



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**VIII SEMINARIO DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA CPA**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE INGENIERO(A) EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA**

Tema:

**“EI CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA
RENTABILIDAD EN LA ESCUELA DE GASTRONOMIA
LESCOFFIER EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO
2010.”**

Autor: Alba del Carmen Guanina Yanzapanta

Tutora: Dra. Lorena Llerena Cepeda

AMBATO – ECUADOR

2011

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, SONNIA LORENA LLERENA CEPEDA, con C.C.1802412351 en mi calidad de Tutor del trabajo de Graduación sobre el tema “**EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA ESCUELA DE GASTRONOMÍA L'ESCOFFIER EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2010**”, desarrollado por Alba del Carmen Guanina Yanzapanta, estudiante del VIII Seminario de Graduación de la carrera de Contabilidad y Auditoría, considero que dicho Trabajo de Graduación reúne requisitos tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, modalidad Seminarios de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por la Comisión de Calificador designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 4 de agosto de 2011

EL TUTOR

.....
Dra. Sonia Lorena Llerena Cepeda

C.C. # 180241235-1

AUTORIA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Alba del Carmen Guanina Yanzapanta con C.C. # 1804004941, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el Trabajo de Graduación **“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA ESCUELA DE GASTRONOMÍA L’ESCOFFIER EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2010”**, es original, autentico y personal, en tal virtud la responsabilidad del contenido de Investigación, para efectos legales y académicos son de exclusiva responsabilidad del autora y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad Técnica de Ambato; por lo que autorizo a la Biblioteca de la Facultad de Contabilidad y Auditoría para que haga de esta tesis un documento disponible para su lectura y publicación según las Normas de la Universidad.

Ambato, 4 de agosto de 2011

AUTORA

.....

Srta. Alba del Carmen Guanina Yanzapanta

C.C. # 180400494-1

APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Trabajo de Graduación, sobre el tema: **“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA ESCUELA DE GASTRONOMÍA L’ESCOFFIER EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2010”** elaborado por ALBA DEL CARMEN GUANINA YANZAPANTA , estudiante del VIII Seminario de Graduación, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, 19 de octubre de 2011

Para constancia firma

.....

Dr. Joselito Naranjo

PROFESOR CALIFICADOR

.....

Dra. Carmen Barrera

PROFESOR CALIFICADOR

.....

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Con amor a mis PADRES, por su sacrificio y abnegación encaminaron mi vida por el camino del bien, brindándome su apoyo incondicional en el transcurso de mi vida estudiantil, a mis hermanas GABRIELA Y CAROLINA por ser la razón que mueven mi vida y me impulsan a ser mejor cada día.

Alba

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento sincero a Dios por darme la oportunidad de alcanzar esta meta.

A la Facultad de Contabilidad y Auditoría , a mis maestros que supieron transmitirme sus valiosos conocimientos, a la Escuela de Gastronomía L´escoffier ,a su propietario Chef Gerardo León que me abrió las puertas de la Institución para desarrollar la presente investigación.

INDICE

CONTENIDO	PÁGINA
Portada.....	i
Página de aprobación del tutor.....	ii
Página de autoría del trabajo de Graduación	iii
Página de aprobación del tribunal de grado.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
Resumen Ejecutivo.....	xii
Introducción.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	2
1.1. Tema	2
1.2. Planteamiento del problema	2
1.3. Justificación.....	9
1.4. Objetivos.....	10
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Antecedentes investigativos.....	12
2.2. Fundamentación filosófica.....	14
2.3. Fundamentación legal.....	15
2.4. Categorías fundamentales.....	18

CONTENIDO	PÁGINA
2.5. Hipótesis.....	30
2.6. Señalamiento de Variables.....	30
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO.....	31
3.1. Modalidad básica de la investigación.....	31
3.2. Nivel o Tipo de la Investigación.....	32
3.3. Población y muestra.....	33
3.4. Operacionalización de las variables.....	35
3.5. Plan de recolección de información.....	37
3.6. Procesamiento y análisis.....	38
CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	39
4.1/4.2 Análisis e Interpretación de Resultados.....	39
4.3 Verificación de la hipótesis.....	53
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1. Conclusiones.....	57

CONTENIDO	PÁGINA
5.2. Recomendaciones.....	57
CAPITULO VI LA PROPUESTA.....	59
6.1. Datos informativos.....	59
6.2. Antecedentes.....	60
6.3. Justificación.....	60
6.4. Objetivos.....	61
6.5. Análisis de Factibilidad.....	61
6.6. Fundamentación Científico – Técnico.....	62
6.7. Metodología modelo operativo.....	72
Cuestionarios de control interno.....	76
Evaluación global del sistema.....	15
Hoja de trabajo de valoración de riesgos y actividades.....	21
Carta de presentación.....	25
Informe COSO.....	26
Puntos de control.....	129
Conclusiones y recomendaciones.....	140
6.8 Administración de la propuesta.....	142
6.9. Evaluación.....	145
ANEXOS	
BIBLIOGRAFÍA	

INDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente.....	35
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente.....	36
Tabla 3 Plan de recolección de información.....	37
Tabla 4 Pregunta 1.....	40
Tabla 5 Pregunta 2.....	41
Tabla 6 Pregunta 3.....	42
Tabla 7 Pregunta 4.....	43
Tabla 8 Pregunta 5.....	44
Tabla 9 Pregunta 6.....	45
Tabla 10 Pregunta 7.....	46
Tabla 11 Pregunta 8.....	47
Tabla 12 Pregunta 9	48
Tabla 13 Pregunta 10.....	49
Tabla 14 Pregunta 11,.....	50
Tabla 15 pregunta 12.....	51
Tabla 16 Frecuencias observadas.....	52
Tabla 17 Frecuencias esperadas.....	53
Tabla 18 Cálculo Matemático.....	55
Tabla 19 Costo.....	59
Tabla 20 Plan de Acción.....	72

Tabla 21 Monitoreo de la propuesta.....	145
---	-----

INDICE DE FIGURAS

CONTENIDO	PÁGINA
Figura 1 Representación gráfica.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
Gráfico 1 Pregunta 1	40
Gráfico 2 Pregunta 2	41
Gráfico 3 Pregunta 3	42
Gráfico 4 Pregunta 4	43
Gráfico 5 Pregunta 5	44
Gráfico 6 Pregunta 6	45
Gráfico 7 Pregunta 7	46
Gráfico 8 Pregunta 8	47
Gráfico 9 Pregunta 9	48
Gráfico 10 Pregunta 10	49
Gráfico 11 Pregunta 11...	50
Gráfico 12 Pregunta 12.....	51
Gráfico 13 Organigrama Estructural.....	142

RESUMEN EJECUTIVO

El Control Interno es el eje primordial de las organizaciones, ya que beneficia a la administración de una entidad ayudando a lograr sus objetivos, encaminándola de forma ordenada al cumplimiento de metas. Por todo lo antes expuesto, la presente investigación fue desarrollada con el propósito de que la Escuela de Gastronomía L'escoffier dedicada a la formación en ciencias gastronómicas, mejore sus controles para la correcta administración de sus recursos humanos y materiales.

Esta investigación está compuesta por seis capítulos desarrollados de la siguiente manera:

En el capítulo I se formula el problema investigativo dentro del cual se expone el planteamiento del mismo, la justificación del porque se realiza la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos que se quiere lograr con este estudio.

En el capítulo II se encuentra el Marco Teórico en el que se describe los antecedentes investigativos, la fundamentación teórica en el que se detalla las dos variables el Control Interno y la Rentabilidad, así como la formulación de la hipótesis.

En el capítulo III se detalla la metodología con que se trabajó, la modalidad de la investigación, se aborda las variables independiente y dependiente, y se operacionalizan las mismas, además se establece la forma de recolección de la información.

En el capítulo IV se encuentra el Análisis e Interpretación de resultados; se recoge la información de la situación actual de la empresa, se analiza e interpreta los resultados, así como se comprueba o rechaza la hipótesis. En el capítulo V se aborda las Conclusiones y Recomendaciones establecidas a través de la interpretación de resultados.

En el capítulo VI se desarrolla la propuesta de solución planteada para el problema que atraviesa la empresa.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se fundamentó en el estudio de El Control Interno y su Incidencia en la Rentabilidad en la Escuela de Gastronomía L´escoffier.

Los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron las encuestas dirigidas al personal administrativo, así mismo se profundizó la investigación con la lectura de textos basados en el tema que aportaron dando mayor información.

Entre las principales conclusiones obtenidas con esta investigación podemos mencionar, que los procedimientos utilizados de control interno en la institución son deficientes , lo que ha conllevado inconvenientes en el normal desempeño de las labores del personal administrativo, puesto que no se han definido funciones, ni obligaciones.

Otra de las conclusiones importantes es que no hay un responsable en cuanto al monitoreo de las actividades y procesos, para el seguimiento y alcance de objetivos.

Siendo estas las principales razones por las que La Escuela de Gastronomía L´escoffier debe aplicar una evaluación de control interno para tomar medidas de corrección que conlleven al mejoramiento de los recursos económicos de la empresa.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. TEMA

“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA ESCUELA DE GASTRONOMIA L'ESCOFFIER EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2010”

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

Macro

En todas las actividades económicas por pequeñas que sean, necesitan controles que ayuden al correcto funcionamiento.

A nivel internacional las actividades gastronómicas son muy importantes por los servicios que brindan, por ello la aplicación de Auditoría que es una herramienta que ayudará a obtener y evaluar las evidencias relacionadas con la actividad económica, que ayudará a medir la rentabilidad alcanzada.

De igual manera la Contabilidad Financiera reflejará los resultados obtenidos facilitando la detección de errores en las transacciones.

Meso

En el Ecuador existen leyes y reglamentos que normalizan las actividades económicas tanto de personas naturales y jurídicas, por grandes o pequeñas que sean, están obligadas a tener un control contable.

Por ello la importancia de aplicar la Auditoría de Gestión, que ayudará a obtener el grado de eficiencia y eficacia en las operaciones, a su vez la implementación de Indicadores Financieros los que ayudaran a medir la capacidad económica de la empresa.

A pesar que el área de tutela Institucional en nuestro país se halla en niveles avanzados ya que por décadas se ha ido innovando con el aporte de nuestros profesionales que buscan implantar mejores mecanismos en procesos y gestión de calidad, es por ello la necesidad de Evaluar los procedimientos de Control Interno, sabiendo que el objetivo consiste en descubrir deficiencias o irregularidades en algunas de las partes de la empresa y apuntar sus probables remedios.

La finalidad es ayudar a la dirección a lograr la administración más eficaz. Su intención es examinar y valorar los métodos y desempeño en todas las áreas. Los factores de la evaluación abarcan el panorama económico, la adecuada utilización de personal y equipo y los sistemas de funcionamiento satisfactorios.

El Control Interno realiza estudios para determinar deficiencias causantes de dificultades, sean actuales o en potencia, las irregularidades, embotellamientos, descuidos, pérdidas innecesarias, actuaciones equivocadas, deficiente colaboración fricciones entre ejecutivos y una falta general de conocimientos o desdén de lo que es una buena organización.

Suele ocurrir a menudo que se produzcan pérdidas por prolongados espacios de tiempo, lo cual, a semejanza de las enfermedades crónicas, hace que vaya empeorando la situación debido a la falta de vigilancia.

Micro

L'escoffier es una escuela dedicada a la capacitación gastronómica, cocina, Coctelería, etiqueta y protocolo, su propietario es el señor Gerardo León León con el número de RUC : 0602698136001 por lo que se lo identifica como persona natural obligada a llevar contabilidad, la institución inicia sus actividades el dos de agosto de 2006 , empresa ubicada en la Ciudad de Ambato, en la Cdla. España, calles Cádiz y Vigo, tiempo en el cual ha venido brindado sus servicios de capacitación en el arte culinario.

Hoy en día alcanzado el primer lugar como institución gastronómica, gracias al esfuerzo de todos los colaboradores, siendo además reconocida a nivel internacional, lo que le permite capacitar profesionalmente en "Ciencias Gastronómicas", con autorización del ministerio de Educación, obteniendo la resolución Ministerial No. 4102.

La escuela está bajo la dirección General del Chef Gerardo León, posee áreas como la Legal, Contable, Relaciones Publicas, Administración, Secretaria, consejería, y en la parte formativa estudiantil área de cocina ,Coctelería, Pastelería y entre otras.

Posee una población estudiantil numerosa alrededor de 160 estudiantes por promoción, parte pedagógica se encuentra dividida en tres niveles con la duración de cinco meses cada uno, en los que los estudiantes

reciben formación en panadería, cocina fría, sanitación, cocina internacional, garnish, costos, repostería, , cocina industrial, etiqueta y protocolo.

La organización ha presentado inconvenientes es por eso que he visto la necesidad de realizar una Evaluación a los procedimientos de Control Interno, para encaminar a la empresa de mejor manera además de orientarla correctamente y elimine los inconvenientes que acarrea, se debe implantar un control interno para un adecuado proceso administrativo, que arroje información real y confiable para esto es necesario actualizar el proceso, acorde al modelo de gestión, de esta manera se evitaría tiempo y se evaluaría el desempeño del personal de la institución.

El Control Interno realiza estudios para determinar deficiencias causantes de dificultades, sean actuales o en potencia, las irregularidades, embotellamientos, descuidos, pérdidas innecesarias, actuaciones equivocadas, deficiente colaboración fricciones entre ejecutivos y una falta general de conocimientos o desdén de lo que es una buena organización.

Suele ocurrir a menudo que se produzcan pérdidas por prolongados espacios de tiempo, lo cual, a semejanza de las enfermedades crónicas, hace que vaya empeorando la situación debido a la falta de vigilancia.

1.2.2. Análisis crítico

ARBOL DE PROBLEMAS

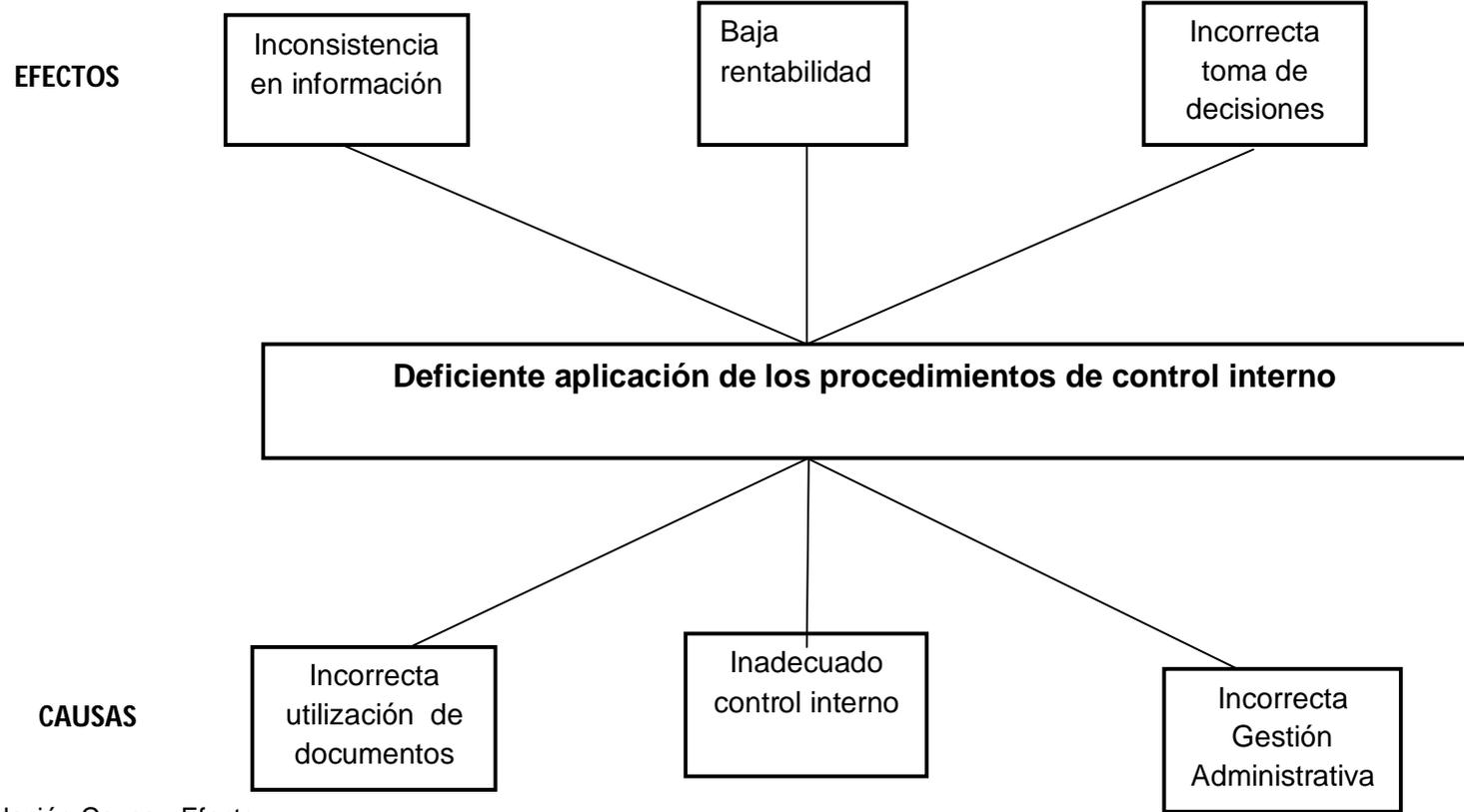


Grafico N.-1 Relación Causa - Efecto

Investigador: Alba Guanina

Luego de analizar el problema “Deficiente aplicación de los procedimientos de control interno y su impacto en la rentabilidad” se ve la necesidad la implantación y mantenimiento de un sistema de control interno con responsabilidad de la dirección de la entidad, este debe someterlo a una continua supervisión para determinar que funciona según está prescrito. Todo sistema de control interno tiene limitaciones. Siempre existe la posibilidad de que al aplicar procedimientos de control surjan errores por una mala comprensión de las instrucciones, errores de juicio, falta de atención personal, fallo humano, entre otros.

.

1.2.2. Prognosis

La evaluación a los procedimientos de control interno define las fortalezas y debilidades de la organización empresarial mediante una cuantificación de todos sus recursos; al no ejecutar correctamente estas guías se genera desorganización, carencia de confiabilidad en la información contable, líneas de decisiones erróneas y posteriormente a inconvenientes internos y legales.

