jornadas de hasta 20 días al mes y por casi 16 horas diarias.

N.	Nombre	Área de trabajo	Cedula	Teléfono/Mail	Ciudad	IMPLEMENTOS						Completo		Condición
						Guantes	Overol	Botas de Protección	Cascos	Guantes	Gafas	Si	No	
1	Jorge Toapanta	Obrero	1503287518	2 638 384	Quito	X	X	X	X	X	X	X		R
2	Ángel Andy	Obrero	1311486672	062 880 464	Orellana	X	X	X	X	X	X	X		B
3	Vicente Nieto	Eléctrico	0500711237	032 680 404 mark_roco@hotmail.com	Riobamba	X	X	X	X	X	X	X		R
4	Segundo Hurtado	Operador	1709838369	032 730054 alibabisitas@hotmail.com	Ambato	X	X	X	X	X	X	X		B
5	Darwin Rodríguez	Obrero	2400127351	0993689332 pablo.papt@gmail.com	Quito	X	X	X	X	X	X	X		R
6	Geovanny Montero	Mecánico	2100650437	0996023168	Quito	X	X	X	X	X	X	X		R
7	Fabián Quinaloa	obrero	0501852172	032 657 332	Riobamba									
8	Olger Neto	Conductor	1701455786	098166841	Santo Domingo	X	X	X	X	X	X	X		R

**Análisis:** Se envía correos electrónicos a las personas que lo tienen y se realiza llamadas a las demás personas que trabajaron en la empresa, todos los trabajadores contactados recibieron los uniformes sin ninguna novedad pero las condiciones en las que fueron entregados los uniformes fue regular, es decir no puede ser re utilizados todos los uniformes incurriendo en mayores gastos para su compra.

Elaborado por: AP

Supervisado por: J.Z.

## Carta de confirmación a trabajadores

## Confirmación de Auditoría ARB ECUADOR



Andrea Pérez 10:34

CCO: Vicente Nieto, Darwin Rodríguez, Segundo Hurtado

De Nuestra consideración,

Reciba un saludo de quienes formamos el Equipo Auditor para la empresa ARB Ecuador, solicitamos de la manera más encarecida sÍrvase a confirmar la siguiente información sobre la entrega de los siguientes implementos para el trabajo en campo proporcionados por la empresa ARB:

Guantes

Overol

Botas de Protección

Cascos

Gafas

Condición en la que devolvió en general el uniforme:

Bueno

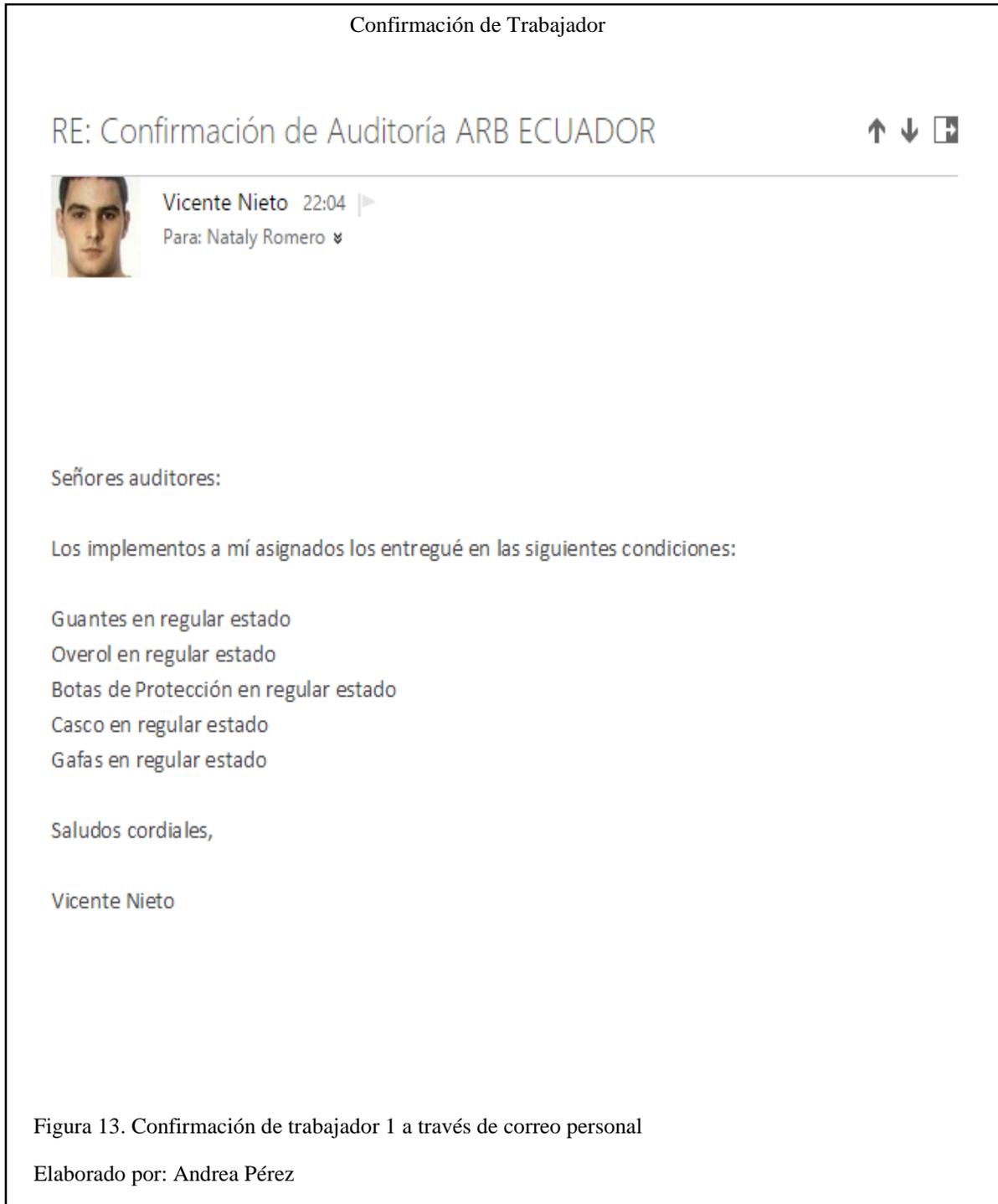
Regular

Malo

Seguros de contar con su apoyo nos despedimos deseándole los mejores éxitos.

Figura 12. Carta de confirmación a través de correo personal

Elaborado por: Andrea Pérez



## Confirmación de trabajador

Re: Confirmación de Auditoría ARB ECUADOR



Darwin Rodríguez 11:01 ▶

Para: Andrea Pérez ▼

Buen día,

He recibido el uniforme completo y lo regresé en estado regular ya que con el uso continuo muestra señales de desgaste.

Atentamente,

Darwin Rodríguez

Sent from my BlackBerry 10 smartphone.

---

**From:** Andrea Pérez

**Sent:** Thursday, December 18, 2014 10:34 AM

**Subject:** Confirmación de Auditoría ARB ECUADOR

---

Figura 14. Confirmación trabajador 2 a través de correo personal

Elaborado por: Andrea Pérez

## Confirmación de trabajadores

### Confirmación de Auditoría ARB Ecuador



Segundo Hurtado 22:31 ▶

Para: andreanataly\_anpr@hotmail.com ✉

He recibido conforme todos los implementos por parte de la empresa ARB, los implementos fueron devueltos en buenas condiciones.

Figura 15. Confirmación trabajador 3 a través de correo personal

Elaborado por: Andrea Pérez

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**CÉDULA ANALÍTICA SOBRE PLANEACIÓN TÉCNICA EN CASO DE ACCIDENTES**

**Prueba:** Cumplimiento Datos obtenidos del detalle en los reportes de incidentes y accidentes.

**Tipo de atención:** (I) Inmediata rango entre 1 a 5 minutos conocido el caso (T) Tardía de 6 minutos en adelante

**Politraumatismos:** Tiempo máximo de atención hospitalaria 1 hora "hora de oro antes una muerte prevenible"

**Picaduras animal venenoso:** Tiempo máximo de atención hospitalaria 1 hora "hora de oro ante una muerte prevenible"

Casos de accidentes	N. de accidentes	Tipo de accidente	Revisión médica inmediata médico ARB	Llamada de médico responsable de campo	Médico o Administrador	Administrador a Superintendente general	Supervisor	Plan de evacuación medica			Tiempo estimado del Procedimiento	Diferencia	Observación	
								Coordinador	Médico de PAM (movilización Accidentado)					Transferencia al hospital más cercano
									aéreo	terrestre				
<b>Junio</b>	<b>9</b>													
CASO 1		Fractura por caída	I	I	I	I	I	I		I	I	45 min	15 min	
CASO 2		Politraumatismo caída	I	I	I	I	I	I		I	I	25 min	35 min	
CASO 3		Politraumatismo accidente tránsito	I	I	I	I	I	I		I	I	36 min	24 min	Baja laboral
<b>Julio</b>	<b>3</b>													
CASO 1		Politraumatismo caída	I	I	I	I	I	I	I		I	40 min	20 min	
<b>Agosto</b>	<b>1</b>													
CASO 1	1	Picadura de alacrán	I	I	I	I	I	I	T		T	56 min	4 min	Demora por avería

**Análisis:** se toma una muestra (aleatorio simple) del total de accidentes. Se verifica el tiempo transcurrido durante el proceso de atención al paciente herido y si ésta se encuentra dentro del parámetro establecido de una hora para poder salvaguardar su vida, este tiempo se verifica en el detalle del reporte de accidente así como las horas en las que el paciente llega al hospital más cercano (reporte generado por el médico de ese hospital). En este se encuentra que en uno de los procesos tuvo un retraso ya que el helicóptero estaba averiado mientras que en otro caso existe una baja laboral.

Elaborado por: AP

Supervisado por: J.Z.

AUDITORÍA DE PROCESOS						
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.						
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL						
MATRIZ DE HALLAZGOS						
CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	RECOMENDACIONES
					NATURALEZA	
1. La empresa no ha realizado durante el año mapas de riesgos como lo establece el Ministerio de Relaciones Laborales.	1. Según el MRL en su formato para elaboración de reglamento en el Capítulo 1 Disposiciones Reglamentarias en el Art. 1 Obligaciones generales del empleador sección C menciona que el empleador deberá "Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos"	1. Debido a la falta de Oferta laboral y considerando que durante los últimos meses se ha trabajado en el mismo sector, el departamento decidió no llevar a cabo las matrices de riesgo y tratar de enfocarse en solucionar otros temas de mayor relevancia.	1. Es indispensable llevar a cabo las matrices de riesgo ya que estas permiten localizar, controlar, dar seguimiento y representar en forma gráfica, los agentes generadores de riesgos que ocasionan accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo lo cual le permite al trabajador estar plenamente informado y prevenir posibles accidentes. Por otro lado la falta de realización de éstos genera inconformidades ante el MRL quien realiza inspecciones a las empresas.	Cumplimiento	Integridad	Se debe hacer hincapié en el cumplimiento de las políticas pues de ello depende el salvaguardar la vida íntegra de los empleados, un mapa de riesgos es indispensable ya que así los trabajadores en caso de emergencia sabrán en dónde queda el punto seguro más cercano en caso de accidente evitando inconvenientes que lamentar.
2. La empresa no realiza simulacros de riesgos en ninguno de los campamentos u oficinas.	2. En el Art. 120 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud sobre planes de respuesta ante emergencias inciso 3 menciona "Para garantizar la eficacia del plan de respuesta a emergencias y su correcto funcionamiento se informara a todos los trabajadores sobre su contenido y se programarán simulacros periódicos."	2. Debido a la rapidez con la que se ha tenido que concluir las últimas obras, no se ha tenido el tiempo suficiente para poder realizar los simulacros como se había planeado anteriormente.	2. la falta de simulacros en las instalaciones de la empresa pueden ser causales de tragedias mayores por la falta de preparación a los empleados en conocer las rutas de escape y señalética.	Cumplimiento	Integridad	Los simulacros ayudan al personal a tener conciencia real de lo que deben hacer en caso de un accidente laboral, su implementación genera la concientización y el compromiso para los empleados, permite la acción rápida en caso de emergencia y es un norma básica en el cumplimiento de las leyes.
Elaborado por: AP						
Supervisado por: J.Z.						

AUDITORÍA DE PROCESOS						
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.						
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL						
MATRIZ DE HALLA ZGOS						
CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	
					NATURALEZA	RECOMENDACIONES
1. Incumplimiento del cronograma de capacitaciones establecido por la empresa y falta de sustentos sobre capacitaciones impartidas	1. Según el Art 130 del reglamento interno de seguridad y salud "en todos los sitios de trabajo de la empresa se implementará un plan de capacitación en temas de seguridad, salud ocupacional y medioambiente con el objetivo de impartir instrucción y capacitación; concienciar y proporcionar herramientas a los gerentes, superintendentes, supervisores capataces y el resto del personal para que cumplan con las medidas de prevención y control de riesgos. Todos los eventos se registraran con firma y cedula para posterior evaluación y constancia de capacitación."	1. La empresa que está a cargo de impartir los cursos al personal no ha cumplido con la capacitación de todos los temas y se espera que pronto defina nuevas fechas para la impartición de los demás. Por otra parte la empresa ofertante aun no remite los certificados de la última capacitación dada.	1, La empresa siempre debe estar pendiente de las constantes actualizaciones con respecto a seguridad y salud y parte fundamental son las capacitaciones, el desconocimiento de nuevas normas y acciones preventivas generan retrocesos y altos índices de accidentabilidad lo cual genera que las dependencias encargadas de estos temas realicen mayores controles y determinen el funcionamiento o no de una empresa.	Cumplimiento	Exactitud	Para cada curso es indispensable incorporar un respaldo, en este caso las copias de los certificados entregados a los empleados que culminaron el curso, esto le permite sustentar el cumplimiento de sus procedimientos ante el Ministerio de Relaciones laborales, además es preferible que empresas distintas impartan los diferentes cursos y así verificar su desempeño y actuar en caso de que no sigan con su cronograma establecido previamente.
1. Falta de seguimiento sobre casos de enfermedades	1. Según el Reglamento interno de Seguridad y Salud en su Artículo 34 menciona que " se notificará los incidentes o accidentes de trabajo por leves e insignificantes que parezcan". Por otro lado en su Art. 126 menciona que "El personal administrativo y técnico permanente , la empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para realizar un examen preventivo anual y vigilancia médica"	1. Debido a lo agreste de las zonas en las que se trabaja y que los trabajadores no están acostumbrados a convivir en un nuevo ambiente comúnmente suelen enfermarse y llevar estos síntomas por lo que no se creyó necesario realizar un seguimiento sobre esto.	A pesar de que los accidentes sean reportados y se cumplan adecuadamente el proceso, el alto índice de enfermedades que sufren los trabajadores amerita un seguimiento de este tipo de enfermedades que en su mayoría son dermatológicas, gastrointestinales y musculo esqueléticas en las cuales se debe hacer hincapié en la prevención de las mismas ya que sus niveles son alarmantes.	Procedimiento	Integridad	Es recomendable que se realicen investigaciones sobre las enfermedades causadas durante la estadía de los empleados en su lugar de trabajo, es alarmante el número de casos que se dan por enfermedad por lo que es indispensable frenarlas evitando también riesgos mayores a la salud de los empleados.
Elaborado por: AP						
Supervisado por: J.Z.						

AUDITORÍA DE PROCESOS						
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.						
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL						
MATRIZ DE HALLAZGOS						
CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	RECOMENDACIONES
					NATURALEZA	
1. Falta de cumplimiento de políticas sobre el cuidado de los implementos entregados al personal.	En el Art. 10 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud la empresa proporcionara a los trabajadores los útiles, instrumentos materiales y los medios de protección personal, además en su art, 28 "el equipo de protección personal es de propiedad de la empresa, por lo que deberá ser cuidado y conservado al máximo por los usuarios"	1, La condiciones de la zona y el fuerte y extenuante trabajo genera que los uniformes se desgasten continuamente haciendo casi imposible cuidar los uniformes	1. La falta de cuidado que los empleados tienen sobre los implementos entregados a los empleados genera que la empresa realice continuas compras de nuevos implementos incrementando sus gastos.	Procedimiento	Integridad	Se recomienda impartir también en sus inducciones formas en las que se debe cuidar sus implementos de trabajo pues estos no pueden ser reutilizados en su totalidad y es causal de compras que generan altos costos para la empresa.
1. Falta de cumplimiento de políticas sobre el buen estado de sus bienes	1. Según el Art 9 del reglamento la empresa mantendrá en buen estado de servicio las instalaciones, maquinas, herramientas, materiales, etc. para que los empleados y trabajadores de la empresa realicen su trabajo de forma segura y saludable.	1. El avión estaba en mantenimiento y cuando se lo necesitaba este no pudo funcionar correctamente.	1. El buen estado del transporte para movilizar al accidentado es imprescindible, los minutos cuentan y es posible evitar decesos si la atención se presta durante el tiempo estimado por la escuela de medicina en la cual menciona la hora de oro.	Procedimiento	Integridad	Se debe incorporar un procedimiento que permita verificar el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria y demás bienes utilizados en las obras para evitar cualquier tipo de accidente laboral, en este caso evitar que un paciente muera por falta de atención rápida por daño en sus unidades.
Elaborado por: AP						
Supervisado por: J.Z.						

