

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS
CONTABLES, FINANCIERAS Y AUDITORÍA
UNIDAD DE POSTGRADO



MONOGRAFÍA

MAESTRIA EN AUDITORÍA Y CONTROL FINANCIERO

“DIPLOMADO AUDITORÍAS EN BASE A RIESGOS”

**TEMA: AUDITORÍA SOCIAL LABORAL EN LA
EMPRESA PRIVADA DE BOLIVIA**

Postulante: Lizett Carmen Quisbert Calcinas

Docente: Mma. Ruth Benitez Cuenca

La Paz Bolivia
2018

Dedicatoria

A mi amada familia, que son la inspiración y razón de ser de mi vida, son la alegría de mis días, el compartir con ustedes hace gratificante el esfuerzo diario.

Ellos estuvieron conmigo en las buenas, malas y peores en todo este proceso, con su empuje constituyeron la mayor motivación en el alcance de este objetivo.

Agradecimientos

Agradezco primero y por sobre todas las cosas a mi amado creador y padre que permite y bendice cada uno de los pasos que doy; por cada día de vida y por la posibilidad de seguir adelante junto a mi familia.

A mi docente y lectora, por su apoyo y guía, impulso cada una de las fases del desarrollo de mi trabajo, gracias por estar siempre dispuesta a asesorarme, por su valiosa revisión y sugerencias que permitieron la culminación de la presente investigación.

A mis maestros que durante todo el periodo de estudios supieron compartirme sus conocimientos, experiencia y guía.

A mi querida universidad, la unidad de postgrado por la oportunidad de haber sido parte de ella y haberme acogido en sus aulas y por el apoyo brindado hasta el final de mi carrera.

A mi querida familia por su amor, comprensión, empuje y motivación los cuales fueron cruciales en la ejecución de este último paso para culminar mis estudios.

A mis amigos y compañeros de curso que siempre estuvieron presentes con sus palabras de aliento y estímulo.

Índice de Contenido

	Pagina
Dedicatoria	i
Agradecimientos	ii
Índice de Contenido	iii
Resumen – Abstract	iv
1 Introducción	1
2 Planteamiento del problema	2 - 4
2.1 Formulación del problema	4
3 Objetivos	4
3.1 Objetivo general	4
3.2 Objetivos específicos	4
4 Justificación	4
4.1 Justificación metodológica	4 - 5
4.2 Justificación académica	5
4.3 Justificación practica	5
5 Marco teórico/conceptual	6 - 13
6 Marco metodológico	13
6.1 Enfoque	13
6.2 Tipo	14 - 15
6.3 Diseño	15
6.4 Método	15 - 17
6.5 Técnicas e instrumentos	17 - 18
7 Marco practico	18 - 30
8 Conclusiones	30 - 31
9 Recomendaciones	31
Referencias Bibliográficas	v

Resumen – Abstract

En la actualidad el mundo está en constantes cambios en diferentes ámbitos, por lo que respecta a la profesión de la auditoría también contiene actualizaciones importantes, debido a las necesidades que han surgido en los países vecinos en sus empresas privadas, en el tema del recurso humano sabiendo que el mismo es un elemento fundamental para el buen funcionamiento de toda empresa.

La presente investigación pretende exponer y valorar este elemento como lo es el recurso humano a través de la auditoría social laboral en la empresa privada de Bolivia, que permitirá evaluar el ambiente y entorno ético y social interno de la empresa, pudiendo así aportar en la toma de decisiones empresariales, no solo pensando como empresario sino también como recurso principal de la empresa, motivado a través de los objetivos del área, empresa y de la industria.

Cabe hacer notar que este tipo de auditoría no es en contra del empleador o empleado, sino más bien es un aporte a nivel empresa privada, tanto para niveles gerenciales, medios y operativos, de tal manera que este aporte sea productivo para la misma, pudiendo así mejorar proactivamente el ambiente social laboral dentro la empresa, mismo que repercutirá externamente, de adentro hacia afuera.

1. Introducción

En pleno siglo XXI, la auditoría social laboral tiene avances muy importantes en Latinoamérica, en México es una herramienta cuantitativa y cualitativa para describir lo que acontece en una realidad económica de una empresa, de tal forma que se pueda describir de la mejor manera posible la situación que impera una determinada Sociedad. En Colombia es parte directa del sistema social con el fin de medir, analizar, evaluar y recomendar al ente auditado, es decir, lo que se busca fundamentalmente es la armonización de las áreas sociales, a través de conocimiento científico que brinda respuestas a los problemas sociales, causas, manifestaciones y proyecciones en un entorno dinámico. En Chile es un elemento que debe ser compartido por todos los estamentos de la empresa en la medida en que cada uno les corresponda, entre los cuales es importante señalar la labor que le compete a los profesionales de la auditoría como actores principales, debido a que se está obligado a cubrir objetivos y funciones derivados de la ampliación de la sensibilización ética con el fin de dar a conocer como está actuando la empresa o ente económico en relación con el entorno socioeconómico natural. Bajo esta sensibilidad social vigente la auditoría debe sufrir transformaciones como consecuencia de las nuevas exigencias informativas que llegan tanto del exterior como internamente debido a la ampliación de las responsabilidades sociales que tienen las empresas o entidades en la actualidad, de esta manera uno de los objetivos de la auditoría social laboral se ha ampliado por las exigencias de transparencia y control de todo lo que afecta al bienestar social. Estas exigencias modernas asociadas a la sensibilización creciente por el nivel y calidad de vida nos exigen que adicionemos a nuestra información tradicional la presentación de un mayor volumen de datos de tipo social ético.

En la actualidad, en Bolivia, en el ámbito empresarial existe un afán de posicionamiento, expansión y creación de negocios que requiere un replanteamiento de estrategias y operativas en todos los elementos que componen la empresa para subirse al tren de la competitividad. La auditoría, en los diferentes procesos de la empresa, se presenta como pieza clave, cada vez más presente en la gestión de la empresa. Una herramienta que ha sido diseñada para aportar una importante fuente de información a través de unos específicos mecanismos de control y que, dentro de las empresas líderes en los diferentes sectores, viene siendo considerada como una valiosa arma de competitividad. El éxito de una destacable posición competitiva reside en buena

parte en el personal que conforma la plantilla de la empresa y en las situaciones sociales y éticas que se establezcan entre ambas partes y con terceros. Son muy diferentes las incidencias que se pueden producir en el día a día de las empresas, en situaciones ordinarias de la gestión ética y que requieren ser abordadas conforme a sus respectivas especialidades, razón por la cual es necesario disponer de los mecanismos de autocontrol que permitan conocer y verificar el adecuado cumplimiento del conjunto de la normativa ética. Estos mecanismos de control se basan en la utilización de las técnicas de auditoría social laboral, entendiendo esta como el conjunto de reglas o pautas que llevan a cabo el análisis y revisión de la situación ética de una empresa, a través del estudio de la documentación e información aportadas por la misma, resultado de ello un informe final en el que se realiza una valoración real de la situación de la empresa en cuanto al cumplimiento de los derechos y obligaciones éticas.