Considerando que en un futuro no muy lejano, el no aplicar una Auditoría de Gestión o Evaluación de Control Interno puede desembocar en desacuerdos entre colaboradores y funcionarios, acarreando malestar entre las personas del departamento administrativo y de los estudiantes; además constituiría una carga pesada y molesta en perjuicio no solo a la organización sino además de quienes se benefician de los servicios que presta, tanto alumnos, como clientes, además sin descartar la posibilidad de que pueda llegar al cierre definitivo de la empresa debido a la disminución de la rentabilidad.

1.2.4 Formulación del problema

¿Es la deficiente aplicación de procedimientos de control interno la principal causa de la rentabilidad en el segundo semestre año 2010?

1.2.5 Preguntas Directrices de Investigación

- ¿Los procedimientos de control interno que se han aplicado son los adecuados?
- ¿La rentabilidad obtenida es la esperada?
- ¿Ayudará la evaluación del control interno a incrementar la rentabilidad en la Escuela de Gastronomía L'escoffier en el Segundo semestre del año 2010?

1.2.6 Delimitación del Problema

La investigación se encuentra enmarcada en la siguiente delimitación que contiene:

Campo: Contabilidad y Auditoría

Área: Auditoría de Gestión

Aspecto: Control Interno

Delimitación espacial: La investigación será llevada a cabo en Tungurahua Cantón Ambato- La Matriz - Calle: Cádiz N.- 58 Intersección: Vigo Referencia: Diagonal al Colegio Fausto Molina. Ciudadela: España Teléfono: 032844833.

Delimitación Temporal: Esta previsto realizar en trabajo de investigación en el segundo semestre del año 2010.

Unidades de Observación

- Director General
- Contador
- Secretaria ejecutiva
- Personal docente
- Alumnos

1.3. Justificación

La presente investigación se realiza sabiendo que hay la necesidad de evaluar los procedimientos de control Interno ya que no habido resultados favorables, así mismo se procederá analizar y comprender el plan de organización y todos los métodos y procedimientos cuya misión es la salvaguarda de los bienes activos y la fiabilidad delos registros contables.

Por tal razón es imprescindible contar con un control interno adecuado que regule y garantice el correcto cálculo de las diferentes obligaciones que tiene la empresa.

Todos los buenos sistemas de control interno tienen algunas características en común. Estas características se pueden llamar como una lista de verificación del control interno, que pueden ser utilizados para evaluar los procedimientos específicos de dinero en efectivo, compras, ventas, nómina, entre otros.

Al culminar con la investigación podremos contar con resultados que ayuden a encaminar de mejor manera a la organización y guiando a las bases a tomar decisiones adecuadas para el progreso de la empresa.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

- Analizar los procedimientos de Control Interno y su incidencia en la rentabilidad en la Escuela de Gastronomía L´escoffier en el segundo semestre del año 2010.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de aplicación de procedimientos del control interno la Escuela de Gastronomía L´escoffier para establecer la efectividad del sistema implando.
- Valorar los componentes de control interno e identificar los de mayor incidencia en la rentabilidad.

- Proponer la evaluación del control interno mediante la aplicación del Informe COSO para verificar el nivel de riesgo y confianza e identificar puntos de control.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Luego de haber realizado la indagación correspondiente y en base al tema planteado, el mismo no presenta estudios realizados anteriormente, encontrándose temas parecidos que mantienen alguna relación como se presenta a continuación:

Juana del Cisne Villacis (2005; 125; 126), “Control Interno para mejorar la toma de decisiones en la empresa municipal de agua potable y alcantarillado EMAPA 2005” manifiesta que el control interno ayuda a mejorar el ambiente económico así como el de gestión, proporcionando un estilo de vida empresarial de alta calidad y eficiencia.

El control interno constituye una herramienta de apoyo para la toma de decisiones de la alta dirección, tanto en instituciones públicas como privadas, cuyo propósito es que los objetivos planteados por la empresa se cumplan a cabalidad con las normas y reglamentos establecidos.”

Jackeline Alexandra Barclay Escobar (2005; 142) “Sistema de Control Interno como herramienta para la perfección en la toma de decisiones de al Industria PlasticaBrother’s” “El control interno es una parte del proceso administrativo, sin embargo no todo lo que la administración realiza es un elemento de control interno, así mismo muchas decisiones y acciones

que la administración. La administración es la encargada del establecimiento y vigilancia permanente del sistema de control interno.

El control interno es establecido por personal de la empresa por ello solo proporciona una seguridad razonable no absoluta de la consecución de los objetivos de la entidad.”

Mónica Domínguez (2008; 91;92),“El Sistema de Control Interno y su influencia en el sistema de Control Interno en la toma de decisiones gerenciales en la Cooperativa de Transportes Santa ” “La escasa preparación académica de los directivos, junto a la falta de un sistema de control interno y las inadecuadas decisiones adoptadas es la causa para que se obtengan resultados insatisfactorios, además influyendo directamente en la imagen ante los organismos de control que poco a poco se va deteriorando.”

Todo trabajo investigativo debe ser un aporte para el país es así que ha revisado en la Escuela Politécnica Nacional y se encontró la tesis realizada por las Srtas, **RamirezVelastegui, Mónica Raquel y Romero Perugachi, Gelen Gabriela**, con el tema “Mejora del ambiente de control interno de la organización en el área de TI utilizando el modelo COBIT” en la que mencionan “Debido a la necesidad de las organizaciones del país por mejorar el ambiente de control interno, y al incremento de automatización de procesos que maneja la información clave se ha visto necesario definir políticas y procedimientos que permitan conseguir el objetivo de administrar la información en un ambiente adecuado ...”

En conclusión se puede mencionar que control interno es un proceso, ejecutado por el personal de la entidad, diseñado para cumplir objetivos

específicos siendo su prioridad ayudar al correcto manejo de la empresa y ayudando a optimizar los recursos.

2.2. FUNDAMENTACION FILOSOFICA

Para realizar la investigación se hace necesario la asistencia un paradigma de investigación acorde a las necesidades por ello el Critico – Propositivo es el adecuado, según **Herrera E. Luis, Medina F. Arnaldo, naranjo L. Galo Tutoría de la investigación científica (2004)**

Paradigma critico-propositivo

La ruptura de la dependencia y transformación social requieren de alternativas coherentes en investigación; una de ellas es enfoque crítico-propositivo. Critico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprometidos con la lógica instrumental del poder; porque impugna las explicaciones reducidas a casualidad lineal.

Propositivo en cuanto la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

Este enfoque privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad. Busca la esencia de los mismos al analizarlos inmersos en una red de interrelaciones e interacciones, en la dinámica de las contradicciones que generan cambios cualitativos profundos.

La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento en comunidad de manera solidaria y equitativa, y por eso propicia la participación de los actores sociales en calidad de protagonistas durante todo el proceso de estudio.

La presente investigación se fundamenta en este paradigma ya que planteará alternativas de solución que encaminen a la empresa de mejor manera aplicando métodos adecuados que ayudaran alcanzar los objetivos propuestos.

2.3. FUNDAMENTACION LEGAL

Toda investigación debe tener un respaldo legal para su correcto desarrollo tal es así que está basada en las siguientes leyes, reglamentos, normas y resoluciones:

Tomamos como referencia al Art. 343 de la Constitución que se refiere a la educación que tenemos derecho los ecuatorianos:

Según la **Constitución de la República del Ecuador en su Art. N.- 343** dice:

El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende y funcionara de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

Se ve necesario tomar como referencia a la **NIA 6** que habla sobre el Control Interno y siendo este nuestro punto clave y punto de partida para la investigación ya que nos regiremos a sus parámetros y objetivos.

La Norma Internacional de Auditoria 6 NIA 400-499 Control Interno expresa que:

1. El propósito de esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) es establecer normas y proporcionar lineamientos para obtener una comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno y sobre el riesgo de auditoría y sus componentes: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección.

2. El auditor deberá obtener una comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno suficiente para planear la auditoría y desarrollar un enfoque de auditoría efectivo. El auditor debería usar juicio profesional para evaluar el riesgo de auditoría y diseñar los procedimientos de auditoría para asegurar que el riesgo se reduce a un nivel aceptablemente bajo.

3. "Riesgo de auditoría" significa el riesgo de que el auditor dé una opinión de auditoría inapropiada cuando los estados financieros están elaborados en forma errónea de una manera importante.

te. El riesgo de auditoría tiene tres componentes: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección.

4. "Riesgo inherente" es la susceptibilidad del saldo de una cuenta o clase de transacciones a una representación errónea que pudiera ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otras cuentas o clases, asumiendo que no hubo controles internos relacionados.

5. "Riesgo de control" es el riesgo de que una representación errónea que pudiera ocurrir en el saldo de cuenta o clase de transacciones y que pudiera ser de importancia relativa individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otros saldos o clases, no sea prevenido o detectado y corregido con oportunidad por los sistemas de contabilidad y de control interno.

6. "Riesgo de detección" es el riesgo de que los procedimientos sustantivos de un auditor no detecten una representación errónea que existe en un saldo de una cuenta o clase de transacciones que podría ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otros saldos o clases.

7. "Sistema de contabilidad" significa la serie de tareas y registros de una entidad por medio de las que se procesan las transacciones como un medio de mantener registros financieros. Dichos sistemas identifican, reúnen, analizan, calculan, clasifican, registran, resumen, e informan transacciones y otros eventos.

8. El término "Sistema de control interno" significa todas las políticas y procedimientos (controles internos) adoptados por la administración de una entidad para ayudar a lograr el objetivo de la administración de asegurar, tanto como sea factible, la conducción ordenada y eficiente de su negocio, incluyendo adhesión a las políticas de administración, la salvaguarda de activos, la prevención y detección de fraude y error, la precisión e integridad de los registros contables, y la oportuna preparación de información financiera confiable.

Dentro de la fundamentación legal de esta investigación se encuentra la Ley Orgánica Intercultural y su Art. 38 que trata sobre la formación que podemos acceder los ciudadanos y es por ello que como formadores en Gastronomía nos apoyamos en ella;

Según la **LEY ORGANICA DE EDUCACION INTERCULTURAL art .- 38 Educación escolarizado y no escolarizada** .- Educación no escolarizada brinda la oportunidad de formación y de desarrollo de los ciudadanos a lo

largo de la vida y esta relacionada con los currículos determinados para los niveles educativos. El sistema de homologación, acreditación de las personas que han recibido educación no escolarizada será determinado por la Autoridad Educativa Nacional en el respectivo Reglamento.

2.4. CATEGORIAS FUNDAMENTALES

2.4.1. Visión Dialéctica de conceptualización

2.4.1.1. Marco Conceptual de la variable independiente

Concepto de Auditoría

Según **Geópolis (2009,Internet)**.- La Auditoría puede definirse como:

«Un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y otros acontecimientos relacionados, cuyo fin consiste en determinar el grado de correspondencia del contenido informativo con las evidencias que le dieron origen, así como establecer si dichos informes se han elaborado observando los principios establecidos para el caso».

Auditoría de Gestión

- La auditoría de gestión es aquella que se realiza para evaluar el grado de eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos previstos por la organización y con los que se han

manejado los recursos.

La auditoría de gestión tiene como objetivos primordiales:

- *Evaluar los objetivos y planes organizacionales.
- *Vigilar la existencia de políticas adecuadas y su cumplimiento.
- *Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles.
- *Verificar la existencia de métodos adecuados de operación.
- *Comprobar la correcta utilización de los recursos.

En este tipo de auditoría, el desarrollo de un programa de trabajo depende de las circunstancias de cada empresa auditada.

Control Interno

Según el autor **Milton K. Maldonado en su libro Control interno para Administradores principiantes** define el Control Interno como:

El sistema de control interno es el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que adopta la administración de una entidad para ayudar al logro del objetivo administrativo de asegurar, en cuanto sea posible, la conducción ordenada y eficiente de su negocio, incluyendo a la adherencia a las políticas administrativas, la salvaguarda de activos, la prevención y detección de fraude y errores, la corrección de registros contables y la preparación oportuna de información financiera confiable.

Según el autor Samuel Mantilla define al control interno como:

Un proceso, efectuado por el consejo de la administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar una garantía razonable para el logro de los objetivos incluidos en las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones
- Confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas.

Complementan la definición algunos conceptos fundamentales:

- El control interno es un proceso, es decir un medio para alcanzar un fin y no un fin en sí mismo.
- Solo puede adoptar un grado de seguridad razonable, no la seguridad total, a la conducción.
- El control interno es ejecutado por personas, en cada nivel de la organización.
- El control interno es un conjunto de procesos debidamente estructurados que deben ser aplicados en todas las actividades de la organización con el fin de que su funcionamiento logre las metas y objetivos.

Importancia

Todas las empresas públicas, privadas y mixtas ya sean comerciales, industriales o financieras, deben contar con instrumentos de control, tales como un buen sistema de contabilidad, apoyado por un catalogo de cuentas

eficiente y practico, deben contar además con un sistema de control interno, aplicable a las transacciones y operaciones, informes y reportes de los estados financieros.

Objetivos

La implantación de un sistema de control interno en una entidad tiene como objetivos:

- Asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos definidos por la alta dirección.
- Coordinar las funciones y procedimientos para promover la eficiencia.
- Garantizar la emisión de información útil, confiable y oportuna.
- Salvaguardar los activos y prevenir el cometimiento de errores e irregularidades.
- Contribuir al cumplimiento de la misión y objetivo institucionales.
- Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y los registros.
- Garantizar que el sistema de control interno tenga sus propios mecanismos de verificación.
- Velar por los procesos de planeación y desarrollo organizacional de la institución.
- Aplicar medidas para la prevención de los riesgos.

- Minimizar y prevenir los riesgos.
- Detectar y corregir las desviaciones que se presenten en el desarrollo de las actividades institucionales.
- Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión institucional.

Elementos de Control Interno

Todas la organizaciones que estén bajo la responsabilidad de sus directivos deben establecer aspectos para aplicarlo al control interno como lo citamos a continuación:

- Definición de los objetivos, metas y formulación de planes operativos que sean necesarios.
- Definir políticas y procedimientos para la ejecución de los procesos.
- Delimitación precisa de la autoridad y los niveles de responsabilidad.
- Adopción de normas para la fácil utilización de los recursos.
- Establecer mecanismos que permitan a las organizaciones conocer las opiniones que tienen sus clientes sobre la gestión que desarrollan.
- Organización de métodos confiables para la evaluación de la gestión.
- Establecimiento de programas de capacitación y especialización de directivos y demás personal que existe en la organización.

2.4.1.1.7 Componentes

El control interno está compuesto por cinco componentes interrelacionados. Se derivan de la manera como la dirección orienta el negocio. Tales componentes son:

Ambiente de control

La esencia de cualquier de cualquier negocio es su gente – sus atributos. Individuales, incluyendo la integridad, los valores éticos y la competencia – y el ambiente en que ella opera. La gente es el otor que dirige a la entidad y el funcionamiento sobre el cual todas las cosas descansan.

Valoración de riesgos

La entidad debe ser consciente de los riesgos y enfrentarlos .debe señalar los objetivos, integrados con ventas, producción mercado finanzas y otras actividades de manera que opere concertadamente. También debe establecer mecanismos para identificar, analizar y administrar los riesgos relacionados.

Actividades de control

Se debe establecer y ejecutar políticas procedimientos para ayudar y asegurar que se está aplicando efectivamente las acciones identificadas por la administración como necesarias para manejar los riesgos en la consecución de los objetivos de la entidad.

Información y comunicación

Los sistemas de información y comunicación se interrelacionan. Ayudan ala personal de la entidad a capturar e intercambiar la información necesaria para conducir, administrar y controlar sus operaciones.

Monitoreo

Debe monitorearse el proceso total, y considerarse como necesario hacer modificaciones. De esta manera el sistema el sistema puede reaccionar dinámicamente, cambiando a medida que las condiciones lo justifiquen.

2.4.1.2. Marco Conceptual de la variable dependiente

Contabilidad financiera

Es la técnica mediante la cual se recolectan, se clasifican, se registran, y se informa de las operaciones cuantificables en dinero, realizadas por una entidad económica.

La función principal de la contabilidad financiera es llevar en forma histórica la vida económica de una empresa, los registros de cifras pasadas sirven para tomar decisiones que beneficien al presente u al futuro.

También proporciona estados financieros que son sujetos al análisis e interpretación, informando a los administradores, a terceras personas ya a oficinas gubernamentales del desarrollo de las operaciones de la empresa.

Características de la Contabilidad Financiera.

- Rendición de informes a terceras personas sobre el movimiento financiero de la empresa.
- Cubre la totalidad de las operaciones del negocio en forma sistemática, histórica y cronológica.
- Debe implantarse necesariamente en la compañía para informar oportunamente de los hechos desarrollados.
- Se utiliza de lenguaje en los negocios.

- Se basa en reglas, principios y procedimientos contables para el registro de las operaciones financieras de un negocio.
- Describe las operaciones en el engranaje analítico de la teneduría de libros por partida doble.

Indicadores Financieros.- Son relaciones entre magnitudes que forman parte de los estados financieros a fin de determinar tanto la situación financiera de la empresa como la calidad de las partidas que lo interrelacionan.

Los valores siempre son relativos ya que deben efectuarse comparaciones muchas veces.

Clasificación

Cuantitativos: Solo indican cantidades

Cualitativos: Indican además la calidad de las partidas

Corto plazo: partidas del circulante

Mediano y largo plazo: partidas no circulantes.

Rentabilidad

Según el autor **Antoine Franquet en su libro Estudios de Rentabilidad**, nos dice que: Estudiar la rentabilidad de una empresa, de una operación, de un producto, es comparar los resultados económicos obtenidos en un plano económico, con los esfuerzos ejecutados en el mismo plano para la creación de la empresa, realización de la operación y venta del producto

La rentabilidad se expresará en forma de informe, diferencia o índice que indique la medida en que el valor del esfuerzo realizado queda compensado con el resultado obtenido.

Así, la rentabilidad de un producto se define por el margen de beneficio que deja, diferencia entre el precio de venta y el precio de costo.

Índices de Rentabilidad.- Son aquellos indicadores financieros que sirven para medir la efectividad de la administración de la empresa para controlar los costos y los gastos y , de esta manera convertir ventas en utilidades.

Resultado.- El resultado es, evidentemente, el beneficio de la empresa. Pero hay que definir aún de que beneficio se trata. Si del beneficio bruto o del beneficio neto.