3.2.1.2 Procedimientos talento humano

<b>AUDITORÍA DE PROCESOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b> <b>ÁREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE AUDITORÍA</b>				
<b>OBJETIVO:</b> Verificar que la empresa ARB Ecuador Cía. Ltda., cumpla razonablemente con los procesos determinados para el área de Talento Humano				
Nº	PROCEDIMIENTOS	ELABORADO	FECHA	REF P/T
1	Tomar una muestra de contratos y verificar su legalidad.	AP		C1
2	Verificar y analizar las cotizaciones de personal de las empresas solicitantes con la selección de personal de la empresa	AP		C2
3	Realizar un muestreo de los roles de pago por obra de los trabajadores y verificar su cálculo con respecto a la norma legal.	AP		C3
4	Revisar y analizar mediante una muestra las actas de finiquito elaboradas por la empresa.	AP		C4
5	Analizar la documentación sobre los procesos que llevan los problemas legales por accidentabilidad.	AP		C5
6	Elaborar la matriz de hallazgos	AP		C6
Elaborado por: AP Supervisado por: JZ				

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

## CÉDULA ANALÍTICA LEGALIDAD

Se toma una muestra de 64 personas (10% del total de trabajadores de la empresa 640). Se coloca un X en cada casilla en la que cumpla con los siguientes requisitos y documentos.

N.	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Regi strad o en el MR L	Solic itud de empl eo	Aument os de sueldos docume ntado en memo	Document o de identificac ión del cónyuge e hijos	Formula rio 107 de todos los años	Avisos de entrada, salida y de enfermedad	Notific aciones de faltas leves y graves	Prést amos Realiz ado s	Re cu per aci on es	Roles de pago individ uales	Curri culu m Vita e
1	ADMINISTRACION QUITO	AGUIRRE	VALVERDE	KATTY DALILA	ASISTENTE CONTABLE	X	X		X	X	X				X	X
2	ADMINISTRACION QUITO	ÁLVAREZ	GONZÁLEZ	JOSE ALFONSO	COORDINADOR DE SSA	X	X		X	X	X				X	X
3	ADMINISTRACION QUITO	ARMIJOS	AROCA	DOUGLAS JAVIER	DIGITADOR	X	X		X	X	X				X	X
4	ADMINISTRACION QUITO	CARRERA	RODRÍGUEZ	MARIO ANTONIO	ASISTENTE DE RR HH	X	X		X	X	X				X	X
5	ADMINISTRACION QUITO	CHINCHÍN	TACURI	DIEGO LENIN	SUPERVISOR CONSTRUCCIONES	X	X		X	X	X				X	X
6	ADMINISTRACION QUITO	CISNEROS	CABEZAS	ROSA ANGÉLICA	ASISTENTE COORDINADOR PROYECTOS	X	X		X	X	X				X	X
7	ADMINISTRACION QUITO	DE LA BASTIDA	DE LA BASTIDA	ALEX MAURICIO	ASISTENTE DE COMPRAS Y LOGÍSTICA	X	X		X	X	X				X	X
8	ADMINISTRACION QUITO	FREIRE	ARAGÓN	FREDDY ALEJANDRO	JEFE DE SISTEMAS Y COMUNICACIONES	X	X		X	X	X				X	X
9	ADMINISTRACION QUITO	MÁRMOL	MEDINA	ROBINSON CRISTIAN	ASISTENTE DE COMPRAS Y LOGISTICA	X	X		X	X	X				X	X
10	ADMINISTRACION QUITO	MARTÍNEZ	CAMPOS	MARÍA EUGENIA	GERENTE DE PROYECTO	X	X		X	X	X				X	X
11	ADMINISTRACION QUITO	MOLINA	CALVOPIÑA	NÉSTOR RAMIRO	ASISTENTE CONTRALOR	X	X		X	X	X				X	X
12	ADMINISTRACION QUITO	ORAMAS	COSTA	ALBERTO ANTONIO	MEDICO	X	X		X	X	X				X	X
13	ADMINISTRACION QUITO	PAZMIÑO	JARAMILLO	LILIANA ISABEL	COORDINADOR CONTROL PROYECTO	X	X		X	X	X				X	X
14	ADMINISTRACION QUITO	SHUGULI	GANCINO	AMPARO DEL PILAR	CONTROL COSTOS	X	X		X	X	X				X	X

Elaborado por: AP  
Supervisado por JZ

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

## CÉDULA ANALÍTICA LEGALIDAD

Se toma una muestra de 64 personas (10% del total de trabajadores de la empresa 640). Se coloca un X en cada casilla en la que cumpla con los siguientes requisitos y documentos.

N.	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Contra to Regist rado en el MRL	Sol icit ud de em ple o	Aument os de sueldos docume ntado en memo	Document o de identificac ión del cónyuge e hijos	For mula rio 107 de todo s los años	Avisos de entrada, salida y de enferme dad	Notific acione s de faltas leves y graves	Présta mos Realiz ados	Recu peracion es	Roles de pago individ uales	Currícul um Vitae
15	ADMINISTRACION QUITO	SHUGULI	LARA	TANIA DEL CARMEN	SECRETARIA EJECUTIVA	X	X		X	X	X				X	X
16	ADMINISTRACION QUITO	URIARTE	SALVADOR	CARLOS ALBERTO	COORDINADOR DE SSA	X	X		X	X	X				X	X
17	ADMINISTRACION QUITO	VARGAS	AGUIRRE	MONICA ELIZABETH	CONTROL DE DOCUMENTOS	X	X		X	X	X				X	X
18	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHAVEZ	MOYANO	AUSBERTO ALSIBIADES	OBREIRO	X	X		X	X	X				X	X
19	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHECA	CHILUISA	MARCO VINICIO	OBREIRO	X	X		X	X	X				X	X
20	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHECA	CHILUISA	LUIS GONZALO	OBREIRO	X	X		X	X	X				X	X
21	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHICAIZA	CHICAIZA	ANGEL MARIA	CARPINTERO	X	X		X	X	X				X	X
22	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHICAIZA	MUÑOZ	CHRISTIAN ROLANDO	ELECTRICISTA CAMPAMENTO	X	X		X	X	X				X	X
23	CAMPAMENTO COCA	CAÑAS	CARRASCO	MAURICIO ROMEO	BODEGUERO	X	X		X	X	X				X	X
24	CAMPAMENTO COCA	CARDENAS	SANTAMARIA	LUIS FRANCISCO	ADMINISTRADOR	X	X		X	X	X				X	X

Elaborado por: AP

Supervisado por: JZ

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

## CÉDULA ANALÍTICA LEGALIDAD

Se toma una muestra de 64 personas (10% del total de trabajadores de la empresa 640). Se coloca un X en cada casilla en la que cumpla con los siguientes requisitos y documentos.

N.	Grupo	Apellidos		Nombre	Cargo	Contra to Regist rado en el MRL	Solicit ud de emple o	Aument os de sueldos docume ntado en memo	Docume nto de identific ación del cónyuge e hijos	Formu lario 107 de todos los años	Avisos de entrada, salida y de enfermeda d	Notific aciones de faltas leves y graves	Préstam os Realizad os	Recup eracio nes	Roles de pago individ uales	Curríc ulum Vitae
25	CAMPAMENTO COCA	CARDENAS	TAPUY	CRISTIAN FRANCEL	CHOFER	X	X		X	X	X				X	X
26	CAMPAMENTO COCA	CEVALLOS	MENDOZA	CESAR ANIBAL	BODEGUERO	X	X		X	X	X				X	X
27	CAMPAMENTO COCA	CHANGOL UIZA	MOPOSIT A	JORGE RAUL	MECANICO EQUIPO PESADO	X	X		X	X	X				X	X
28	CAMPAMENTO COCA	CHICAIZA	SANGUCH O	WILLIAN ROBERTO	MECANICO EQUIPO PESADO	X	X		X	X	X				X	X
29	CAMPAMENTO COCA	JIMENEZ	ROA	HUGO LEONARDO	AYUDANTE DE SUELDA	X	X		X	X	X				X	X
30	CAMPAMENTO COCA	LEON	CADENA	JEFFERSON ESTEBAN	AYUDANTE DE BODEGA	X	X		X	X	X				X	X
31	CAMPAMENTO COCA	MANCHENO	LARA	GILBERTO	SUPERVISOR LOGISTICA	X	X		X	X	X				X	X
32	CAMPAMENTO COCA	MONTERO	TOAPANT A	KLEVER JOSE	BODEGUERO	X	X		X	X	X				X	X
33	CAMPAMENTO COCA	RUEDA	NEGRET E	JULIO RUBEN	SUPERVISOR LOGISTICA	X	X		X	X	X				X	X
34	CAMPAMENTO COCA	MUÑOZ	VERA	GERMAN PABLO	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
35	CAMPAMENTO COCA	ORACO	TAPUY	BRUNO WILFRIDO	AYUDANTE DE MECANICA	X	X		X	X	X				X	X
36	CAMPAMENTO COCA	PILAMUN GA	CHICAIZA	VICTOR ELIAS	CHOFER VOLQUETA	X	X		X	X	X				X	X
37	CAMPAMENTO COCA	ROSERO	ESTRELLA	MILTON RAMIRO	SUPERVISOR SEGURIDAD INDUSTRIAL	X	X		X	X	X				X	X

Elaborado por: AP

Supervisado por: JZ

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

## CÉDULA ANALÍTICA LEGALIDAD

Se toma una muestra de 64 personas (10% del total de trabajadores de la empresa 640). Se coloca un X en cada casilla en la que cumpla con los siguientes requisitos y documentos.

N.	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Contrato Registrado en el MRL	Solicitud de empleo	Aumentos de sueldos documentado en memo	Documento de identificación del cónyuge e hijos	Formulario 107 de todos los años	Avisos de entrada, salida y de enfermedad	Notificaciones de faltas leves y graves	Préstamos Realizados	Recuperaciones	Roles de pago individuales	Currículum Vitae
38	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ALVARADO	MAMALLACTA	RAMON MARCELO	OPERADOR BULLDOZER	X	X		X	X	X				X	X
39	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ANDI	GREFA	MARIO GERARDO	MOTOSIERRISTA	X	X		X	X	X				X	X
40	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ANDI	VILLA	JULIO RAMIRO	ELECTRICISTA A	X	X		X	X	X				X	X
41	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ANDRADE	ANDRADE	JUAN FRANCISCO	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
42	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ANDRADE	BALSECA	RAFAEL MAURICIO	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
43	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	APUNTE	PINO	JUAN CARLOS	OFICINISTA	X	X		X	X	X				X	X
44	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ARAUJO	SATIZABAL	ASTOLFO PAULINO	SUPERVISOR MANTENIMIENTO MECANICO	X	X		X	X	X				X	X
45	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ARGUELLO	LUCIO	RUBEN GUALBERTO	ALBAÑIL	X	X		X	X	X				X	X
46	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ARGUELLO	LUCIO	NELSON ERNESTO	AYUDANTE DE MAQUINA	X	X		X	X	X				X	X

Elaborado por: AP

Supervisado por: JZ

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

## CÉDULA ANALÍTICA LEGALIDAD

Se toma una muestra de 64 personas (10% del total de trabajadores de la empresa 640). Se coloca un X en cada casilla en la que cumpla con los siguientes requisitos y documentos.

N.	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Contrato Registrado en el MRL	Solicitud de empleo	Aumentos de sueldos documentado en memo	Documento de identificación del cónyuge e hijos	Formulario 107 de todos los años	Avisos de entrada, salida y de enfermedad	Notificaciones de faltas leves y graves	Préstamos Realizados	Recuperaciones	Roles de pago individuales	Currículum Vitae
47	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ARIAS	GUAITA	EDISON FERNANDO	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
48	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ASTUDILLO	CHILLAGANA	NESTOR RODRIGO	CAPATAZ OBRA CIVIL	X	X		X	X	X				X	X
49	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	AVEROS	CASTRO	SEGUNDO JUAN	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
50	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	AVILES	GREFA	ELEUTERIO ELADIO	MOTOSIERRISTA	X	X		X	X	X				X	X
51	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	AVILES	ORACO	CELSO ROBINSON	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
52	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	BAIHUA	TEGA	ISRAEL GAWE	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
53	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	BAIWA	TEGA	YATEWUE AWENTAY	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
54	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-1	ILLANES	GREFA	ADOLFO ALCIDES	BIOLOGO	X	X		X	X	X				X	X
55	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFOR IPC-3	IMA	ENQUERI	FELIPE YETI	MONITOR MEDIO AMBIENTE	X	X		X	X	X				X	X

Elaborado por: AP

Supervisado por: JZ

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**CÉDULA ANALÍTICA LEGALIDAD**

Se toma una muestra de 64 personas (10% del total de trabajadores de la empresa 640). Se coloca un X en cada casilla en la que cumpla con los siguientes requisitos y documentos.

N.	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Contrato registrado en el MRL	Solicitud de empleo	Aumentos de sueldos documentado en memo	Documento de identificación del cónyuge e hijos	Formulario 107 de todos los años	Avisos de entrada, salida y de enfermedad	Notificaciones de faltas leves y graves	Préstamos Realizados	Recuperaciones	Roles de pago individuales	Currículum Vitae
56	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN IPC-3	IMA	ENQUERI	MOIPA VICENTE	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
57	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN IPC-3	IMBACUAN	PANTOJA	SERVIO DAMIAN	SOLDADOR DE 2DA.	X	X		X	X	X				X	X
58	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN IPC-3	INLAGO	CABASCANGO	JOSE JOAQUIN	FIERRERO	X	X		X	X	X				X	X
59	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	INTE	JAMI	DARWIN TARQUINO	CADENERO	X	X		X	X	X				X	X
60	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	IZA	CHASIPANTA	WILLIAN ARMANDO	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
61	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	IZA	CHASIPANTA	WILSON RUBEN	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
62	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	IZA	IZA	JOHNNY FABRICIO	OBRERO	X	X		X	X	X				X	X
63	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	BONE	QUIÑONEZ	FEDERICO	ESMERILADOR TUBERIA	X	X		X	X	X				X	X
64	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	BONE	QUIÑONEZ	CESAR ENRIQUE	AYUDANTE DE SUELDA	X	X		X	X	X				X	X

Análisis: La mayoría de personal de campo trabaja por temporadas por lo que los préstamos realizados solo se han dado en anteriores años a personas del grupo administrativo pero no durante el 2014, no se encuentra ningún memo por aumento de sueldo durante el año, no se ha presentado notificaciones por faltas de ningún tipo a los empleados. Por lo demás la empresa cumple los requisitos señalados. No existen memorandos de sueldos documentados ya la falta de liquidez que presenta la empresa no permite aumentar los sueldos.

Elaborado por: AP

Supervisado por: JZ

AUDITORÍA DE PROCESOS							
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.							
ÁREA DE TALENTO HUMANO							
CÉDULA ANALÍTICA COTIZACIONES DE PERSONAL							
Se analiza las ofertas y presupuesto de personal para los proyectos realizados de acuerdo a los requerimientos solicitados por Petroamazonas Para el análisis del cumplimiento de los requerimientos se toma una muestra a través del muestreo aleatorio simple, 3 cotizaciones de un total de 5 realizados en el año							
Proyecto	N. Registro	Fecha	Locación	Personal Solicitado	Personal Presupuestado	Cumplimiento de Requisitos	
				Contratante	Contratista	Cumple	No cumple
PROYECTO: SERVICIO ESPECIALIZADO DE CONSTRUCCION Y CAMBIO DE LINEAS DE FLUJO DEL CAMPO SHUSHUFINDI Y AGUARICO DEL BLOQUE57 DE PETROAMAZONAS EP	B58-05- RGT- 028-04- 043	4 de abril	Campo Shushufindi	Superintendente de construcciones, de 2-3 años de experiencia	Rodrigo Quito Ingeniero Civil, fecha de grado 19 de noviembre de 1979	x	
				Supervisor civil, 3 años de experiencia	Efraín Bunces Ingeniero Civil Fecha de grado: 29 de octubre de 2007	x	
				Supervisor QA/QC Mecánico 3 años de experiencia (título Ing. Mecánico)	Joan Verdugo Ingeniero Mecánico, fecha de grado 14 de abril de 2011	x	
				Supervisor de SSA 3 años de experiencia	Xavier Miranda Ingeniero Mecánico Fecha de grado: 8 de agosto de 2002	x	
				Administrador con más de 3 años experiencia	Daid Guallasamin, Ing. En Administrador de empresas fecha de grado: 30 de mayo de 2008	x	
				Médico 3 años de experiencia	Juan Carlos Cali Médico, fecha de grado 8 de diciembre de 2005	x	
Elaborado por: AP							
Supervisado por: JZ							

AUDITORÍA DE PROCESOS							
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.							
ÁREA DE TALENTO HUMANO							
CÉDULA ANALÍTICA							
Se analiza las ofertas y presupuesto de personal para los proyectos realizados de acuerdo a los requerimientos solicitados por Petroamazonas							
Para el análisis del cumplimiento de los requerimientos se toma una muestra a través del muestreo aleatorio simple, 3 cotizaciones de un total de 5 realizados en el año.							
Proyecto	N. Registro	Fecha	Localización	Personal Solicitado		Cumplimiento de requisitos	
				Contratante	Personal Presupuestado Contratista	Cumple	No cumple
Servicio Especializado de construcción y cambio de líneas de flujo del campo Shushufindi y Aguarico del Bloque 57 de Petroamazonas EP	B58-05-RGT-028-04-046	19 de Junio	Campo Shushufindi	Inspector con calificación ASNT TC 1 de 2-3 años de experiencia	Alejandro Peñas Ingeniero Mecánico, fecha de grado 10 de octubre de 1897	x	
				Coordinador de SSA 3 años de experiencia	Alfonso Álvarez Ingeniero Ambiental Fecha de grado: 23 de enero de 1982	x	
				QA/QC Mecánico 3 años de experiencia (título Ing. Mecánico)	Luis Hidalgo Ingeniero Mecánico, fecha de grado 13 de diciembre de 2011	x	
				Médico 3 años de experiencia	Vinicio Sanabria Médico, fecha de grado 2 de agosto de 1990	x	
				Supervisor Mecánico	Diego Pumasunta, Ing. Mecánico fecha de grado: 13 de mayo de 2008	x	
Elaborado por: AP							
Supervisado por: JZ							