En este sentido, la presente consta de nueve puntos, los cuales están distribuidos de la siguiente manera: punto uno: introducción; punto dos: planteamiento del problema; punto tercero: objetivos; punto cuarto: justificación; punto quinto: marco teórico/conceptual; punto sexto: marco metodológico; punto séptimo: marco práctico; punto octavo: conclusiones; y punto noveno: recomendaciones.

2. Planteamiento del Problema

Cada vez son más numerosas las empresas que desean asumir la parte de la ética empresarial: armonía en el ambiente interior y exterior de la empresa, prácticas honestas y transparencia de gestión lo que nos lleva a observar, analizar y evaluar las acciones que realiza una empresa, si los mismos están enmarcados dentro del objetivo de la empresa, existe la necesidad de elaborar y presentar información de actividades que incorpora la auditoría social laboral: recurso humano, ambiente y ético.

El Estado es el principal mediador en el área de la ética empresarial, representando el papel del elemento administrativo y ejecutor de las políticas predeterminadas fruto de un esfuerzo de consenso para determinar el uso de los recursos proporcionados por la sociedad. Por lo tanto, se puede comentar que la auditoría social laboral forma parte directa del sistema social, con el fin de medir, analizar, evaluar y recomendar.

En la actualidad, existe una serie de paradigmas que dificultan para muchos el relacionar la auditoría con la ética; sin embargo, la ética se encuentra simplemente en la realidad humana (individual y colectiva). No es lógico simplificar la realidad social, esta es necesario relacionarla con la realidad financiera, administrativa y económica.

La auditoría social laboral busca fundamentalmente la armonización de las áreas, porque además de admitirlo como un discurso normativo, se erige como una fecunda rama de la auditoría desde el contexto del conocimiento científico, debido a que brinda respuestas a los problemas sociales, causas, manifestaciones y proyecciones en un entorno dinámico.

Se entenderá como auditoría social laboral, aquella que deriva de la aplicación de tareas y acciones de la auditoría, y que impactan el medioambiente y comunidad cercana a la empresa.

Existen distintas definiciones y posiciones acerca de lo que se entiende por auditoría social laboral de la empresa, en consonancia con el papel otorgado a la empresa en la sociedad, ya que la empresa moderna no puede limitarse a la responsabilidad única de ofrecer bienes y servicios, sino que debe incrementar sus objetivos empresariales incorporando los que hacen referencia al entorno natural y social con el que potencialmente puede relacionarse cada una de ellas. Para desarrollar esta responsabilidad debe tenerse en cuenta las necesidades e intereses de los grupos sociales que pueden verse afectados por la actuación de la empresa o entidad.

Lo anterior conlleva a manifestar que el concepto de auditoría social laboral no ha sido el mismo al transcurrir el tiempo, ya que hasta los principios del siglo XXI no existía como tal, posteriormente las empresas comienzan a aceptar la existencia de la auditoría social laboral participando en el bienestar de la sociedad a través de actividades sociales, ya después la sociedad toma conciencia de la capacidad del sector privado para influir y solucionar los problemas sociales, reconociéndose asimismo los daños y riesgos que el mismo ocasionaba en su entorno.

En esta evolución de la auditoría social laboral muchas empresas, instituciones y gobierno intentan encontrar un método de hacer frente al cambio social que se caracteriza por una mezcla de obligaciones que emanan de las normas del gobierno y la propia sensibilidad de las empresas. Las entidades empresariales modernas tienen que ensanchar sus funciones y objetivos de negocios como consecuencia de asumir nuevas responsabilidades sociales, pasando

de la maximización del beneficio a la incorporación de aspectos sociales y naturales en el ámbito de sus propias decisiones. La auditoría social laboral va a ir cambiando tal como evolucionen las expectativas de actuación que se generen en el entorno empresarial de los negocios.

2.1 Formulación del Problema

¿Cuáles deberán ser las características de la auditoría social laboral para coadyuvar al ambiente laboral interno del sector de la empresa privada en Bolivia?

3. Objetivos

La presente investigación tiene los siguientes objetivos:

3.1 Objetivo General

Plantear una auditoría social laboral para coadyuvar en las empresas privadas, como un nuevo paradigma en las organizaciones.

3.2 Objetivos Específicos

-) Determinar el uso de la auditoría social laboral efectuado en el sector de la empresa privada en Bolivia.
-) Fundamentar la auditoría social laboral, a través del estudio de las teorías existentes en otros países vecinos.
-) Establecer las características necesarias para la auditoría social laboral en Bolivia.
-) Determinar el sistema de evaluación de la aplicación de la auditoría social laboral.

4. Justificación

La presente investigación tiene como justificaciones las siguientes:

4.1 Justificación Metodológica

La viabilidad del desarrollo de la presente investigación documental, radica en la importancia que posee en la actualidad el tema de la auditoría social laboral en la empresa privada en Bolivia, la cual puede ser objeto de auditorías externas. De igual manera es relevante

conocer los orígenes de este tipo de auditoría a fin de obtener el conocimiento necesario y requerido para ser puesto en práctica.

Los resultados que se presenten en esta investigación, serán de utilidad para las personas que trabajan en el sector privado y que pueden llevar este tipo de trabajo de auditoría social laboral, puesto que brindara información y un punto crítico ante la realidad que acontece en la empresa privada en Bolivia en lo que respecta a la temática.

4.2 Justificación Académica

De igual manera se justifica dado que corresponde uno de los requisitos esenciales para la culminación exitosa de la maestría en auditoría y control financiero, poniendo así en práctica los conocimientos adquiridos y generando nuevos conocimientos.

4.3 Justificación Practica

La viabilidad del desarrollo de la presente investigación documental, radica en la importancia que posee en la actualidad el tema de la auditoría social laboral, la cual puede ser ejecutada como auditoría externa. De igual manera es relevante conocer los orígenes de este tipo de auditoria ética a fin de obtener el conocimiento necesario y requerido para ser puesto en práctica.

Los resultados que se presenten en esta investigación, serán de utilidad para las personas que trabajen en las empresas privadas, puesto que brindará información y un punto crítico ante la realidad que acontece en el país en lo que respecta a esta temática.

La presente investigación presenta los resultados derivados de una investigación documental, a través de los cuales se presenta un análisis a criterio de la autora, que no pretende en constituirse como teoría, se trata solo de brindar una fuente informativa que recopile la base documental y que brinde un criterio propio que pueda servir como base para demás estudios que se realicen bajo este enfoque.

5. Marco Conceptual

5.1 Auditoría

5.1.1 Según la American Accounting Association (AAS, 1972)

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

5.1.2 Según Arens Alvin A., Elder Randal J. Y Beasley Mark S

Es la acumulación y evaluación de la evidencia basada en información para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La auditoría debe realizarla una persona independiente y competente.

A través de la conceptualización anterior, se entiende que la auditoría es el examen de la evidencia, con el fin de determinar el grado de correspondencia entre la información y criterios.