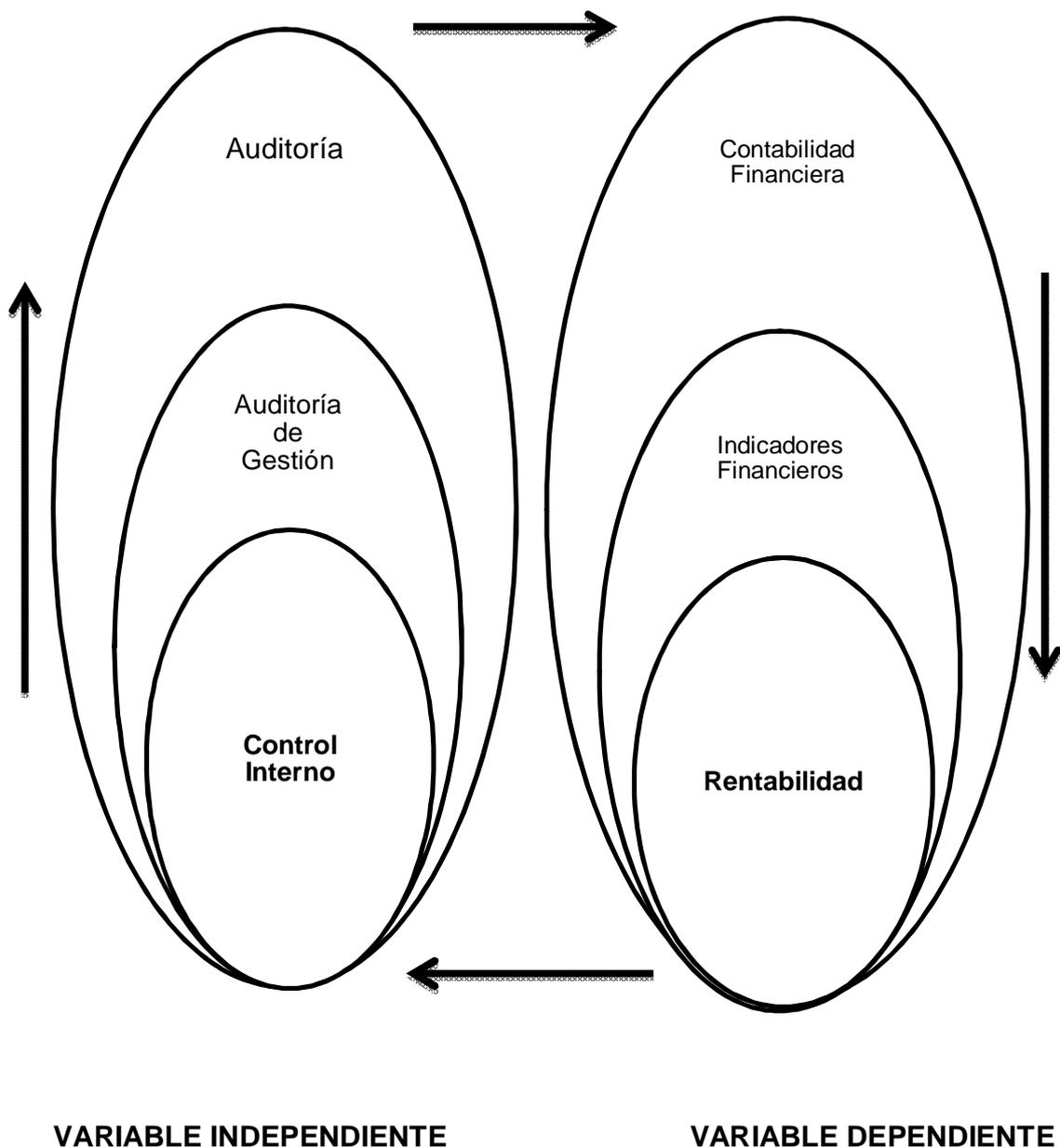
Capital empleado

El capital empleado puede medirse de dos formas:

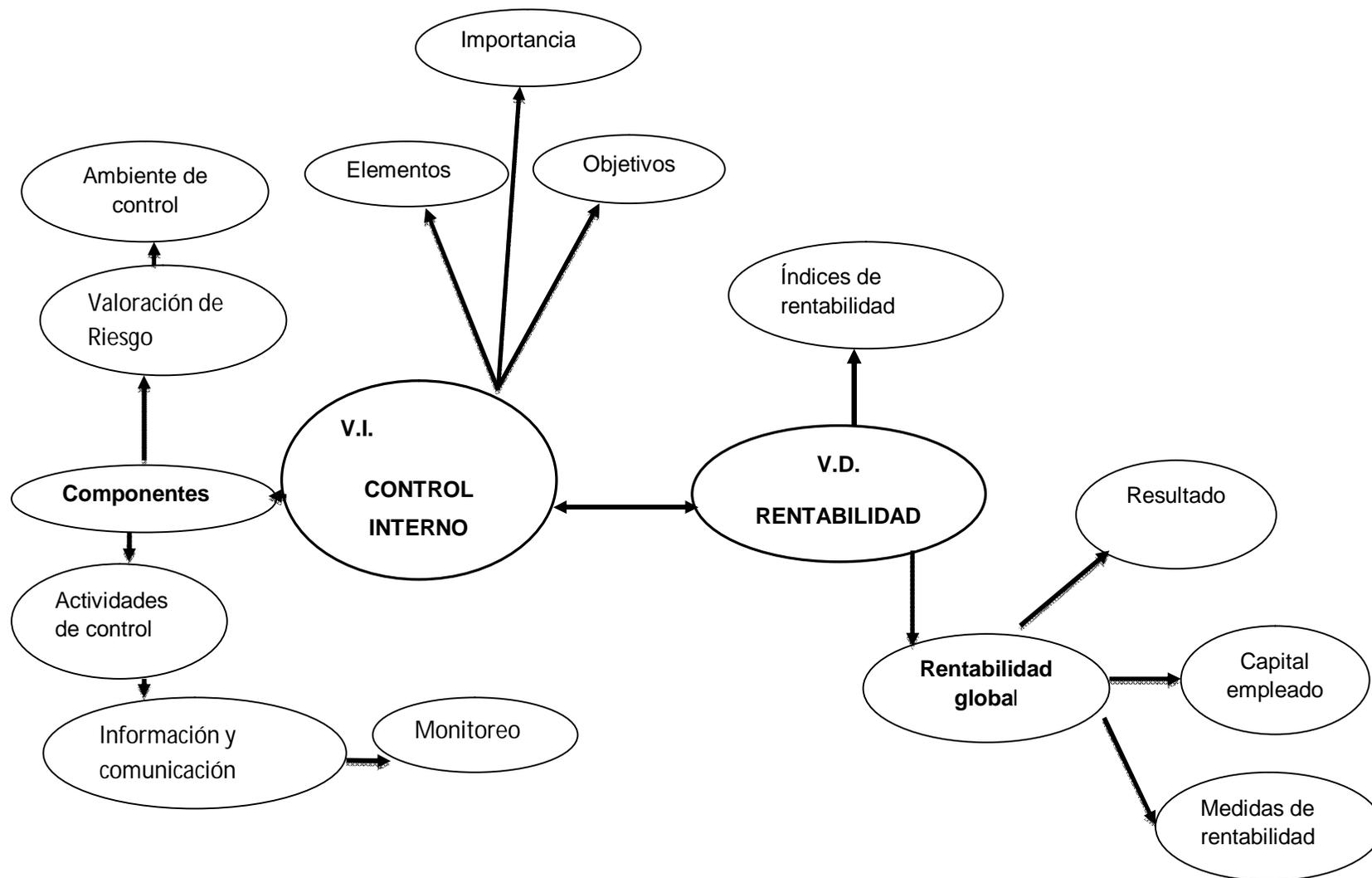
- Si nos colocamos bajo de un punto de vista del accionista, o del propietario, las sumas arriesgadas por él en la empresa son las que presentan este capital: el capital propio de la empresa lo mide;
- Por lo contrario, en el plano económico, el capital empleado por la empresa es el conjunto de todos sus bienes, que son utilizados por la empresa para la elaboración que fabrica, o de los servicios que presta. El instrumento de medida será entonces el conjunto del activo de la empresa, que algunas veces se denomina capital bruto.

2.4.2. Gráficos De Inclusión Interrelacionados

2.4.2.1. Súper - ordinación Conceptual.



2.4.2.2 Sub – ordinación conceptual



2.5 Hipótesis

El inadecuado control interno incide en la rentabilidad en la Escuela de Gastronomía L´escoffier en el segundo semestre del año 2010

2.6 Señalamiento se variables de hipótesis

Variable independiente: El control interno.

Variable dependiente: Rentabilidad

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 ENFOQUE

Para realizar la presente investigación se hace necesario la asistencia de la utilización de un paradigma de investigación que en este caso será el positivista ya que cumple con las características de ser una investigación es cualitativa.

3.2 MODALIDAD BASICA DE LA INFORMACION

Investigación de campo

Según **Víctor Hugo Abril Porras (2008:55)**, considera que la investigación de campo es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.

Para el desarrollo de esta investigación se visto la necesidad de acudir al lugar donde ocurren los hechos , es decir en la Escuela de Gastronomía L'escoffier , para recolectar la información con la ayuda de las diferentes técnicas como: observación, entrevista y encuesta , las mismas que serán ejecutadas a quienes intervienen de manera relevante dentro de la empresa con el fin de conocer los procedimientos que desempeñan cada una de las personas que prestan sus servicios en la institución .

Bibliográfica – documental

Según **Víctor Hugo Abril Porras (2008,55-56)**, considera que la investigación de bibliográfica, documental tiene el propósito de conocer , comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos(fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias)

Su aplicación sirve para la mejora del marco teórico donde se requerirá del apoyo de libros relacionados con el problema con el fin de conocer mas contribuciones científicas.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Descriptivo

El estudio descriptivo en la investigación permitirá describir las situaciones o eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinados fenómenos. Por tanto en la presente investigación se conocerá y especificará los aspectos que generan el problema.

En el desarrollo investigativo se describe las situaciones por las que la ausencia del control interno incide en la administración financiera.

Esta investigación utiliza como método la observación y según la intensidad con la que se aplique, determinará el nivel o profundidad de esta investigación

3.3.2 Asociación de variables

Este tipo de estudio tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre las variables en estudio, particularmente en la investigación se medirá la relación entre el control interno como variable independiente y rentabilidad como variable dependiente.

Esta investigación mide el grado de relación de dos fenómenos, porque el objetivo es evaluar las variaciones de comportamiento de una variable en virtud de variaciones de otra variable.

Se determina entonces que la correlación de la variable independiente como el control interno permitirá mejorar cada una de las actividades de la cooperativa generando eficiencia y eficacia y por ende la variable dependiente, administración financiera promoverá mayores beneficios a los socios.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

Decimos población al conjunto formado por todos los elementos o individuos que posean una serie de características previamente estipuladas.

Los individuos que componen una población pueden ser simples o colectivos.

El número de elementos que constituyen una población puede ser muy variable, pero ordinariamente es lo suficientemente grande para que no puedan ser examinados todos, por lo que se dice que esta compuesta por innumerables individuos, que es infinita, o que es ilimitada.

En la presente investigación la población a investigar comprenderá del Personal Administrativo, acción es de 50 personas

3.4.2. Muestra

Según **Arístides Calero Vinelo (1978; Internet)** La muestra debe obtener toda la información deseada para tener la posibilidad de extraerla, esto sólo se puede lograr con una buena selección de la muestra y un trabajo muy cuidadosos y de alta calidad en la recogida de los datos.

Es bueno señalar que en un momento una población puede ser muestra en una investigación y una muestra puede ser población, esto esta dado por el objetivo de la investigación,

El presente trabajo al mostrar un número relativamente pequeño en cuanto tiene que ver con la población; se consideró no necesario determinar una muestra; sino más bien el trabajar con todos y cada uno de sus integrantes necesarios para la operacionalización y el cumplimiento de las variables planteadas en la presente investigación.

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

$$n = \frac{(1.92)^2(0.5)(0.5)(0.5)}{(1.96)^2(0.5)(0.5) + 50(0.05)^2}$$

$$n = 44$$

3.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

3.5.1. Operacionalización de la variable independiente: Control Interno

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIZACIÓN	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
El Control Interno es un proceso efectuado en la entidad, diseñado para proporcionar seguridad razonable sobre la efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables	Ambiente de Control	Horas para supervisión	¿Cuántas horas se dedica a la supervisión de archivo?	Encuestas al personal Administrativo
	Evaluación del Riesgo	Riesgo inherente Riesgo de control Riesgo de detección	¿Se cumple a cabalidad los procesos establecidos?	
	Actividades de Control	Actividades realizadas al día Controles realizados al día	¿Existe un clima de confianza en el trabajo? ¿Se evalúa actividades realizadas al día?	
	Información y Comunicación	Operaciones realizadas eficientemente	¿Se emite informes diarios por área?	
	Monitoreo	Aéreas supervisadas/ Total de áreas examinadas	¿Existe una persona que realice controles frecuentes en los procesos?	

TABLA .- 1Elaborado por: Alba Guanina

3.5.2. Operacionalización de la variable dependiente: Rentabilidad

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION
<p>La rentabilidad se obtiene de un producto y/o servicio, y se define por el margen de beneficio que deja, diferencia entre el precio de venta y el precio de costo.</p>	RESULTADOS	Estructura organizativa	La rentabilidad obtenida es la esperada? ¿Se obtiene beneficios?	<p>Encuesta miembros del Concejo Administrativo, departamento de contabilidad, miembros del concejo académico y personal de atención al cliente. Observación documentos de la empresa.</p> <p>Encuesta miembros departamento de Contabilidad. Observación documentos de la empresa</p>
	CAPITAL EMPLEADO	Cumplir con fechas de pago	¿Se utilizan al máximo los bienes de la empresa?	
	MEDIDAS DE RENTABILIDAD	Reconocimientos de la operación	¿Las transacciones se describen con oportunidad y claridad de modo que se facilite su comprensión y su correcta contabilización?	

TABLA N.- 2 Elaborado por: Alba Guanina

3.6 Plan de Recolección de información

Para recolectar la información para la investigación se siguieron los siguientes pasos:

- Definición de los sujetos: Personas u objetos que van a ser investigados:
- Selección de las técnicas a emplearse en el proceso de recolección de la información:

El grupo investigador recabo información tanto de fuentes de información primarias como secundarias.

Fuentes de información primarias.- Se aplicó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario

Para lo cual se ha contestado las siguientes preguntas:

Tabla Nº 3 Plan de Recolección de Información

Preguntas Básicas	Explicación
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Personal Administrativo y Alumnos
3. ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4. ¿Quiénes?	Investigadores
5. ¿Cuándo?	Mes de julio de 2010
6. ¿Dónde?	Escuela de Gastronomía Léscoffier
7. ¿Cuántas veces?	1
8. ¿De qué técnicas?	Encuestas, Entrevistas
9. ¿Con que?	Cuestionario, Guión de entrevista
10. ¿En qué situación?	En horas laborables

Elaborado por: Alba Guanina

Fuentes de información secundarias. Se realizará investigación bibliográfica - documental de los diferentes documentos, libros, folletos, manuales, revistas, que contengan información con respecto al tema investigado.

3.7 Procesamiento y análisis

Los datos recogidos (datos en bruto) se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de la información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadros de a sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis)
- Estudio estadístico de los datos para presentación de resultados.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1/ 4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este punto se interpretará y analizará los resultados que se obtuvieron de las encuestas aplicadas en la Escuela de Gastronomía L´escoffier, en la que fueron destinadas a 50 personas ya que siendo una población pequeña se aplica a toda y no se considerara ningún tipo de muestreo; las mismas que serán tabuladas para luego graficarlos a cada uno de los casos.

Los gráficos estadísticos son construidos para cada pregunta y las interpretaciones emitidas están en base a la tabla de distribución de frecuencias y al gráfico elaborado.

Encuesta dirigida al personal Administrativo de la Escuela de Gastronomía L´escoffier

(Clientes internos / clientes externos)

PREGUNTA Nº 1

¿El reglamento de trabajo es presentado a usted?

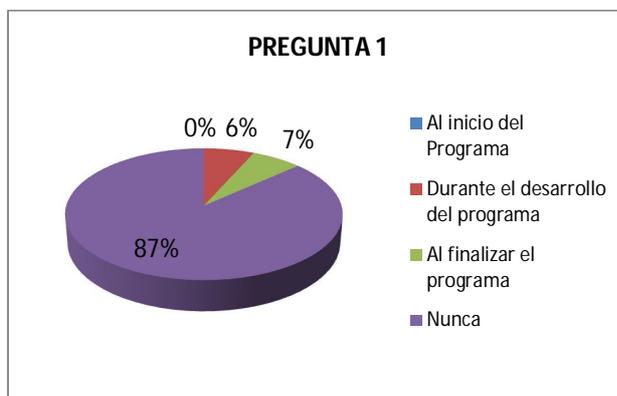
TABLA N° 4: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Al inicio del Programa	0	0
Durante el desarrollo del programa	1	7
Al finalizar el programa	1	7
Nunca	13	87
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L'escoffier

ELABORADO POR:Alba Guanina

GRAFICO N°1



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR: Alba Guanina

ANÁLISIS

El 87 % de la población afirma q nunca se les ha presentado el plan de trabajo, el 6% durante el desarrollo del programa, el 7% al finalizar el programa o la actividad.

INTERPRETACIÓN

La mayor aparte asegura q no se presenta el reglamento de trabajo, este es un gran inconveniente que presenta la organización ya que todos deben

estar al tanto de los objetivos de cada uno de los programas desde el inicio de cada actividad.

PREGUNTA N° 2

¿Las metas que debe cumplir en las actividades que ejecuta son dadas a conocer?

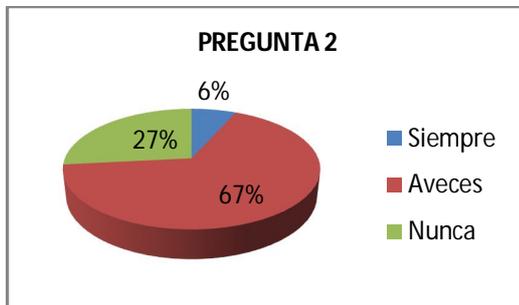
TABLA N° 5: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	1	6
Aveces	10	67
Nunca	4	27
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L'escoffier

ELABORADO POR: Alba Guanina

GRAFICO N°2



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR: Alba Guanina

ANALISIS

El 6% nos indica que siempre se dan a conocer las actividades que se ejecutan, el 67% nos dice que a veces se las controla, y el 27 % de la población encuestada nos hace saber que nunca se da un control a las metas.