AUDITORÍA DE PROCESOS							
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.							
ÁREA DE TALENTO HUMANO							
CÉDULA ANALÍTICA							
Se analiza las ofertas y presupuesto de personal para los proyectos realizados de acuerdo a los requerimientos solicitados por Petroamazonas							
Para el análisis del cumplimiento de los requerimientos se toma una muestra a través del muestreo aleatorio simple, 3 cotizaciones de un total de 5 realizados en el año							
Proyecto	N. Registro	Fecha	Locación	Personal Solicitado	Personal Presupuestado	Cumplimiento de Requisitos	
				Contratante	Contratista	Cumple	No cumple
“PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA VIA DE ACCESO Y LA PLATAFORMA NENKE BLOQUE 31 DE PAM EP.”	OSE-PAM-FIC-B31-2014-051	7 de Agosto	Bloque 31	Superintendente de construcciones de 2-3 años de experiencia	Manuel Suárez Mecánico, fecha de grado 19 de septiembre de 2002	x	
				Coordinador de SSA 3 años de experiencia	Alfonso Álvarez Ingeniero Ambiental Fecha de grado: 23 de enero de 1982	x	
				QA/QC Mecánico 3 años de experiencia (título Ing. Mecánico)	Alfonso Cruel Ingeniero Industrial, fecha de grado 2007	x	
				Médico 3 años de experiencia	Vinicio Sanabria Médico, fecha de grado 2 de agosto de 1990	x	
				Gerente de Operaciones	Rodrigo Quito Ingeniero Civil, fecha de grado 19 de noviembre de 1979	x	
				Médico 3 años de experiencia	Juan Carlos Cali Médico, fecha de grado 8 de diciembre de 2005	x	
Análisis: Después de comparar las cotizaciones de los empleados, los requerimientos de la empresa Petroamazonas y las hojas de vida del personal se determina que el proceso de presupuesto de personal se cumple en todas las cotizaciones.							
Elaborado por: AP							
Supervisado por: J Z							

<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b>											
<b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b>											
<b>ÁREA DE TALENTO HUMANO</b>											
<b>CÉDULA ANALÍTICA/ LIQUIDACIÓN MENSUAL DE SUELDOS (MAYO 2014)</b>											
Se toma una muestra de 64 personas, es decir 10% de un total de 640 a través de un muestreo aleatorio simple, los datos se obtiene de los roles de pagos del mes de mayo de 2014 y se compara con el re cálculo de los roles para determinar diferencias. Para los fines pertinentes se calcula los montos por concepto de ingresos, egresos y provisiones, entre los cuales se consideran sueldos, horas extras, fondos de reserva, décimos, aportes personal y patronal, vacaciones e impuesto a la renta. Se verifica en <C3 8/14>											
N	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Sueldo	Días Laborados	Número de Horas Extras		Valor Líquido a Recibir	
								50%	100%	Según Empresa	Según Auditoría
1	ADMINISTRACION QUITO	AGUIRRE	VALVERDE	KATTY DALILA	ASISTENTE CONTABLE	680	31			444,98	444,98
2	ADMINISTRACION QUITO	ALVAREZ	GONZALEZ	JOSE ALFONSO	COORDINADOR DE SSA	3000	31	3		2739,77	2739,77
3	ADMINISTRACION QUITO	ARMIJOS	AROCA	DOUGLAS JAVIER	DIGITADOR	600	31			593,30	593,30
4	ADMINISTRACION QUITO	CARRERA	RODRIGUEZ	MARIO ANTONIO	ASISTENTE DE RR HH	1500	31			1450,14	1450,14
5	ADMINISTRACION QUITO	CHINCHIN	TACURI	DIEGO LENIN	SUPERVISOR CONSTRUCCIONES	2500	31	3		2358,90	2358,90
6	ADMINISTRACION QUITO	CISNEROS	CABEZAS	ROSA ANGELICA	ASISTENTE COORDINADOR PROYECTOS	600	31			593,30	593,30
7	ADMINISTRACION QUITO	DE LA BASTIDA	DE LA BASTIDA	ALEX MAURICIO	ASISTENTE DE COMPRAS Y LOGISTICA	1500	31			1450,14	1450,14
8	ADMINISTRACION QUITO	FREIRE	ARAGON	FREDDY ALEJANDRO	JEFE DE SISTEMAS Y COMUNICACIONES	1600	31			1539,78	1539,78
9	ADMINISTRACION QUITO	MARMOL	MEDINA	ROBINSON CRISTIAN	ASISTENTE DE COMPRAS Y LOGISTICA	800	31			791,07	791,07
10	ADMINISTRACION QUITO	MARTINEZ	CAMPOS	MARIA EUGENIA	GERENTE DE PROYECTO	6000	31	3		5292,74	5292,74
Elaborado por: AP											
Supervisado por: J Z											

<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b>											
<b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b>											
<b>ÁREA DE TALENTO HUMANO</b>											
<b>CÉDULA ANALÍTICA/ LIQUIDACIÓN MENSUAL DE SUELDOS (MAYO 2014)</b>											
Se toma una muestra de 64 personas, es decir 10% de un total de 640 a través de un muestreo aleatorio simple, los datos se obtiene de los roles de pagos del mes de mayo de 2014 y se compara con el re cálculo de los roles para determinar diferencias. Para los fines pertinentes se calcula los montos por concepto de ingresos, egresos y provisiones, entre los cuales se consideran sueldos, horas extras, fondos de reserva, décimos, aportes personal y patronal, vacaciones e impuesto a la renta. Se verifica en <C3 8/14>											
N	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Sueldo	Días Laborados	Número de Horas Extras		Valor Líquido Recibir	
								50%	100%	Según Empresa	Según Auditoría
11	ADMINISTRACION QUITO	MOLINA	CALVOPÍÑA	NESTOR RAMIRO	ASISTENTE CONTRALOR	3250	31			2961,52	2961,52
12	ADMINISTRACION QUITO	ORAMAS	COSTA	ALBERTO ANTONIO	MEDICO	2000	31			1890,20	1890,20
13	ADMINISTRACION QUITO	PAZMIÑO	JARAMILLO	LILIANA ISABEL	COORDINADOR CONTROL PROYECTO	1500	31	4		1483,93	1483,93
14	ADMINISTRACION QUITO	SHUGULI	GANCINO	AMPARO DEL PILAR	CONTROL COSTOS	800	31			791,07	791,07
15	ADMINISTRACION QUITO	SHUGULI	LARA	TANIA DEL CARMEN	SECRETARIA EJECUTIVA	850	31			840,51	840,51
16	ADMINISTRACION QUITO	URIARTE	SALVADOR	CARLOS ALBERTO	COORDINADOR DE SSA	3000	31	4		2811,54	2811,54
17	ADMINISTRACION QUITO	VARGAS	AGUIRRE	MONICA ELIZABETH	CONTROL DE DOCUMENTOS	1200	31			1177,27	1177,27
18	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHAVEZ	MOYANO	AUSBERTO ALSIBIADES	OBREIRO	347,14	31	42	18	484,86	484,86
19	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHECA	CHILUISA	MARCO VINICIO	OBREIRO	318	31	42	18	444,16	444,16
20	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHECA	CHILUISA	LUIS GONZALO	OBREIRO	318	31	42	18	444,16	444,16
Elaborado por: AP											
Supervisado por: J Z											

<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b>											
<b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b>											
<b>ÁREA DE TALENTO HUMANO</b>											
<b>CÉDULA ANALÍTICA</b>											
Se toma una muestra de 64 personas, es decir 10% de un total de 640 a través de un muestreo aleatorio simple, los datos se obtiene de los roles de pagos del mes de mayo de 2014 y se compara con el re cálculo de los roles para determinar diferencias. Para los fines pertinentes se calcula los montos por concepto de ingresos, egresos y provisiones, entre los cuales se consideran sueldos, horas extras, fondos de reserva, décimos, aportes personal y patronal, vacaciones e impuesto a la renta. Se verifica en <C3 8/14>											
N	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Sueldo	Días Laborados	Número de Horas Extras		Valor Líquido a Pagar	
								50%	100%	Según Empresa	Según Auditoría
21	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHICAIZA	CHICAIZA	ANGEL MARIA	CARPINTERO	351,7	31	40	12	469,49	469,49
22	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFOR IPC-3	CHICAIZA	MUÑOZ	CHRISTIAN ROLANDO	ELECTRICISTA CAMPAMENTO	450	31	42	18	628,53	628,53
23	CAMPAMENTO COCA	CAÑAS	CARRASCO	MAURICIO ROMEO	BODEGUERO	800	31	10	10	906,43	906,43
24	CAMPAMENTO COCA	CARDENAS	SANTAMARIA	LUIS FRANCISCO	ADMINISTRADOR	3400	31	30	10	3855,50	3855,50
25	CAMPAMENTO COCA	CARDENAS	TAPUY	CRISTIAN FRANCEL	CHOFER	512,35	31	10	12	588,96	588,96
26	CAMPAMENTO COCA	CEVALLOS	MENDOZA	CESAR ANIBAL	BODEGUERO	650	31	32	12	835,56	835,56
27	CAMPAMENTO COCA	CHANGOLUIZA	MOPOSITA	JORGE RAUL	MECANICO EQUIPO PESADO	750	31	40	15	1017,81	1017,81
28	CAMPAMENTO COCA	CHICAIZA	SANGUCHO	WILLIAN ROBERTO	MECANICO EQUIPO PESADO	600	31	40	15	815,79	815,79
29	CAMPAMENTO COCA	JIMENEZ	ROA	HUGO LEONARDO	AYUDANTE DE SUELDA	351,7	31	42	8	462,25	462,25
30	CAMPAMENTO COCA	LEON	CADENA	JEFFERSON ESTEBAN	AYUDANTE DE BODEGA	400	31	10	18	479,58	479,58
Elaborado por: AP											
Supervisado por: J Z											

<b>AUDITORÍA DE PROCESOS</b>											
<b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b>											
<b>ÁREA DE TALENTO HUMANO</b>											
<b>CÉDULA ANALÍTICA</b>											
Se toma una muestra de 64 personas, es decir 10% de un total de 640 a través de un muestreo aleatorio simple, los datos se obtiene de los roles de pagos del mes de mayo de 2014 y se compara con el re cálculo de los roles para determinar diferencias. Para los fines pertinentes se calcula los montos por concepto de ingresos, egresos y provisiones, entre los cuales se consideran sueldos, horas extras, fondos de reserva, décimos, aportes personal y patronal, vacaciones e impuesto a la renta. Se verifica en <C3 8/14>											
N	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Sueldo	Días Laborados	Número de Horas Extras		Valor Líquido a Pagar	
								50%	100%	Según Empresa	Según Auditoría
31	CAMPAMENTO COCA	MANCHENO	LARA	GILBERTO	SUPERVISOR LOGISTICA	1500	31	30	12	1831,28	1831,28
32	CAMPAMENTO COCA	MONTERO	TOAPANTA	KLEVER JOSE	BODEGUERO	1050	31	26	12	1293,03	1293,03
33	CAMPAMENTO COCA	RUEDA	NEGRETE	JULIO RUBEN	SUPERVISOR LOGISTICA	1700	31	30	10	2027,69	2027,69
34	CAMPAMENTO COCA	MUÑOZ	VERA	GERMAN PABLO	OBRERO	347,14	31	42	18	484,86	484,86
35	CAMPAMENTO COCA	ORACO	TAPUY	BRUNO WILFRIDO	AYUDANTE DE MECANICA	351,7	31	38	12	465,15	465,15
36	CAMPAMENTO COCA	PILAMUNGA	CHICAIZA	VICTOR ELIAS	CHOFER VOLQUETA	512,35	31	10	12	588,96	588,96
37	CAMPAMENTO COCA	ROSERO	ESTRELLA	MILTON RAMIRO	SUPERVISOR SEGURIDAD IN.	2200	31	20	16	2548,71	2548,71
38	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	ALVARADO	MAMALLAC TA	RAMON MARCELO	OPERADOR BULLDOZER	650	31	22	14	806,11	806,11
39	PAM B-31 CONSTRUCCION IPC-1	ANDI	GREFA	MARIO GERARDO	MOTOSIERRISTA	350	31	10	8	390,80	390,80
40	PAM B-31 CONSTRUCCION IPC-1	ANDI	VILLA	JULIO RAMIRO	ELECTRICISTA A	700	31	30	16	914,26	914,26
Elaborado por: AP											
Supervisado por: J Z											

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE TALENTO HUMANO

## CÉDULA ANALÍTICA

Se toma una muestra de 64 personas, es decir 10% de un total de 640 a través de un muestreo aleatorio simple, los datos se obtiene de los roles de pagos del mes de mayo de 2014 y se compara con el re cálculo de los roles para determinar diferencias. Para los fines pertinentes se calcula los montos por concepto de ingresos, egresos y provisiones, entre los cuales se consideran sueldos, horas extras, fondos de reserva, décimos, aportes personal y patronal, vacaciones e impuesto a la renta. Se verifica en <C3 8/14>

N	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Sueldo	Días Laborados	Número de Horas Extras		Valor Líquido a Pagar	
								50%	100%	Según Empresa	Según Auditoría
41	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	ANDRADE	ANDRADE	JUAN FRANCISCO	OBRERO	318	31	42	18	444,16	444,16
42	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	ANDRADE	BALSECA	RAFAEL MAURICIO	OBRERO	347,14	31	42	18	484,86	484,86
43	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	APUNTE	PINO	JUAN CARLOS	OFICINISTA	550	31	8	6	598,24	598,24
44	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	ARAUJO	SATIZABAL	ASTOLFO PAULINO	SUPERVISOR MANTENIMIENTO MECANICO	2200	31	8	12	2344,44	2344,44
45	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	ARGUELLO	LUCIO	RUBEN GUALBERTO	ALBAÑIL	340	31	30	10	427,26	427,26
46	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	ARGUELLO	LUCIO	NELSON ERNESTO	AYUDANTE DE MAQUINA	325	31	34	10	416,44	416,44
47	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	ARIAS	GUAITA	EDISON FERNANDO	OBRERO	318	31	42	18	444,16	444,16
48	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	ASTUDILLO	CHILLAGAN A	NESTOR RODRIGO	CAPATAZ OBRA CIVIL	450	31	42	12	606,28	606,28

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE TALENTO HUMANO**  
**CÉDULA ANALÍTICA**

Se toma una muestra de 64 personas, es decir 10% de un total de 640 a través de un muestreo aleatorio simple, los datos se obtiene de los roles de pagos del mes de mayo de 2014 y se compara con el re cálculo de los roles para determinar diferencias. Para los fines pertinentes se calcula los montos por concepto de ingresos, egresos y provisiones, entre los cuales se consideran sueldos, horas extras, fondos de reserva, décimos, aportes personal y patronal, vacaciones e impuesto a la renta. Se verifica en <C3 8/14>

N.	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Sueldo	Días Laborados	N. de Horas Extras		Valor Líquido a Pagar	
								50%	100%	Según Empresa	Según Auditoría
49	PAM B-31 CONSTRUCCION IPC-1	AVEROS	CASTRO	SEGUNDO JUAN	OBRERO	318	31	42	18	444,16	444,16
50	PAM B-31 CONSTRUCCION IPC-1	AVILES	GREFA	ELEUTERIO ELADIO	MOTOSIERRISTA	350	31	10	8	390,80	390,80
51	PAM B-31 CONSTRUCCION IPC-1	AVILES	ORACO	CELSO ROBINSON	OBRERO	347,14	31	42	18	484,86	484,86
52	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	BAIHUA	TEGA	ISRAEL GAWE	OBRERO	318	31	42	18	444,16	444,16
53	PAM B-31 CONSTRUCCION PLATAFORMA IPC-1	BAIWA	TEGA	YATEWUE AWENTAY	OBRERO	318	31	42	18	444,16	444,16
54	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFORMA IPC-3	ILLANES	GREFA	ADOLFO ALCIDES	BIOLOGO	1500	31	10	12	1666,77	1666,77
55	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFORMA IPC-3	IMA	ENQUERI	FELIPE YETI	MONITOR MEDIO AMBIENTE	500	31	42	12	673,64	673,64
56	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFORMA IPC-3	IIMA	ENQUERI	MOIPA VICENTE	OBRERO	318	31	42	18	444,16	444,16

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE TALENTO HUMANO

## CÉDULA ANALÍTICA

Se toma una muestra de 64 personas, es decir 10% de un total de 640 a través de un muestreo aleatorio simple, los datos se obtiene de los roles de pagos del mes de mayo de 2014 y se compara con el re cálculo de los roles para determinar diferencias. Para los fines pertinentes se calcula los montos por concepto de ingresos, egresos y provisiones, entre los cuales se consideran sueldos, horas extras, fondos de reserva, décimos, aportes personal y patronal, vacaciones e impuesto a la renta. Se verifica en <C3 8/14>

N	Grupo	Apellidos		Nombres	Cargo	Sueldo	Días Laborados	Número de Horas Extras		Valor Líquido a Pagar	
								50%	100%	Según Empresa	Según Auditoría
57	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN A IPC-3	IMBACUAN	PANTOJA	SERVIO DAMIAN	SOLDADOR DE 2DA.	450	31	42	18	628,53	628,53
58	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN IPC-3	INLAGO	CABASCANGO	JOSE JOAQUIN	FIERRERO	340	31	32	14	442,67	442,67
59	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN IPC-3	INTE	JAMI	DARWIN TARQUINO	CADENERO	350	31	30	10	439,82	439,82
60	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFORMA IPC-3	IZA	CHASIPANTA	WILLIAN ARMANDO	OBRERO	318	31	42	18	444,16	444,16
61	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFORMA IPC-3	IZA	CHASIPANTA	WILSON RUBEN	OBRERO	318	31	42	18	444,16	444,16
62	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFORMA IPC-3	IZA	IZA	JOHNNY FABRICIO	OBRERO	318	31	42	18	444,16	444,16
63	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFORMA IPC-3	BONE	QUIÑONEZ	FEDERICO	ESMERILADOR TUBERIA	450	31	24	12	556,22	556,22
64	PAM B-31 CONSTRUCCIÓN PLATAFORMA IPC-3	BONE	QUIÑONEZ	CESAR ENRIQUE	AYUDANTE DE SUELDA	350	31	42	18	488,85	488,85

Análisis: Según el re cálculo realizado los valores por liquidaciones del mes de mayo coinciden con los obtenidos por el rol de pago de los trabajadores, el proceso de cálculo de roles los realiza directamente el sistema con el que trabaja la empresa.

