

Propuesta para la implementación de un sistema de control interno en la empresa

Golden Solutions S.A.S

Ana Milena Tapia Arias

Leidy Marcela Escárraga Hernández

Universidad la Gran Colombia

Facultad de Posgrados y Formación Continuada

Especialización en Gestión de Control y Revisoría Fiscal

Bogotá

2014

## **Resumen**

La empresa Golden Solutions S.A.S fue constituida inicialmente como una empresa unipersonal en el año 2010 en la ciudad de Bogotá, pero por el rápido crecimiento económico que ha tenido esta, la administración decidió convertirla en una S.A.S (Sociedad por acciones simplificadas) en el año de 2013, teniendo en cuenta los beneficios tributarios y legales que este tipo de sociedad ofrece. Golden Solutions S.A.S presta servicios financieros (Credigold, Crediplus, prima Gold, títulos valores) en la modalidad de libranza. Actualmente la empresa no cuenta con un sistema de control interno que permita mitigar los riesgos a los que está expuesta. Un sistema de control interno les permitirá avanzar en temas de eficiencia, eficacia, seguridad de la información, calidad en la prestación de servicios, optimización de recursos y permitirá que la administración tome decisiones acertadas para el logro de la misión, visión y objetivos estratégicos de la empresa.

### **Palabras Clave**

Control interno, riesgo, COSO (Committee Of Sponsoring Organizations), componentes, sistema, control administrativo, control contable.

## **Abstract**

The company Golden Solutions SAS was initially established as a sole proprietorship in 2010 in Bogotá, but by rapid economic growth that has taken this, management decided to turn it into a SAS (Company simplified stock) in the year 2013, taking into account the tax and legal benefits that this type of society offers. Golden Solutions SAS provides financial services (Credigold, Crediplus, premium Gold, securities) in the form of warrant. Currently the company does not have an internal control system that allows mitigate the risks to which it is exposed. An internal control system will move them on issues of efficiency, effectiveness, information security, quality of service delivery, resource optimization and enable management to make sound decisions for the achievement of the mission, vision and strategic objectives the company.

## **Keywords**

Internal control, risk, COSO (Committee of Sponsoring Organizations), components, systems, management control, accounting control.

## **Dedicatoria**

Dedicamos esta tesis a nuestros padres que con su apoyo incondicional, permitieron que creciéramos personal y profesionalmente, quienes siempre nos inculcaron la perseverancia como el mecanismo para cumplir mis metas propuestas. A Dios porque ha impulsado nuestra vida en todo sentido. Éste camino no ha sido fácil pero con el apoyo de todos ellos hemos logrado todos nuestros sueños. Agradecemos por toda la paciencia que han tenido y por querer que siempre seamos mejores personas que quieren salir adelante y contribuir a una mejor sociedad.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a la Universidad la Gran Colombia por habernos brindado las herramientas necesarias para llevar a cabo la investigación. A nuestros padres que con esfuerzo y dedicación dieron todo para que fuéramos unas profesionales. Agradecemos a Dios por estar siempre en nuestro camino y ayudarnos en todos los aspectos de nuestra vida.

## Tabla de contenido

Introducción.....	6
CAPITULO I. FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA GOLDEN SOLUTIONS S.A.S. ....	9
Aspectos generales .....	9
Historia de la empresa .....	9
Plataforma Estratégica.....	9
Misión .....	9
Visión.....	10
Valores .....	10
Organigrama .....	11
Análisis DOFA de Golden Solutions SAS.....	11
Análisis del mercado .....	12
Posicionamiento en el mercado .....	12
Portafolio de servicios.....	12
Principales Clientes .....	13
Principales proveedores.....	13
Análisis interno .....	13
Sistema contable y estados financieros.....	13
Descripción de los procesos administrativos.....	17
CAPITULO II. CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO Y CARACTERÍSTICAS DEL MODELO COSO .....	19
El control interno como un proceso .....	27
CAPITULO III ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO COSO APLICABLES A LA EMPRESA GOLDEN SOLUTIONS S.A.S. ....	32
Aplicación componentes modelo coso .....	32
Resultados de la Evaluación.....	39

## **Introducción**

La empresa Golden Solutions S.A.S no cuenta con un sistema de control interno que permita mitigar los riesgos administrativos y contables a los que está expuesta, no hay certeza que la información contable generada sea fidedigna, no hay segregación de funciones y no se han establecido procesos y procedimientos; por esta razón se hace necesario implementar un modelo de control interno. Este permite el cumplimiento de las actividades de una manera eficiente y eficaz, permitiendo la identificación de riesgos que pueda afectar la capacidad de la organización para salvaguardar sus bienes y recursos, mantener ventaja competitiva ante la competencia, fortalecer su imagen corporativa, incrementar su solidez financiera y mantener un crecimiento continuo.