INTERPRETACION

Siendo las metas uno de los factores más importantes del control interno se debe dar un tratamiento más minucioso, para que las actividades encaminadas a cumplirlas se las desarrolle de manera correcta para alcanzar los objetivos de la organización.

PREGUNTA Nº 3

¿Las responsabilidades y funciones de trabajo están debidamente delimitadas?

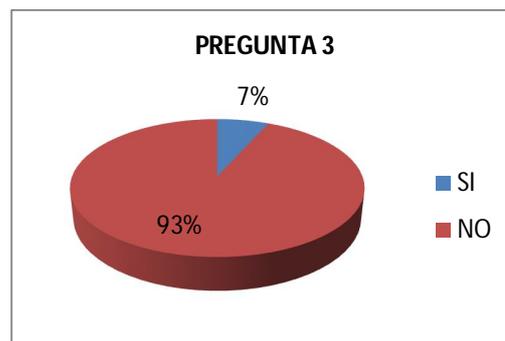
TABLA Nº 6: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	1	7
NO	14	93
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L'escoffier

ELABORADO POR: Alba Guanina

GRAFICO Nº3



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR: Alba Guanina

ANALISIS

El 93% de la población considerada para esta encuesta nos dice que no hay segregación de funciones y un 7 % por lo contrario nos menciona que si se aplica.

INTERPRETACIÓN

La segregación de responsabilidades y funciones es un punto muy importante que hay que considerar para la correcta aplicación del control interno, pues es un factor preponderante que permitirá la correcta planificación económica y financiera, y esta abraza la parte organizacional de la institución.

PREGUNTA Nº 4

¿Las reuniones o conversatorios que se realizan para monitorear los resultados obtenidos con lo planificado, se las hace?

TABLA Nº 7: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Semanalmente	0	0
Mensualmente	0	0
Anualmente	3	20
nunca	12	80
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L´escoffier

ELABORADO POR: Alba Guanina

GRAFICO N°4



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR: Alba Guanina

ANALISIS

Las reuniones según la información de la encuesta refleja que en el 80% no se realizan nunca, el 20% de forma anual.

INTERPRETACIÓN

Dentro de la planificación anual deben existir reuniones que ayuden a vigilar y controlar cada uno de los procesos que intervengan en el alcance de los objetivos, mas se ve reflejado que no se hacen reuniones de trabajo, dificultando el control en las respectivas áreas de la institución.

PREGUNTA N° 5

¿Se establecen reporte de actividades ejecutadas?

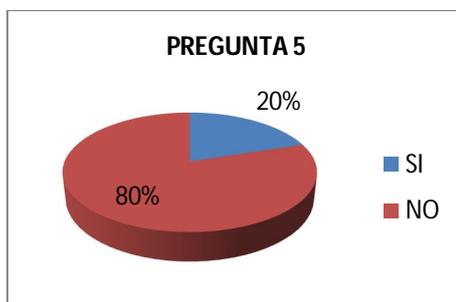
TABLA N° 8: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	3	20
NO	12	80
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L'escoffier

ELABORADO POR: Alba Guanina

GRAFICO N°5



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR: Alba Guanina

ANALISIS

Como respuesta a la pregunta tenemos que el 80% no se establece reporte de actividades ejecutadas, por lo contrario el 20% asegura que si.

INTERPRETACIÓN

Todas la áreas que intervienen en la institución deben generar reporte de actividades para así indagar el correcto o mal funcionamiento del personal que labora, buscando el mejoramiento continuo.

PREGUNTA N° 6

¿De qué manera considera usted que los controles internos de L'ESCOFFIER contribuyen a su crecimiento empresarial?

TABLA N° 9: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Excelente	3	20
Muy Buena	3	20
Buena	4	27
Regular	5	33
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L'escoffier

ELABORADO POR: Alba Guanina

GRAFICO N°6



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR: Alba Guanina

ANALISIS

El 20 % asegura q el control interno contribuye al crecimiento empresarial de manera excelente, de la misma forma el 20% nos indica que son muy buenos los controles. El 27% de en buena forma y el 33% regular.

INTERPRETACIÓN

El crecimiento empresarial es el factor más importante de toda organización, por ello la búsqueda de mecanismos que ayuden de mejor manera a enfocar los objetivos, para ello la correcta iniciación de la aplicación del los controles internos en todas las áreas, sean administrativas, financieras, académicas en todo lo que involucre la actividad base de la organización.

PREGUNTA N° 7

¿La evaluación al desempeño del personal de la Escuela se realiza?

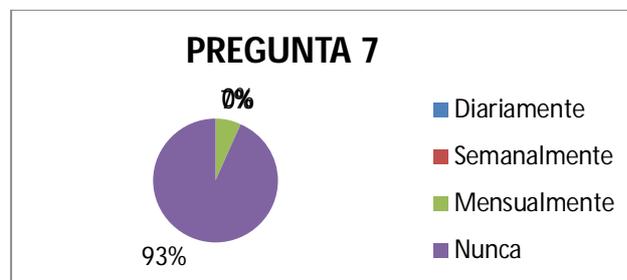
TABLA N° 10: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Diariamente	0	0
Semanalmente	0	0
Mensualmente	1	7
Nunca	14	93
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L´escoffier

ELABORADO POR: Alba Guanina

GRAFICO N°7



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR:Alba Guanina

ANALISIS

El 93% nos indica que nunca se realiza la debida evaluación al personal tanto docente, como administrativo, mientras el 7 % asegura lo contrario.

INTERPRETACIÓN

El personal que labora dentro de la escuela de cocina, desde el eje principal que es el Gerente hasta el nivel del personal del servicio deben ser sometidos a evaluaciones que permitan contribuir a la mejora en los servicios que brinda, por ellos la implantación del Control Interno para mejorar este agravante.

PREGUNTA N° 8

¿Según su criterio en los últimos 2 años, la institución ha tenido un crecimiento económico?

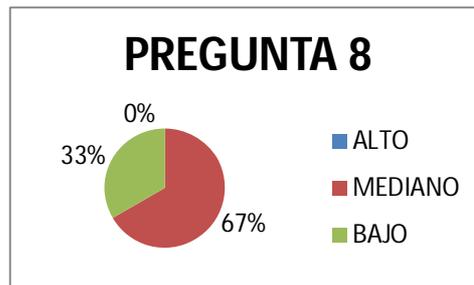
TABLA N° 11: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	0	0
MEDIANO	10	66,67
BAJO	5	33
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L´escoffier

ELABORADO POR:Alba Guanina

GRAFICO N°8



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR:Alba Guanina

ANALISIS

El 67 % asegura que habido un crecimiento en los últimos dos años que refleja un mediano incremento, mas el 33% asevera que el crecimiento ha sido bajo.

INTERPRETACIÓN

El crecimiento económico en el factor que mueve y por el que lucha cada organización, para mantenerse e incrementar sus utilidades, por ello la obligación de introducir procedimientos que ayuden a obtener mayor rentabilidad, el control interno posee armas de aplicación.

PREGUNTA N° 9

¿La búsqueda de herramientas para mejorar la rentabilidad de L'ESCOFFIER, es?

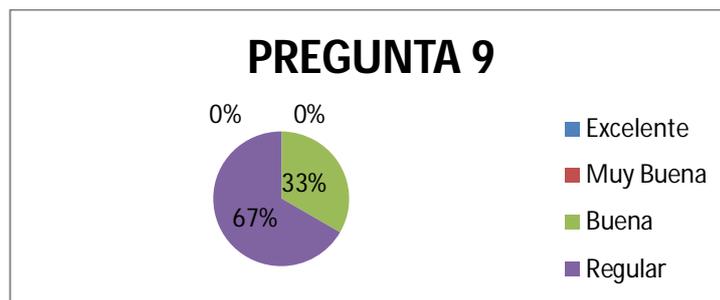
TABLA N° 12: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Excelente	0	0
Muy Buena	0	0
Buena	5	33
Regular	10	67
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L'escoffier

ELABORADO POR:Alba Guanina

GRAFICO N°9



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR:Alba Guanina

ANALISIS

El 33% nos indica que la búsqueda de herramientas para mejorar la rentabilidad es buena, y el 67% nos indica que es regular.

INTERPRETACIÓN

Como herramienta primordial para alcanzar mejor rentabilidad es la correcta organización institucional, y un adecuado uso de los recursos económicos

estableciendo índices financieros que ayuden a determinar la realidad económica de la empresa.

PREGUNTA Nº 10

¿Cree usted que al finalizar un periodo L´ESCOFFIER obtiene la rentabilidad planificada?

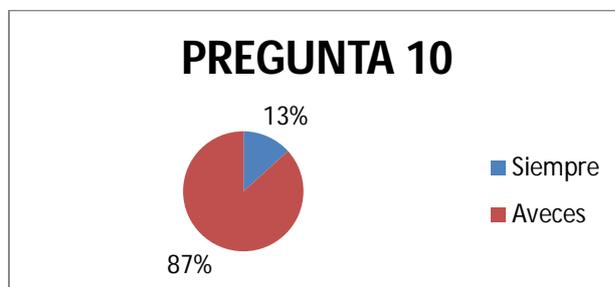
TABLA Nº 13: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	2	13
Aveces	13	87
TOTAL	15	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L´escoffier

ELABORADO POR:Alba Guanina

GRAFICO Nº10



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR:Alba Guanina

ANALISIS

El 13% nos indica que siempre hay rentabilidad, y el 87% indica que a veces existe rentabilidad luego de finalizado los niveles de enseñanza.

INTERPRETACION

La empresa cuenta con un control presupuestario es decir que parte del disponible está destinado para las compras por lo que se debería tener en cuenta cuanto comprar acorde a la producción en este caso por el servicio, para evitar compra innecesaria que afecte a la liquidez de la empresa y obviamente se obtenga la rentabilidad apropiada siempre.

PREGUNTA Nº 11

¿En qué nivel la institución está en capacidad de asimilar un nuevo modelo de control interno ?

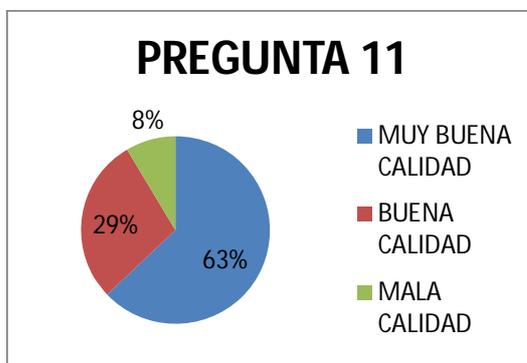
TABLA Nº 14: Cuadro de Resultados

.ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	22	63
MEDIO	10	29
BAJO	3	8
TOTAL	35	100,00

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía L´escoffier

ELABORADO POR:Alba Guanina

GRAFICO Nº11



FUENTE: Encuesta aplicada

ANALISIS

El 63% de la población encuestada nos indica que los productos y servicios de L´escoffier son de muy buena calidad, el 29% de buena calidad y el 8% de mala calidad.

INTERPRETACIÓN

Los productos y servicios deben ser atendidos, estudiados, y mejorados constantemente ya que son la razón principal de la existencia de la organización, de ello depende la rentabilidad que queremos alcanzar.

PREGUNTA Nº 12

¿Considera que los precios que ofertan en la empresa son?

TABLA Nº 15: Cuadro de Resultados

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Altos	12	34
Normales	20	57
Bajos	3	9
TOTAL	35	100

FUENTE: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Gastronomía
L´escoffier

ELABORADO POR: Alba Guanina

GRAFICO N°12



FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORADO POR: Alba Guanina

ANALISIS

El 34% asegura que los precios de L'escoffier son altos. El 57% normal, y el 9% son bajos.

INTERPRETACIÓN

Este indicador es clave para poder manejarnos ante la competencia, debemos dar un buen servicio a un costo moderado para obtener una rentabilidad representativa, para esto la aplicación de controles que ayuden la mejor aplicación de los recursos económicos.

4.2.1 Tablas de Frecuencias

4.2.1.1 Frecuencias Observadas.

Pregunta:

¿De qué manera considera usted que los controles internos de L'ESCOFFIER contribuyen a su crecimiento empresarial?

TABLA.Nº 16 Frecuencias Observadas

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS				TOTAL
	EXCELENTE	MUY BUENA	BUENA	REGULAR	
CLIENTES INTERNOS	3	3	4	5	15
CLIENTES EXTERNOS	1	4	5	25	35
TOTAL	4	7	9	30	50

FUENTE: Encuesta aplicada a clientes internos y externo Escuela de Gastronomía L'escoffier . (Mayo 2011)

ELABORADO POR: Alba Guanina

4.2.1.2 Frecuencias Esperada

TABLA.Nº17 Frecuencias Esperada

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS				TOTAL
	EXCELENTE	MUY BUENA	BUENA	REGULAR	
CLIENTES INTERNOS	1	2	3	9	15
CLIENTES EXTERNOS	3	5	6	21	35
TOTAL	4	7	9	30	50

FUENTE: Encuesta aplicada a clientes internos y externo Escuela de Gastronomía L'escoffier . (Mayo 2011)

4.3. Formulación de la hipótesis.

La hipótesis estudiada es confirmada o invalidada estadísticamente partiendo de las observaciones de una muestra sobre la cual se toma la respectiva decisión.

Modelo Lógico

H₀ = El control interno **NO** influye en la rentabilidad de la Escuela de Gastronomía L'ESCOFFIER en el segundo semestre del año 2010.

H₁ = El control interno **SI** influye en la rentabilidad de la Escuela de Gastronomía L'ESCOFFIER en el segundo semestre del año 2010.

4.2.3 Elección de la Prueba Estadística.

Para la verificación de la hipótesis del presente trabajo se utilizó la prueba del Chi Cuadrado, cuya fórmula es:

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Datos Observados

E = Datos Esperados

$$gl = (f-1)(c-1)$$

f= filas

c= columnas

4.2.4 Nivel de significación

.

La presente investigación tuvo un nivel de significación del 5%, es decir 0,05 para realizar la comprobación de la hipótesis.

4.2.5 Distribución muestral

$$\text{Grados de libertad } Gf = (f - 1) (c - 1)$$

$$Gf = (2 - 1) ((4 - 1)$$

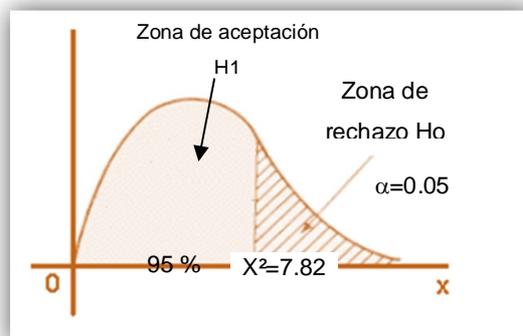
$$Gf = (1) (3)$$

Gf = 3

En este caso se tiene 3 grados de libertad y un nivel de significancia de 5%, el valor en la tabla de Chi cuadrado es igual a 7,82.

4.2.6 Zona de rechazo

FIGURA N°1.- Zona de rechazo



4.2.7 Cálculo Matemático

TABLA N.- 18

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

	O	E	O - E	(O - E) ²	$\frac{(O - E)^2}{E}$
CLIENTES INTERNOS / EXCELENTE	3	1	2	3	2,70
CLIENTES INTERNOS / MUY BUENA	3	2	1	1	0,39
CLIENTES INTERNOS / BUENA	4	3	1	2	0,63
CLIENTES INTERNOS / REGULAR	5	9	-4	16	1,78
CLIENTES EXTERNOS / EXCELENTE	1	3	-2	3	1,16
CLIENTES EXTERNOS / MUY BUENA	4	5	-1	1	0,17
CLIENTES EXTERNOS / BUENA	5	6	-1	2	0,27
CLIENTES EXTERNOS / REGULAR	25	21	4	16	0,76
	50	50		X² =	7,86

4.2.8 Decisión y conclusión

Si X^2 calculado $\geq X^2$, se rechaza la hipótesis nula (Ho)

7.86 > 7.82 por lo que se rechaza Ho i se acepta H1

Entonces:

Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que señala que el Control Interno inciden en la rentabilidad de la Escuela de Gastronomía L'ESCOFFIER en el Segundo Semestre del año 2010.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego de realizar la investigación referente a: **El Control Interno y su incidencia en la Rentabilidad en la Escuela de Gastronomía L'escoffier en el Segundo Semestre del Año 2010**, procesando todos los datos utilizando varios instrumentos estadísticos; podemos emitir las siguientes conclusiones importantes y relevantes.

- No hay control interno que permita tener una adecuada segregación de funciones.
- La rentabilidad obtenida no es la esperada,
- Los objetivos propuestos tampoco se pueden alcanzar debido a la inadecuada aplicación del control interno dentro de la escuela.
- El control interno aplicado no identifica riesgos.
- No hay un responsable para monitorear los proceso y actividades.

5.2 Recomendaciones

Después de las conclusiones emitidas anteriormente podemos mencionar las recomendaciones correspondientes:

- Identificar procesos y actividades de control interno.
- Aplicar herramientas de evaluación de control interno.

- Medir niveles de confianza y de riesgo de las actividades de la institución.
- Diagnosticar el rendimiento económico mediante índices de rentabilidad
- Aplicar el Informe COSO para la evaluación del control interno.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA

6.1. Datos Informativos

Título

Evaluación de Control Interno mediante el INFORME COSO para incrementar la rentabilidad en la Escuela de Gastronomía L´escoffier.

Institución Ejecutora

Escuela de Gastronomía L´escoffier

Beneficiarios

Gerente, personal Administrativo, Docentes, estudiantes.

Ubicación

Provincia : Tungurahua

Cantón : Ambato

Parroquia : La Matriz

Cdla. : España

Calle : Cádiz y Vigo

Tiempo Estimado para la Ejecución

Inicio: Enero 2011 Fin: Julio 2011

Equipo Técnico Responsable

Investigadora – Gerente

TABLA N.-19 Costo

RUBRO	TOTAL
Propuesta	638.00
TOTAL	\$ 638.00

Elaborado por: Alba Guanina

6.2. Antecedentes de la Propuesta

El Control Interno anteriormente estuvo considerado como una simple verificación interna, de tal forma que los contadores y empresarios destinaban la mayoría de su tiempo, verificando aspectos contables, con el fin de reducir al máximo los errores e irregularidades.