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

## ÁREA DE TALENTO HUMANO

## CÉDULA ANALÍTICA RE CÁLCULO DE ROL DE PAGOS MES DE MAYO DE 2014

N.	Apellidos	Nombres	Cargo	Días Trabajados	INGRESOS				TOTAL SUELDO	FONDOS DE RESERVA					TOTAL PROVISIONES	EGRESOS		TOTAL INGRESOS	TOTAL EGRESOS	LÍQUIDO A RECIBIR
					Sueldo	HORAS EXTRAS		DECIMO TERCE RO		DECIMO CUAR TO	VACACIONES	FONDOS DE RESERVA	APORTE PATRONAL AL IESS	Impuesto a la renta		Aporte Persona l IESS				
						N	Valor										N			
1	AGUIRRE	KATTY DALILA	ASISTENTE CONTABLE	31	450		0,00	0,00	450,00	37,50	28,33	18,75	37,50	54,68	176,76		42,53	487,50	42,53	444,98
2	ALVAREZ	JOSE ALFONSO	COORDINADOR DE SSA	31	3000	3	56,25	0,00	3056,25	254,69	28,33	127,34	254,69	371,33	1036,39	282,35	288,82	3310,94	571,17	2739,77
3	ARMIJOS	DOUGLAS JAVIER	DIGITADOR	31	600		0,00	0,00	600,00	50,00	28,33	25,00	50,00	72,90	226,23		56,70	650,00	56,70	593,30
4	CARRERA	MARIO ANTONIO	ASISTENTE DE RR HH	31	1500		0,00	0,00	1500,00	125,00	28,33	62,50	125,00	182,25	523,08	33,11	141,75	1625,00	174,86	1450,14
5	CHINCHIN	DIEGO LENIN	SUPERVISOR CONSTRUCCIONES	31	2500	3	46,88	0,00	2546,88	212,24	28,33	106,12	212,24	309,45	868,38	159,53	240,68	2759,11	400,21	2358,90
6	CISNEROS	ROSA ANGELICA	ASISTENTE COORDINADOR PROYECTOS	31	600		0,00	0,00	600,00	50,00	28,33	25,00	50,00	72,90	226,23	0,00	56,70	650,00	56,70	593,30
7	DE LA BASTIDA	ALEX MAURICIO	ASISTENTE DE COMPRAS Y LOGISTICA	31	1500		0,00	0,00	1500,00	125,00	28,33	62,50	125,00	182,25	523,08	33,11	141,75	1625,00	174,86	1450,14
8	FREIRE	FREDDY ALEJANDRO	JEFE DE SISTEMAS Y COMUNICACIONES	31	1600		0,00	0,00	1600,00	133,33	28,33	66,67	133,33	194,40	556,07	42,36	151,20	1733,33	193,56	1539,78
9	MARMOL	ROBINSON CRISTIAN	ASISTENTE DE COMPRAS Y LOGISTICA	31	800		0,00	0,00	800,00	66,67	28,33	33,33	66,67	97,20	292,20	0,00	75,60	866,67	75,60	791,07
10	MARTINEZ	MARIA EUGENIA	GERENTE DE PROYECTO	31	6000	3	112,50	0,00	6112,50	509,38	28,33	254,69	509,38	742,67	2044,44	751,50	577,63	6621,88	1329,13	5292,74

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE TALENTO HUMANO

## CÉDULA ANALÍTICA RE CÁLCULO DE ROL DE PAGOS MES DE MAYO DE 2014

N.	Apellidos	Nombres	Cargo	Días Trabajados	INGRESOS				TOTAL SUELDO	FONDOS DE RESERVA					TOTAL PROVISIONES	EGRESOS		TOTAL INGRESOS	TOTAL EGRESOS	LÍQUIDO A RECIBIR	
					Sueldo	HORAS EXTRAS		DECIMO TERCERO		DECIMO CUARTO	VACACIONES	FONDOS DE RESERVA	APORTE PATRONAL AL IESS	Impuesto a la renta		Aporte Personal IESS					
						N	Valor										N				Valor
11	MOLINA	NESTOR RAMIRO	ASISTENTE CONTROLOR	31	3250		0,00	0,00	3250,00	270,83	28,33	135,42	270,83	394,88	1100,29	252,19	307,13	3520,83	559,31	2961,52	
12	ORAMAS	ALBERTO ANTONIO	MEDICO	31	2000		0,00	0,00	2000,00	166,67	28,33	83,33	166,67	243,00	688,00	87,47	189,00	2166,67	276,47	1890,20	
13	PAZMIÑO	LILIANA ISABEL	COORDINADOR CONTROL PROYECTO	31	1500	4	37,50	0,00	1537,50	128,13	28,33	64,06	128,13	186,81	535,45	36,40	145,29	1665,63	181,70	1483,93	
14	SHUGULI	AMPARO DEL PILAR	CONTROL COSTOS	31	800		0,00	0,00	800,00	66,67	28,33	33,33	66,67	97,20	292,20	0,00	75,60	866,67	75,60	791,07	
15	SHUGULI	TANIA DEL CARMEN	SECRETARIA EJECUTIVA	31	850		0,00	0,00	850,00	70,83	28,33	35,42	70,83	103,28	308,69	0,00	80,33	920,83	80,33	840,51	
16	URIARTE	CARLOS ALBERTO	COORDINADOR DE SSA	31	3000	4	75,00	0,00	3075,00	256,25	28,33	128,13	256,25	373,61	1042,57	229,12	290,59	3331,25	519,71	2811,54	
17	VARGAS	MONICA ELIZABETH	CONTROL DE DOCUMENTOS	31	1200		0,00	0,00	1200,00	100,00	28,33	50,00	100,00	145,80	424,13	9,34	113,40	1300,00	122,74	1177,27	
18	CHAVEZ	AUSBERTO ALSIBIADES	OBREIRO	31	347,14	42	91,12	18	52,07	490,34	40,86	28,33	20,43	40,86	59,58	190,06	0,00	46,34	531,20	46,34	484,86
19	CHECA	MARCO VINICIO	OBREIRO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16
20	CHECA	LUIS GONZALO	OBREIRO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**

**ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**CÉDULA ANALÍTICA RE CÁLCULO DE ROL DE PAGOS MES DE MAYO DE 2014**

N.	Apellidos	Nombres	Cargo	Días Trabajados	INGRESOS				TOTAL SUELDO	FONDOS DE RESERVA					EGRESOS			TOTAL INGRESOS	TOTAL EGRESOS	LÍQUIDO A RECIBIR	
					Sueldo	HORAS EXTRAS		DECIMO TERCERO		DECIMO CUARTO	VACACIONES	FONDOS DE RESERVA	APORTE PATRONAL IESS	TOTAL PROVISIONES	Impuesto a la renta	Aporte Personal IESS					
						50%											100%				
						N	Valor										N				Valor
21	CHICAIZA	ANGEL MARIA	CARPINTERO	31	351,7	40	87,93	12	35,17	474,80	39,57	28,33	19,78	39,57	57,69	184,94	0,00	44,87	514,36	44,87	469,49
22	CHICAIZA	CHRISTIAN ROLANDO	ELECTRICISTA CAMPAMENTO	31	450	42	118,13	18	67,50	635,63	52,97	28,33	26,48	52,97	77,23	237,98	0,00	60,07	688,59	60,07	628,53
23	CAÑAS	MAURICIO ROMEO	BODEGUERO	31	800	10	50,00	10	66,67	916,67	76,39	28,33	38,19	76,39	111,38	330,68	0,00	86,63	993,06	86,63	906,43
24	CARDENAS	LUIS FRANCISCO	ADMINISTRADOR	31	3400	30	637,50	10	288,33	4320,83	360,07	28,33	180,03	360,07	524,98	1453,49	417,09	408,32	4680,90	825,41	3855,50
25	CARDENAS	CRISTIAN FRAN	CHOFER	31	512,35	10	32,02	12	51,24	595,61	49,63	28,33	24,82	49,63	72,37	224,78	0,00	56,28	645,24	56,28	588,96
26	CEVALLOS	CESAR ANIBAL	BODEGUERO	31	650	32	130,00	12	65,00	845,00	70,42	28,33	35,21	70,42	102,67	307,04	0,00	79,85	915,42	79,85	835,56
27	CHANGOLUIZA	JORGE RAUL	MECANICO EQUIPO	31	750	40	187,50	15	93,75	1031,25	85,94	28,33	42,97	85,94	125,30	368,47	1,92	97,45	1117,19	99,38	1017,81
28	CHICAIZA	WILLIAN ROBERTO	MECANICO EQUIP	31	600	40	150,00	15	75,00	825,00	68,75	28,33	34,38	68,75	100,24	300,45	0,00	77,96	893,75	77,96	815,79
29	JIMENEZ	HUGO LEONARDO	AYUDANTE DE SUELDA	31	351,7	42	92,32	8	23,45	467,47	38,96	28,33	19,48	38,96	56,80	182,52	0,00	44,18	506,42	44,18	462,25
30	LEON	JEFFERSON ESTEBAN	AYUDANTE DE BODEGA	31	400	10	25,00	18	60,00	485,00	40,42	28,33	20,21	40,42	58,93	188,30	0,00	45,83	525,42	45,83	479,58

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**

**ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**CÉDULA ANALÍTICA RE CÁLCULO DE ROL DE PAGOS MES DE MAYO DE 2014**

N.	Apellidos	Nombres	Cargo	Días Trabajados	INGRESOS				TOTAL SUELDO	FONDOS DE RESERVA					EGRESOS			TOTAL INGRESOS	TOTAL EGRESOS	LÍQUIDO A RECIBIR	
					Sueldo	HORAS EXTRAS		DECIMO TERCE RO		DECI MO CUA RTO	VACAC IONES	FONDO S DE RESER VA	APORT E PATRO NAL AL	TOTAL PROVIS IONES	Impuesto a la renta	Aporte Persona l IEES					
						50%	100%														
						N	Valor										N				Valor
31	MANCHE NO	GILBERT O	SUPERVIS OR LOGISTICA	31	1500	30	281,25	12	150,00	1931,25	160,94	28,33	80,47	160,94	234,65	665,32	78,41	182,50	2092,19	260,91	1831,28
32	MONTER O	KLEVER JOSE	BODEGUE RO	31	1050	26	170,63	12	105,00	1325,63	110,47	28,33	55,23	110,47	161,06	465,57	17,79	125,27	1436,09	143,06	1293,03
33	RUEDA	JULIO RUBEN	SUPERVIS OR LOGISTICA	31	1700	30	318,75	10	141,67	2160,42	180,03	28,33	90,02	180,03	262,49	740,91	108,61	204,16	2340,45	312,76	2027,69
34	MUÑOZ	GERMAN PABLO	OBRERO	31	347,14	42	91,12	18	52,07	490,34	40,86	28,33	20,43	40,86	59,58	190,06	0,00	46,34	531,20	46,34	484,86
35	ORACO	BRUNO WILFRIDO	AYUDANT E DE MECANIC A	31	351,7	38	83,53	12	35,17	470,40	39,20	28,33	19,60	39,20	57,15	183,49	0,00	44,45	509,60	44,45	465,15
36	PILAMUNGA	VICTOR ELIAS	CHOFER VOLQUET A	31	512,35	10	32,02	12	51,24	595,61	49,63	28,33	24,82	49,63	72,37	224,78	0,00	56,28	645,24	56,28	588,96
37	ROSE RO	MILTON RAMIRO	SUPERVIS OR SEGURIDA D INDUSTRI AL	31	2200	20	275,00	16	293,33	2768,33	230,69	28,33	115,35	230,69	336,35	941,42	188,71	261,61	2999,03	450,32	2548,71
38	ALVARADO	RAMON MARCELO	OPERADO R BULLDOZE R	31	650	22	89,38	14	75,83	815,21	67,93	28,33	33,97	67,93	99,05	297,22	0,00	77,04	883,14	77,04	806,11
39	ANDI	MARIO GERARDO	MOTOSIER RISTA	31	350	10	21,88	8	23,33	395,21	32,93	28,33	16,47	32,93	48,02	158,69	0,00	37,35	428,14	37,35	390,80
40	ANDI	JULIO RAMIRO	ELECTRICI STA A	31	700	30	131,25	16	93,33	924,58	77,05	28,33	38,52	77,05	112,34	333,29	0,00	87,37	1001,63	87,37	914,26

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

AUDITORÍA DE PROCESOS																					
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.																					
ÁREA DE TALENTO HUMANO																					
CÉDULA ANALÍTICA RE CÁLCULO DE ROL DE PAGOS MES DE MAYO DE 2014																					
N.	Apellidos	Nombres	Cargo	Días Trabajados	INGRESOS					TOTAL SUELDO	FONDOS DE RESERVA					TOTAL PROVISIONES	EGRESOS		TOTAL INGRESOS	TOTAL EGRESOS	LÍQUIDO A RECIBIR
					Sueldo	HORAS EXTRAS					DECIMO TERCE RO	DECIMO CUARTO	VACACIONES	FONDOS DE RESERVA	APORTE PATRONAL		Impuesto a la renta	Aporte Persona l IESS			
						50%		100%													
						N	Valor	N	Valor												
41	ANDRADE	JUAN FRANCISCO	OBRERO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16
42	ANDRADE	RAFAEL MAURICIO	OBRERO	31	347,14	42	91,12	18	52,07	490,34	40,86	28,33	20,43	40,86	59,58	190,06	0,00	46,34	531,20	46,34	484,86
43	APUNTE	JUAN CARLOS	OFICINISTA	31	550	8	27,50	6	27,50	605,00	50,42	28,33	25,21	50,42	73,51	227,88	0,00	57,17	655,42	57,17	598,24
44	ARAUJO	ASTOLFO PAULINO	SUPERVISOR MANTENIMIENTO	31	2200	8	110,00	12	220,00	2530,0	210,83	28,33	105,42	210,83	307,40	862,81	157,31	239,09	2740,83	396,39	2344,44
45	ARGUELLO	RUBEN GUALBERTO	ALBAÑIL	31	340	30	63,75	10	28,33	432,08	36,01	28,33	18,00	36,01	52,50	170,85	0,00	40,83	468,09	40,83	427,26
46	ARGUELLO	NELSON ERNESTO	AYUDANTE DE MAQUINA	31	325	34	69,06	10	27,08	421,15	35,10	28,33	17,55	35,10	51,17	167,24	0,00	39,80	456,24	39,80	416,44
47	ARIAS	EDISON FERNANDO	OBRERO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16
48	ASTUDILO	NESTOR RODRIGO	CAPATAZ OBRA CIVIL	31	450	42	118,13	12	45,00	613,13	51,09	28,33	25,55	51,09	74,49	230,56	0,00	57,94	664,22	57,94	606,28
49	AVEROS	SEGUNDO JUAN	OBRERO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16
50	AVILES	ELEUTERIO ELADIO	MOTOSIER RISTA	31	350	10	21,88	8	23,33	395,21	32,93	28,33	16,47	32,93	48,02	158,69	0,00	37,35	428,14	37,35	390,80

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

**AUDITORÍA DE PROCESOS**  
**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**  
**ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**CÉDULA ANALÍTICA RE CÁLCULO DE ROL DE PAGOS MES DE MAYO DE 2014**

N.	Apellidos	Nombres	Cargo	Días Trabajados	INGRESOS				TOTAL SUELDO	FONDOS DE RESERVA					TOTAL PROVISIONES	EGRESOS		TOTAL INGRESOS	TOTAL EGRESOS	LÍQUIDO A RECIBIR	
					Sueldo	HORAS EXTRAS		DECIMO TERCE RO		DECI MO CUARTO	VACACIONES	FONDOS DE RESERVA	APORTE PATRONAL	Impuesto a la renta		Aporte Persona l IEISS					
						50%	100%														
						N	Valor										N				Valor
51	AVILES	CELSO ROBINSON	OBRERO	31	347,14	42	91,12	18	52,07	490,34	40,86	28,33	20,43	40,86	59,58	190,06	0,00	46,34	531,20	46,34	484,86
52	BAIHUA	ISRAEL GAWEN	OBRERO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16
53	BAIWA	YATEWU AWENTAY	OBRERO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16
54	ILLANES	ADOLFO ALCIDES	BIOLOGO	31	1500	10	93,75	12	150,00	1743,75	145,31	28,33	72,66	145,31	211,87	603,48	57,51	164,78	1889,06	222,29	1666,77
55	IMA	FELIPE YETI	MONITOR MEDIO AMBIENTE	31	500	42	131,25	12	50,00	681,25	56,77	28,33	28,39	56,77	82,77	253,03	0,00	64,38	738,02	64,38	673,64
56	IIMA	MOIPA VICENTE	OBRERO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16
57	IMBACUAN	SERVIO DAMIAN	SOLDADO R DE 2DA.	31	450	42	118,13	18	67,50	635,63	52,97	28,33	26,48	52,97	77,23	237,98	0,00	60,07	688,59	60,07	628,53
58	INLAGO	JOSE JOAQUIN	FIERRERO	31	340	32	68,00	14	39,67	447,67	37,31	28,33	18,65	37,31	54,39	175,99	0,00	42,30	484,97	42,30	442,67
59	INTE	DARWIN TARQUINO	CADENERO	31	350	30	65,63	10	29,17	444,79	37,07	28,33	18,53	37,07	54,04	175,04	0,00	42,03	481,86	42,03	439,82
60	IZA	WILLIAN ARMANDO	OBRERO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

AUDITORÍA DE PROCESOS																					
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.																					
ÁREA DE TALENTO HUMANO																					
CÉDULA ANALÍTICA RE CÁLCULO DE ROL DE PAGOS MES DE MAYO DE 2014																					
N.	Apellidos	Nombres	Cargo	Días Trabajados	INGRESOS					FONDOS DE RESERVA						EGRESOS			TOTAL INGRESOS	TOTAL EGRESOS	LÍQUIDO A RECIBIR
					Sueldo	HORAS EXTRAS				TOTAL SUELDO	DECIMO TERCERO	DECIMO CUARTO	VACACIONES	FONDOS DE RESERVA	APORTE PATRONAL	TOTAL PROVISIONES	Impuesto a la renta	Aporte Personal IESS			
						50%		100%													
						N	Valor	N	Valor												
61	IZA	WILSON RUBEN	OBRERO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16
62	IZA	JOHNNY FABRICIO	OBRERO	31	318	42	83,48	18	47,70	449,18	37,43	28,33	18,72	37,43	54,57	176,49	0,00	42,45	486,61	42,45	444,16
63	BONE	FEDERICO	ESMERILADOR TUBERIA	31	450	24	67,50	12	45,00	562,50	46,88	28,33	23,44	46,88	68,34	213,86	0,00	53,16	609,38	53,16	556,22
64	BONE	CESAR ENRIQUE	AYUDANTE DE SUELDA	31	350	42	91,88	18	52,50	494,38	41,20	28,33	20,60	41,20	60,07	191,39	0,00	46,72	535,57	46,72	488,85

Análisis: Los valores descritos para los cálculos pertinentes se obtuvieron del sistema contable que utiliza la empresa y se aplicó todos los porcentajes y valores prescritos por la ley. Por concepto de cálculos, a todos los trabajadores se les ingresa un total de 31 días laborados en el sistema ya que las horas reales trabajadas dependen de las condiciones adecuadas para el trabajo y el tiempo de culminación de la obra pero siempre se le cancelará el valor total de su sueldo según la tabla sectorial vigente y que a sus vez está estipulado en el contrato, más el rubro por las horas extras respectivas trabajadas.