Para desarrollar esta investigación se parte de la pregunta ¿Cómo eliminar los posibles riesgos que afecten el funcionamiento de la empresa Golden Solutions S.A.S con la implementación de un sistema de control interno?

Para dar respuesta a esta incógnita se parte de un objetivo general como es Definir los elementos administrativos y contables que permitan la implementación del sistema de control interno COSO para prevenir posibles riesgos que afecten la empresa Golden Solutions S.A.S.

En concordancia con los lineamientos de la universidad la gran Colombia se trabajara bajo La línea de investigación, Tendencias Contables Contemporáneas: Control, Gestión y Gobernabilidad, la cual permite diagnosticar, interpretar, evaluar y proponer a partir de desarrollos actuales y la implementación de las políticas nacionales e internacionales, que

influyen considerablemente en el ejercicio del saber contable para otorgar argumentos conceptuales, teóricos y prácticos a las nuevas maneras de observar el mundo, la contabilidad, los negocios, el empleo, las organizaciones y las formas de gobernar en relación con dicho saber. El objetivo de la línea es entonces visibilizar, situar y evaluar la tendencia y función del saber contable, en relación con el contexto postindustrial y la cultura postmoderna; cuyas tendencias transforman, reforman el saber y el hacer contable, en relación con la transformación de conceptos de ciencia, técnica, tecnología, profesión, disciplina, espacio, tiempo, empresa, control, gestión y gobernabilidad, que desdibujan la función propuesta en la modernidad en relación con el lugar que ocupa la contabilidad como profesión liberal. La Sublínea de investigación es Control contable y pensamiento contemporáneo La cual busca realizar un acercamiento a las nuevas realidades o líneas de fuga que el control contable está teniendo en un mundo globalizado y virtualizado (que desarrolla nuevas tecnologías de control), como lo es la evasión, las cuales llevan a un cambio en el concepto del mismo, que inevitablemente implica buscar como las rupturas afectan las nuevas tendencias del control para buscar respuestas a dicha realidad.

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que se producirá datos descriptivos a través de la comprensión de la información recolectada por medio de diferentes técnicas e instrumentos en un campo real. Además de ser tipo descriptivo ya que su objetivo es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Por otra parte se tendrán en cuenta técnicas de investigación como la observación y la entrevista en profundidad, estas permitirán recolectar información sobre el funcionamiento y desarrollo de actividades dentro de la empresa Golden Solutions S.A.S., Se tendrán en cuenta 5

fases como son la Definición del problema de investigación, el Diseño del trabajo, la recolección de datos, el análisis de datos y la elaboración de informe y validación de la información recolectada.

Esta monografía se desarrollara en tres capítulos a saber:

En un Primer capítulo se hablara de la historia, plataforma estratégica (misión, visión, valores corporativos), estructura organizacional, análisis DOFA, y situación financiera de la empresa.

En el segundo capítulo se describe los componentes del modelo COSO (Ambiente De Control, supervisión y monitoreo, comunicación, evaluación del riesgo, actividades de control).

En el tercer capítulo se evalúan los procesos, se detectan debilidades y se realiza una propuesta para el correcto desempeño de las áreas de la empresa.

## **CAPITULO I. FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA GOLDEN SOLUTIONS S.A.S.**

### **Aspectos generales**

#### **Historia de la empresa**

La empresa Golden Solutions SAS fue constituida en el año 2010 en la ciudad de Bogotá D.C. como una sociedad unipersonal. Para el año 2013 se transformó en una sociedad por acciones simplificadas Cuyo objeto social es la realización de operaciones de libranzas con recursos propios provenientes de orígenes lícitos y de aportes de los accionistas.

#### **Plataforma Estratégica**

#### **Misión**

*En GOLDEN SOLUTIONS nuestro propósito es contribuir al logro de sus sueños y metas. Gracias a nuestros sistemas de financiación flexibles, rápidos y personalizados creamos una relación Gana-Gana con nuestros aliados. El amplio abanico de servicios es de gran valor tanto a empleados como a empresarios, al garantizar excelentes alternativas con la confianza, tranquilidad y seguridad que solo una empresa líder en el sector es capaz de ofrecer. (Tomado de <http://www.goldensolutions.com.co/project/credigold/>)*

## **Visión**

*GOLDEN SOLUTIONS es una empresa en un proceso continuo de crecimiento y mejora, estamos reconocidos por nuestra solidez financiera, excelencia en la gestión y calidad en la prestación de nuestros servicios.*

*En nuestra organización contamos con un equipo serio y competente; este gran talento humano nos permite ser para nuestros clientes prenda de garantía, ofrecer una excelente atención y responder de forma ágil a todas sus peticiones y consultas. (Tomado de <http://www.goldensolutions.com.co/project/credigold>)*