Actualmente el Control Interno es un elemento fundamental y básico en todas las empresas, para dirigir y controlar las operaciones financieras y administrativas.

Los nuevos modelos desarrollados en el campo del control interno, permiten un nuevo enfoque, con una amplia concepción sobre la empresa , involucrando de manera directa a la dirección, gerentes y personal administrativo de las empresas

6.3. Justificación

El aplicar control interno en la empresa es primordial para el correcto desarrollo de actividades y del desempeño del personal del organismo.

Será de gran utilidad en vista de que generará un mejoramiento continuo, iniciando por el marco ambiental, objetivos, riesgos, controles y finalizando en el monitoreo; obteniendo así resultados favorables, en el grado de cumplimiento de objetivos, controles y políticas establecidas en la empresa en cada área.

La importancia del análisis de la rentabilidad viene determinada porque, aun partiendo de la multiplicidad de objetivos a que se enfrenta una empresa, basados unos en la rentabilidad o beneficio, otros en el crecimiento, la estabilidad e incluso en el servicio a la colectividad, en todo análisis empresarial el centro de la discusión tiende a situarse en la polaridad entre

rentabilidad y seguridad o solvencia como variables fundamentales de toda actividad económica.

6.4. Objetivos

6.4.1 Objetivo General

Contribuir al progreso de la ESCUELA DE GASTRONOMÍA L'ESCOFFIER, mediante la aplicación del Informe COSO para evaluar el control interno con el objeto de mejorar sus recursos económicos.

6.4.2 Objetivos Específicos

- Analizar el Ambiente de Control empleado en la institución para determinar la filosofía de la dirección.
- Aplicar Evaluación de Riesgo a los resultados obtenidos en cada componente de Control interno para identificar puntos de control.
- Definir las Actividades de Control aplicadas en la Escuela para el cumplimiento de políticas y procedimientos.
- Informar y comunicar a todos los niveles de la organización los resultados obtenidos para que se tomen los correctivos y se definan responsabilidades.
- Examinar y monitorear el sistema de control interno; así como determinar el alcance de la evaluación de riesgo para excluir errores.

6.5. Factibilidad

La aplicación de la propuesta es viable ya que se cuenta con el apoyo y colaboración de los directivos y personal administrativo quienes consideran importante la evaluación del control interno.

El Informe COSO está diseñado con la finalidad de ayudar a la Dirección General en el mejoramiento de los sistemas y procesos de la entidad, así como también para proporcionar información confiable, con la aplicación de herramientas de evaluación que permitan cumplir con un análisis de los cinco componentes del Control Interno.

La aplicación de éste método ayudará a la mejora de las operaciones , y lo primordial en el caso de la Escuela de Gastronomía L´escoffier el servicio que presta.

Es viable ya que cuento con los recursos económicos necesarios para el correcto desarrollo de esta investigación, así también con el apoyo de los Directivos de la institución.

6.6. Fundamentación Científico- Técnica

6.6.1. COSO (Comitee of Sponsoring Organizations)

Es un proceso, efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones
- Fiabilidad de la información financiera
- Cumplimiento de leyes y normas que sean aplicables

6.6.1.1. COMPONENTES DEL COSO

- AMBIENTE DE CONTROL

- EVALUACION DE LOS RIESGOS
- ACTIVIDADES DE CONTROL
- INFORMACION Y COMUNICACION
- MONITOREO

6.6.1.1.1 AMBIENTE DE CONTROL

El entorno o ambiente de control es el conjunto de circunstancias y conductas que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del Control Interno.

El ambiente de control es, fundamentalmente, consecuencia de la actitud asumida por la alta dirección, y por consiguiente por el resto de la organización, con relación a la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades y resultados.

Determina las pautas de comportamientos en la organización e influye en el nivel de concientización del personal respecto del control. No obstante su trascendencia radica en que como conjunción de medios, operadores y reglas previamente definidas, traduce la influencia de varios factores en el establecimiento, fortalecimiento, o debilidades de políticas y procedimientos en una organización.

- Factores del Ambiente de Control
- Los Principales factores de control son:
 - Integridad y valores éticos.
 - Competencia profesional.
 - Filosofía y estilo de dirección.

- Estructura organizativa.
- Asignación de autoridad y responsabilidad.
- Políticas y procedimientos de Recursos Humanos.

Integridad y valores éticos

La Dirección ha de transmitir el mensaje de que la integridad y los valores éticos no pueden, bajo ninguna circunstancia, ser contravenidos. Los empleados deben captar y entender ese mensaje. La dirección ha de demostrar continuamente, mediante sus mensajes y su comportamiento, un compromiso con los valores éticos.

Los valores éticos fomentan la buena reputación de una entidad. Tales valores deben enmarcar la conducta de los funcionarios y empleados, orientando su integridad y compromiso personal hacia la organización.

Para afianzar la reputación no basta el mero respeto a la ley, es decir, la eficacia de un sistema de control no puede estar por encima de la moral y la integridad de las personas que administran y supervisan estos controles, ya que estos valores constituyen la base de toda la estructura de control.

Competencia Profesional

La dirección ha de especificar el nivel de competencia profesional requerido para trabajos concretos y traducir los niveles requeridos de competencia en conocimientos y habilidades imprescindibles.

En una organización, es necesaria la existencia de procesos de definición de puestos y actividades de selección de personal, de formación, de evaluación y promoción para poder cubrir cada puesto de trabajo por personas capaces de realizar sus labores en forma competente.

Tanto directivos como empleados deben:

- Contar con un nivel de competencia profesional ajustado a sus responsabilidades.
- Comprender suficientemente la importancia, objetivos y procedimientos de control interno.

FILOSOFIA Y ESTILO DE DIRECCIÓN

Los estilos gerenciales marcan el nivel de riesgo empresarial y pueden afectar al control interno. Un planteamiento empresarial orientado excesivamente al riesgo, una actitud poco propicia a la prudencia , o no toma en cuenta los aspectos de control o administrativos, son indicativos de riesgo de control interno

La filosofía de dirección y el estilo de gestión suelen tener un efecto omnipresente en una entidad. Estos son, naturalmente, intangibles, pero no se pueden buscar indicadores positivos o negativos.

Su objetivo general es la vigilancia del adecuado funcionamiento del sistema de control interno así como también procura el mejoramiento continuo del mismo. La inexistencia de un comité de estas características refuerza el sistema de control interno y contribuye positivamente al ambiente de control.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La estructura organizativa no deberá ser tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la empresa ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los ejecutivos deben comprender cuáles

son sus responsabilidades de control y poseer la experiencia y los niveles de conocimientos requeridos en función de sus cargos.

ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

La asignación de responsabilidad, la delegación de autoridad y el establecimiento de políticas conexas ofrecen una base para el seguimiento de las actividades y el sistema de control y establecen los papeles respectivos de las personas dentro del sistema.

Para el funcionamiento de la entidad es necesario puntualizar la autoridad en las diferentes unidades operativas que se integran para su funcionamiento adecuado, basado en la naturaleza de las actividades ejecutadas y el grado de responsabilidades que cada uno asume.

POLITICAS Y PRÁCTICAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS

Las políticas de recursos humanos son esenciales para el reclutamiento y el mantenimiento de personas competentes que permitan llevar a cabo los planes de la entidad y así lograr la consecución de sus objetivos.

El personal es el activo más valioso que posee cualquier organismo. Por ello, debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento.

La conducción y tratamiento del personal de la entidad debe realizarse de forma justa y equitativa, comunicando claramente los niveles esperados en materia de integridad, comportamiento ético y competencia.

Los procedimientos de contratación, inducción, capacitación y adiestramiento, calificación, promoción y disciplina, deben estar acorde con los propósitos enunciados en la política respectiva.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

Todas las organizaciones independientemente de su tamaño, naturaleza o estructura, enfrentan riesgos. Los riesgos afectan la posibilidad de la organización de sobrevivir, de competir con éxito para mantener su poder financiero y la calidad de sus productos o servicios.

También se debe establecer mecanismos para identificar, analizar y manejar los respectivos riesgos.

- Los elementos que forman parte de la evaluación del riesgo son:
- Los objetivos deben ser establecidos y comunicados.
- Identificación de los riesgos internos y externos
- Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento ; y
- Evaluación del medio ambiente interno y externo.

OBJETIVOS GLOBALES DE LA ENTIDAD

Para que una entidad tenga un control eficaz, debe tener unos objetivos establecidos. Los objetivos globales de la entidad incluyen aseveraciones generales acerca de sus metas y están apoyados por los planes estratégicos correspondientes. Describir los objetivos globales de la entidad y las estrategias claves que se han establecido.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA ENTIDAD

Los objetivos específicos surgen de los objetivos y estrategias globales y están vinculados con ellos. Los objetivos específicos suelen expresarse

como metas a conseguir, con unos fines y plazos determinados. Deberían establecerse objetivos para cada actividad importante, siendo estos objetivos específicos coherentes los unos con los otros.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

El proceso de evaluación de los riesgos de una entidad, debe identificar y analizar las implicaciones de los riesgos relevantes, tanto para la entidad como para cada una de las actividades. Dicho proceso ha de tener en cuenta los factores externos e internos que pudiesen influir en la consecución de los objetivos, debe efectuar un análisis de los riesgos y proporcionar una base para la gestión de los mismos.

Tipos de riesgos

Riego inherente.- es la posibilidad de que la información presentada por la administración, los procesos u operaciones contengan errores o sean susceptibles al contenido de irregularidades, en este riesgo aún no se considera si existen o no controles internos implantados por la administración.

Los riesgos inherentes están relacionados con:

- La organización de la empresa, la estructura del área, la determinación y cumplimiento de objetivos.
- Requisitos mínimos que ostentan las autoridades como conocimientos técnicos, experiencias en el área.
- Existencia de procesos deficientes.
- Evaluación de la idoneidad del personal del área.
- Grado de comunicación existente.

Riesgo de control.- Es la posibilidad de que los controles internos no prevengan o detecten errores importante o irregularidades.

- Los riesgos de control generalmente están relacionados con:
- Calidad del procedimiento a aplicarse.
- Si el riesgo es alto el alcance de las pruebas sea mayor.

Riesgo de Detección.- es el riesgo de que los procedimientos a aplicarse no sean suficientes para descubrir errores o irregularidades significativas.

La calificación del riesgo se lo realiza de acuerdo a tablas de porcentajes ya establecidas como:

Riesgo bajo 1-50

Riesgo medio 51-75

Riesgo alto 76-99

Conforme disminuye el nivel de riesgo de control e inherentes, se aumenta el nivel aceptable de riesgo de detección.

ACTIVIDADES DE CONTROL

Las actividades de control abarcan una gran variedad de políticas y los procedimientos correspondientes de implantación que ayudan a asegurar que se siguen las directrices de la dirección. Ayudan a asegurar que se llevan a cabo aquellas acciones identificadas como necesarias para afrontar los riesgos y así conseguir los objetivos de la entidad.

Es importante que cada control esté en concordancia con el riesgo que previere, teniendo presente que los controles exagerados son tan perjudiciales como el riesgo excesivo, y reduce la rentabilidad.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El componente dinámico del marco integrado de control interno es la “información y comunicación” que por su ubicación en la pirámide de control interno comunican el ambiente de control y trabajo (base) con la supervisión (cima), con la evaluación del riesgo y las actividades de control, conectando de forma ascendente a través de la información generada por la supervisión ejercida.

INFORMACION

Se identifica, recoge, procesa y presenta por medio de los sistemas de información. La información pertinente incluye los datos del sector y los datos económicos y de organismos de control obtenidos de fuentes externas así como la información generada dentro de la organización.

COMUNICACIÓN

La comunicación es inherente al proceso de información. La comunicación también se lleva a cabo en un sentido más amplio, en relación con las expectativas y responsabilidades de individuos y grupos.

La comunicación debe ser eficaz en todos los niveles de la organización (tanto hacia abajo como hacia arriba y a lo largo de la misma) y con personas ajenas a la organización.

MONITOREO

Supervisión continuada

La supervisión continuada se produce en el transcurso normal de las operaciones e incluye las actividades habituales de gestión y supervisión, así como otras acciones que efectúa el personal a realizar sus tareas encaminadas a evaluar los resultados del sistema de control interno.

Evaluaciones puntuales

Resulta útil examinar el sistema de control interno de vez en cuando, enfocando el análisis directamente a la eficacia del sistema. El alcance y la frecuencia de tales evaluaciones puntuales dependerán principalmente de la evaluación de los riesgos y de los procedimientos de supervisión continuada.

Comunicación de las deficiencias de control interno

Las deficiencias de control interno deberían ser comunicadas a los niveles superiores y las más significativas deben ser presentadas a la alta dirección y al consejo de administración.

6.6. Modelo Operativo

TABLA N.20- PLAN DE ACCIÓN

FASES	ETAPAS	METAS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLE	RECURSOS	COSTO
AMBIENTE DE CONTROL	Integridad y Valores Éticos. Compromiso por la competencia. Filosofía y estilo de operación. Estructura organizacional.	Determinar la filosofía de dirección	Visitar las instalaciones de la escuela de Gastronomía L'escoffier	1	INVESTIGADOR	Materiales, Humano	10
			Recolección de información y documentos	1		Materiales, Humano	15
			Elaborar cuestionarios de control interno	2		Materiales, Humano	30
			Diagnostico General	1		Materiales, Humano	38
Evaluación del riesgo de control	Objetivos y Riesgos	Obtener resultados ciertos de la evaluación	Requerimiento de la Evaluación	1	INVESTIGADOR	Materiales, Humano	32
			Ponderación de Riesgos y determinar el nivel de confianza de la evaluación	3		Materiales, Humano	45
			Enfoque de la evaluación	1		Materiales, Humano	30
			Objetivos	1		Materiales, Humano	25
			Alcance	1		Materiales, Humano	45
			Componentes de control interno	2		Materiales, Humano	

ACTIVIDADES DE CONTROL	Controles	Cumplimiento de Políticas y procedimientos	Evaluación el Sistema de Control Interno	5	INVESTIGADOR	Materiales, Humano	60
			Medir niveles de riesgo y confianza	1		Materiales, Humano	36
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Información y Comunicación	Relación con las expectativas y responsabilidades	Reunión directivos	1	INVESTIGADOR	Materiales, Humano	35
			Reunión con el personal	1		Materiales, Humano	32
			Enfoque de la evaluación	1		Materiales, Humano	25
MONITOREO	Supervisión y Seguimiento	Actividades de gestión y supervisión	Ambiente de Control	1	INVESTIGADOR	Materiales, Humano	30
			Evaluación de Riesgo	1		Materiales, Humano	30
			Actividades de Control	1		Materiales, Humano	30
			Información y comunicación	1		Materiales, Humano	30
			MONITOREO DE LA PROPUESTA			Materiales, Humano	60
TOTAL DIAS				27		TOTAL \$ 638,00	

Elaborado por: Alba Guanina

METODOLOGÍA

El estudio COSO genera entre otros los siguientes motivos o beneficios para la empresa:

- Se tendrá información para organismos externos.
- La empresa se convierte en un auspiciante activo e interesado.
-
- Se tendrá vínculos con iniciativas de re-ingeniería.
- Apoyo y refuerzo para los valores de la organización.
- Demostrar seguridad de control a los agentes reguladores.

El sistema de control interno COSO, se fundamenta en la aplicación de varias herramientas de evaluación que le permiten efectuar con un análisis detallado de los cinco componentes o elementos de control interno, dando a la organización un esquema de control integrado, garantizando razonablemente se efectividad y el cumplimiento de los objetivos de la administración.

HERRAMIENTAS DE EVALUACION

Las herramientas de evaluación ayudan al proceso de valoración de riesgos y actividades de control. Su utilización puede ser individual al analizar componentes los elementos del control interno; así, también a manera de un manual de referencia diseñado como un modelo genérico de negocios.

Cada elemento de control interno tiene una herramienta de evaluación, es decir habrá una herramienta para:

- Ambiente de control

- Valoración de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Monitoreo

Cada uno de los elementos consta de dos partes principales:

- Encabezamiento
- Valoración de riesgo y actividades de control

Encabezamiento

Se describe brevemente cada factor o elemento significativo dentro de las herramientas de evaluación por cada componente, el que a su vez contendrá una columna conformada por aspectos importantes relacionados con los componentes, los cuales deben ser anotados de acuerdo a los datos y actividades de cada entidad.

Contiene una columna de descripción de comentarios, la que describe y registra información relacionada con el punto a enfocar.

Valoración de riesgos y actividades de control.

Busca analizar el riesgo, estableciendo planes, programas u otras acciones encaminadas a describir los riesgos.

Hoja de trabajo de valoración de riesgo y actividades.

Conjunto de Sistemas de Evaluación de control interno como resumen de los resultados y conclusiones de cada uno de los componentes.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ALCANCE: INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS
APLICACIÓN: 15/07/2011

MOTIVO DEL EXAMEN:

Determinar si en la empresa la dirección ha demostrado e involucrado por medio de acciones valores éticos y de integridad a sus empleados.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Existe un código de conducta que se aplique al ambiente operativo de la empresa?		X		X		X		X		X		5	Inexistencia de códigos de conducta
2	El personal tiene conocimiento de las actitudes éticas y morales?	X		X		X		X		X		5		
3	Si los lineamientos de conducta no están escritos, han sido comunicados al personal de forma explícita?	X		X			X	X		X		4	1	
4	Existe motivación para obtener resultados a corto plazo?		X		X		X		X		X		5	No sé a programado la realización de cursos sobre ética e integridad.

5	Los miembros de la dirección dan ejemplo de integridad y ética en la empresa?	X		X			X	X		X		4	1	
6	El personal entiende que conducta es aceptada y cual no y sabe que hacer si se enfrentan a una conducta incorrecta?	X		X		X		X		X		5		
7	Se ha emitido algún informe o realizado actividades para comunicar la importancia de la integridad y los valores éticos?		X		X		X		X		X		5	Inexistencia de programación de charlas o cursos sobre ética e integridad.
8	La dirección ha tomado medidas correctivas acerca de las responsabilidades de control interno del empleado?	X			X		X		X		X	1	4	No se toman medidas que corrijan falencias en el control interno.
TOTAL												14	16	
CONCLUSIONES										RECOMENDACIONES				
No existe un documento específico que resuma los valores éticos y morales de la entidad, así como tampoco sus sanciones en caso de incurrir faltas.										Revisión e implantación de un Manual de conducta por parte del nivel gerencial, para promover de esta manera el cumplimiento de los mismos. O la vez buscar mecanismos alternativos de información q lleguen a los empleados.				