5.2 Empresa

Es una organización social que realiza un conjunto de actividades y utiliza una gran variedad de recursos (financieros, materiales, tecnológicos y humanos) para lograr determinados objetivos, como la satisfacción de una necesidad o deseo de su mercado meta con la finalidad de lucrar o no; y que es construida a partir de conversaciones específicas basadas en compromisos mutuos entre las personas que la conforman.

5.3 Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA'S)

El American Institute of Certified Public Accountants de los Estados Unidos de América. Este comenzó en 1917 a publicar declaraciones sobre determinados aspectos de los trabajos de auditoría.

En 1939 fue creado el Committe on Auditing Procedures. En 1972 fue creado el Auditing Standars Committe, cuyos pronunciamientos se denominan Statements on Auditing Standards, de los cuales el número 1, publicado en noviembre de 1973, bajo el título Codification of

Auditing Standards and Procederes, es considerado a modo de código para los profesionales de la auditoría. El ejemplo de los Estados Unidos fue seguido por otros muchos países.

Las normas de auditoría generalmente aceptadas son los principios fundamentales de auditoría a los que deben enmarcarse su desempeño los auditores durante el proceso de la auditoría. El cumplimiento de estas normas garantiza la calidad del trabajo profesional del auditor.

Clasificación de las NAGA's

En la actualidad las NAGA's, vigentes son 10, las mismas que constituyen los (10) diez mandamientos para el auditor y son:

Normas Generales o Personales:

1. Entrenamiento y capacidad profesional
2. Independencia
3. Cuidado y esmero profesional

Normas de Ejecución del Trabajo:

4. Planeamiento y supervisión
5. Estudio y evaluación del control interno
6. Evidencia suficiente y competente

Normas de Preparación del Informe:

7. Aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptadas
8. Consistencia
9. Revelación suficiente
10. Opinión del auditor

Definición de las Normas

Estas normas por su carácter general se aplican a todo el proceso del examen y se relacionan básicamente con la conducta funcional del auditor como persona humana y regula los requisitos y aptitudes que debe reunir para actuar como auditor.

La mayoría de este grupo de normas es contemplado también en los Códigos de Ética de otras profesiones.

Las normas detalladas anteriormente, se definen de la forma siguiente:

Entrenamiento y capacidad profesional

La auditoría debe ser efectuada por personal que tiene el entrenamiento técnico y pericia como auditor.

Como se aprecia de esta norma, no solo basta ser Contador Público para ejercer la función de auditor, sino que además se requiere tener entrenamiento técnico adecuado y pericia como auditor. Es decir, además de los conocimientos técnicos obtenidos en los estudios universitarios, se requiere la aplicación práctica en el campo con una buena dirección y supervisión.

Independencia

En todos los asuntos relacionados con la auditoría, el auditor debe mantener independencia de criterio.

La independencia puede concebirse como la libertad profesional que le asiste al auditor para expresar su opinión libre de procesos (políticas, religiosas, familiares, etc.) y subjetividades (sentimientos personales o de intereses de grupo).

Se requiere entonces objetividad imparcial en su actuación profesional.

Cuidado o esmero profesional

Debe ejercerse el esmero profesional en la ejecución de la auditoría y en la preparación del dictamen.

El cuidado profesional, es aplicable para todas las profesiones, ya que cualquier servicio que se proporcione al público debe hacerse con toda la diligencia del caso, lo contrario es la negligencia, que es sancionable. Un profesional puede ser muy capaz, pero pierde totalmente su valor cuando actúa negligentemente.

El esmero profesional del auditor, no solamente se aplica en el trabajo de campo y elaboración del informe, sino en todas las fases del proceso de la auditoría, es decir, también en el planeamiento o planeamiento estratégico cuidando y riesgo.

Normas de ejecución del trabajo

Estas normas son más específicas y regulan la forma del trabajo del auditor durante el desarrollo de la auditoría en sus diferentes fases (planeamiento, trabajo de campo y elaboración del informe). Tal vez el propósito principal de este grupo de normas se orienta a que el auditor obtenga la evidencia suficiente en sus papeles de trabajo para apoyar su opinión sobre la confiabilidad de los estados financieros, para lo cual, se requiere previamente un adecuado planeamiento estratégico y evaluación de los controles internos. En la actualidad el nuevo dictamen pone énfasis de estos aspectos en el párrafo del alcance.

Planeamiento y supervisión

La auditoría debe ser planificada apropiadamente y el trabajo de los asistentes del auditor, si los hay, debe ser debidamente supervisado.

Por la gran importancia que se le ha dado el planeamiento en los últimos años a nivel nacional e internacional, hoy se concibe al planeamiento estratégico como todo un proceso de trabajo al que se pone mucho énfasis, utilizando el enfoque de “arriba hacia abajo”, es decir, no deberá iniciarse revisando transacciones y saldos individuales, sino tomando conocimiento y analizando las características del negocio, la organización, financiamiento, sistemas de producción, funciones de las áreas básicas y problemas importantes, cuyo efectos económicos podrían repercutir en forma importante sobre los estados financieros materia de nuestro examen. Lógicamente, que el planeamiento termina con la elaboración del programa de auditoría.

Estudio y evaluación del control interno

Debe estudiarse y evaluarse apropiadamente la estructura del control interno (de la empresa cuyos estados financieros se encuentra sujetos a auditoría) como base para establecer el grado de confianza que merece, y consecuentemente, para determinar la naturaleza, el alcance y la oportunidad de los procedimientos de auditoría.

El estudio del control interno constituye la base para confiar o no en los registros contables y así poder determinar la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos o pruebas de auditoría, se ha puesto mucho énfasis en los controles internos y su estudio y evaluación conlleva a todo un proceso que comienza con una comprensión, continua con una evaluación preliminar, pruebas de cumplimiento, reevaluación de los controles, arribándose finalmente de acuerdo a los resultados de su evaluación a limitar o ampliar las pruebas sustantivas. En tal sentido el control interno funciona como un termómetro para graduar el tamaño de las pruebas sustantivas.

Evidencia suficiente y competente

Debe obtenerse evidencia competente y suficiente, mediante la inspección, observación, indagación y confirmación para proveer una base razonable que permita la expresión de una opinión sobre los estados financieros sujetos a la auditoría.

La evidencia es un conjunto de hechos comprobados, suficientes, competentes y pertinentes para sustentar una conclusión.

La evidencia ser suficiente, cuando los resultados de una o varias pruebas aseguran la certeza moral de que los hechos a probar, o los criterios cuya corrección se está juzgando han quedado razonablemente comprobados. Los auditores también obtenemos la evidencia a través de la certeza absoluta, pero mayormente con la certeza moral.

Existen diferentes clases de las cuales son:

- Evidencia sobre el control interno y el sistema de contabilidad, porque ambos influyen en los saldos de los estados financieros.
- Evidencia física
- Evidencia documentaria (originada dentro y fuera de la entidad)
- Libros diarios y mayores (incluye los registros procesados por computadora)
- Análisis global
- Cálculos independientes (computación o calculo)
- Evidencia circunstancial
- Acontecimientos o hechos posteriores

Normas de preparación del informe

Estas normas regulan la fase del proceso de auditoría, es decir la elaboración del informe, para lo cual, el auditor habrá acumulado en grado suficiente las evidencias, debidamente respaldada en sus papeles de trabajo. Por tal motivo, este grupo de normas exige que el informe exponga de qué forma se presentan los estados financieros y el grado de responsabilidad que asume el auditor.

