



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TESIS DE GRADO

TÍTULO:

**“AUDITORÍA DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS
LÁCTEAS DE LA PARROQUIA TANICUCHI, CANTÓN
LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI ENTRE EL 01 DE
ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2010”**

Tesis presentada previa a la obtención del Título de: Ingeniería en
Contabilidad y Auditoría CPA

AUTOR:

Trávez Llano Rita Alexandra

DIRECTOR:

Dra. MCA. Hidalgo Achig Myrian del Rocío

Latacunga - Ecuador

Octubre - 2013

AUTORÍA

Los Criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **“AUDITORIA DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS LÁCTEAS DE LA PARROQUIA TANICUCHI, CANTÓN LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI ENTRE EL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2010”**, son de exclusiva responsabilidad del autor.

RITA ALEXANDRA TRÁVEZ LLANO
0502182488

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director de Tesis bajo el título:

“AUDITORIA DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS LÁCTEAS DE LA PARROQUIA TANICUCHI, CANTÓN LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI ENTRE EL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2010”, de la Señorita Rita Alexandra Trávez Llano, postulante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, considero que el presente proyecto cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a evaluación del Tribunal de Validación de Anteproyecto que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación

Latacunga, 16 de Julio del 2013

Dra. MSC. Myrian Hidalgo Achig

DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios:

Quien es el ser que me ha permitido estar con vida y compartir con todas aquellas personas que quiero y amo.

A mis padres:

Beatriz y Joaquinillo que han sido los pilares fundamentales en mi formación, han velado por mi bienestar y educación, me han dado fortaleza y entereza en momentos difíciles, depositando su entera confianza en cada reto planteado. Por ellos soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

A una persona especial que a compartido buenos y malos momentos a mi lado y darle mi mas sentido agradecimiento a Edwin que sin él no hubiera alcanzado mis metas y éxitos no solo en lo profesional sino también en lo personal gracias amor por todo.

A mi hermano:

Lisandro porque juntos hemos compartido las alegrías y tristezas propias de la juventud, por ser parte trascendental en mi vida y por ser el mejor de mis amigos

RITA ALEXANDRA TRÁVEZ LLANO

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a la Universidad Técnica de Cotopaxi que abrió sus puertas para alcanzar nuestros objetivos y metas propuestos.

De igual manera a todos quienes nos apoyaron en todo momento, de manera especial a nuestros Maestros, quienes supieron impartirnos sus conocimientos y crear en nosotros una actitud de superación; de manera especial a la Dra. MCA. Myrian del Rocío Hidalgo Achig, quien fue la persona que siempre me guio y apoyo en la realización del presente trabajo investigativo.

RITA ALEXANDRA TRÁVEZ LLANO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

LATACUNGA – ECUADOR

TEMA: “AUDITORIA DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS LÁCTEAS DE LA PARROQUIA TANICUCHI, CANTÓN LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI ENTRE EL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2010”

AUTORA:

Trávez Llano Rita Alexandra

RESUMEN

En una época llena de incertidumbre, restricciones y dificultades, caracterizada por la flexibilización laboral, la administración del talento humano se hace cada vez más compleja y desafiante y se hace necesario operar sobre el sistema de auditoría en gestión del talento humano.

La auditoría de Recursos Humanos consiste en el análisis de las políticas y prácticas del personal de una organización y evaluación de su funcionamiento actual, seguidos de sugerencias para su mejoramiento. El propósito principal de la auditoría es mostrar cómo funciona el programa, localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales a la organización

Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano, es a este factor a quien debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y buscando cumplir con las metas organizacionales.



TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

ACADEMIC UNIT OF ADMINISTRATIVE AND HUMANISTIC SCIENCES

LATACUNGA – ECUADOR

TOPIC: "AUDIT OF THE HUMAN TALENT IN THE MILKY COMPANIES OF THE PARISH TANICUCHI, CANTON LATACUNGA, OF THE PROVINCE OF COTOPAXI AMONG JANUARY 01 AT DECEMBER 31 THE 2010"

AUTHOR:

Trávez Llano Rita Alexandra

ABSTRACT

Nowadays, in a world characterized by global uncertainty, restrictions, difficulties and labor flexibility, Human Resources Management has become a complex and challenging subject. Consequently, It is necessary to work based on a Human Resources Management auditing system.

The audit of Human resources consists on the analysis of the politicians and practical of the personnel of an organization and evaluation of its current operation, followed by suggestions for its improvement. The main purpose of the audit is to show like the program works, locating practical and conditions that are harmful to the organization or that they are not compensating its cost or even practical and conditions that should be increase.

Each productive factor should work in an effective way in the achievement of the objectives that these changes bear; and it is here where you ends up carrying out the treatment of the human resource as human capital, it is to this factor to who should be considered of real importance to increase their capacities and to elevate their aptitudes to the such point in that it is as a factor able to be been worth for if same and to give him the best thing of if to their work, feeling according with what carries out and with like it is recognized.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<u>CONTENIDO</u>	Pág.
	Portada	i
	Autoría	ii
	Aval de la Directora de Tesis	iii
	Dedicatoria	iv
	Agradecimiento	v
	Resumen	vi
	Summary	vii
	Índice de Contenidos	viii
	Índice de Cuadros, Tablas y Gráficos	ix
	<u>CAPÍTULO I</u>	
1	Fundamentos Teórico	1
1.1	Antecedes o Marco Referencial	1
1.2	Categorías Fundamentales	2
1.3	Marco Teórico	3
1.3.1	Gestión Financiera y Administrativa	3
1.3.2	Empresa	4
1.3.2.1	Clasificación de Empresa	4
1.3.3	Control Interno	6
1.3.3.1	Clasificación del Control Interno	7
1.3.3.2	Componentes del Control Interno	8
1.3.4	Auditoría	9
1.3.4.1	Objetivos de la Auditoría	10
1.3.4.2	Alcance de la Auditoría	11
1.3.4.3	Normas de Auditoría	12
1.3.4.4	Clasificación de la Auditoría	13
1.3.5	Auditoría del Talento Humano	15
1.3.5.1	Objetivo de la Auditoría del Talento Humano	16
1.3.5.2	Beneficios de la Auditoría del Talento Humano	17
1.3.5.3	Metodología de la Auditoría del Talento Humano	18
1.3.5.3.1	Planificación y Programación	18
1.3.5.3.2	Fase de Ejecución	26
1.3.5.3.3	Fase del Informe	30
1.3.5.3.3.1	Comunicación de Resultados	31

1.3.5.3.3.2	Informe de Auditoría	31
1.3.5.3.3.3	El Informe de Auditoría debe cumplir una triple finalidad	32
1.3.5.3.3.4	Estructura del Informe	32
1.3.5.3.3.5	Elaboración y Entrega del Informe	33
<u>CAPÍTULO II</u>		
2	Análisis Situacional	34
2,1	Introducción	35
2,2	Reseña Histórica	36
2,3	Entrevista dirigida al Gerente General de la Empresa Láctea Abellito	37
2,4	Encuesta al personal Administrativo	39
2.4.1	Encuesta al personal operativo primario y secundario	52
2,5	Conclusiones y Recomendaciones	57
2.5.1	Conclusiones	57
2.5.2	Recomendaciones	58
<u>CAPÍTULO III</u>		
3	Propuesta de la Auditoría del Talento Humano en las Empresa Láctea Abellito	60
3.1	Introducción	60
3.2	Justificación	61
3.3	Objetivos	61
3.3.1	Objetivo General	61
3.3.2	Objetivos Específicos	62
3.4	Modelo de aplicación de la Auditoría del Talento Humano	63
3.5	Diseño de la Propuesta	64
3.5.1	Archivo de Planificación	65
3.5.2	Archivo Permanente	62
3.5.3	Archivo Corriente	106
4	Conclusiones y Recomendaciones	195
4.1	Conclusiones	195
4.2	Recomendaciones	196
5	Glosario de Términos	197
6	Bibliografía	199
6.1	Bibliografía Citada	199
6.2	Bibliografía Consultada	200