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 35%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ALCANCE: COMPETENCIA DEL PERSONAL
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Determinar si en la empresa la dirección a especificado el nivel de competencia (conocimiento y habilidades) necesaria para la realización de determinadas tareas.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Son efectivas las normas para contratar personal más competente y confiable?		x		x		x		x		x		5	Los aspirantes para determinados cargos presentan su carpeta, la misma es revisada por gerencia para su aprobación o rechazo, no se toman pruebas de aptitud.
2	Los conocimientos y experiencias se adaptan realmente a las necesidades de la organización y el puesto?		x		x		x		x		x		5	No se realizan cursos de actualización del personal.
3	Existen mecanismos para demostrar que los empleados de los puestos claves reúnen los conocimientos requeridos?		x		x		x		x		x		5	La calidad del personal se mide por la eficiencia demostrada en su trabajo.

4	La dirección ha plasmado en un documento las tareas especificadas del puesto que desempeña cada empleado?		x		x		x		x		x		5	No sé a plasmado en ningún documento, tan solo de forma verbal.
5	Las descripciones del trabajo y requerimientos fundamentales son actuales y exactas?		x	x			x		x		x	4	1	No existen descripción de funciones, solo indicaciones de q actividad debe cumplir.
6	El ambiente laboral en el que se desempeñan los empleados es el mas adecuado?	x				x			x		x	1	4	No existe un adecuado ambiente laboral
TOTAL												5	25	
CONCLUSIONES										RECOMENDACIONES				
No se han desarrollado mecanismos para evaluar el desempeño del personal, ni tampoco eficientes modelos de contratación para lograr cubrir la necesidad y responsabilidad de los puestos de trabajo.										Es necesario que se capacite al personal continuamente, para brindar a los clientes internos y externos un excelente servicio, diseñar un modelo de contratación de personal donde se prevean requisitos, tareas a cumplir debidamente especificadas según la tarea requerida, además se ve la necesidad de capacitar al personal en relaciones laborales para q exista un adecuado ambiente de trabajo.				
										Elaborado por: Guanina Alba			Fecha: 15-07-2011	
										Revisado por: Llerena Lorena			Fecha: 17-07-2011	

CONFIANZA PONDERADA= 16%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER

COMPONENTE: AMBIENTE
DE CONTROL

ALCANCE: FILOSOFIA Y ESTILO OPERATIVO DE LA DIRECCIÓN

APLICACIÓN: 15/07/2011

MOTIVO DEL EXAMEN:

Los estilos gerenciales marcan el nivel de riesgo empresarial y pueden afectar al control interno.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las órdenes emitidas por la dirección para los diferentes departamentos son dadas de forma escrita.		X		X		X		X		X		5	No se han definido parámetros que ayuden a identificar riesgos.
2	La dirección mantiene un ambiente de control que cubra los riesgos ?		X		X		X		X		X		5	Políticas y procedimientos no establecidos.
3	Transmite la dirección al resto de la empresa su compromiso y liderazgo respecto a los controles internos?	X		X		X		X		X		4	1	
4	Se controla de forma adecuada el desarrollo de las operaciones diarias, especialmente en el área de servicios.		X		X		X		X		X		5	No existe un control adecuado en cada área, por lo que en ocasiones se recibe quejas de los estudiantes.

5	Las órdenes emitidas por la dirección para los diferentes departamentos son dadas de forma escrita.		X		X		X		X		X		5	Únicamente cuando son de alto grado de responsabilidad se las emite por escrito.
TOTAL 4 21														
CONCLUSIONES							RECOMENDACIONES							
Es clara la existencia de riesgos de control interno, las políticas administrativas empleadas no son las apropiadas, las ordenes y requerimientos emitas por Gerencia no son entregadas por escrito, dando lugar a su incumplimiento.							La gerencia debe evitar los riesgos, tomando en cuenta los elementos necesarios para la efectiva dirección, aplicando herramientas administrativas, como presupuestos, estudios de factibilidad, lo que permita un manejo adecuado de los riesgos.							
							Elaborado por: Guanina Alba				Fecha: 15-07-2011			
							Revisado por: Llerena Lorena				Fecha: 17-07-2011			

CONFIANZA PONDERADA= 16%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: AMBIENTE
ALCANCE: DE CONTROL
APLICACIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
MOTIVO DEL EXAMEN: 15/07/2011

La estructura organizacional de una empresa debe mantener un equilibrio con la finalidad que las funciones y actividades se realicen de manera acertada.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La estructura organizacional es la apropiada para llevar a cabo su misión y controlar sus actividades?	X			X		X		X		X	1	4	Líneas de autoridad no definidas.
2	Proporcionan las relaciones de comunicación la información correcta a los niveles jerárquicos en cuanto a su responsabilidad y autoridad?	X			X		X		X		X	1	4	Delegación incorrecta de obligaciones.
3	Cuenta con la cantidad adecuada de personal y los recursos están destinados a funciones específicas?		X		X		X		X		X	1	4	No cuenta con la cantidad de personal necesario, y ciertos recursos no están destinados para un área específica.
4	Están respaldados los objetivos de la empresa por estrategias y planes de negocio?	X		X		X		X		X		4	1	
TOTAL												7	13	

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
La estructura organizacional es inadecuada; inexistencia de fluidez en la información.	Evaluar la funcionalidad de la estructura de la organización, mediante reuniones de trabajo mensuales, con la gerencia y todas las áreas de la organización, con el fin de promover la fluidez de la información y el alcance de los objetivos.	
	Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
	Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 35%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ALCANCE: ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

La máxima autoridad y los niveles gerenciales deben delegar la autoridad y asignar la responsabilidad, así como establecer claramente las relaciones jerárquicas, proporcionando los canales apropiados de comunicación.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES	
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	Comprenden los principales funcionarios su autoridad?	X		X		X		X		X		5			
2	Los empleados tienen la suficiente autoridad para resolver inconvenientes dentro de sus respectivas áreas?		X		X		X		X		X		5	Se espera que el inconveniente sea resuelto por su jefe inmediato.	
3	Para delegar funciones se toma en cuenta las líneas de autoridad y dependencia?		X		X		X		X		X		5	No se han establecido niveles jerárquicos.	
TOTAL												5	10		
CONCLUSIONES								RECOMENDACIONES							
No existe un manual de funciones y responsabilidades; no todo el personal conoce específicamente sus funciones y responsabilidades.								Se debe realizar un manual de funciones, además delimitar responsabilidades y verificar si las decisiones están siendo respetadas por el personal.							

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 33%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ALCANCE: POLITICAS Y PRROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Establecer si las políticas de los recursos contables están encaminadas al cumplimiento de los objetivos y de las metas de la institución.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se cuenta con un sistema contable acorde a las necesidades de la institución?	X			X		X		X		X	1	4	
2	Se han emitido políticas y procedimientos para el manejo correcto del sistema?	X			X	X			X		X	2	3	No se ha capacitado totalmente para el manejo del sistema a todo el personal.
3	El sistema contable le ha servido como ayuda para la toma de decisiones?		X		X	X		X			X	2	3	

4	Se realizan conciliaciones bancarias y son dadas a conocer de inmediato?		X	X			X		X		X	1	4		
5	Se realizan arquezos sorpresivos de caja chica?	X			X		X		X		X	1	4	No se realizan arquezos de caja sorpresivos.	
6	Los balances son presentados a tiempo para su análisis y discusión a la gerencia?		X	X			X		X		X	1	4	Los balances no se presentan a tiempo, por la no existencia de coordinación en la entrega de información de documentos.	
TOTAL													8	22	
CONCLUSIONES								RECOMENDACIONES							
La administración no ha capacitado de forma total al personal para el correcto manejo del sistema, lo que ocasiona que no ayude ni beneficie el sistema de la manera esperada, además tampoco se controla procedimientos básicos de contabilidad.								Es ve necesaria la capacitación al personal acerca del sistema contable para obtener información confiable y certera, para la toma de decisiones, además tomar correctivos para la entrega a tiempo de información acerca de las conciliaciones bancarias.							

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 55%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	MODERADO
RIESGO DE CONTROL	MODERADO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: VALORACIÓN DE RIESGO
ALCANCE: OBJETIVOS GLOBALES DE LA ENTIDAD
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Definir los objetivos y metas institucionales, considerando la visión y misión de la empresa.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.AD M		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Son los objetivos de la empresa lo suficientemente amplios sin ser demasiado generales?	X		X		X		X		X		5		
2	Se han comunicado efectivamente los objetivos de le empresa a todos los empleados?		X		X		X		X		X		5	Solo de forma general
3	Están respaldados los objetivos de la empresa por estrategias y presupuestos correctos?		X		X		X		X		X		5	No existe plan estratégico
TOTAL												5	10	
CONCLUSIONES										RECOMENDACIONES				
No existen procedimientos adecuados para llegar eficientemente al cumplimiento de dicha misión.										Es necesario que se realice un plan o un presupuesto a seguir con la finalidad de establecer los procedimientos encaminados a los logros de objetivos.				

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 33%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: VALORACIÓN DE RIESGO
ALCANCE: OBJETIVOS A NIVEL DE LA ACTIVIDAD
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Examinar si los objetivos específicos o por actividad nacen de la estrategia global de la empresa y su eficiente integración.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Los objetivos de actividad guardan relación con los objetivos generales de la empresa?	X		X		X		X		X		5		
2	Son los objetivos de actividad consistentes y significativos?		X		X		X		X		X		5	No se han definido objetivos por actividad.
3	La dirección ha diseñado diagramas que mejoren el entendimiento y cumplimiento de los procesos?		X		X		X		X		X		5	Solo se hace referencia al cumplimiento de tiempos en los procesos.
TOTAL												5	10	
CONCLUSIONES										RECOMENDACIONES				
No se han definido objetivos por actividad, sabiendo que estos son muy necesarios.										Es necesario que la empresa cuente con un plan para poder controlar y evaluar el cumplimiento de objetivos por actividad.				

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 33%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: VALORACIÓN DE RIESGO
ALCANCE: IDENTIFICACIÓN DE RIESGO
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Identificar los factores de riesgos relevantes, internos y externos, asociados al logro de los objetivos institucionales.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Existen mecanismos para identificar los riesgos producidos por motivos externos como tecnología, competidores, economía entre otras?		X		X		X		X		X		5	Solo apreciaciones de gerencia.
2	Existen mecanismos para identificar los riesgos producidos por motivos internos como recursos humanos, sistema de información, entre otros?		X		X		X		X		X		5	De acuerdo al tiempo de cumplimiento de tareas.
3	Se han realizado reuniones para analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa?	X		X			X		X		X	3	2	
TOTAL												3	12	
CONCLUSIONES										RECOMENDACIONES				
La empresa no conoce a ciencia cierta si está en riesgo o no.										Efectuar un análisis en el que se detalle tanto los riesgos internos como externos que se pueden producir en la institución.				

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 20%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: VALORACIÓN DE RIESGO
ALCANCE: MANEJO DE CAMBIOS
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Determinar si existen mecanismos y si estos son adecuados para enfrentar a los cambios, analizar los factores de riesgo, su impacto, significado y probabilidad de ocurrencia.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Existe un mecanismo de protección o prevención ante eminentes cambios del entorno?		X		X		X		X		X		5	Se hacen apreciaciones por parte de gerencia, mas no hay un estudio técnico.
2	La empresa reconoce rápidamente si los cambios son de naturaleza interna y externa.	X		X		X		X		X		4	1	
TOTAL												4	6	
CONCLUSIONES										RECOMENDACIONES				
No existen mecanismos adecuados para hacer frente a cambios internos y externos que pueden presentarse.										La gerencia debe implantar políticas de protección para la empresa, tanto internas como externas que disminuyan el impacto de los cambios y que proporcionen un adecuado nivel de control interno.				

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 40%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Determinar si las políticas y procedimientos diseñados como parte integral de la organización, tomando en cuenta sus objetivos y los riesgos para sus logros son establecidas y comunicadas y ayudan a la consecución de los objetivos.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La gerencia ha documentado las políticas y procedimientos de control adecuados para cada proceso o actividad en la empresa?		X		X		X		X		X		5	Solo de forma verbal se han comunicados las políticas al momento que el personal ingresa a la institución.
2	Las políticas y procedimientos de control son las adecuadas para cada departamento que integra la entidad?		X		X		X		X		X		5	No se ha establecido políticas ni reglamentos para ningún departamento por escrito, en ocasiones se lo hace saber de forma verbal.
3	Existe control sobre el registro oportuno de transacciones y hechos realizados en la empresa?	X		X		X		X			X	4	1	
4	Existe control sobre el registro oportuno de transacciones y hechos realizados en la empresa?	X		X		X		X			X	4	1	
TOTAL												8	12	

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
No se cuenta con un manual de políticas y procedimientos que regulen las actividades que se desarrollan en la empresa.	Desarrollar procesos que permitan identificar las actividades de un control, además las políticas deben ser debidamente entregadas por escrito.

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 27%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
ALCANCE: INFORMACION
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Estableces si se logran identificar, registrar y recuperar la información de eventos internos y externos para el cumplimiento de objetivos de la institución.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La información proporcionada por las diferentes áreas de la empresa es adecuada y detallada e impartida en el momento requerido?		X		X		X		X		X		5	La información impartida no tiene la calidad técnica para ser confiable.
2	La admisión solicita información a los diferentes departamentos con la debida anticipación?	X		X		X		X		X		3	2	No se informa con anticipación los requerimientos de información.
3	Se comunican inmediatamente las necesidades tecnológicas, prioridades de la empresa?		X		X		X		X		X		5	La inversión en el área contable y de enseñanza.
TOTAL												3	12	
CONCLUSIONES										RECOMENDACIONES				
Existen demoras en el flujo de información por la calidad e informalidad de los reportes.										Los requerimientos de información deben ser impartidos por escrito entre las diferentes áreas de la empresa y con el tiempo prudencial para su entrega. Se debe mejorar la calidad de los informes ya que existen clientes internos y externos que podrían requerir esta información.				

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 20%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
ALCANCE: COMUNICACIÓN
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Determinar si la comunicación es eficiente en todos los departamentos de la entidad.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.AD M		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Los canales de comunicación son los adecuados para reportar problemas e inquietudes?		x		x		x		x		x		5	Existe cierta resistencia del personal en cuanto a la comunicación de quejas e inconformidades.
2	Se ha comunicado a estudiantes, proveedores, entre otros nuestros estándares de calidad y ética?	X		x		x		x			x		5	A través de afiches y catálogos.
3	Existe la posibilidad de ofrecer sugerencias y recomendaciones a Gerencia para establecer las mejoras?	X		x		x		x			x		5	
4	Posee la Institución un nivel de comunicación tal, como para promover el trabajo en equipo y llevar a cabo responsabilidades?		x		x		x		x		x		5	Existen problemáticas durante la realización de actividades.
5	Se ha comunicado los planes para orientar los esfuerzos en el logro de objetivos de la organización?		x		x		x		x		x		5	No se comunica ningún tipo de resultado.

6	Se ha comunicado la rentabilidad obtenida, para la toma de decisiones en periodos posteriores?		x		x		x		x		x		5	Existe restricción en este tipo de información.
TOTAL													10	20
CONCLUSIONES							RECOMENDACIONES							
La empresa no cuenta con una comunicación interna oportuna, lo que produce malestar en el resto de áreas que necesitan la información.							La administración debe crear un ambiente de confianza que permita a los empleados manifestar sus inquietudes, comunicar resultados obtenidos para mejorar estos , o la vez mantener .							

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 33%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: MONITOREO
ALCANCE: MONITOREO SOBRE LA MARCHA
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Supervisar que los empleados realicen las actividades de control durante la ejecución de las operaciones de manera integrada.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El personal es evaluado en el desempeño de sus funciones?		X		X		X		X		X		5	En ningún momento se evalúa al personal.
2	Se compara los resultados programados con los obtenidos?	X		X		X			X		X	3	2	
3	Proporcionan nuestros métodos de revisión de documentación de control una prueba correcta sin ser una carga administrativa?	X		X		X		X		X		5		
TOTAL												8	7	
CONCLUSIONES										RECOMENDACIONES				
El monitoreo de las actividades de control no es documentado y se realiza informalmente.										Se debe realizar monitoreo más efectivos que permitan detectar las desviaciones y errores que causan demoras en el desarrollo de actividades.				

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 53%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	MEDIO
RIESGO DE CONTROL	MEDIO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: MONITOREO
ALCANCE: ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Verificar si el monitoreo se realiza en el curso normal de las operaciones de la institución.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se compara los resultados esperados con los obtenidos?	X		X		X		X		X		5		
2	Se evalúa al personal en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		X		X		5		
3	Se realiza confirmación de saldos de las cuentas existentes?	X		X		X			X		X	3	2	No se confirma los saldos a todas las áreas.
1	Se ha realizado evaluaciones de control interno en forma técnica y profesional?		X		X		X		X	X		1	4	Se deduce que el costo es muy alto en relación al tamaño de la empresa.
TOTAL												14	6	
CONCLUSIONES										RECOMENDACIONES				
Por el tamaño de la empresa no se ha contratado los servicios de profesionales capacitados para la evaluación de control interno.										Es necesario el establecimiento de políticas para este efecto, además para el correcto desempeño del personal de la escuela se debe tomar como punto de partida la evaluación de las actividades de supervisión de la misma.				

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 20%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: L'ESCOFFIER
COMPONENTE: MONITOREO
ALCANCE: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
APLICACIÓN: 15/07/2011
MOTIVO DEL EXAMEN:

Confirmar si los resultados del monitoreo han sido comunicados a la alta gerencia según corresponda.