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

**AUDITORÍA DE PROCESOS**

**EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.**

**ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**CÉDULA ANALÍTICA ACTAS DE FINIQUITO**

Se toma una muestra 29 trabajadores liquidados de un total de 58 a través del muestreo aleatorio simple, las actas de finiquito pertenecen al mes de marzo 2014.

N.	Nombre del trabajador			Ocupación	Sueldo	Fecha de entrada	Fecha de salida	Acta de finiquito	Registrado en el MRL	Firma del inspector de trabajo	Firma de empleado y gerente	Copia de pago de liquidación	Copia de contrato	Considerar a todos los rubros	Aviso de Salida
1	TOAPANTA	ROCHA	GUSTAVO DANILO	OBRERO	347,14	23/01/2014	14/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
2	REDROVAN	LLIVICURA	MANUEL ANTONIO	ALBAÑIL	351,7	13/08/2013	06/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
3	PINOS	GRANDA	SERGIO IVAN	LOAD MASTER	800	16/06/2012	10/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
4	PLASENCIA	CAIZA	FRANKLIN IVAN	OPERADOR EXCAVADORA	750	10/01/2013	08/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
5	PUMASUNTA	CHACHA	SEGUNDO GABRIEL	CHOFER	512,35	05/12/2012	14/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
6	PUMASUNTA	SACA	FREDDY MARCELO	OPERADOR EXCAVADORA	650	08/08/2013	15/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
7	QUILCA	QUILSIMBA	JACINTO GEOVANNY	OBRERO	347,14	15/10/2013	01/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
8	QUINTANA	HARO	ALEX DARIO	CHOFER	512,35	07/06/2013	06/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
9	QUISHPE	GAMBOA	GUIDO ESTEBAN	AYUDANTE ELECTRICO	351,7	26/06/2013	07/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
10	VIRACOCHA	VIRACOCHA	EDWIN PATRICIO	SOLDADOR ESTRUCTURAS	800	03/03/2014	06/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
11	VISTIN	GUILCAPI	DIEGO RODOLFO	COORDINADOR CONTROL PRO	4000	01/11/2012	07/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
12	REYES	CAIZA	MAURICIO BLADIMIR	OBRERO	347,14	25/02/2014	11/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
13	SALAZAR	AVILA	RUFINIANO ALEJANDRO	CADENERO	351,7	27/07/2013	01/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE TALENTO HUMANO

## CÉDULA ANALÍTICA ACTAS DE FINIQUITO

Se toma una muestra 30 trabajadores liquidados de un total de 58 a través del muestreo aleatorio simple, las actas de finiquito pertenecen al mes de marzo 2014.

N.	Nombre del trabajador			Ocupación	Sueldo	Fecha de entrada	Fecha de salida	Cuenta con acta de finiquito	Registrado en el MRL	Cuenta con firma del inspector de trabajo	Cuenta con firma de empleado y gerente	Copia de pago de liquidación	Copia de contrato	Considera todos los rubros	Cuenta con Aviso de Salida
14	SALAZAR	GREFA	NELSON JORGE	MOTOSIERRISTA	350	04/12/2012	01/09/2013	x	x	x	x	x	x	x	x
15	SALDARRIAGA	ROMERO	FREDDY ANTONIO	ANOTADOR DE TIEMPOS	550	01/08/2013	08/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
16	SAMPEDRO	MENDOZA	VICTOR HUGO	SUPERVISOR AMBIENTAL	1500	20/08/2013	20/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
17	SANCHEZ	MOSQUERA	PATRICIO ALEXANDER	OFICINISTA	600	01/06/2013	06/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
18	SATIAN	CABRERA	MAURO CAMILO	OBRERO	347,14	30/01/2013	09/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
19	SHIGUANGO	CERDA	JEFERSON LUIS	AYUDANTE ELECTRICO	351,7	04/09/2013	01/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
20	SILVA	COQUE	LUIS MARCELO	MECANICO EQUIPO PESADO	750	11/06/2012	24/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
21	SOPA	BUNCI	ROMEL RODRIGO	ALBAÑIL	351,7	13/09/2013	16/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
22	SOPA	BUNCI	EDWIN ABSALON	OBRERO	318	16/10/2013	23/10/2013	x	x	x	x	x	x	x	x
23	TIGSE	VIVANCO	JOSE TOMAS	CAPATAZ OBRA CIVIL	450	12/10/2013	01/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
24	VIVERO	OÑA	NEISER ANIBAL	LOAD MASTER	800	11/07/2012	10/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
25	ZARUMA	DURAN	JORDAN ALEXIS	ESMERILADOR TUBERIA	450	03/03/2014	07/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
26	VILLALVA	ARIAS	SEGUNDO NARCISO	SOLDADOR API	1900	29/01/2013	01/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE TALENTO HUMANO

## CÉDULA ANALÍTICA ACTAS DE FINIQUITO

Se toma una muestra 30 trabajadores liquidados de un total de 58 a través del muestreo aleatorio simple, las actas de finiquito pertenecen al mes de marzo 2014.

N.	Nombre del trabajador			Ocupación	Sueldo	Fecha de entrada	Fecha de salida	Cuenta con acta de finiquito	Registrado en el MRL	Cuenta con firma del inspector de trabajo	Cuenta con firma de empleado y gerente	Copia de pago de liquidación	Copia de contrato	Considera todos los rubros	Cuenta con Aviso de Salida
27	TANGUILA	SHIGUANGO	JUAN PAULINO	OBRERO	347,14	01/03/2014	07/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
28	VERDUGO	TAPIA	JOAN HERNAN	COORDINADOR DE CALIDAD	3800	24/12/2012	15/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x
29	TUNY	COQUINCHE	PASCUAL MARCIAL	OBRERO	347,14	16/07/2013	01/03/2014	x	x	x	x	x	x	x	x

**Análisis:** Después de haber analizado las liquidaciones de los trabajadores se puede concluir que las actas de finiquito contemplan todos los rubros indicados por la ley, así como el cumplimiento de todos los requisitos como firmas y pagos de las liquidaciones.

**Juicios laborales:** En el año 2014 no se han entablado juicios laborales en contra de la empresa a pesar de los problemas por falta de pago y accidentes, los accidentes laborales fueron determinados como falta del trabajador por lo que se sigue el trámite normal en el IESS.

Elaborado por: AP

Supervisado por: J Z

AUDITORÍA DE PROCESOS							
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.							
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL							
CÉDULA ANALÍTICA LITIGIOS LEGALES POR ACCIDENTE							
Se toman todos los accidentes reportados durante el año para el análisis del cumplimiento del proceso sobre problemas legales por Accidentabilidad con el IESS							
Número de Casos en el año	Causa	CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO CON EL IESS					
		Reporte de accidente ante unidad técnica IESS	Formulario de aviso de accidente de trabajo	Descripción y circunstancias	Informe ampliatorio de incidente	Presentado dentro de los 10 primeros días	Parte policial certificado
CASO 1	Fractura por caída	x	x	x	x	x	
CASO 2	Politraumatismo por caída	x	x	x	x	x	
CASO3	Politraumatismo por accidente de tránsito	x	x	x	x	x	x
CASO 4	Politraumatismo por caída	x	x	x	x	x	
CASO 5	Picadura de alacrán	x	x	x	x	x	
Análisis: La empresa ha cumplido con todos los procesos prescritos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro del plazo establecido.							
Elaborado por: AP							
Supervisado por: J Z							

AUDITORÍA DE PROCESOS						
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.						
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL						
MATRIZ DE HALLAZGOS						
CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	RECOMENDACIONES
					NATURALEZA	
1. La empresa no ha cancelado los salarios de los empleados en lapsus establecido por la Ley.	1. Según el Código de trabajo en su Artículo 83. Plazo para pagos, "El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes."	1. Debido a la falta de Oferta laboral y la poca liquidez a la que enfrenta la empresa, los sueldos y salarios no se han cancelado dentro del plazo previsto por la ley.	1. Los trabajadores pueden recurrir a huelgas laborales y paralización de las actividades laborales dando como resultado mayores pérdidas por incumplimiento oportuno de contratos con sus clientes.	Cumplimiento	Exactitud	El pago de remuneraciones en la fecha establecida evita generar problemas futuros con sus empleadores y fomenta la responsabilidad en su trabajo, es importante tratar primero de pagar a sus empleados como una de sus primeras obligaciones.
			2. Multas, juicios o demandas por parte de los trabajadores así como la falta nuevos contratos con el Estado, su mayor proveedor, son varias de los efectos adicionales que puede tener la empresa por pago tardío de las remuneraciones.	Cumplimiento	Integridad	Evitar que los problemas legales afecten el renombre de la empresa es importante para continuar en el negocio más aun evitar que multas y demandas afecten a la salud económica de la empresa.
Elaborado por: AP						
Supervisado por: J.Z.						

### 3.3 Fase de comunicación de resultados

<b>AUDITORÍA DE PROCESOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b> <b>COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b> <b>PROGRAMA DE AUDITORÍA</b>				
<b>OBJETIVO:</b> Dar a conocer a la administración de la empresa los resultados obtenidos a través de la ejecución de la auditoría.				
Nº	PROCEDIMIENTOS	ELABORADO	FECHA	REF P/T
1	Unificar los hallazgos encontrados en las etapas de auditoría y verificar su suficiente evidencia.	AP		D1
2	Informar sobre los hallazgos encontrados y comprobar su aplicabilidad con respecto a sus recomendaciones.	AP		D2
3	Eliminar los hallazgos duplicados	AP		
4	Preparar el primer borrador del informe de auditor para su revisión al auditor en Jefe.	AP		D3
5	Demostrar en la primera reunión con el cliente los hallazgos encontrados en la auditoría.	AP		D4
6	Ejecutar las debidas correcciones de redacción que permitan una mejor comprensión del hallazgo solicitadas por el cliente de ser el caso previo consentimiento del auditor en jefe.	AP		D5
7	Si en la reunión se ha recibido evidencia adicional respecto de una observación debe registrarse en los papeles de trabajo y de ser el caso, eliminar los hallazgos.	AP		D6
8	Prepare el informe final de auditoría al cliente, entregue y refrende.	AP		D7
Elaborado por: AP Supervisado por: JZ				

AUDITORÍA DE PROCESOS							
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.							
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL							
MATRIZ DE HALLAZGOS							
	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	RECOMENDACIONES
						NATURALEZA	
FASE 1	1. El reglamento interno de seguridad y salud así como el reglamento interno de trabajo de la empresa no se encuentran actualizados, tienen fecha al 2012 y 2007.	1. Según el Art. 434 del Código de trabajo la vigencia del Reglamento Internos de trabajo es de 2 años, luego de esto la empresa deberá renovar el reglamento ante el Ministerio de Relaciones Laborales.	Según el Jefe de SSA, agentes del Ministerio han revisado la documentación incluida los reglamentos internos los cuales consideraron que no han existido actualizaciones importantes y han mantenido los reglamentos a la fecha señalada.	El incumplimiento de normas dictadas por el Ministerio de Relaciones laborales es causal de la suspensión de actividades de la empresa.	Cumplimiento	Exactitud	Es importante que el departamento esté pendientes de todas las actualizaciones que el Ministerio de Relaciones Laborales, su desconocimiento no lo exime de culpa y podría ser sancionado.
	2. La falta de pago puntual a los trabajadores ha generado huelgas.	1. Según el Código de trabajo en su Artículo 83, Plazo para pagos, "El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes."	La falta de financiamiento por el que ha pasado la empresa generó la falta de pago a los trabajadores.	Es probable que los trabajadores decidan demandar a la empresa por el no pago puntual de sus sueldos.	Cumplimiento	Exactitud	Los sueldos deben ser la primera obligación de la empresa que debe ser cancelada con puntualidad, pues de esto depende también la actitud.
ELABORADO POR: AP							
SUPERVISADO POR : JZ							

AUDITORÍA DE PROCESOS							
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.							
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL							
MATRIZ DE HALLAZGOS							
	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	RECOMENDACIONES
						NATURALEZA	
FASE II	La empresa no ha realizado durante el año mapas de riesgos como lo establece el Ministerio de Relaciones Laborales.	Según el MRL en su formato para elaboración de reglamento en el Capítulo 1 Disposiciones Reglamentarias en el Art. 1 Obligaciones generales del empleador sección C menciona que el empleador deberá "Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos"	Debido a la falta de Oferta laboral y considerando que durante los últimos meses se ha trabajado en el mismo sector, el departamento decidió no llevar a cabo las matrices de riesgo y tratar de enfocarse en solucionar otros temas de mayor relevancia.	Es indispensable llevar a cabo las matrices de riesgo ya que estas permiten localizar, controlar, dar seguimiento y representar en forma gráfica, los agentes generadores de riesgos que ocasionan accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo lo cual le permite al trabajador estar plenamente informado y prevenir posibles accidentes. Por otro lado la falta de realización de éstos genera inconformidades ante el MRL quien realiza inspecciones a las empresas.	Cumplimiento	Integridad	Se debe hacer hincapié en el cumplimiento de las políticas pues de ello depende el salvaguardar la vida integra de los empleados, un mapa de riesgos es indispensable ya que así los trabajadores en caso de emergencia sabrán en dónde queda el punto seguro más cercano en caso de accidente evitando inconvenientes que lamentar.
	La empresa no realiza simulacros de riesgos en ninguno de los campamentos u oficinas.	En el Art. 120 del Reglamento interno de seguridad y salud sobre planes de respuesta ante emergencias inciso 3 menciona "Para garantizar la eficacia del plan de respuesta a emergencias y su correcto funcionamiento se informara a todos los trabajadores sobre su contenido y se programarán simulacros periódicos."	Debido a la rapidez con la que se ha tenido que concluir las últimas obras, no se ha tenido el tiempo suficiente para poder realizar los simulacros como se había planeado anteriormente.	La falta de simulacros en las instalaciones de la empresa puede ser causal de tragedias mayores por la falta de preparación a los empleados en conocer las rutas de escape y señalética.	Cumplimiento	Integridad	Los simulacros ayudan al personal a tener conciencia real de lo que deben hacer en caso de un accidente laboral, su implementación genera la concientización y el compromiso para los empleados, permite la acción rápida en caso de emergencia y es un norma básica en el cumplimiento de las leyes.
ELABORADO POR: AP							
SUPERVISADO POR : JZ							