Aplicación de principios de contabilidad generalmente aceptados

El dictamen debe expresar si los estados financieros están presentados de acuerdo a principios de contabilidad generalmente aceptados.

Los principios de contabilidad generalmente aceptados son reglas generales, adoptadas como guías y como fundamento en lo relacionado a la contabilidad, aprobadas como buenas y prevalecientes, o también podríamos conceptualizarlos como leyes o verdades fundamentales aprobadas por la profesión contable. Sin embargo, merece aclarar que los PCGA, no son principios de naturaleza sino reglas de comportamiento profesional, por lo que no son inmutables y necesitan adecuarse para satisfacer las circunstancias cambiantes de la entidad donde se lleva la contabilidad. Los PCGA, garantizan la razonabilidad de la información expresada a través de los estados financieros y su observancia es de responsabilidad de la empresa examinada.

Opinión del auditor

El dictamen debe contener la expresión de una opinión sobre los estados financieros tomados en su integridad, o la aseveración de que no puede expresarse una opinión. En este último caso, deben indicarse las razones que lo impiden. En todos los casos, en que el nombre de un auditor este asociado con estados financieros el dictamen debe contener una indicación clara de la naturaleza de la auditoría, y el grado de responsabilidad que está tomando.

Recordemos que el propósito principal de la auditoría a estados financieros es la de emitir una opinión sobre si estos presentan o no razonablemente la situación financiera y resultados de operaciones, pero puede presentarse el caso de que, a pesar de todos los esfuerzos realizados por el auditor, se ha visto imposibilitado de formarse una opinión, entonces se verá obligado a abstenerse de opinar.

Por consiguiente, el auditor tiene las siguientes alternativas de opinión para su dictamen:

- a. Opinión limpia o sin salvedades
- b. Opinión con salvedades o calificada
- c. Opinión adversa o negativa
- d. Abstención de opinión

Generalidades de la norma

Los propósitos, el alcance y la aplicación de las normas de auditoría:

La ejecución de un trabajo de auditoría conforme a las directrices debe organizarse y documentarse de forma apropiada con el fin de que pueda delegarse entre los colaboradores del equipo, de forma que cada uno de ellos conozca detalladamente que debe hacer y a que objetivo final debe dirigir su esfuerzo. Que el trabajo quede registrado de manera que permita su revisión, evaluación y obtención de conclusiones en las que fundamentar una opinión sobre la información contable sujeta a auditoría.

La necesidad de planificar, controlar y documentar el trabajo es independiente del tamaño del cliente. Los objetivos perseguidos con la planificación y control son; mejorar el nivel de eficiencia, con la consiguiente reducción de tiempo necesario, y mejora del servicio al cliente, garantizar que la auditoría se ejecutará adecuadamente, mejorar las relaciones con los clientes y permitir al personal un mayor grado de satisfacción en el trabajo.

Habitualmente es necesario preparar alguna forma de plan escrito antes de iniciar cualquier trabajo de auditoría. No obstante, su grado de detalle y formalización dependerá de muchos factores, por ejemplo, del número de personas involucradas y de si estén o no ubicadas en la misma oficina o el mismo país.

Las normas de auditoría incluyen la estipulación de que el trabajo ha de ser adecuadamente planeado. Las normas de auditoría controlan la naturaleza y alcance de la evidencia que ha de obtenerse por medio de procedimientos de auditoría, una norma es un patrón de medida de los procedimientos aplicados con aceptabilidad general en función de los resultados obtenidos.

A quienes regula:

-) Conocidas por el anagrama NAGA. Son un conjunto de principios, procedimientos, reglas y normas que regulan el ejercicio de la auditoría externa.
-) Las normas de auditoría generalmente aceptadas, se relacionan con las cualidades profesionales del contador público, con el empleo de su buen juicio en la ejecución de su examen y en su informe referente al mismo.
-) El revisor fiscal debe cumplir con las normas de auditoría de general aceptación en Bolivia ya que contienen las reglas básicas que él debe seguir en la realización de su trabajo.
-) Las normas tienen que ver con la calidad de la auditoría realizada por el auditor independiente.

6. Marco Metodológico

La presente investigación tiene como estructura metodológica lo siguiente:

6.1 Enfoque de Investigación

La presente investigación utiliza el modelo mixto, según Roberto, H.S., Carlos, F. C. y Pilar, B. L., Metodología de la Investigación (2003) que indica: que el modelo mixto constituye el mayor nivel de integración entre los enfoques cualitativo y cuantitativo, donde ambos se combinan durante todo el proceso de investigación.

Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas. Requiere de un manejo completo de los dos enfoques y una mentalidad abierta. Agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques.

La investigación oscila entre los esquemas de pensamiento inductivo y deductivo, además de que por parte del investigador necesita un enorme dinamismo en el proceso. Lleva a un punto de vinculación lo cualitativo y lo cuantitativo, se suele resultar inaceptable para los “puristas”.

6.2 Tipo de Investigación

La presente investigación contiene diferentes tipos de investigación y es necesario conocer sus características, como ser:

6.2.1 Investigación Descriptiva

Se considera como investigación descriptiva aquella en que, como afirma Salkind (1998), “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio” (p.11).

Según Cerda (1998), “tradicionalmente se define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas ...”; y agrega: “se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que les hacen reconocibles a los ojos de los demás (p.71).

De acuerdo con este autor, un de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto.

La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principales en la actividad investigativa. Los trabajos de grado, en los pregrados y en muchas de las maestrías, son estudios de carácter eminentemente descriptivo. En tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etcétera.

Para muchos expertos, la investigación descriptiva es un nivel básico de investigación, el cual se convierte en la base de otros tipos de investigación; además, agregan que la mayoría de los tipos de estudios tienen, de una u otra forma, aspectos de carácter descriptivo.

Esta investigación se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigador; cuando se plantean hipótesis en los estudios descriptivos, estas se formulan a nivel descriptivo y se prueban esas hipótesis.

La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental.

6.3 Diseño de la Investigación

La definición de un diseño de investigación está determinada por el tipo de investigación que va a realizarse y por la hipótesis que va a probarse durante el desarrollo de la investigación. Se habla de diseños cuando está haciéndose referencia a la investigación experimental, que consiste en demostrar que la modificación de una variable (independiente) ocasiona un cambio predecible en otra (variable dependiente).

La investigación experimental se realiza mediante los llamados diseños, que son un conjunto de procedimientos con los cuales se manipulan una o más variables independientes y se mide su efecto sobre una o más variables dependientes.

En la presente investigación el diseño es no experimental, transversal y exploratorio.