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTA CERRADA												OBSERVACIONES	
		DIR.		CONT.		ASIST.ADM		SECR.		BODE.		TOTAL			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	Se establece multas para los empleados que no realicen sus funciones de manera responsable?	X		X		X		X		X		5			
2	Los reportes de deficiencias son notificados por escrito?	X		X		X			X		X	3	2		
3	Existe la seguridad de que el monitoreo del control y cumplimiento es efectivo y que las condiciones de excepción se están informando?		X		X	X			X		X	1	4	Existe monitoreo pero no es de forma técnica, se basa en la experiencia.	
TOTAL												9	6		
CONCLUSIONES								RECOMENDACIONES							
No existe un reporte efectivo de deficiencias en el control interno y en las funciones de cumplimiento. Las deficiencias no son notificadas en todas las áreas por escrito, lo que podría ocasionar q los empleados que están infringiendo sus responsabilidades continúen haciéndolo.								Se ve necesario contar con un plan de reporte de deficiencias para que los empleados cumplan con sus obligaciones de forma correcta. La administración debe documentar los procedimientos a seguir, en los casos de deficiencias significativas y la comunicación de resultados deben ser reportados.							

Elaborado por: Guanina Alba	Fecha: 15-07-2011
Revisado por: Llerena Lorena	Fecha: 17-07-2011

CONFIANZA PONDERADA= 20%

RIESGO DE CONTROL

ALTO	MODERADO	BAJO
1-50%	51-75%	76-99%
BAJO	MODERADO	ALTO

RIESGO DE CONFIANZA

RESULTADO

NIVEL DE CONFIANZA	BAJO
RIESGO DE CONTROL	ALTO

Elaborado por: Alba Guanina

EVALUACIÓN GLOBAL DEL SISTEMA DE CONTROL

Se analizan conjuntamente todos los componentes del control interno y las acciones necesarias a efectuarse.

Componente: Ambiente de Control

		CONCLUSIONES	RECOMENDACIÓN
1.-	INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS	No existe un documento específico que resuma los valores éticos y morales de la entidad, así como tampoco sus sanciones en caso de incurrir faltas.	Revisión e implantación de un Manual de conducta por parte del nivel gerencial, para promover de esta manera el cumplimiento de los mismos, o la vez buscar mecanismos alternativos de información q lleguen a los empleados.
2.-	COMPETENCIA PROFESIONAL	No se han desarrollado mecanismos para evaluar el desempeño del personal, ni tampoco eficientes modelos de contratación para lograr cubrir la necesidad y responsabilidad de los puestos de trabajo.	Es necesario que se capacite al personal continuamente, para brindar a los clientes internos y externos un excelente servicio, diseñar un modelo de contratación de personal donde se prevean requisitos, tareas a cumplir debidamente especificadas según la tarea requerida, además se ve la necesidad de capacitar al personal en relaciones laborales para que exista un adecuado ambiente de trabajo.
3.-	FILISOFIA Y ESTILO DE DIRECCIÓN	Es clara la existencia de riesgos de control interno, las políticas administrativas empleadas no son las apropiadas, las ordenes y requerimientos emitas por Gerencia no son entregadas por escrito, dando lugar a su incumplimiento.	La gerencia debe evitar los riesgos, tomando en cuenta los elementos necesarios para la efectiva dirección, aplicando herramientas administrativas, como presupuestos, estudios de factibilidad, lo que permita un manejo adecuado de los riesgos.

4.-	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	La estructura organizacional es inadecuada; inexistencia de fluidez en la información.	Evaluar la funcionalidad de la estructura de la organización, mediante reuniones de trabajo mensuales, con la gerencia y todas las áreas de la organización, con el fin de promover la fluidez de la información y el alcance de los objetivos.
5	ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD	No existe un manual de funciones y responsabilidades; no todo el personal conoce específicamente sus funciones y responsabilidades.	Se debe realizar un manual de funciones, además delimitar responsabilidades y verificar si las decisiones están siendo respetadas por el personal.
6	POLITICAS Y PRACTICAS CONTABLES	La administración no ha capacitado de forma total al personal para el correcto manejo del sistema, lo que ocasiona que no ayude ni beneficie el sistema de la manera esperada, además tampoco se controla procedimientos básicos de contabilidad.	Es necesario la capacitación al personal acerca del sistema contable para obtener información confiable y certera, para la toma de decisiones, además tomar correctivos para la entrega a tiempo de información acerca de las conciliaciones bancarias.
CONCLUSIONES			RECOMENDACIONES
No existen lineamientos de conducta, tampoco se evalúa al personal por escrito, que verifique su comportamiento y que evalúe sus conocimientos, además la estructura organizacional es inadecuada, no se ha definido las funciones y responsabilices, la inexistencia de Departamento de Recursos Humanos hace aún más difícil el cumplimiento de controles al personal.			Revisión e implantación de un Manual de conducta por parte de niveles gerenciales, diseñar métodos de evaluación del personal los cuales aseguren el rendimiento del personal. Implantación del Departamento de Recursos Humanos para que sea el encargado de organizar charlas de valores, ética, motivación y por supuesto capacitación al personal.

Elaborado por: Alba Guanina

Componente: Valoración de Riesgo

		CONCLUSIONES	RECOMENDACIÓN
1.-	OBJETIVOS GLOBALES DE LA ENTIDAD	No existen procedimientos adecuados para llegar eficientemente al cumplimiento de dicha misión.	Es necesario que se realice un plan o un presupuesto a seguir con la finalidad de establecer los procedimientos encaminados a los logros de objetivos.
2.-	OBJETIVOS A NIVEL DE LA ENTIDAD	No se han definido objetivos por actividad, sabiendo que estos son muy necesarios.	Es necesario que la empresa cuente con un plan para poder controlar y evaluar el cumplimiento de objetivos por actividad.
3.-	IDENTIFICACION DE RIESGOS	En cierta parte se ha realizado un breve análisis FODA, por lo tanto la empresa no conoce a ciencia cierta si está en riesgo o no.	Efectuar un análisis en el que se detalle tanto los riesgos internos como externos que se pueden producir en la institución.
4.-	MANEJO DE CAMBIOS	No existen mecanismos adecuados para hacer frente a cambios internos y externos que pueden presentarse.	La gerencia debe implantar políticas de protección para la empresa, tanto internas como externas que disminuyan el impacto de los cambios y que proporcionen un adecuado nivel de control interno.
		CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
		No se han definido objetivos por actividad, tampoco se realiza un análisis profundo de los riesgos que puede tener la empresa, además de que no hay mecanismos adecuados para enfrentarse a cambios internos ni externos.	Identificar las actividades o procesos claves fuertemente ligados a los objetivos de la empresa, e implantar políticas de protección frente a cambios internos y externos.

Elaborado por: Alba Guanina

Componente: Actividades de Control

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
No se cuenta con un manual de políticas y procedimientos que regulen las actividades que se desarrollan en la empresa.	Desarrollar procesos que permitan identificar las actividades de un control, además las políticas deben ser debidamente entregadas por escrito.

Elaborado por: Alba Guanina

Componente: Información y Comunicación

		CONCLUSIONES	RECOMENDACIÓN
1.-	INFORMACIÓN	Existen demoras en el flujo de información por la calidad e informalidad de los reportes.	Los requerimientos de información deben ser impartidos por escrito entre las diferentes áreas de la empresa y con el tiempo prudencial para su entrega. Se debe mejorar la calidad de los informes ya que existen clientes internos y externos que podrían requerir esta información.
2.-	COMUNICACIÓN	La empresa no cuenta con una comunicación interna oportuna, lo que produce malestar en el resto de áreas que necesitan la información.	La administración debe crear un ambiente de confianza que permita a los empleados manifestar sus inquietudes, comunicar resultados obtenidos para mejorar estos, o la vez mantener.
		CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
		La informalidad con la que se presenta los reportes son causa de demoras y malestar en las demás áreas de la organización que solicitan la información, por tanto la información obtenida no es la exacta.	Los requerimientos de información deben ser impartidos por escrito entre las diferentes áreas de la empresa y con el tiempo prudencial para su entrega, cumpliendo así con este principio básico de control interno.

Elaborado por: Alba Guanina

Componente: Monitoreo

		CONCLUSIONES	RECOMENDACIÓN
1.-	MONITOREO SOBRE LA MARCHA	El monitoreo de las actividades de control no es documentado y se realiza informalmente.	Se debe realizar monitoreo más efectivos que permitan detectar las desviaciones y errores que causan demoras en el desarrollo de actividades.
2.-	EVALUACIONES SEPARADAS	Por el tamaño de la empresa no se ha contratado los servicios de profesionales capacitados para la evaluación de control interno.	Es necesario el establecimiento de políticas para este efecto, además para el correcto desempeño del personal de la escuela se debe tomar como punto de partida la evaluación de las actividades de control de la misma.
3.-	COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	No existe un reporte efectivo de deficiencias en el control interno y en las funciones de cumplimiento. Las deficiencias no son notificadas en todas las áreas por escrito , lo que podría ocasionar q los empleados que están infringiendo sus responsabilidades continúen haciéndolo.	Se ve necesario contar con un plan de reporte de deficiencias para que los empleados cumplan con sus obligaciones de forma correcta. La administración debe documentar los procedimientos a seguir, en los casos de deficiencia significativas y la comunicación de resultados deben ser reportados.
		CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
		No se debe tomar como justificativo el tamaño de la empresa para no contar con un organismo que identifique las desviaciones y errores, no documenta los controles de actividad, tampoco existe reportes de las deficiencias de control interno en las funciones de cumplimiento.	Se debe establecer e implantar procedimientos de seguimiento para asegurar que ocurre el cambio o acción apropiada e informar los resultados obtenidos a los responsables.

Elaborado por: Alba Guanina

HOJA DE TRABAJO DE VALORACIÓN DE RIESGOS Y ACTIVIDADES DE CONTROL

Para este análisis vamos a trabajar en base a las actividades que se desarrollan en la Escuela de Gastronomía L'escoffier, representando el conjunto de operaciones que involucran a todas las áreas de la empresa.

Se presenta una configuración global del entorno, como es el factor de competencia y sus resultados en la venta del servicio que en caso de la Escuela de Gastronomía L'escoffier es la enseñanza de ciencias gastronómicas.

Identificándose también la clasificación de los objetivos de la siguiente manera:

O = Objetivos relacionados con la efectividad y eficiencia de las operaciones.

F= Objetivos relacionados con la confiabilidad de la información.

C= Objetivos relacionados con leyes y regulaciones aplicables.

Finalmente se determina el nivel de riesgo y las actividades de control relacionadas.

HOJA DE TRABAJO DE VALORACIÓN DE RIESGOS Y ACTIVIDADES

AREA	O.F.C	RIESGO	ACTIVIDADES DE CONTROL
Establecer las funciones por cada empleado, y el objetivo de las actividades	OF	No haya delimitación de funciones, ni responsabilidades de los empleados.	Implantar un Manual de funciones que ayude a la correcta segregación de funciones.
Satisfacer y vincularse con los clientes internos y externos, conociendo sus necesidades.	OC	No satisfacer las inquietudes o necesidades de los estudiantes y busque otra escuela de gastronomía.	Crear políticas para mejora la calidad del servicio de enseñanza, capacitando permanentemente a los Chefs.
Desarrollo y actualización de tecnología de la empresa.	OF	Pérdida de mercado por utilización de métodos de enseñanza obsoletos.	Analizar, programar actividades a corto plazo y mediano plazo para el mejoramiento de tecnología en la empresa.
Mejorar comunicación entre departamentos.	OF	Mala información y retrasos en solucionar inconvenientes. Creando molestias a clientes internos y externos	Realizar reuniones para la integración de las diferentes áreas.
Capacitación al personal.	O	Que el personal tenga un bajo rendimiento en sus funciones.	Realizar cursos de capacitación para el personal administrativo y académico.
Instalaciones adecuadas para la prestación del servicio.	O	Infraestructura adecuada que facilite el aprendizaje de los estudiantes. Los alumnos pueden preferir a la competencia.	Cuidar la infraestructura sea la apropiada y que reúna todos los requerimientos para el mejor desarrollo de las clases.
Realizar un seguimiento del desempeño de los empleados en todas las áreas de la institución.	C	Que los empleados de las diferentes áreas no cumplan con sus funciones.	Que se realice una evaluación permanente del desempeño de los empleados.

Cumplir con leyes pertinentes y acuerdos laborales.	C	El incumplimiento ocasionaría inconvenientes con el Ministerio de Relaciones Laborales y SRI, entre otros.	El área contable debe informar oportunamente las obligaciones de la empresa.
Emitir informes de los resultados de cada periodo, como base para orientar las decisiones en los futuros ejercicios económicos.	OFC	Demora en los reportes contables, falencias en el proceso de información contable.	Verificar si las necesidades de información de las demás áreas son satisfechas con la información emitida por contabilidad.
Emitir información y reportes de forma rápida, eficaz y oportuna.	OF	Que el sistema de información sea eficiente y la comunicación facilita la recepción de comunicados.	Emitir informes de forma clara y técnica con la finalidad de que el canal de comunicación sea continuo.
Determinar las necesidades o requerimientos de uniformes, utensilios, entre otros.	OF	Que exista sobre stock o inexistencia de materiales.	Realizar un control de inventarios, y pasar la información al departamento correspondiente para el análisis y aprobación pertinentes.
Efectuar un control de existencias periódicos.	OF	Información desactualizada.	Determinar las funciones que cumple la persona encargada de bodega.

Elaborado por: Alba Guanina

**INFORME SOBRE EL CONTROL INTERNO MEDIANTE EL
METODO COSO**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores:

ESCUELA DE GASTRONOMÍA L'ESCOFFIER

Presente.

De mi consideración:

Hemos realizado el estudio y evaluación del sistema de control interno de la ESCUELA DE GASTRONOMÍA L'ESCOFFIER aplicando el Método COSO al 30 de julio de 2011.

Los resultados obtenidos constan en el informe que adjunto, el mismo que incluye recomendaciones cuya puesta en práctica contribuirá a mejorar la gestión de la empresa.

Atentamente,

Srta. Alba Guanina

INFORME

Ambato,30 de julio de 2011

Señores:

ESCUELA DE GASTRONOMÍA L'ESCOFFIER

Presente.

Se ha realizado el estudio y evaluación del sistema de control interno de la "ESCUELA DE GASTRONOMÍA L'ESCOFFIER", al 30 de julio de 2011.

Nuestro estudio y evaluación reporto debilidades en el sistema de control interno, las cuales a nuestra opinión, afectan directamente a las actividades de la empresa.

La Dirección General de la escuela, es responsable del establecimiento del sistema de control interno. Para cumplir con esta responsabilidad la Dirección necesita hacer apreciaciones y juicios para poder evaluar los beneficios esperados.

Los objetivos de un sistema es proveer a la alta Dirección de una seguridad razonable pero no absoluta, de que los activos están salvaguardados contra pérdidas por disposiciones o usos no autorizados y que las operaciones se ejecuten de acuerdo con autorizaciones de la Dirección y se registran correctamente para emitir la preparación de los Estados Financieros.

En nuestro estudio y evaluación reveló condiciones reportables en el sistema de control interno, las cuales a nuestra opinión podrían generar errores considerables con relación a la preparación de los estados financieros.

- Ambiente de Control

No se hallan lineamientos de conducta, no se ha definido funciones, ni responsabilidades, tampoco existe un Departamento de Recursos Humanos o un responsable en ésta área que genera problemática.

- Valoración de Riesgo

No se hay métodos para identificar riesgos, no se han definido objetivos por actividad, además de que no hay mecanismos adecuados para enfrentarse a cambios internos ni externos.

- Actividades de control

La empresa no cuenta con un manual de políticas, funciones y procedimientos que regulen las actividades que se desarrollan en la empresa.

- Información y Comunicación

La información no es emitida a tiempo, carece de confiabilidad y formalidad lo que genera malestar en las diferentes áreas.

- Monitoreo

No hay un responsable que se encargue de realizar el seguimiento a las actividades que realiza el personal de la empresa.

Los resultados de nuestro estudio se encuentran anexos a este documento.

Ambato, 30 de julio de 2011

Srta. Alba Guanina

PUNTOS DE CONTROL

ANTECEDENTES

La ESCUELA DE GASTRONOMÍA L'ESCOFFIER, es una institución que se rige bajo la resolución Ministerial No. 4102 que es su base para respaldar sus actividades de formación Gastronómica.

La escuela viene brindando sus servicios desde el año 2006, siendo acreedor a varios reconocimientos tanto nacionales e internacionales lo que le hace merecedor de gran acogida de los estudiantes del centro del país, constituyéndose en una de más representativas en ésta área de formación y está conformada de las siguientes áreas:

DIRECCIÓN:	Chef. Gerardo León
CONTADORA:	Lic. Cumandá Ortiz
ASISTENTE ADMINISTRATIVA:	Lic. Noemí Mejía
SECRETARÍA:	Srta. Anamara Barrera
BODEGA:	Sra. Rocío Intriago

Luego de realizar el estudio correspondiente a cada uno de los componentes de control interno, se ha determinado hechos que consideramos reportables, a los mismos se adjunta las conclusiones y recomendaciones para su aplicación correspondiente, los cuales se presenta así:

AMBIENTE DE CONTROL

- **INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS**

Responsable: DIRECTOR GENERAL
MANUALES ESPECIFICOS

CONCLUSIÓN

La entidad no cuenta con reglamento interno en el que consten las responsabilidades de cada uno de los empleados; no existe un documento específico que resuma los valores éticos y morales de la entidad, así como tampoco sus sanciones en caso de incurrir faltas,

RECOMENDACIÓN

Revisión e implantación de un Manual de conducta en el que consten las normas de comportamiento, derechos y obligaciones con el fin de que el personal de la empresa sepa que esta permite y que no.

- **COMPETENCIA PROFESIONAL**

Responsable: Dirección General, Asistente Administrativa
CAPACITACIÓN PERMANENTE

CONCLUSIÓN

No se han desarrollado mecanismos para evaluar el desempeño del personal, ni tampoco eficientes modelos de contratación para lograr cubrir la necesidad y responsabilidad de los puestos de trabajo.

RECOMENDACIÓN

Es necesario que se capacite al personal continuamente, para brindar a los clientes internos y externos un excelente servicio, diseñar un modelo de contratación de personal donde se prevean requisitos, tareas a cumplir debidamente especificadas según la tarea requerida, además se ve la necesidad de capacitar al personal en relaciones laborales para que exista un adecuado ambiente de trabajo.

- **FILISOFIA Y ESTILO DE DIRECCIÓN**

Responsable:DIRECCIÓN GENERAL, ASISTENTE ADMINISTRATIVA
POLÍTICA ADMINISTRATIVA

CONCLUSIÓN

Es clara la existencia de riesgos de control interno, las políticas administrativas empleadas no son las apropiadas, las ordenes y requerimientos emitas por Gerencia no son entregadas por escrito, dando lugar a su incumplimiento.