AUDITORÍA DE PROCESOS							
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.							
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL							
MATRIZ DE HALLAZGOS							
	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	RECOMENDACIONES
						NATURALEZA	
FASE II	Incumplimiento del cronograma de capacitaciones establecido por la empresa y falta de sustentos sobre capacitaciones impartidas	Según el Art 130 del reglamento interno de seguridad y salud "en todos los sitios de trabajo de la empresa se implementará un plan de capacitación en temas de seguridad, salud ocupacional y medioambiente con el objetivo de impartir instrucción y capacitación; concienciar y proporcionar herramientas a los gerentes, superintendentes, supervisores capataces y el resto del personal para que cumplan con las medidas de prevención y control de riesgos. Todos los eventos se registraran con firma y cedula para posterior evaluación y constancia de capacitación."	La empresa que está a cargo de impartir los cursos al personal no ha cumplido con la capacitación de todos los temas y se espera que pronto defina nuevas fechas para la impartición de los demás. Por otra parte la empresa ofertante aun no remite los certificados de la última capacitación dada.	La empresa siempre debe estar pendiente de las constantes actualizaciones con respecto a seguridad y salud y parte fundamental son las capacitaciones, el desconocimiento de nuevas normas y acciones preventivas generan retrocesos y altos índices de accidentabilidad lo cual genera que las dependencias encargadas de estos temas realicen mayores controles y determinen el funcionamiento o no de una empresa.	Cumplimiento	Exactitud	Para cada curso es indispensable incorporar un respaldo, en este caso las copias de los certificados entregados a los empleados que culminaron el curso, esto le permite sustentar el cumplimiento de sus procedimientos ante el Ministerio de Relaciones laborales, además es preferible que empresas distintas impartan los diferentes cursos y así verificar su desempeño y verificar y actuar en caso de que no sigan con su cronograma establecido previamente.
	Falta de seguimiento sobre casos de enfermedades	Según el Reglamento interno de Seguridad y Salud en su Artículo 34 menciona que " se notificará los incidentes o accidentes de trabajo por leves e insignificantes que parezcan". Por otro lado en su Art. 126 menciona que "El personal administrativo y técnico permanente , la empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para realizar un examen preventivo anual y vigilancia médica"	Debido a lo agreste de las zonas en las que se trabaja y que los trabajadores no están acostumbrados a convivir en un nuevo ambiente comúnmente suelen enfermarse y llevar estos síntomas por lo que no se creyó necesario realizar un seguimiento sobre esto.	A pesar de que los accidentes sean reportados y se cumplan adecuadamente el proceso, el alto índice de enfermedades que sufren los trabajadores amerita un seguimiento de este tipo de enfermedades que en su mayoría son dermatológicas, gastrointestinales y musculo esqueléticas en las cuales se debe hacer hincapié en la prevención de las mismas ya que sus niveles son alarmantes.	Procedimiento	Integridad	Es recomendable que se realicen investigaciones sobre las enfermedades causadas durante la estadía de los empleados en su lugar de trabajo, es alarmante el número de casos que se dan por enfermedad por lo que es indispensable frenarlas evitando también riesgos mayores a la salud de los empleados.
<b>ELABORADO POR: AP</b>							
<b>SUPERVISADO POR : JZ</b>							

## AUDITORÍA DE PROCESOS

EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

## MATRIZ DE HALLAZGOS

	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	RECOMENDACIONES
						NATURALEZA	
FASE II	Falta de cumplimiento de políticas sobre el cuidado de los implementos entregados al personal.	En el Art. 10 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud la empresa proporcionara a los trabajadores los útiles, instrumentos materiales y los medios de protección personal, además en su art, 28 "el equipo de protección personal es de propiedad de la empresa, por lo que deberá ser cuidado y conservado al máximo por los usuarios"	La condiciones de la zona y el fuerte y extenuante trabajo genera que los uniformes se desgasten continuamente haciendo casi imposible cuidar los uniformes	La falta de cuidado que los empleados tienen sobre los implementos entregados a los empleados genera que la empresa realice continuas compras de nuevos implementos incrementando sus gastos.	Procedimiento	Integridad	Se recomienda impartir también en sus inducciones formas en las que se debe cuidar sus implementos de trabajo pues estos no pueden ser reutilizaos en su totalidad y es causal de compras que general altos costos para la empresa.
	Falta de cumplimiento de políticas sobre el buen estado de sus bienes	Según el Art 9 del reglamento la empresa mantendrá en buen estado de servicio las instalaciones, maquinas, herramientas, materiales, etc. para que los empleados y trabajadores de la empresa realicen su trabajo de forma segura y saludable.	El avión estaba en mantenimiento y cuando se lo necesitaba este no pudo funcionar correctamente.	El buen estado del transporte para movilizar al accidentado es imprescindible, los minutos cuentan y es posible evitar decesos si la atención se presta durante el tiempo estimado por la escuela de medicina en la cual menciona la hora de oro.	Procedimiento	Integridad	Se debe incorporar un procedimiento que permita verificar el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria y demás bienes utilizados en las obras para evitar cualquier tipo de accidente laboral, en este caso evitar que un paciente muera por falta de atención rápida por daño en sus unidades.

ELABORADO POR: AP

SUPERVISADO POR : JZ

AUDITORÍA DE PROCESOS							
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.							
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL							
MATRIZ DE HALLAZGOS							
	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	TIPO	ERRORES	RECOMENDACIONES
						NATURALEZA	
FASE II	1, La empresa no ha cancelado los salarios de los empleados es en lapsus establecido por la Ley.	1, Según el Código de trabajo en su Artículo 83, Plazo para pagos, “El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.”	1. Debido a la falta de Oferta laboral y la poca liquidez a la que enfrenta la empresa, los sueldos y salarios no se han cancelado dentro del plazo previsto por la ley.	1. Los trabadores pueden recurrir a huelgas laborales y paralización de las actividades laborales dando como resultado mayores pérdidas por incumplimiento oportuno de contratos con sus clientes.	Cumplimiento	Exactitud	El pago de remuneraciones en la fecha establecida evita generar problemas futuros con sus empleadores y fomenta la responsabilidad en su trabajo, es importante tratar primero de pagar a sus empleados como una de sus primeras obligaciones.
				2. Multas, juicios o demandas por parte de los trabajadores así como la falta nuevos contratos con el Estado, su mayor proveedor, son varias de los efectos adicionales que puede tener la empresa por gago tardío de las remuneraciones-	Cumplimiento	Integridad	Evitar que los problemas legales afecten el renombre de la empresa es importante para continuar en el negocio más aun evitar que multas y demandas afecten a la salud económica de la empresa.
ELABORADO POR: AP							
SUPERVISADO POR : JZ							

**AUDITORÍA DE PROCESOS****EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.****ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL****NOTIFICACIÓN Y APLICABILIDAD**

<b>FASE</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>	<b>FECHA NOTIFICACIÓN</b>	<b>ÁREA/ RESPONSABLE</b>	<b>APLICABILIDAD</b>
FASE I	Es importante que el departamento esté pendiente de todas las actualizaciones del Ministerio de Relaciones Laborales, su desconocimiento no lo exime de culpa y podría ser sancionado.	23 DE OCTUBRE DE 2014	Jefes de áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional.	Esto es aplicable para ambos departamentos pues las actualizaciones o modificaciones pueden ser vistas a través de la página del MRL y estas son de conocimiento público.
FASE II	Se debe hacer hincapié en el cumplimiento de las políticas pues de ello depende el salvaguardar la vida íntegra de los empleados, un mapa de riesgos es indispensable ya que así los trabajadores en caso de emergencia sabrán en dónde queda el punto seguro más cercano en caso de accidente evitando inconvenientes que lamentar.	10 DE NOVIEMBRE DE 2014	Jefe Seguridad y Salud Ocupacional	Es aplicable para el Jefe de Seguridad y Salud pues de él depende destinar recursos, asistentes y tiempo, para poder elaborar el mapa de riesgo, obligatorio según el MRL.
	Los simulacros ayudan al personal a tener conciencia real de lo que deben hacer en caso de un accidente laboral, su implementación genera la concientización y el compromiso para los empleados, permite la acción rápida en caso de emergencia y es una norma básica en el cumplimiento de las leyes	11 DE NOVIEMBRE DE 2014	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional	Es aplicable, conjuntamente con la Gerencia debe destinar el tiempo y recursos para elaborar realizar simulacros con el fin de instruir y hacer partícipes a todos los que laboren en la empresa
	Para cada curso es indispensable incorporar un respaldo, en este caso las copias de los certificados entregados a los empleados que culminaron el curso, esto le permite sustentar el cumplimiento de sus procedimientos ante el Ministerio de Relaciones laborales, además es preferible que empresas distintas impartan los diferentes cursos y así verificar su desempeño y actuar en caso de no seguir con su cronograma establecido previamente.	12 DE NOVIEMBRE DE 2014	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional	Es aplicable, el jefe de Seguridad y Salud Ocupacional como delegado debe estar pendiente de buscar y seleccionar los mejores expertos para impartir cursos sobre Seguridad y Salud, además el auxiliar de SSO debe registrar y comprobar de forma física las personas que recibieron los cursos y estar pendiente de quienes no asistieron.

ELABORADO POR: AP

SUPERVISADO POR : JZ

**AUDITORÍA DE PROCESOS****EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.****ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL****NOTIFICACIÓN Y APLICABILIDAD**

<b>FASE</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>	<b>FECHA NOTIFICACIÓN</b>	<b>ÁREA/ RESPONSABLE</b>	<b>APLICABILIDAD</b>
FASE II	Es recomendable que se realicen investigaciones sobre las enfermedades causadas durante la estadía de los empleados en su lugar de trabajo, es alarmante el número de casos que se dan por enfermedad por lo que es indispensable frenarlas evitando también riesgos mayores a la salud de los empleados.	18 NOVIEMBRE DE 2014	Jefes de áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional.	Aplicable para ambos departamentos, si bien se cumple con los exámenes pre y pos ocupacionales es indispensable que conjuntamente deleguen un inspector que determine la causa de tantas enfermedades que afectan el desempeño normal de los trabajadores y métodos de prevención.
	Se recomienda impartir también en sus inducciones formas en las que se debe cuidar sus implementos de trabajo pues estos no pueden ser reutilizados en su totalidad y es causal de compras que generan altos costos para la empresa.	19 NOVIEMBRE DE 2014	Auxiliar de área de Talento Humano, Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional.	Aplicable a ambos departamentos, el auxiliar debe recordar al empleado que cuide su informe mientras que el jefe incorpora a las inducciones formas de cuidar los uniformes entregados.
	Se debe incorporar un procedimiento que permita verificar el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria y demás bienes utilizados en las obras para evitar cualquier tipo de accidente laboral, en este caso evitar que un paciente muera por falta de atención rápida por daño en sus unidades.	20 NOVIEMBRE DE 2014	Gerencia, Jefe Seguridad y Salud Ocupacional	Es aplicable ya que conjuntamente con la Gerencia se puede planificar y destinar los recursos necesarios para establecer un procedimiento necesario e indispensable para el área de Seguridad y Salud.
	El pago de remuneraciones en la fecha establecida evita generar problemas futuros con sus empleadores y fomenta la responsabilidad en su trabajo, es importante tratar primero de pagar a sus empleados como una de sus primeras obligaciones	9 DICIEMBRE DE 2014	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional	Es aplicable, junto con la gerencia, departamento financiero y recursos humanos se pueden unir esfuerzos para agilizar proceso y pagar de forma rápida las remuneraciones a los trabajadores. Verificar en la Fase I Hallazgo (A5)
	Evitar que los problemas legales afecten el renombre de la empresa es importante para continuar en el negocio más aun evitar que multas y demandas afecten a la salud económica de la empresa.	12 DICIEMBRE DE 2014	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional	

ELABORADO POR: AP

SUPERVISADO POR : JZ

### 3.3.1 Elaboración del informe de auditoría

Quito, 19 de enero de 2015

Al Consejo Administrativo  
Empresa ARB Ecuador Cía. Ltda.

#### **Informe de Auditoría**

Hemos realizado la Auditoría de Procesos a las áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional a la empresa ARB Ecuador Cía. Ltda. Periodo 2014. La elaboración, ejecución y resultados de su plan de gestión, sus procedimientos, control interno, presentación de la información financiera pertinente así como el cumplimiento de los objetivos planteados y la normativa legal vigente son de responsabilidad de la Administración de la empresa. Nuestra obligación es expresar nuestra opinión y conclusiones sobre el cumplimiento de procesos, plan de gestión, el cumplimiento de objetivos y los resultados obtenidos basados en la ejecución de la Auditoría.

La auditoría se efectuó de acuerdo a los parámetros dictados por las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, parámetros que tiene que ver con la planificación y ejecución de la auditoría, así como la aplicación de pruebas sobre los registros y documentación de la empresa necesarios para sustentar nuestra opinión. Esto permite obtener una certeza razonable sobre si la información, documentación y procedimientos que sigue la empresa se cumple de forma eficiente, eficaz y sin contener exposiciones erróneas de carácter significativo que puedan afectar a la empresa. Tanto los procesos, información y comunicación de la empresa deben estar encaminadas a alcanzar los objetivos planteados, el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables. Para la auditoría se han tomado como referencia a más de las Normas Nacionales, Normas Internacionales como las ISO, OHSAS indispensables para la determinación de los

resultados del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, quien está sujeto a las mismas.

Durante la ejecución de la auditoría hemos constatado que la empresa no ha tomado en consideración el cumplimiento de ciertos procedimientos legales que constan en la normativa interna de la empresa y que ha omitido otros procedimientos que permitirían la mejor eficiencia en sus procesos como son:

- El reglamento interno de seguridad y salud así como el reglamento interno de trabajo de la empresa no se encuentran actualizados y tiene fecha al 2012.
- La falta de pago puntual a los trabajadores ha generado huelgas.
- La empresa no ha realizado durante el año mapas de riesgos como lo establece el Ministerio de Relaciones Laborales.
- La empresa no realiza simulacros de riesgos en ninguno de los campamentos u oficinas.
- Incumplimiento del cronograma de capacitaciones establecido por la empresa y falta de sustentos sobre capacitaciones impartidas
- Falta de seguimiento sobre casos de enfermedades
- Falta de cumplimiento de políticas sobre el cuidado de los implementos entregados al personal.
- Falta de cumplimiento de políticas sobre el buen estado de sus bienes

Después de haber realizado los procedimientos de trabajo y una vez obtenida la suficiente evidencia opinamos que excepto las salvedades descritas en el párrafo anterior las cuales pueden ser corregidas con posterioridad, se considera que no existe la significación suficiente que afecte la opinión expresada en este informe.

Adicionalmente se adjunta la lista de salvedades encontradas con sus debidas conclusiones y recomendaciones.

Andrea Pérez  
Auditora

## **Resultados generales de la empresa ARB Ecuador Cía. Ltda.**

### **Título: Reglamento interno**

Tengo a bien informar que el Reglamento interno de seguridad y salud así como el Reglamento interno de trabajo de la empresa no se encuentran actualizados y tiene fecha al 2012 y 2007 respectivamente.

Según el del Código de trabajo la vigencia del reglamento interno de trabajo es de 2 años, luego de esto la empresa deberá renovar el reglamento ante el Ministerio de Relaciones Laborales. En su Art. 434 específicamente menciona que: “En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores. Los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años”

Es por ello que nos permitimos recomendar a los jefes de departamento de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional que deben estar pendientes de todas las normas, reglamentaciones y actualizaciones que expida el Ministerio de Relaciones Laborales así como sus demás entes reguladores, estas normas de cumplimiento obligatorio pueden ser visualizadas fácilmente a través del internet en la página Oficial del Ministerio. Le recordamos que el desconocimiento de la Ley, no lo exime de culpa alguna y podría ser sancionado.

## **Resultados generales del área de seguridad y salud ocupacional**

### **Título: Mapas de riesgo**

Informamos que la empresa no ha realizado durante el año mapas de riesgos como lo establece el Ministerio de Relaciones Laborales.

Según el MRL en su formato para elaboración de reglamento en el Capítulo 1 Disposiciones Reglamentarias en el Art. 1 Obligaciones generales del empleador

sección C menciona que el empleador deberá "Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos"

Los mapas de riesgo permiten la comprensión de la información de los riesgos que hay en un lugar de trabajo de una forma dinámica y detallada. Estos mapas permiten tomar medidas preventivas y evitar situaciones aún más riesgosas para los empleados.

Con lo mencionado anteriormente nos permitimos recomendar que se debe hacer hincapié en el cumplimiento de las políticas pues de ello depende el salvaguardar la vida íntegra de los empleados, un mapa de riesgos es indispensable ya que así los trabajadores en caso de emergencia sabrán en dónde queda el punto seguro más cercano en caso de accidente evitando inconvenientes que lamentar.

Además este es un requisito que se encuentra inmerso en las autoevaluaciones que la empresa debe realizar periódicamente en la página del Ministerio de Relaciones Laborales, este requisito es uno de los factores importantes que puede disminuir la eficiencia y calificación de la empresa para continuar con su funcionamiento.

### **Título: Simulacros**

Tengo a bien informar que la empresa no ha realizado simulacros de riesgos en ninguno de los campamentos u oficinas durante el periodo auditado.

En el Art. 120 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud sobre planes de respuesta ante emergencias inciso 3 menciona "Para garantizar la eficacia del plan de respuesta a emergencias y su correcto funcionamiento se informara a todos los trabajadores sobre su contenido y se programarán simulacros periódicos."

Es por ello que le recomendamos que los elaboren de manera inmediata pues los simulacros ayudan al personal a tener conciencia real de los peligros y de lo que deben hacer en caso de una emergencia o un posible accidente laboral, su

implementación genera la concientización y el compromiso para los empleados, permite la acción rápida en caso de emergencia y es una norma básica en el cumplimiento de las leyes.

Los Simulacros al igual que los Mapas de Riesgos son factores determinantes en la autoevaluación periódica que se realiza ante el Ministerio de Relaciones Laborales, si no se cumple con ello es posible el cese de actividades de la empresa.

### **Título: Cronogramas de capacitación**

Le informamos que la empresa ha incumplido con el cronograma de capacitaciones establecido por la misma además de que faltan los respectivos sustentos de las capacitaciones impartidas.

Según el Art 130 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud "en todos los sitios de trabajo de la empresa se implementará un plan de capacitación en temas de seguridad, salud ocupacional y medioambiente con el objetivo de impartir instrucción y capacitación; concienciar y proporcionar herramientas a los gerentes, superintendentes, supervisores capataces y el resto del personal para que cumplan con las medidas de prevención y control de riesgos. Todos los eventos se registrarán con firma y cedula para posterior evaluación y constancia de capacitación."

Nos permitimos recomendar el estudio de las instituciones que ofrecen cursos y capacitaciones sobre los temas de seguridad y salud ocupacional para la empresa previa la realización de una reunión con las autoridades competentes en donde se definan los puntos a ser cubiertos sobre los temas antes mencionados. Es preferible que empresas distintas impartan los diferentes cursos y así se verifique el desempeño de dichas empresas permitiendo considerar si se continúa o no con sus servicios.