6.4 Metodología de la Investigación

A continuación, se detalla los métodos de la investigación según Hernández S. Roberto, Fernández C. Carlos y Baptista L. Pilar, Metodologías de la Investigación, capítulo 10, indica:

6.4.1 Recolección de Datos

Es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Dentro de cada instrumento concreto puede distinguirse dos aspectos diferentes: forma y contenido, la forma del instrumento se refiere al tipo de aproximación que se establece con lo empírico, a las técnicas que se utilizaran para esta tarea. La técnica de recolección de datos fue revisión documental y el análisis de contenido, pues se efectuará con el fin de obtener de manera clara, rápida y precisa, la información necesaria para el planteamiento de la presente investigación. El mismo está basado en los nuevos paradigmas de la auditoría social laboral.

6.4.2 Análisis de Datos

La elección del tipo de análisis que habremos de realizar depende de los datos que hayamos recolectado. Si se obtendrá datos cuantitativos, estos ya serán codificados y preparados

para el análisis en la matriz de los datos, lo que seguirá a efectuar un análisis cuantitativo. Si los datos recolectados serán cualitativos, el análisis, en consecuencia, es cualitativo, por lo que puede tener un algún análisis cuantitativo.

6.4.3 Estudio Exploratorio

Estudio exploratorio, sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.

Esta clase de estudios son comunes en la investigación, sobre todo en situaciones donde existe poca información.

Los estudios exploratorios en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismo, generalmente determinan tendencias, identifican áreas, ambientes, contextos situaciones de estudio, relaciones potenciales entre variables; o establecen el “tono” de investigaciones posteriores más elaboradas y rigurosas. Se caracterizan por ser más flexibles en su metodología en comparación con los estudios descriptivos, correlacionales o explicativos, y son más amplios y dispersos que estos otros tres tipos. Asimismo, implican un mayor “riesgo” y requieren gran paciencia, serenidad y receptividad por parte del investigador.

Las investigaciones cualitativas con frecuencia se asocian con los estudios exploratorios. Sin embargo, no todas las investigaciones bajo el enfoque cualitativo son necesariamente de alcance exploratorio, pues también llegar a tener alcance descriptivo, correlacional (en un estudio no estadístico) y causal.

Asimismo, es posible que los estudios cuantitativos y mixtos tengan cualquier clase de alcance en el continuo exploratorio causal.

La interpretación de la información de la presente investigación efectuará un análisis de revisión documental jurídica del tema auditoría social laboral en las empresas privadas.

Los métodos y técnicas que se aplicarán a la presente investigación, son recursos que nos darán viabilidad al proceso investigativo.

6.5 Técnicas e Instrumentos

La presente investigación utiliza los siguientes instrumentos:

6.5.1 Instrumentos de Recolección de Información

Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Dentro de cada instrumento concreto pueden distinguirse dos aspectos diferentes: forma y contenido, la forma del instrumento se refiere al tipo de aproximación que se establece con lo empírico, a las técnicas que se utilizan para esta tarea.

La técnica para la recolección de datos fue revisión documental y el análisis de contenido, pues se efectúa con el fin de obtener de manera clara, rápida y precisa, la información necesaria para el planteamiento de la presente investigación. El mismo está basado en los nuevos paradigmas de la auditoría social laboral en la empresa privada en Bolivia.

6.5.2 Revisión Documental

Técnica basada en el desarrollo e interpretación de datos documentales como tesis, folletos, textos, leyes, normas relacionadas con el tema de investigación. Al respecto Sabino, C. (2008) señala que “los datos secundarios son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que han sido recogidos y muchas veces procesada, por otros investigadores” (p.111).

Como instrumento de la revisión documental, se utilizará una libreta o ficha de anotaciones, donde se plasmará lo relativo a apuntes de la lectura realizada a fin de que se pueda realizar el análisis pertinente.

6.5.3 Análisis

Abela, J. (s/f) establece que “ es una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados, ..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de

registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, varios,....” (p.2).

De acuerdo a ello que el análisis del contenido es útil especialmente para establecer comparaciones y estudiar en profundidad diversos aspectos, ya que gracias a la aplicación de esta técnica se pueden hacer apreciaciones sistemáticas, encontrar coincidencias y discrepancias y en general obtener un tipo de información bastante profunda.

7. Marco Práctico

7.1 Antecedentes

Con sujeción a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, en su primer mandamiento indica: que la auditoría debería realizarse por personal profesional que tenga entrenamiento técnico y pericia como auditor, es decir, además de todos los conocimientos adquiridos en la universidad debe sustentar en la aplicación práctica de trabajo de campo.

7.2 Objetivo de la Auditoría

A continuación, se detalla los objetivos realizados en la auditoría social laboral en la empresa privada de Bolivia:

7.2.1 Objetivo General

Emitir un informe profesional independiente sobre el ambiente social laboral interno. La emisión del informe está dirigida a poner de manifiesto una opinión técnica profesional sobre el ambiente social interno en la empresa privada de Bolivia.

7.2.2 Objetivos Específicos

-) Emitir un informe sobre el ambiente social laboral interno en empresas privadas en Bolivia, de acuerdo con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas.
-) Evaluar el adecuado funcionamiento del sistema de control interno cualitativo y cuantitativo del recurso humano, consignando el detalle de las deficiencias encontradas, criterio, análisis de su origen, efecto y sugerencias para superar las observaciones, incidiendo principalmente en las áreas críticas inherentes a la naturaleza de las operaciones que realiza la empresa privada de Bolivia.

-) Grado de cumplimiento de las observaciones surgidas de auditorías interna y externa de gestiones anteriores.

7.3 Alcance y Enfoque del Trabajo de Auditoría Social Laboral

El alcance de los servicios se ejecuta de acuerdo a Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, y las normas aplicables relacionadas a la evaluación y emisión de este tipo de informe, tales son:

7.3.1 Informe de la Auditoría Social Laboral

Emitiremos un informe respecto al ambiente social laboral interno en la empresa privada de Bolivia de acuerdo con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas.

7.4 Memorando de Planificación

Realizamos el planeamiento del trabajo de tal forma que nos permitió conducir una auditoría efectiva de una manera eficiente y oportuna. La adecuada planificación del trabajo nos permitió obtener las evidencias competentes y suficientes para asegurar que se preste atención apropiada al área de la auditoría, se identificaron los problemas potenciales, se asignó adecuadamente las labores al personal, incluyendo especialistas y expertos, y se concluye el trabajo de manera expedita. Este proceso está documentado por escrito en un Memorando de Planificación, aprobado por los responsables del trabajo de auditoría.

7.5 Recurso Humano

En el caso del personal comprobamos que la empresa privada de Bolivia consigne en informes del área, la estructura legal y administrativa del conglomerado, la razón social, objeto social, tipo de vinculación, posición dentro del conglomerado y su incidencia en los resultados de la entidad, así como otros aspectos de la empresa privada de Bolivia.

7.6 Concepto

Revisado los términos de referencia para la auditoría social laboral en la empresa privada de Bolivia, sobre los servicios de Auditoría Externa, con el que se está de acuerdo; considerando que la auditoría no solucionará los problemas que pudieren existir en la institución, el objetivo

de la auditoría será el de emitir un informe sobre el ambiente interno social laboral en la empresa privada de Bolivia tal como se menciona en el Objetivo y Alcance del trabajo.