RECOMENDACIÓN

La gerencia debe evitar los riesgos, tomando en cuenta los elementos necesarios para la efectiva dirección, aplicando herramientas administrativas, como presupuestos, estudios de factibilidad, lo que permita un manejo adecuado de los riesgos.

- **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Responsable:DIRECCIÓN GENERAL
POLÍTICA ADMINISTRATIVA

CONCLUSIÓN

La estructura organizacional es inadecuada; en existencia de fluidez en la información.

RECOMENDACIÓN

Evaluar la funcionalidad de la estructura de la organización, mediante reuniones de trabajo mensuales, con la gerencia y todas las áreas de la organización, con el fin de promover la fluidez de la información y el alcance de los objetivos.

- **ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Responsable:DIRECCIÓN GENERAL, ASISTENTE ADMINISTRATIVA

CONCLUSIÓN

No existe un manual de funciones y responsabilidades; no todo el personal conoce específicamente sus funciones y responsabilidades.

RECOMENDACIÓN

Se debe realizar un manual de funciones, además delimitar responsabilidades y verificar si las decisiones están siendo respetadas por el

personal.

- **POLITICAS Y PRACTICAS CONTABLES**

Responsable:CONTADORA
CAPACITACIÓN PERMANENTE

CONCLUSIÓN

La administración no a capacitado de forma total al personal para el correcto manejo del sistema, lo que ocasiona que no ayude ni beneficie el sistema de la manera esperada, además tampoco se controla procedimientos básicos de contabilidad.

RECOMENDACIÓN

Es ve necesaria la capacitación al personal acerca del sistema contable para obtener información confiable y certera, para la toma de decisiones, además tomar correctivos para la entrega a tiempo de información acerca de las conciliaciones bancarias.

VALORACIÓN DE RIESGO

- **OBJETIVOS GLOBALES DE LA ENTIDAD**

Responsable:DIRECCIÓN GENERAL
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

CONCLUSIÓN

No existen procedimientos adecuados para llegar eficientemente al cumplimiento de objetivos de la empresa.

RECOMENDACIÓN

Es necesario que se realice un plan o un presupuesto a seguir con la finalidad de establecer los procedimientos encaminados a los logros de objetivos.

- **OBJETIVOS A NIVEL DE LA ENTIDAD**

Responsable:DIRECCIÓN GENERAL Y ASISTENTE ADMINISTRATIVA
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

CONCLUSIÓN

No se han definido objetivos por actividad, sabiendo que estos son muy necesarios.

RECOMENDACIÓN

Es necesario que la empresa cuente con un plan para poder controlar y evaluar el cumplimiento de objetivos por actividad.

- **IDENTIFICACION DE RIESGOS**

Responsable:CONTADORA

CONCLUSIÓN

Las actividades propias de la institución hacen necesarias la identificación de adecuada de riesgos particularmente en lo relacionado a las políticas financieras y los factores internos y externos que puedan afectar a la economía de la institución.

RECOMENDACIÓN

Efectuar un análisis en el que se detalle tanto los riesgos internos como externos que se pueden producir en la institución.

- **MANEJO DE CAMBIOS**

Responsable: DIRECCIÓN GENERAL
DESARROLLO DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

CONCLUSIÓN

No existen mecanismos adecuados para hacer frente a cambios internos y externos que pueden presentarse.

RECOMENDACIÓN

La Dirección debe implantar políticas de protección para la empresa, tanto internas como externas que disminuyan el impacto de los cambios y que proporcionen un adecuado nivel de control interno.

ACTIVIDADES DE CONTROL

Responsable: DIRECCIÓN GENERAL, ASISTENTE ADMINISTRATIVA

CONCLUSIÓN

No se cuenta con un manual de políticas y procedimientos que regulen las actividades que se desarrollan en la empresa.

RECOMENDACIÓN

Desarrollar procesos que permitan identificar las actividades de un control, además las políticas deben ser debidamente entregadas por escrito.

INFORMACION Y COMUNICACIÓN

- **INFORMACIÓN**

Responsable:CONTADOR Y BODEGUERO
IMPLEMENTACIÓN DE CONTROL

CONCLUSIÓN

La información en el área de contabilidad y bodega tiene demoras debido a la falta de implementación de un control que permita obtener datos rápidos y con información precisa para la toma de decisiones.

RECOMENDACIÓN

Es necesario que todas las áreas de la empresa cuenten con tecnología de punta para su mejor desempeño y más aún en el área de contabilidad así como en bodega para obtener registros más certeros.

Los requerimientos de información deben ser impartidos por escrito entre las diferentes áreas de la empresa y con el tiempo prudencial para su entrega.

- **COMUNICACIÓN**

Responsable:DIRECCIÓN GENERAL, SECRETARÍA
DISPOCISIONES

CONCLUSIÓN

La empresa no cuenta con una comunicación interna oportuna, lo que produce malestar en el resto de áreas que necesitan la información.

RECOMENDACIÓN

La administración debe crear un ambiente de confianza que permita a los empleados manifestar sus inquietudes, comunicar resultados obtenidos para mejorar, además es necesario definir políticas mediante las cuales se den a conocer por escrito las decisiones tomadas por la dirección en cada una de las áreas.

MONITOREO

- **MONITOREO SOBRE LA MARCHA**

Responsable:DIRECCION GENERAL, ASISTENTE ADMINISTRATIVA

CONCLUSIÓN

El monitoreo de las actividades de control no es documentado y se realiza informalmente, dando lugar a que las actividades no se cumplan según lo requerido por la empresa y por sus autoridades.

RECOMENDACIÓN

Se debe realizar monitoreo más efectivos que permitan detectar las desviaciones y errores que causan demoras en el desarrollo de actividades, es necesario contar con un plan de reporte de deficiencia para que los empleados trabajen de manera más responsable.

- **EVALUACIONES SEPARADAS**

Responsable: ASISTENTE ADMINISTRATIVA

CONCLUSIÓN

Por el tamaño de la empresa no se ha contratado los servicios de profesionales capacitados para la evaluación de control interno.

RECOMENDACIÓN

Es necesario el establecimiento de políticas para este efecto, además para el correcto desempeño del personal de la escuela se debe tomar como punto de partida la evaluación de las actividades de control de la misma.

- **COMUNICACIÓN DE RESULTADOS**

Responsable: SECRETARIA Y CONTABILIDAD

No existe un reporte efectivo de deficiencias en el control interno y en las funciones de cumplimiento. Las deficiencias no son notificadas en todas las áreas por escrito, lo que podría ocasionar q los empleados que están infringiendo sus responsabilidades continúen haciéndolo.

RECOMENDACIÓN

Se ve necesario contar con un plan de reporte de deficiencias para que los empleados cumplan con sus obligaciones de forma correcta. La administración debe documentar los procedimientos a seguir, en los casos de deficiencias significativas y la comunicación de resultados deben ser reportados.

CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

CONCLUSIONES

- Es necesario que la empresa cuente con un adecuado sistema de control interno para dar cumplimiento a objetivos y metas forjadas y facilitar que las operaciones y actividades,
- La metodología COSO en el Control Interno es un proceso diseñado para proporcionar seguridad razonable en el logro de todos sus objetivos y de eficiencia y efectividad de las operaciones, confiabilidad del proceso de información financiera, cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables. El Control Interno es un proceso ya que constituye un medio para lograr un fin.
- La adecuada estructura organizacional es primordial en la institución, el personal que labora en el organismo es el activo más importante, por lo tanto la integridad, valores y ética profesional deben ser tomados muy en cuenta.
- Es de vital importancia que la entidad esté preparada para los posibles riesgos que se puedan dar y que afecte a la empresa; también se debe establecer mecanismos para identificar y analizar los riesgos.
- Los sistemas de comunicación e información deben contener a todas las actividades de la institución, pues es primordial que todo el personal intercambie información de forma eficiente.

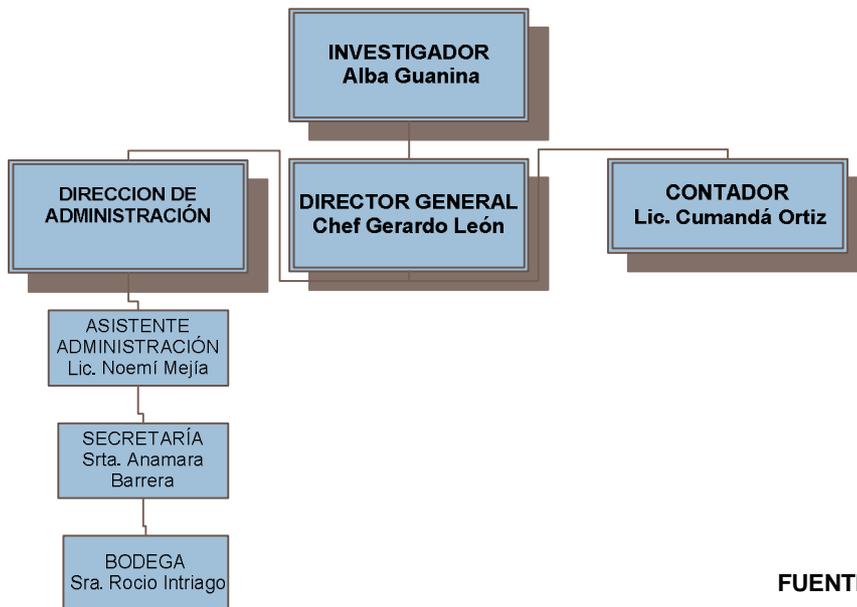
- Para que el control interno de los resultados esperados el monitoreo periódico es la base para detectar posibles desviaciones o errores y preceder para que sean corregidos oportunamente.
- Las políticas y procedimientos de control permiten aseverar que las acciones administrativas se desarrollan efectivamente, éstas deben ser establecidas de manera acertada y ejecutadas correctamente.
- La base del control interno se basa en la solidez de su estructura, para el alcance de objetivos institucionales, de manera más eficiente, eficaz y económica.

RECOMENDACIONES

- La Dirección de la institución es la responsable de la aplicación del control interno, en el grado que crea conveniente.
- Se debe incentivar al personal para que cumpla eficientemente con sus obligaciones.
- Se espera que la empresa acoja las recomendaciones realizadas en el informe, y que las aplique ; para el fortalecimiento, eficacia y eficiencia en las actividades de la empresa, apoyándose en nuevas políticas y procedimientos de control.

6.7. Administración de la Propuesta

6.7.1 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



FUENTE: L´escoffier

ELABORADO POR:Alba Guanina

Gráfico N.- 13

6.8.2 Organigrama funcional

Investigador

- Analizar situación actual de la empresa.
- Verificar aplicación de control interno.
- Asesorar en la implantación en un control interno adecuado para la institución.

Director General

- Representante legal de la empresa, fija las políticas operativas, administrativas y de calidad en base a los parámetros fijados.
- Responsable de los resultados de las operaciones y el desempeño organizacional.
- Liderar el proceso de planeación estratégica de la organización.
- Desarrollar estrategias generales para alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Contador

- Clasificar, registrar, analizar e interpretar la información financiera de conformidad con el plan de cuentas establecido.
- Llevar los libros mayores de acuerdo con la técnica contable y los auxiliares necesarios.
- Preparar y presentar los informes sobre la situación financiera , que exijan los organismos de control y mensualmente entregar al gerente.
- Preparar y presentar las declaraciones tributarias.
- Preparar y certificar los estados financieros con sus correspondientes notas, de conformidad con lo establecido en las normas vigentes.
- Asesorar a la Gerencia en asuntos relacionados con el cargo, así como a toda la organización en materia de control interno.

Asistente de Administración

- Asiste en el desarrollo de los programas y actividades de la unidad.
- Participa en la elaboración del anteproyecto de presupuesto de la unidad.
- Participa en el estudio y análisis de nuevos procedimientos y métodos de trabajo.

- Elabora proyectos de compromiso por concepto de: alquileres, pago de condominios, pago de asignaciones a la Federación de Centros Universitarios, Centro de Estudiantes y otras asignaciones varias.
- Realiza los descargos o pagos contra cada proyecto de compromiso.
- Realiza seguimiento a los pagos para su cancelación oportuna.
- Controla los pagos efectuados al personal administrativo u obrero por diversos beneficios.
- Realiza solicitudes de dotación de equipos y materiales para la dependencia.
- Lleva registro y control de los recursos financieros asignado a la dependencia, fondo fijo, avance a justificar, caja chica, etc.
- Recibe y revisa las facturas y comprobantes de los gastos efectuados con los avances a justificar.
- Elabora y envía a la unidad de contabilidad memorándum con los factores de justificación de los avances a justificar y de los fondos fijos y caja chica.
- Elabora y tramita solicitudes de autorización de modificación presupuestaria.

Secretaria

- Llevar trabajos de secretariado
- Elaboración oportuna de los informes.
- Efectuar otros trabajos que el contador o el Director general le asigne.

Bodega

- Llevar un control actualizado de los ingresos y egresos de materiales, uniformes y utensilios de cocina.
- Realizar un control físico de todos los bienes a su cargo, con la debida identificación y codificación que tenga la empresa.

6.9. Evaluación

T ABLA N.- 21 - MONITOREO DE LA PROPUESTA
 ESCUELA DE GASTRONOMÍA L'ESCOFFIER
 DEL 1 AL 30 DE JULIO DE 2011

FASES	ETAPAS	ACTIVIDADES	EJECUCIÓN		
			SI	NO	EN PARTE
AMBIENTE DE CONTROL	Integridad y Valores Éticos. Compromiso por la competencia. Filosofía y estilo de operación. Estructura organizacional.	Visitar las instalaciones de la escuela de Gastronomía L'escoffier	X		
		Recolección de información y documentos			
		Elaborar cuestionarios de control interno			
		Diagnostico General			
Evaluación del riesgo de control	Objetivos y Riesgos	Requerimiento de la Evaluación	X		
		Ponderación de Riesgos y determinar el nivel de confianza de la evaluación			
		Enfoque de la evaluación			
		Objetivos			
		Alcance			
		Componentes de control interno			
ACTIVIDADES DE CONTROL	Controles	Evaluación el Sistema de Control Interno	x		
		Medir niveles de riesgo y confianza			
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Información y Comunicación	Comunicación entre departamentos.	X		
		Optimizar cable de información.			
		Fluidez de comunicación en niveles jerárquicos.			
MONITOREO	Supervisión y Seguimiento	Ambiente de Control	x		
		Evaluación de Riesgo			
		Actividades de Control			
		Información y comunicación			

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

ENCUESTA

No 1

TEMA: El control interno y su incidencia en la rentabilidad d la Escuela de Gastronomía L´ESCOFFIER en el segundo semestre del año 2010”.

ENCUESTA A: Clientes internos y externos de L´ESCOFFIER.

OBJETIVO:

Determinar la incidencia que tiene el control interno sobre la rentabilidad de la Escuela L´ESCOFFIER.

DATOS INFORMATIVOS:

Fecha:

Hora:

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas planteadas, escoja solo una opción en cada pregunta y marque con una X su respuesta. Su colaboración es de gran importancia para alcanzar los objetivos del presente estudio.

PREGUNTAS

1. ¿El reglamento de trabajo es presentado a usted?

Al inicio del programas ()

Durante el desarrollo del programa ()

Al finalizar el programa ()

Nunca ()

2. ¿Las metas que debe cumplir en las actividades que ejecuta son dadas a conocer?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

3. ¿Las responsabilidades y funciones de trabajo están debidamente delimitadas?

Si ()

No ()

4. ¿Las reuniones o conversatorios que se realizan para monitorear los resultados obtenidos con lo planificado, se las hace?

Semanalmente ()

Mensualmente ()

Anualmente ()

Nunca ()

5. ¿Se establecen reporte de actividades ejecutadas?

Si ()

No ()

6. ¿De qué manera considera usted que los controles internos de L'ESCOFFIER contribuyen a su crecimiento empresarial?

Excelente ()

Muy buena ()

Buena ()

Regular ()

7. ¿La evaluación al desempeño del personal de la Escuela se realiza?

Diariamente ()

Semanalmente ()

Mensualmente ()

Nunca ()

8.- Según su criterio en los últimos dos años la institución a tenido un crecimiento económico:

Alto ()

Mediano ()

Bajo ()

9.- ¿La búsqueda de herramientas para mejorar la rentabilidad de L'ESCOFFIER, es?

Excelente ()

Muy buena ()

Buena ()

Regular ()

10.- ¿Cree usted que al finalizar un periodo L'ESCOFFIER obtiene la rentabilidad planificada?

Siempre ()

A veces ()

11.-¿ En que nivel la institución está en capacidad de asimilar un nuevo modelo de control interno ?

ALTO ()

MEDIO ()

BAJO ()

12.- Considera que los precios que ofertan en la empresa son:

Altos	()
Normales	()
Bajos	()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

BIBLIOGRAFÍA

VIZUETE Marcela. DISEÑO DE CONTROL INTERNO BAJO METODO COSO, primera edición. 2001

DAVALOS ARCENTALES, Nelson. ENCICLOPEDIA BASICA DE ADMINSIRACIÓN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA. Primera Edición. 2002

MANTILLA BLANCO, Samuel Alberto. CONTROL INTERNO ESTRUCTURA CONCEPTUAL INTEGRADA, Segunda Edición, Editorial Andina. Año 2000

MORENO PERDOMO, "FUNDAMENTOS DE CONTROL INTERNO" México. Editorial Litogart 1992.

FRANKLIN Enrique Benjamín, AUDITORÍA ADMINISTRATIVA, GESTION ESTRATEGICA DEL CAMBIO, Segunda Edición, Editorial Pearson 2007

Herrera E. Luis, Medina F. Arnaldo, naranjo L. Galo Tutoría de la investigación científica (2004)

Constitución de la República del Ecuador año 2008, Art. N.- 343

Norma Internacional de Auditoria 6 NIA 400-499

LEY ORGANICA DE EDUCACION INTERCULTURAL art .- 38

Milton K. Maldonado, Control interno para Administradores principiantes, año 2002.

Linkografía

www.tuobra.com

www.geopolis.com

<http://www.monografias.com/trabajos16/control-interno/control-interno.shtml>

<http://www.crecenegocios.com/definicion-de-rentabilidad/>

<http://www.iae.edu.ar/iaehoy/>