Recomendamos que para cada curso es indispensable incorporar un respaldo, copia de los contratos con las empresas que impartirán los cursos, copias de los certificados entregados a los empleados que culminaron los cursos, esto le permitirá sustentar el cumplimiento de sus procedimientos y cronogramas ante el Ministerio de Relaciones laborales y otros entes reguladores.

### **Título: Casos por enfermedad**

Le informamos también que la empresa muestra una falta de seguimiento sobre casos de enfermedades de los trabajadores en campo.

Según el Reglamento interno de Seguridad y Salud en su Artículo 34 menciona que " se notificará los incidentes o accidentes de trabajo por leves e insignificantes que parezcan". Por otro lado en su Art. 126 menciona que "El personal administrativo y técnico permanente, la empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para realizar un examen preventivo anual y vigilancia médica

La salud de los empleados es un tema indispensable, en donde las autoridades de la empresa deben tomar las medidas necesarias para cuidar de su integridad, es por ello nos permitimos recomendarles que realicen investigaciones sobre las enfermedades causadas durante la estadía de los empleados en su lugar de trabajo, es alarmante el número de casos que se dan por enfermedad y hay que saber frenarlas, esto no solo evita que existan mayores riesgos a la salud de los empleados sino también que se disminuya costos por atención médica frecuente habiendo ya exámenes previos para cada empleado.

Es necesario se ponga a disposición un equipo con la capacidad de detectar como enfrentar estos casos y emitan un informe para que la entidad pueda dar los recursos correspondientes para disminuir los niveles de morbilidad y costos por atención médica en la empresa.

### **Título: Implementos**

Le informamos que existe una falta de cumplimiento de políticas por parte de la empresa sobre el cuidado de los implementos entregados al personal.

En el Art. 10 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud la empresa proporcionara a los trabajadores los útiles, instrumentos materiales y los medios de protección personal. Además en su Art. 28 nos menciona que "el equipo de protección personal es de propiedad de la empresa, por lo que deberá ser cuidado y conservado al máximo por los usuarios"

Se ha evidenciado que los trabajadores entregan sus uniformes sin considerar la condición en las que están, es decir, si estos se encuentran en buenas, malas o pésimas condiciones, es por ello que nos permitimos recomendar que se debe impartir en las inducciones a los trabajadores de campo las formas en las que debe ser usado correctamente los implementos de trabajo además de las formas en las que se debe cuidar dichos implementos pues estos pueden ser reutilizados en su totalidad o conservar aquellos que se encuentren en mejor estado. La compra de implementos para la seguridad de los trabajadores, por los materiales utilizados en ellas suelen tener costos elevados y si la empresa compra continuamente estos implementos puede ser causal de costos excesivos e innecesarios para la empresa si no se toman las medidas correctivas.

**Título: Mantenimiento de bienes**

Le informamos que hemos encontrado una falta de cumplimiento de políticas sobre el buen estado de los bienes que posee la empresa.

Según el Art 9 del Reglamento de Seguridad y Salud menciona que “se mantendrá en buen estado de servicio las instalaciones, maquinas, herramientas, materiales, etc. para que los empleados y trabajadores de la empresa realicen su trabajo de forma segura y saludable.”

Por ello nos permitimos recomendarle que se debe incorporar un procedimiento que permita verificar el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria y demás bienes utilizados en las obras para evitar cualquier tipo de accidente laboral. Además en caso de accidentes todos los bienes que se utilicen para la transportación de los heridos como son ambulancias o helicópteros, deben ser revisados y puestos en el listado de mantenimiento para evitar que un paciente muera por falta de atención rápida y oportuna por daño en sus unidades.

## **Resultados generales del área de talento humano**

### **Título: Sueldos**

Le informamos que la empresa no ha cancelado los salarios de sus empleados en lapsus establecido por la Ley y esto ha generado que se hayan dado huelgas en los lugares de trabajo de campo.

Según el Código de trabajo en su Artículo 83 menciona lo siguiente: “Plazo para pagos, El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes”

Nos permitimos recomendar que se realicen los pagos de las remuneraciones de forma puntual a los trabajadores pues se han encontrado documentos públicos que evidencia huelgas de los trabajadores de campo de la empresa por falta de pago, por otro lado después de revisado los roles de los empleados se ha encontrado que varios de ellos fueron cancelados en fechas posteriores a lo señalado en la Ley confirmando lo anterior.

La falta de pago de remuneraciones en la fecha establecida puede generar posibles multas, sanciones, huelgas y demandas por parte de los trabajadores y entes reguladores de la empresa. Se debe evitar problemas legales y demandas ya que éstas afectan a la salud económica de la empresa, el renombre y continuidad de su funcionamiento.

El evitar la falta de pago oportuna hace que los trabajadores fomenten la responsabilidad con sus actividades y el compromiso con los objetivos de la empresa, es decir, este punto ayudaría incluso a disminuir los índices de accidentes por falta de cumplimiento de normas ya que la gente estará cien por ciento comprometida a cumplirlas por el estímulo del pago oportuno de sus remuneraciones. .

Es por ello que en toda empresa se debe considerar como una prioridad el pago a sus empleados ante cualquier obligación que esta tenga.

### 3.4 Fase de seguimiento

#### 3.4.1 Plan de seguimiento, medidas correctivas, sanciones, responsabilidades y reporte

<b>AUDITORÍA DE PROCESOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO</b>				
<b>EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.</b>				
<b>FASE DE SEGUIMIENTO</b>				
<b>PROGRAMA DE AUDITORÍA</b>				
<b>Objetivo:</b> Realizar la fase de seguimiento a la empresa para verificar que las recomendaciones proporcionadas en el informe de auditoría se hayan cumplido oportunamente.				
(La fase de seguimiento solo podrá ser ejecutada una vez que la empresa haya tenido 2 auditorías de procesos seguidas, en este caso se deja un precedente, como una guía, para poder realizar la fase posteriormente )				
<b>N°</b>	<b>Procedimientos</b>	<b>Elaborado</b>	<b>Fecha</b>	<b>REF P/T</b>
<b>1</b>	Elaborar un plan de seguimiento unificando los hallazgos encontrados en la fase de comunicación de resultados.	AP		E1
<b>2</b>	Determinar los Indicadores que utilice actualmente la empresa.	AP		E2
<b>3</b>	Elaborar los indicadores prometidos para la fase de seguimiento para futuras auditorías de procesos.	AP		
Elaborado por: AP Supervisado por: JZ				

AUDITORÍA DE PROCESOS  
 EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.  
 FASE DE SEGUIMIENTO  
 PLAN DE SEGUIMIENTO

E1 1/4

N. DE DOCUMENTACIÓN		PS001 1/4			
FECHA DE MISIÓN		19 de enero de 2015			
FECHA DE VIGENCIA		Indefinido			
RECURSOS DESTINADOS		En estudio			
APROBACIÓN		Administración de la empresa			
Resultado de auditoría		Detalle de compromiso formal			
CONDICIÓN	RECOMENDACIÓN	MEDIDAS A SER TOMADAS	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA PLAZO DE APLICACIÓN
El reglamento interno de seguridad y salud así como el reglamento interno de trabajo de la empresa no se encuentran actualizados y tiene fecha al 2012.	Es importante que el departamento esté pendiente de todas las actualizaciones del Ministerio de Relaciones Laborales, su desconocimiento no lo exime de culpa y podría ser sancionado.	Se solicita al Jefe de SSA que periódicamente través de un informe muestre a la junta Administrativa sobre la nueva normativa vigente y los cambios que deben ser aplicados a la normativa de la empresa.	Jefe de seguridad y salud ocupacional.	# de Requisitos técnicos legales integrados/ # total de requisitos técnicos legales aplicables *100	Lunes 26 de enero de 2015
La empresa no ha realizado durante el año mapas de riesgos como lo establece el Ministerio de Relaciones Laborales.	Se debe hacer hincapié en el cumplimiento de las políticas pues de ello depende el salvaguardar la vida íntegra de los empleados, un mapa de riesgos es indispensable ya que así los trabajadores en caso de emergencia sabrán en dónde queda el punto seguro más cercano en caso de accidente evitando inconvenientes que lamentar.	Realizar una Junta con todos los jefes de área de la empresa para verificar la información sobre los mapas de riesgos, obtenidos por el departamento de SSA y las necesidades que aún presenta la empresa para su aprobación.	Todos los jefes de departamentos de la empresa		Lunes 2 de febrero de 2015
<b>ELABORADO POR: AP</b>					
<b>SUPERVISADO POR : JZ</b>					

AUDITORÍA DE PROCESOS  
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.  
FASE DE SEGUIMIENTO  
PLAN DE SEGUIMIENTO

N. DE DOCUMENTACIÓN		PS001 2/4			
FECHA DE MISIÓN		19 de enero de 2015			
FECHA DE VIGENCIA		Indefinido			
RECUROS DESTINADOS		En estudio			
APROBACIÓN		Administración de la empresa			
Resultado de auditoría		Detalle de compromiso formal			
CONDICIÓN	RECOMENDACIÓN	MEDIDAS A SER TOMADAS	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA PLAZO DE APLICACIÓN
La empresa no realiza simulacros de riesgos en ninguno de los campamentos u oficinas	Los simulacros ayudan al personal a tener conciencia real de lo que deben hacer en caso de un accidente laboral, su implementación genera la concientización y el compromiso para los empleados, permite la acción rápida en caso de emergencia y es un norma básica en el cumplimiento de las leyes..	Establecer cronogramas con el departamento de SSA para realizar simulacros para todo el personal e la empresa	Gerencia y Departamento de Seguridad y Salud	# de simulacros realizados en el año/ # de simulacros en cronograma *100	Martes 3 de febrero de 2015
Incumplimiento del cronograma de capacitaciones establecido por la empresa y falta de sustentos sobre capacitaciones impartidas.	Para cada curso es indispensable incorporar un respaldo, en este caso las copias de los certificados entregados a los empleados que culminaron el curso, esto le permite sustentar el cumplimiento de sus procedimientos ante el Ministerio de Relaciones laborales, además es preferible que empresas distintas impartan los diferentes cursos y así verificar su desempeño y actuar en caso de no seguir con su cronograma establecido previamente.	Revisión del cronograma, contratos, registros de asistencia y copias de certificados de asistencia a los cursos impartidos.	Gerencia, Departamento de Seguridad y Salud y Talento Humano	# de personal capacitado/ # total de personal capacitado *100	Martes 3 de febrero de 2015
<b>ELABORADO POR: AP</b>					
<b>ELABORADO POR: JZ</b>					

AUDITORÍA DE PROCESOS  
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.  
FASE DE SEGUIMIENTO  
PLAN DE SEGUIMIENTO

N. DE DOCUMENTACIÓN		PS001 3/4			
FECHA DE MISIÓN		19 de enero de 2015			
FECHA DE VIGENCIA		Indefinido			
RECUROS DESTINADOS		En estudio			
APROBACIÓN		Administración de la empresa			
Resultado de auditoría		Detalle de compromiso formal			
CONDICIÓN	RECOMENDACIÓN	MEDIDAS A SER TOMADAS	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA PLAZO DE APLICACIÓN
Falta de seguimiento sobre casos de enfermedades	Es recomendable que se realicen investigaciones sobre las enfermedades causadas durante la estadía de los empleados en su lugar de trabajo, es alarmante el número de casos que se dan por enfermedad por lo que es indispensable frenarlas evitando también riesgos mayores a la salud de los empleados.	Comisión de investigación para prevención de enfermedades en campo.	Gerencia, Departamento de Seguridad y Salud y Talento Humano	# de personal de campo atendido/# total de personal que laboró en campo *100	Lunes 9 de febrero de 2015
Falta de cumplimiento de políticas sobre el cuidado de los implementos entregados al personal.	Se recomienda impartir también en sus inducciones formas en las que se debe cuidar sus implementos de trabajo pues estos no pueden ser reutilizados en su totalidad y es causal de compras que generan altos costos para la empresa	Incrementar en las inducciones a los empleados de campo las formas correctas de uso del uniforme y la forma en cómo puede darse un mejor cuidado a las mismas.	Gerencia, Departamento de Seguridad y Salud y Talento Humano	# De uniformes entregados en buen estado/ # total de uniformes entregado.	Lunes 9 de febrero de 2015
ELABORADO POR: AP					
ELABORADO POR: JZ					

AUDITORÍA DE PROCESOS  
EMPRESA: ARB ECUADOR CÍA. LTDA.  
FASE DE SEGUIMIENTO  
PLAN DE SEGUIMIENTO

N. DE DOCUMENTACIÓN		PS001 4/4			
FECHA DE MISIÓN		19 de enero de 2015			
FECHA DE VIGENCIA		Indefinido			
RECUROS DESTINADOS		En estudio			
APROBACIÓN		Administración de la Empresa			
Resultado de auditoría		Detalle de compromiso formal			
CONDICIÓN	RECOMENDACIÓN	MEDIDAS A SER TOMADAS	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA PLAZO DE APLICACIÓN
Falta de cumplimiento de políticas sobre el buen estado de sus bienes	Se debe incorporar un procedimiento que permita verificar el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria y demás bienes utilizados en las obras para evitar cualquier tipo de accidente laboral, en este caso evitar que un paciente muera por falta de atención rápida por daño en sus unidades.	Elaborar un cronograma de mantenimiento preventivo y correctivo para la maquinaria y demás bienes utilizados propiedad de la empresa.	Gerencia y departamento de talento humano	# De veces que se dio mantenimiento a los bienes de la empresa/ total de bienes de la empresa. *100	Lunes 16 de febrero de 2015
La empresa no ha cancelado los salarios de los empleados en lapsus establecido por la Ley y se ha generado huelgas.	El pago de remuneraciones en la fecha establecida evita generar problemas futuros con sus empleadores y fomenta la responsabilidad en su trabajo, es importante tratar primero de pagar a sus empleados como una de sus primeras obligaciones Evitar que los problemas legales afecten el renombre de la empresa es importante para continuar en el negocio más aun evitar que huelgas, multas y demandas afecten a la salud económica de la empresa.	Reunión para tratar con los fejes de departamento las falencias por las que no se ha podido cancelar oportunamente los pagos a los trabajadores y buscar una solución viable y rápida al inconveniente.	Departamentos de Talento Humano, Jefatura Financiera y Gerencia	# de meses en los que no se pagó a tiempo/ # total de meses trabajados en el año *100	Lunes 16 de febrero de 2015
ELABORADO POR: AP					
ELABORADO POR: JZ					

## Aplicación de los indicadores aplicados actualmente y prometidos

**Auditoría de procesos**  
**Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.**  
**Fase de seguimiento**

E2 1/9

<b>Indicador aplicado actualmente seguridad y salud ocupacional</b>	
<b>Nombre del indicador</b>	
ÍNDICE DE FRECUENCIA	
<b>¿Qué busca medir?</b>	
Mide la relación entre el número de accidentes ocurridos con baja laboral por cada millón de horas hombre trabajadas durante un periodo de un año. H. trabajadas por: 100 empleados x jornada diaria: 8 horas x días laborables del año: 250 días = 200.000	
<b>Fórmula</b>	<b>¿Quién es el responsable de conseguir información?</b>
$\frac{200.000 \times \text{NÚMERO DE ACCIDENTES}}{\text{TOTAL HORAS HOMBRE TRABAJADAS}}$	Coordinadores de campo o de proyectos en SSA
<b>Periodo</b>	<b>¿Cada qué tiempo se presenta?</b>
Anual	Se presentan informes mensuales siempre y cuando no haya accidentes o incidentes después el jefe de SSA realiza un consolidado y presenta cada año al MRL, IESS. riesgos del trabajo
<b>Estándar</b>	<b>¿Qué hacer si no se cumple el indicador?</b>
MENOR AL 20%	Siempre se cumple el indicador de gestión, de no cumplir hay que averiguar la razón causa efecto.
<b>Aplicación</b>	
$(200.000 * 5) / 466255.5 = 2.14$	
<b>Interpretación</b>	
Esto indica que por cada 200.000 horas / hombre trabajadas en un año sucedieron 2 accidentes de trabajo.	
ELABORADO POR: AP	
ELABORADO POR: JZ	

**Auditoría de procesos**  
**Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.**  
**Fase de seguimiento**

E2 2/9

<b>Indicador aplicado actualmente seguridad y salud ocupacional</b>	
<b>Nombre del indicador</b>	
ÍNDICE DE GRAVEDAD	
<b>¿Qué busca medir?</b>	
Mide la relación entre el número de días perdidos por reposos médicos y el total de horas hombre trabajados durante el periodo.	
<b>Fórmula</b>	<b>¿Quién es el responsable de conseguir información?</b>
$\frac{\text{NÚMERO DE JORNADAS PERDIDAS X 1000}}{\text{TOTAL HORAS / HOMBRE TRABAJADAS}}$	Coordinadores de campo o de proyectos en SSA
<b>Periodo</b>	<b>¿Cada qué tiempo se presenta?</b>
Anual	Se presentan informes mensuales siempre y cuando no haya accidentes o incidentes después el jefe de SSA realiza un consolidado y presenta cada año al MRL, IESS. riesgos del trabajo
<b>Estándar</b>	<b>¿Qué hacer si no se cumple el indicador?</b>
MENOR AL 20%	Siempre se cumple el indicador de gestión, de no cumplir hay que averiguar la razón causa efecto.
<b>Aplicación</b>	
$(6010 * 1000) / 466255.5 = 12,89$	
<b>Interpretación</b>	
El índice refleja que se han perdido alrededor de 13 días por cada 1000 horas hombre.	
ELABORADO POR: AP	
ELABORADO POR: JZ	