Sin embargo, se entiende a la auditoría social laboral como una revisión sistemática y organizada de los sistemas en funcionamiento y procura determinar si los objetivos tenidos en cuenta para su diseño siguen siendo válidos, si tal diseño guarda coherencia con el propósito de alcanzar tales objetivos, si el sistema funciona tal cual diseñado y si realmente permite el cumplimiento de los objetivos cualitativos y cuantitativos.

El propósito de la auditoría social laboral es añadir cierto grado de validez al objeto de la revisión, dado que es responsable de la revisión del ambiente interno social laboral, las políticas de la dirección y de procedimientos específicos que relacionados entre sí forman la base para obtener suficiente evidencia acerca del objeto de revisión, con el propósito de poder expresar un informe profesional sobre todo ello.

La necesidad de esta auditoría es indiscutible, permitirá tomar decisiones, conocer la situación real de la empresa privada en Bolivia y tener la certeza de que tal situación corresponde a la realidad que vive la institución.

Sin embargo, las debilidades que se detectaron serán comunicadas como hallazgos en el informe sobre la estructura de control interno, para su conocimiento y la implantación de medidas correctivas en los aspectos cualitativos y cuantitativos.

7.7 Enfoque

El enfoque de la auditoría social laboral es involucrar el mayor grado en el objeto de la revisión, asumiendo responsabilidad en la revisión: evaluación del ambiente interno social laboral, evaluación del sistema de control interno y otras evaluaciones que aportan esta auditoría.

A fin de lograr la suficiente evidencia para emitir el informe se aplicó procedimientos generales y específicos adecuados. Tal como se describe en el Alcance del servicio, el trabajo en el desarrollo de sus actividades incluye la Evaluación del Control Interno para luego efectuar el seguimiento de las operaciones desde su origen hasta el final de cada una de ellas. A esto se añade la metodología propia que exige el cumplimiento de normas y procedimientos que derivan

en la confiabilidad y calidad del servicio. Por lo tanto, se puede corregir que existen varias tareas a realizar, las que se amplían según los resultados obtenidos.

7.8 Metodología de la Auditoría Social Laboral

La metodología general se utilizó en cuanto sea aplicable y consta de tres fases: la de Planeación, Ejecución y Evaluación, las cuales se explican a continuación:

7.8.1 Primera Fase de Planeación

El objetivo de esta fase es la de preparar el memorándum de la auditoría con base en la información que se obtenga de cada actividad.

Actividad 1

Definición del servicio

Esta actividad tiene como finalidad establecer el informe, sugerencias o comentarios que el cliente considera de beneficio para su institución, posibilitando el incorporar en programas de trabajo aquellos procedimientos que aportan información cualitativa y cuantitativa útil para complementar sus expectativas y necesidades.

Esta actividad se desarrolló mediante una o más entrevistas con él o los principales ejecutivos y será documentada en uno o más cuestionarios que contendrán lo siguiente:

- Propósito del informe bajo normas de auditoría generalmente aceptadas;
- Preocupaciones de la entidad a corto y largo plazo.

Actividad 2

Conocimiento y descripción en general de la institución

Esta actividad por la importancia prioritaria que reviste, se la aplica con base a uno o más temarios de entrevistas, conteniendo los temas que se plantean a los encargados de cada sistema o área, como ser, el recurso humano de la empresa privada en Bolivia.

La información se obtuvo principalmente en forma narrativa con base a temarios con la finalidad de escuchar e ir sugiriendo los temas sobre las cuales se desea información, evitando se concluya la entrevista sin abordar un tema de primera importancia.

Este procedimiento permite tener una visión o panorama de los factores externos e internos que afectan a la entidad para tener un conocimiento de ella.

Con la información de la actividad 1 y 2 se formuló la primera expectativa de riesgo inherente sobre el beneficiario y, por lo tanto, sobre el ambiente interno social laboral.

Se entiende como riesgo inherente a la propensión sujetas a auditoría para contener uno o más deficiencias que por sí solos, o en combinación con otros, rebasen la tolerancia que se estableció como el parámetro de calidad y cualidad en la empresa privada de Bolivia.

Primera Expectativa

Una vez recabada la información de la actividad 1 y 2, se estableció la primera expectativa; dado que los objetivos del servicio y los requerimientos de la entidad destacan algunos puntos de atención especial; mediante la actividad 2 se obtuvo factores externos e internos que pueden alertar acerca del nivel de riesgo que se puede esperar que requiere atención de acuerdo con la actividad 1.

Actividad 3

Revisión general de la planilla de personal

Se comparó el comportamiento del principal recurso, revisando el valor agregado a la empresa privada en Bolivia.

La revisión general al ser un instrumento de planeación y de efectividad para las comunicaciones con el cliente y no un fin por sí mismo, no se lo desarrolla con mucha profundidad.

Segunda Expectativa

Al finalizar la actividad 3, se crea la segunda expectativa, dado que proporciona información del comportamiento de los principales o puntos de atención.

Esta segunda expectativa confirma, complementa o modifica la primera expectativa.

Actividad 4

Descripción y evaluación preliminar del sistema de control

Los elementos que se consideró de la estructura de control interno son: el ambiente de control y los procedimientos de control; por lo que en esta actividad se describe y evalúa, mediante estudios de diagramas, flujogramas, cédulas narrativas y manuales de políticas y procedimientos. Para ello se utilizó la información obtenida de las actividades 1 y 2 y se podrá determinar el conocimiento sobre los siguientes aspectos:

Los métodos y procedimientos empleados para el inicio del procesamiento de la información cualitativa y cuantitativa.

Las aplicaciones que se procesan por computador y la intervención de usuarios en la aprobación de los reportes e informes computarizados.

Actividad 5

Evaluación preliminar del ambiente de control

Los factores principales de un ambiente de control analizado son:

La actitud de la dirección ante operaciones riesgosas; el respeto que otorgó al sistema y el funcionamiento efectivo de los procedimientos de control y las "motivaciones" que alientan a lograr objetivos presupuestarios y de otra naturaleza.

La nitidez de la estructura organizacional de la entidad, es decir, la clara definición de las funciones, delegación de autoridad, asignación de responsabilidades; la separación clara de actividades de decisión, custodia y registros.

La composición de los niveles de decisión y la interdependencia que adoptaron decisiones y si se informan sobre el estado y funcionamiento de la institución.

La cultura organizacional, las políticas adoptadas, el respeto que otorgado a la asignación de responsabilidad y delegación de autoridad.

Los sistemas de planeación e información, sistemas presupuestarios y de procesamiento de información cualitativa y cuantitativa.

La capacidad, dedicación y lealtad del personal; referidos a las políticas y procedimientos de reclutamiento, contratación, capacitación, evaluación, promoción y remuneración.

Tercera Expectativa

Con la información de las actividades 4 y 5 se determinó la tercera expectativa, la misma que puede confirmar y/o complementar o modificar la segunda expectativa.