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS, CUADROS, FLUJOGRAMAS Y ANEXOS

	CONTENIDO	Pág.
	<u>GRÁFICOS</u>	
1.1	Categorías Fundamentales	2
1.2	Cadena de Valor	22
1.3	Identificación de Controles Claves	25
1.4	Evaluación del Control Interno	26
3.1	Modelo de la Auditoría de Talento Humano	69
3.3	Flujogramas	134
	<u>CUADRO</u>	
1.1	Diagnóstico para Evaluar la Empresa	22
	<u>TABLAS</u>	
1.1	Matriz de Evaluación de Riesgos	24
2.1	Distribución de Personal	36
	TABLAS Y GRÁFICOS ESTADÍSTICOS	
	Encuesta para el personal Administrativo	40
	Encuesta para el personal Operativo	48
	ANEXOS	
1	Certificado de cambio de domicilio	
2	Certificado de cumplimiento y obligaciones	
4	Avisos de Entrada del Personal	
5	Estado de Resultados	
6	Sueldos mes de octubre	
7	Formato de Requisición del Personal	
8	Documentos de Selección	
9	Formulario de Evaluación de desempeño	
10	Solicitud de Capacitación	

INTRODUCCIÓN

El objetivo de los departamentos de Recursos Humanos es ayudar a las personas y a las organizaciones a lograr sus metas. En el curso de su labor los departamentos de Recursos Humanos enfrentan numerosos desafíos que surgen de las demandas y expectativas de los empleados, de la organización y de la sociedad. Tanto en el ámbito nacional como internacional la administración de los Recursos Humanos enfrenta nuevos retos a causa de la creciente diversidad de la fuerza de trabajo y la globalización de la economía mundial. Los departamentos de administración de Recursos Humanos enfrentan también el considerable reto de los cambiantes entornos legales porque las nuevas condiciones fuerzan a muchos países latinoamericanos a proceder a una revisión fundamental de su legislación en materias laborales. Con este marco de referencia, el departamento de Recursos Humanos debe contribuir a que la empresa alcance sus metas, dentro de parámetros éticos y en una forma socialmente responsable.

La aplicación de la Auditoría del Talento Humano en las empresas se ha constituido en una herramienta indispensable debido a que el recurso humano esta considerado como el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda la organización y depende de esta para lograr el éxito de una empresa.

El trabajo investigativo permitió aplicar una Auditoría del Talento Humano en las Empresa Láctea ABELLITO S.A de la Parroquia Tanicuchi en el que establece

las evidencias encontradas y la emisión de juicios y criterios con la finalidad de mejorar el manejo del recurso humano dentro de la organización.

Enmarcados en este ámbito, se parte de un análisis, a través del cual se puedan identificar factores internos-externos que permitan estructurar instrumentos idóneos para una adecuada auditoría a los procesos de gestión humana de acuerdo a la naturaleza de cada empresa.

El presente trabajo investigativo se encuentra organizado en tres capítulos:

En el CAPÍTULO I se realiza una compilación de las bases teóricas fundamentales en el área de Recursos Humanos en una amplia cobertura para garantizar una base sólida que sustente la propuesta.

En el CAPÍTULO II se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de información de campo los mismos que se encuentran analizados e interpretados y en el cual se demuestra la respuesta a las preguntas científicas planteadas para la investigación.

En el CAPÍTULO III se refleja el diseño y desarrollo de la propuesta en la que se identifica una Auditoría de Talento Humano que abarca documentos y herramientas que se aplicarán en cada uno de los procesos de selección, capacitación, evaluación de desempeño del capital humano.