**Auditoría de procesos**  
**Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.**  
**Fase de seguimiento**

**Indicador prometido seguridad y salud ocupacional**

<b>Nombre del indicador</b>	
ÍNDICE DE PERSONAL ATENDIDO POR ENFERMEDAD	
<b>¿Qué busca medir?</b>	
Mide el número de personas que fueron atendidas durante el periodo trabajado por casos de enfermedades y que no hayan representado accidentes graves para identificar posibles problemas.	
<b>Fórmula</b>	<b>¿Quién es el responsable de conseguir información?</b>
$\frac{\text{NÚMERO DE PERSONAL DE CAMPO ATENDIDO}}{\text{NÚMERO DE PERSONAL QUE LABORÓ EN CAMPO}} * 100$	Supervisor de SSA
<b>Periodo</b>	<b>¿Cada qué tiempo se presenta?</b>
Mensual	Reunión del comité paritario
<b>Estándar</b>	<b>¿Qué hacer si no se cumple el indicador?</b>
Este constituye el primer estándar para futuras auditorías de procesos que realice la empresa	Emprender una averiguación del porqué y dar soluciones al caso.
<b>Aplicación</b>	
$(264/640) * 100 = 41,25\%$	
<b>Interpretación</b>	
Indica que el 41,25% de los trabajadores que laboran en campo han sido atendidos por enfermedades.	
Propuesto por la autora	
ELABORADO POR: AP	
ELABORADO POR: JZ	

**Auditoría de procesos**  
**Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.**  
**Fase de seguimiento**

E2 4/9

**Indicador prometido seguridad y salud ocupacional**

<b>Nombre del indicador</b>	
ÍNDICE DE PERSONAL CAPACITADO	
<b>¿Qué busca medir?</b>	
Mide el número de personas que fueron atendidas durante el periodo trabajado por casos de enfermedades y que no hayan representado accidentes graves para identificar posibles problemas.	
<b>Fórmula</b>	<b>¿Quién es el responsable de conseguir información?</b>
$\frac{\text{EMPLEADOS CAPACITADOS}}{\text{TOTAL DE PERSONAL CAPACITADO}} \times 100$	Supervisor de SSA
<b>Periodo</b>	<b>¿Cada qué tiempo se presenta?</b>
Anual	Reunión del comité paritario
<b>Estándar</b>	<b>¿Qué hacer si no se cumple el indicador?</b>
Este constituye el primer estándar para futuras auditorías de procesos que realice la empresa	Emprender una averiguación del porqué y dar soluciones al caso.
<b>Aplicación</b>	
$(107/158) \times 100 = 67,72\%$	
<b>Interpretación</b>	
Indica que el 67,72% de los trabajadores han sido capacitados	
Propuesto por la autora	
ELABORADO POR: AP	
ELABORADO POR: JZ	

**Auditoría de procesos**  
**Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.**  
**Fase de seguimiento**

<b>Indicador prometido seguridad y salud ocupacional</b>	
<b>Nombre del indicador</b>	
REQUISITOS TÉCNICOS	
<b>¿Qué busca medir?</b>	
Mide en porcentaje el número de requisitos implementados frente al total de requisitos que deben ser implementados.	
<b>Fórmula</b>	<b>¿Quién es el responsable de conseguir información?</b>
NUMERO DE REQUISITOS TÉCNICOS LEGALES INTEGRADOS IMPLANTADOS /N TOTAL DE REQUISITOS TÉCNICOS LEGALES APLICABLES X 100	Supervisor de SSA
<b>Periodo</b>	<b>¿Cada qué tiempo se presenta?</b>
Trimestral	Reunión del comité paritario
<b>Estándar</b>	<b>¿Qué hacer si no se cumple el indicador?</b>
Este constituye el primer estándar para futuras auditorías de procesos que realice la empresa	Emprender una averiguación del porqué y dar soluciones al caso.
<b>Aplicación</b>	
$(7/10) * 100 = 70\%$	
<b>Interpretación</b>	
El resultado indica que el 70% de los requisitos legales técnicos fueron aplicados durante el año.	
Propuesto por la autora	
ELABORADO POR: AP	
ELABORADO POR: JZ	

**Auditoría de procesos**  
**Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.**

**Fase de seguimiento**

<b>Indicador prometido seguridad y salud ocupacional</b>	
<b>¿Nombre del indicador?</b>	
CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA SIMULACROS	
<b>¿Qué busca medir?</b>	
Mide en porcentaje el cumplimiento del cronograma establecido para simulacros en la empresa.	
<b>Fórmula</b>	<b>¿Quién es el responsable de conseguir información?</b>
NUMERO DE SIMULACROS REALIAZADOS / TOTAL DE SIMULACROS PROGRAMADOS X 100	Supervisor de SSA
<b>Periodo</b>	<b>¿Cada qué tiempo se presenta?</b>
Anual	Reunión del comité paritario
<b>Estándar</b>	<b>¿Qué hacer si no se cumple el indicador?</b>
Este constituye el primer estándar para futuras auditorías de procesos que realice la empresa	Emprender una averiguación del porqué y dar soluciones al caso.
<b>Aplicación</b>	
$(0/5) * 100 = 0\%$	
<b>Interpretación</b>	
No se ha realizado ningún tipo de simulacro durante el año.	
Propuesto por la autora	
ELABORADO POR: AP	
ELABORADO POR: JZ	

**Auditoría de procesos**  
**Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.**

E2 7/9

**Fase de seguimiento**

<b>Indicador prometido seguridad y salud ocupacional</b>	
<b>Nombre del indicador</b>	
CONDICIÓN DE UNIFORMES	
<b>¿Qué busca medir?</b>	
Mide en porcentaje el cumplimiento en cuanto al buen cuidado de los uniformes de la empresa que fueron entregados a sus empleados.	
<b>Fórmula</b>	<b>¿Quién es el responsable de conseguir información?</b>
# DE UNIFORMES ENTREGADOS EN BUEN ESTADO/ # TOTAL DE UNIFORMES ENTREGADO x 100	Supervisor de SSA
<b>Periodo</b>	<b>¿Cada qué tiempo se presenta?</b>
Anual	Reunión del comité paritario
<b>Estándar</b>	<b>¿Qué hacer si no se cumple el indicador?</b>
Este constituye el primer estándar para futuras auditorías de procesos que realice la empresa	Emprender una averiguación del porqué y dar soluciones al caso.
<b>Aplicación</b>	
(210/520)*100=40,38%	
<b>Interpretación</b>	
Tan solo el 40% de los uniformes fueron entregados en buen estado y sirven para darle uso nuevamente.	
Propuesta por la autora	
ELABORADO POR: AP	
ELABORADO POR: JZ	

**Auditoría de procesos**  
**Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.**  
**Fase de seguimiento**

<b>Indicador prometido seguridad y salud ocupacional</b>	
<b>Nombre del indicador</b>	
CRONOGRAMA DE MANTENIMIENTO	
<b>¿Qué busca medir?</b>	
Mide en porcentaje el cumplimiento en cuanto al mantenimiento preventivo y correctivo de los bienes propiedad de la empresa.	
<b>Fórmula</b>	<b>¿Quién es el responsable de conseguir información?</b>
# DE VECES QUE SE DIO MANTENIMIENTO A LOS BIENES DE LA EMPRESA/ TOTAL DE BIENES DE LA EMPRES. *100	Supervisor de SSA
<b>Periodo</b>	<b>¿Cada qué tiempo se presenta?</b>
Mensual	Reunión del comité paritario
<b>Estándar</b>	<b>¿Qué hacer si no se cumple el indicador?</b>
Este constituye el primer estándar para futuras auditorías de procesos que realice la empresa	Emprender una averiguación del porqué y dar soluciones al caso.
<b>Aplicación</b>	
(0/10)*100=0%	
<b>Interpretación</b>	
No se ha realizado mantenimientos de los bienes durante el periodo 2014.	
Propuesto por la autora	
ELABORADO POR: AP	
ELABORADO POR: JZ	

**Auditoría de procesos**  
**Empresa: ARB Ecuador Cía. Ltda.**

E2 9/9

**Fase de seguimiento**

<b>Indicador prometido seguridad y salud ocupacional</b>	
<b>Nombre del indicador</b>	
CUMPLIMIENTO PUNTUAL DE PAGOS	
<b>¿Qué busca medir?</b>	
Mide en porcentaje el cumplimiento en cuanto al pago puntual de obligaciones de remuneración en la empresa.	
<b>Fórmula</b>	<b>¿Quién es el responsable de conseguir información?</b>
# DE MESES EN LOS QUE SE PAGÓ A TIEMPO/ # TOTAL DE MESES TRABAJADOS EN EL AÑO *100	Supervisor de SSA
<b>Periodo</b>	<b>¿Cada qué tiempo se presenta?</b>
Trimestral	Reunión del comité paritario
<b>Estándar</b>	<b>Qué hacer si no se cumple el indicador</b>
Este constituye el primer estándar para futuras auditorías de procesos que realice la empresa	Emprender una averiguación del porqué y dar soluciones al caso.
<b>Aplicación</b>	
(6/12)*100=50%	
<b>Interpretación</b>	
Solo el 50% de las remuneraciones en el mes fueron canceladas a tiempo.	
Propuesto por la autora	
ELABORADO POR: AP	
ELABORADO POR: JZ	

## CONCLUSIONES

- Las empresas en constante crecimiento necesitan incrementar procesos que permitan que el giro del negocio fluya de forma eficiente y eficaz más aún cuando éstas deben sujetarse a una nueva normativa. Estos nuevos procesos deben ser evaluados para confirmar que se cumplen a cabalidad y para ello una auditoría de procesos es la mejor herramienta para corroborarlo. La Auditoría de Procesos como parte de la auditoría de Gestión permite verificar de forma externa el cumplimiento de los Procesos que tiene una empresa y visualizar la eficiencia y efectividad de los mismos.
- La auditoría de procesos tiene como finalidad informar a los interesados si sus procedimientos y actividades permiten integrar sus procesos de una forma efectiva y eficiente, optimizando los recursos y verificando que estos estén encaminados con los objetivos de la empresa. Por lo general en Ecuador, las empresas no suelen realizar este tipo de auditorías siendo una herramienta valiosa para detectar irregularidades de fondo que en una Auditoría Financiera no podría evidenciar pues esta solo concentra su evaluación en el aspecto contable.
- Una Auditoría de procesos debe ser realizada por profesionales expertos y especializados en temas de operatividad y en este caso con conocimientos sólidos sobre Seguridad y Salud Ocupacional pues la Normativa Legal se extiende a normas internacionales con temas claves para la seguridad de los colaboradores y la naturaleza. Con el estudio y conocimiento de estos temas se puede identificar procesos que sean indispensables para el correcto funcionamiento de la empresa y el cumplimiento correcto de las normas. Se debe considerar que los beneficios que se obtienen al invertir en la implementación de una auditoría de procesos son mayores al costo que esta representa, pues al detectar fallos en alguno de sus procesos podrían representar un ahorro de sus recursos.

## RECOMENDACIONES

- La auditoría de Procesos es una herramienta importante que debe ser aplicada en las empresas en crecimiento, se debe considerar que siempre que se visualiza los procedimientos que realiza una empresa de forma externa permite identificar posibles errores los cuales podrán ser corregidos o mejorados. A pesar de que una empresa pueda dar buenos resultados, esta podría optimizar aún más sus recursos y dar mejores resultados.
- Es recomendable que todo profesional que ejerza la auditoría esté en constante capacitación y autoeducación pues la normativa va cambiando con el tiempo ya sea por nuevas tendencias, temas políticos, necesidades, entre otras para lo cual debe estar al tanto para poder detectar y recomendar de manera adecuada a sus clientes.
- Se recomienda a la empresa seguir con las recomendaciones expuestas en el informe ya que todas ellas permitirán mejorar sus procedimientos y evitar futuros errores significativos para la empresa. La auditoría de procesos le permitirá además analizarlos resultados obtenidos y poder tomar decisiones acertadas a los procesos.

## GLOSARIO DE TERMINOS

- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: es el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de Seguridad y Salud en el trabajo y la forma de alcanzarlos.
- SAA: la política del Sistema de Gestión en Salud Ocupacional, Establece el compromiso de la organización con la identificación y prevención de los riesgos asociados con las instalaciones y el desarrollo de las actividades.
- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: es el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de Seguridad y Salud en el trabajo y la forma de alcanzarlos.
- Procura en Proyectos: describe los procesos requeridos para adquirir bienes y servicios (productos) desde fuera de la organización ejecutante del proyecto. La gestión de las adquisiciones del proyecto incluye los procesos de gestión del contrato y de control de cambios necesarios para administrar contratos u órdenes de compra emitidas por miembros autorizados del equipo del proyecto, también incluye la administración de cualquier contrato emitido por una organización externa (el comprador) que esté adquiriendo el proyecto a la organización ejecutante (el vendedor), y la administración de las obligaciones contractuales que corresponden al equipo del proyecto en virtud del contrato.
- Logística: es una función operativa que comprende todas las actividades y procesos necesarios para la administración estratégica del flujo y almacenamiento de materias primas y componentes, existencias en proceso y productos terminados; de tal manera, que éstos estén en la cantidad adecuada, en el lugar correcto y en el momento apropiado

- Mapas de Riesgo: consiste en una representación gráfica a través de símbolos de uso general o adoptados, indicando el nivel de exposición ya sea bajo, mediano o alto, de acuerdo a la información recopilada en archivos y los resultados de las mediciones de los factores de riesgos presentes, con el cual se facilita el control y seguimiento de los mismos, mediante la implantación de programas de prevención.
  
- Morbilidad: cantidad de personas que enferman en un lugar y un período de tiempo determinados en relación con el total de la población
  
- Soldadura oxiacetilénica: proceso de soldadura que utiliza el calor producido por una llama, obtenida por la combustión del gas acetileno con el oxígeno, para fundir bien sea el metal base y el de aportación si se emplea.

## LISTADO DE REFERENCIAS

- Albornoz, V. (27 de Octubre de 2013). *El Comercio: Opinión*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com.ec/opinion/terremoto-1987.html>
- ARB. (2014). *Historia de ARB*. Obtenido de ARB Subsidiary of Primoris Services Corporation Web Site: <http://www.arbinc.com/PageDisplay.asp?p1=9639>
- ARB Ecuador Cía Ltda. (2007). *Reglamento Interno de Trabajo*. Quito.
- ARB, Ecuador. (Mayo de 2012). Reglamento Interno de Seguridad y Salud. Quito, Ecuador.
- Arbe, E. (Mayo de 2012). Reglamento Interno de Seguridad y Salud. Quito, Ecuador.
- Arens, A., Elder, R., & Bearsley, M. (2007). *Auditoría de un enfoque integral*. México: Pearson Educación.
- Blanco, L. Y. (2013). *Auditoría Integral Normas y Procedimientos* (2da. Edición ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- BSI. (s.f.). *Bsi*. Obtenido de Gestión de calidad 9001: <http://www.bsigroup.com/es-ES/Gestion-de-Calidad-ISO-9001/Requisitos-de-la-norma-ISO-9001/>
- CEPYME. (s.f.). *Normas OHSAS*. Obtenido de [http://www.conectapyme.com/files/publica/OHSAS\\_Anexo\\_3.pdf](http://www.conectapyme.com/files/publica/OHSAS_Anexo_3.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Contraloría General del Estado. (2012). *Unidad de Auditoría Interna: Manual de Auditoría Gubernamental*. Obtenido de ESPE Universidad de las Fuerzas Armadas : <http://ai.espe.edu.ec/manual-de-auditoria-gubernamental/>
- Franklin Finkowsky, E. B. (2013). *Auditoría Administrativa. Evaluación y Diagnóstico Empresarial*. México: Pearson.
- Gallegos , D. (24 de Abril de 2014). *Noticias: El Ciudadano*. Obtenido de El Ciudadano: <http://www.elciudadano.gob.ec/petroamazonas-informa-que-esta-al-dia-en-el-pago-con-la-empresa-arb-documento/>
- Google. (Abril de 2015). *Google Maps*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/maps>
- IAASB. (2013). *Normas Internacionales de Auditoría*. Obtenido de <http://aobauditores.com/nias/nia320.pdf>
- Instituto de Investigaciones Contables de la Federación Nacional de Contadores Públicos del Ecuador. (2014). *NEA, Normas Ecuatorianas de Auditoría*. Obtenido de <http://www.icac.meh.es/NIAS/NIA%20330%20p%20def.pdf>
- ISO. (2014). *Norma: ISO 26000 Responsabilidad Social*. Obtenido de ISO 26000 Responsabilidad Social: <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>
- ISO. (2014). *Normas de sistema de gestión: ISO 9000*. Obtenido de ISO 9000 Web Site: [http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso\\_9000.htm](http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso_9000.htm)
- Ministerio de Relaciones Laborales. (s.f.). *MRL*. Obtenido de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/el-ministerio/>
- MRL, Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012). *Ministerio de Relaciones Laborales*. Obtenido de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Modelo-Reglamento-de-Seguridad-y-Salud.pdf>
- Organización Internacional para la Estandarización ISO . (2008). *ISO 9001 Sistemas de Gestión de Calidad*. Ginebra: Secretaría Central de ISO .

- Petroamazonas EP. (24 de Abril de 2014). *Contenido: El Ciudadano*. Obtenido de El ciudadano: <http://www.elciudadano.gob.ec/wp-content/uploads/2014/04/Bolet%C3%ADn-CPF-3.pdf>
- Pineda, A. (2012). *UNAH Auditoria de Sistemas de Información - Contaduría*. Obtenido de <http://auditoriadesistemasunah.blogspot.com/2012/04/pruebas-de-cumplimento-vs-pruebas.html>
- Ponce Talacón, H. (2006). *La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales*. Obtenido de Contribuciones a la economía: <http://www.eumed.net/ce/2006/hpt-FODA.htm>
- Vogel, M. (2012). *Tablero de Comando: El FODA Matematico es mas objetivo que el FODA tradicional*. Obtenido de Slideshare: <http://es.slideshare.net/tablerodecomando/el-foda-matematico-es-mas-objetivo-que-el-foda-tradicional-14194866>