Actividad 6

Preparación del memorándum de planeación

Con base a toda la información procesada en cada actividad se preparará el memorándum de planificación, el cual tiene como finalidad poder controlar el trabajo de auditoría social laboral y ser refrendado con la fase de evaluación, el resultado de ambas fases se las volcará en una planilla de dos cuerpos que reflejarán ambas etapas.

5.8.2 Segunda Fase de Ejecución

En cada una de las áreas en donde se aplicarán procedimientos se llenarán las cédulas de preparación del Programa de Trabajo, compuesta por:

Identificación de controles que evitan o detectan errores señalados.

Los procedimientos de control que nos interesa son acciones y actividades que evitan y/o detectan errores como los ya descritos.

La búsqueda de los controles se realizará en:

- Los diagramas de flujo relativas a la aplicación que alimentan al área.
- Los manuales de procedimientos correspondientes.
- Las cédulas narrativas de los procesos y/o aplicaciones que alimentan las áreas preparadas como resultado de los recorridos efectuados para corroborar el efectivo funcionamiento de los controles localizados en o sobre la(s) respectivas(s) aplicación(es).
- Las cédulas resumen de las observaciones realizadas.

Este aumento de riesgo y disminución de alcance se logrará en la medida en que se esté dispuesto a disminuir el nivel de riesgo de control y/o de riesgo de revisión analítica detallada.

Determinación de niveles de riesgo y porcentaje de alcance de las "demás" pruebas sustantivas.

Una vez localizados los controles que evitan y/o detectan los errores predeterminados, determinaremos los niveles a que podrá disminuir los riesgos de control y de revisión analítica detallada.

Los Programas de trabajo describirán los procedimientos de auditoría que aplicaremos, señalando su naturaleza, oportunidad y alcance.

En lo referente a la naturaleza de los procedimientos, en cuanto a su objetivo, desarrollaremos: procedimientos de verificación de controles o cumplimiento, pruebas sustantivas, y de doble propósito.

En cuanto a la naturaleza de los procedimientos refiriéndonos a las acciones que requieren, se seguirán las siguientes acciones: analizar, conciliar, actualizar datos, confirmar, cotejar, estudiar, extractar, indagar, inspeccionar físicamente y documentalmente, observar, rastrear, recorrer reprocesar, revisar analíticamente y verificar.

Haciendo referencia a la oportunidad, con la finalidad de cumplir con esta característica, se definirán oportunamente las fechas en que se realizarán los procedimientos seleccionados.

7.8.3 Tercera Fase de Evaluación

En esta fase de evaluación, se pasará revista a la evidencia obtenida durante la fase de planificación y ejecución, para evaluar su pertinencia y la confiabilidad de la información cuantitativa y cualitativa.

Las actividades a desarrollar son:

Evaluación integral de los resultados obtenidos en la ejecución del Programa de auditoría y, en su caso, ampliación del mismo.

Cierre de la auditoría.

Conclusión de la auditoría y preparación del memorándum resumen de la auditoría.

Aprobación de la emisión de los "productos de la auditoría" (informes y otras comunicaciones).

Estas actividades se caracterizan por su cohesión, pues todas buscan "cerrar el círculo" iniciado en la fase de planeación.

Las actividades de esta fase requieren que todos los productos de la auditoría se encuentren listos, o al menos en borrador "final" antes de que pueda realizarse. Si no es posible contar con todos los productos. A medida que se vayan terminando, se realizarán las actividades de evaluación que le sean propias y se irá dejando constancia de su realización en los respectivos papeles de trabajo de evaluación.

La fase de evaluación se realizará en concordancia a procedimientos internos y cumpliendo lo establecido en las Normas de Auditoría Generalmente Aceptados.

7.9 Metodología Especifica Auditoría Social Laboral

Estableceremos procedimientos para revisar y si fueron cumplidos y supervisados durante el desarrollo del examen, de acuerdo a lo mencionado a continuación:

Verificaremos a través de pruebas globales, la razonabilidad de los gastos efectuados, actualizaciones, intereses, saldo en la cuenta "Gastos del Personal" (sueldos y cargas sociales), etc. y que estén contabilizados de acuerdo a PCGA.

Relacionaremos cuentas significativas del estado de resultados, con revisiones efectuadas en rubros patrimoniales, tales como: Revisamos la razonabilidad de deudas por remuneraciones, cargas sociales y fiscales.

Verificaremos por muestreo el correcto cálculo de indemnizaciones.

Verificaremos que las carpetas del personal contengan una constancia documentada de asistencia a cursos de capacitación.

Verificaremos que los gastos de estipendios y/o otros bonos estén reglamentados.

Efectuaremos una revisión de la liquidación de remuneraciones al personal y sus cargas sociales e impositivas.

Verificaremos mediante procedimientos de detección, desviaciones significativas causadas por fraude, error o incumplimiento de leyes.

7.10 Seguimiento de la Regularización e Implementación de las Instrucciones, Observaciones y Recomendaciones, contenidos en los últimos Informes de los Auditores Externos

Este informe debe contener el grado de cumplimiento de regularización e implementación de las observaciones y recomendaciones formuladas por los auditores externos, contenidas en los últimos informes emitidos por éstos, detallando los aspectos que respaldan el grado del citado cumplimiento.

7.11 Otros Aspectos Relacionados a la Auditoría

Compromiso de la firma. Nuestra firma se compromete a no remplazar al socio responsable, director, gerente, supervisor, encargado, especialista o experto, salvo en casos de fuerza mayor, los que serán debidamente justificados, solicitando la autorización por escrito por parte de la entidad auditada.

Sanciones pecuniarias. Se aplicará una sanción pecuniaria por el retraso en la presentación de los informes de auditoría, respecto a los plazos establecidos contractualmente, cuyo monto será deducido de los honorarios de los auditores externos; la forma de determinación del monto establecida por la entidad y la que será incluida en el contrato, si nuestra firma es adjudicada.

Obligación a participar del trabajo. El socio responsable asignado al trabajo y los miembros del equipo de auditoría, como se presenta se obligan a participar en reuniones de trabajo, según corresponda.

Se es el responsable directo y absoluto de los estudios que realiza, y responderemos por el trabajo realizado, durante los siguientes 5 años dependiendo de la complejidad y magnitud del servicio, computables desde la aceptación del informe final por parte de la entidad contratante, por lo que, en caso de ser requerido para cualquier aclaración o corrección pertinente, no podremos negar nuestra concurrencia.

7.12 Plan de Trabajo

A continuación, se describe el plan de trabajo:

7.12.1 Estrategia

Para el logro de los productos esperados, presentamos a consideración de ustedes nuestra estrategia, basada en la Metodología descrita anteriormente, ejecutando las siguientes actividades.

7.12.2 Planificación

Fase en la cual se toma conocimiento de las variables internas de la empresa como ser políticas, ambiente de control, estructura organizacional, capacidad institucional instalada, actividades de monitoreo y de control, sistema contable y de información y otras necesarias para determinar la metodología a aplicarse, con base al análisis de riesgo. Por lo tanto se cuenta en esta fase con la información pertinente para estructurar la estrategia de auditoría específica a aplicarse en el trabajo, incluyendo por ejemplo: personal, tiempo, metodología y otros aspectos relacionados.

7.12.3 Trabajo de Campo

Es la ejecución de la revisión y examen de la documentación correspondiente, mediante procesos y procedimientos de auditoría que se aplicarán a nuestro cliente; los mismos que se fundamentan en los resultados de la planificación.

7.12.4 Supervisión

Es la revisión de la ejecución del trabajo de campo, teniendo como base las normas y procedimientos de auditoría, con la finalidad de que el mismo cubra el alcance definido en la planificación.

7.12.5 Informes

Son el producto terminado de nuestro servicio de auditoría, que reflejan la situación real de la empresa en los aspectos social laboral interno. Los informes a prepararse serán los requeridos en los términos de referencia.

7.12.6 Control de Calidad

Proceso que se aplica a los productos terminados de nuestro servicio de auditoría, asegurando la calidad de los mismos.

Los procedimientos aplicados durante el control de calidad (de acuerdo a lo requerido por la Norma Internacional de Control de Calidad 1), de manera general, son los siguientes:

Asignación del Socio a Cargo del Trabajo

El personal que efectúa el control de calidad realiza la verificación del cumplimiento del tiempo asignado al trabajo.

Verificación del cumplimiento de los compromisos adquiridos con el cliente, desde la planificación hasta la entrega de todos los informes establecidos en contrato.

Aplicación de cuestionarios que verifiquen la aplicación de los procedimientos para la realización de auditoría social laboral.

Verificación de la existencia de la documentación complementaria, como ser cartas de resguardo, declaraciones juradas, certificaciones, etc.

Aplicación de Otros Procedimientos

Revisión de las actividades de control de calidad efectuadas, a nivel de socios.

En esta fase cumplirá funciones el supervisor, la misma es velar por el cumplimiento a normas de auditoría generalmente aceptadas; recomendaciones para efectos de complementación del servicio y verificación de avance de trabajo.

Referenciación

Procedimiento que vela que los sujetos a revisión se encuentren referenciados de manera correcta a los papeles de trabajo pertinentes.

7.13 Informes

A la conclusión de nuestro examen emitiremos nuestro informe de auditoría de la empresa privada en Bolivia, se emitirán en versión digital y física, la auditoría social laboral en la empresa privada en Bolivia, así también se hará seguimiento a las observaciones de la regularización e implementación de las observaciones y recomendaciones, contenidas en los informes de los auditores externos.

7.14 Cronograma de Trabajo

Nuestro examen será iniciado una vez que se nos comuniquen nuestra designación como auditores y será ejecutado bajo el siguiente cronograma de trabajo.

Cabe señalar que el personal asignado al trabajo insumirá 260 horas en las siguientes fases:

Planificación

Supervisión

Trabajo de campo

Informes

Control de calidad

Se determinará en la reunión de inicio, en forma conjunta, el cronograma de trabajo, para cumplir con plazos establecidos, tomando en cuenta las fechas de inicio incluidas en la propuesta.

Nuestro examen sería iniciado una vez que se nos comuniquen nuestra designación como auditores.

8. Conclusiones

En la actualidad la auditoría social laboral a la empresa privada en Bolivia, exige la necesidad de elaborar y presentar información sobre las actividades relacionadas con el entorno social de las empresas privadas.

Luego, la auditoría social laboral surge como disciplina con el propósito de contribuir a propiciar el aumento de este tipo de trabajos de auditoría, a través de la estructuración de los sistemas de información cuantitativa y cualitativa que permitan efectuar un seguimiento adecuado al recurso humano y proporcione diversos modelos que permita obtener una medición combinada para el sector privado, para así efectuar sus controles y tomar decisiones derivada de ello, por lo que las exigencias modernas asociadas a la sensibilización creciente por el nivel y calidad de vida exige que se adicione información relevante, la presentación de un mayor

volumen de datos de tipo social, ético y su entorno, sustentado en las diferentes teorías y conceptos.

El reconocimiento de la auditoría social laboral en la empresa privada en Bolivia, debe tener en cuenta las necesidades e intereses del recurso humano que pueda verse afectado. Su evolución intenta encontrar un método de hacer frente al cambio social que se caracteriza por una mezcla de derechos y obligaciones que emanan de las normas de auditoría generalmente aceptadas y la propia sensibilidad de las empresas.

Este tipo de auditoría incorpora distintos aspectos sociales de los cuales se destacan los recursos humanos, del medio ambiente y de carácter ético, en donde las empresas privadas deben desarrollar sistemas de información que incorporen aspectos sociales de una manera más clara y estructurada, de modo que se justifiquen el trabajo de auditoría en determinados campos sociales.

La auditoría social laboral muestra resultados positivos y el impacto que genera el proceso al interior y exterior de la empresa privada, luego tomando como base el paradigma interpretativo o social se intenta relacionar el concepto de auditoría social laboral en la empresa privada en Bolivia que enuncia como principal parámetro de la misma el prestar atención al comportamiento de las empresas.

9. Recomendaciones

Se recomienda una mejor preparación en el ámbito de la auditoría social laboral en la empresa privada en Bolivia a los profesionales auditores externos; y una capacitación en técnicas en este tipo de auditoría.

Todas las empresas deben velar por el cumplimiento de sus derechos y obligaciones sociales y éticas de sus empleados y empleadores.

Es importante mejorar y dar importancia a la profesión de la auditoría, de tal manera que permita a las empresas y empleados renovar el ambiente laboral, ético y social.

Este tipo de trabajos de auditoría puede adquirir mayor énfasis tanto en la profesión como en el mundo actualizado, por lo que los estudios pasados y presentes pretenden aportar a futuro en la investigación del tema a más profundidad y otros temas relacionados con la misma.

Referencias Bibliográficas

- J Normas de auditoría generalmente aceptadas (NAGA), la gran enciclopedia de la economía, disponible en: <http://www.economia48.com/spa/d/normas-de-auditoria-generalmente-aceptadas-naga.htm>
- J Abela, J (s/f). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Recuperado de: <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdf.s/S200103.pdf>
- J American Accounting Association (AAS, 1972)
- J Arens Alvin A., Elder Randal J. y Beasley Mark S., Auditoria un Enfoque Integral.
- J Roberto, H.S., Carlos, F. C. y Pilar, B. L., Metodología de la Investigación (2003)
- J Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Declaraciones sobre normas de auditoría/Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- J Centro Europeo de Auditoría Laboral (CEAL), normas técnicas de auditoría social laboral, Madrid, 1993.
- J Cook, Jhon W.; Winkle, Gary M. Auditoria/McGraw-Hill Interamericana Mexico. Tercera Edicion.
- J Bernal, Cesar A. Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Pearson Educación, Colombia 2010.
- J <https://www.s bqconsultores.es/clima-laboral-que-es-y-para-que-sirve-realizar-una-auditoria-de-clima-laboral/>
- J http://www.foretica.org/norma_SGE_21.pdf
- J <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/107765/1/645916.pdf>