## **Valores**

*Confianza: Generamos seguridad y confidencialidad a todos nuestros clientes tanto internos como externos con el manejo de la información veraz, clara y oportuna.*

*Integridad: Manejamos los recursos, las relaciones y los compromisos con las personas de forma transparente y ética.*

*Responsabilidad: Damos cumplimiento a la prestación de nuestros servicios, entregamos siempre lo mejor entendiendo y asumiendo los errores como una oportunidad de mejora.*

*Lealtad: Nuestros clientes son nuestro mayor valor, por ello, actuamos siempre con rectitud y sinceridad.*

*Respeto: Tratamos con amabilidad y cortesía a todos nuestros clientes y aliados, valorando sus diferencias. Aplicamos políticas amigables con el medio ambiente.*

*Compromiso: Entregamos lo mejor en cada actividad que realizamos para lograr el cumplimiento de las metas trazadas.*

*Excelencia en la gestión: Estamos capacitados en los procesos operativos y de gestión humana. Gracias a nuestro talento humano competente ofrecemos nuestros servicios con los más altos estándares de calidad.*

*Seriedad: Contribuimos con la cultura de la legalidad. La información proporcionada a nuestros clientes y aliados es veraz y confiable.*

*(Tomado de <http://www.goldensolutions.com.co/project/credigold>)*

## **Organigrama**

Golden Solutions SAS no cuenta con un organigrama que represente la estructura organizacional de la empresa, pero se puede evidenciar tres áreas como lo son la gerencia, el área contabilidad y el área comercial o de servicios.

## **Análisis DOFA de Golden Solutions SAS**

Dentro de la plataforma estratégica no tiene definida la matriz DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas) la cual es una herramienta fundamental para observar el posicionamiento de la empresa en el mercado y determinar qué elementos requiere para su fortalecimiento y crecimiento empresarial.

## **Análisis del mercado**

### **Posicionamiento en el mercado**

El posicionamiento del mercado es la forma en la que los clientes perciben los servicios y productos ofertados por una determinada empresa.

En el caso de Golden Solutions SAS el posicionamiento del mercado es bajo ya que no tiene campañas de marketing que dan a conocer sus servicios. Teniendo en cuenta que la apertura económica y los múltiples tratados de libre comercio que tiene el país esta empresa debe implementar medidas que permitan dar a conocer sus servicios en el resto de los departamentos de Colombia, con el fin de incrementar sus clientes y por ende la utilidad de su estado de resultados.

### **Portafolio de servicios**

La empresa cuenta con amplio portafolio de servicios entre los cuales se destaca:

*Credigold: Un servicio mediático creado a su medida para satisfacer necesidades financieras con el mínimo de requerimientos.*

*Crediplus: Es un servicio que les permite planificar su liquidez y disponer de los recursos económicos que necesita para alcanzar sus sueños.*

*Primagold: Es la oportunidad de anticipar su flujo de caja sin incrementar su nivel de endeudamiento a través de una solución rápida, cómoda y rentable.*

*Títulos Valores: Si usted tiene una inversión en un CDT y necesita su dinero, nosotros se lo compramos total o parcialmente, ofreciéndoles liquidez inmediata.*

*(Tomado de <http://www.goldensolutions.com.co/project/credigold>)*

### **Principales Clientes**

Sus principales clientes son: la federación colombiana de municipios, sistema integrado de multas y sanciones por infracciones de tránsito y organización de los estados iberoamericanos.

### **Principales proveedores**

Sus principales proveedores son: Panamericana S.A., Experian Colombia S.A., seguros suramericana S.A., prime holding S.A.

### **Análisis interno**

#### **Sistema contable y estados financieros.**

Para el proceso de identificación, registro, preparación y revelación de Estados Financieros, Golden Solutions S.A.S. se rige por las normas que le aplican dada su naturaleza privada: Decreto 2649 de 1993, atienden el Plan Único de Cuentas expedido por la Superintendencia Sociedades a nivel de documento fuente.

Su periodo contable es de un año y utiliza el sistema de contabilidad de causación para el reconocimiento de los hechos económicos.

Los valores adeudados a la Sociedad por concepto de cartera, se reconocen por su importe original o por el valor aceptado por el deudor teniendo en cuenta los términos contractuales pactados y las tarifas establecidas para la prestación de los servicios.

La Sociedad lleva a cabo las gestiones administrativas y legales requeridas para recuperar la cartera vencida.

Sólo procede el castigo de deudores (Clientes Nacionales) contra la provisión, cuando se tiene razonable certeza jurídica o material de la pérdida total o parcial del derecho incorporado.

La Propiedad, Planta y Equipo la integran los bienes tangibles de propiedad de la empresa, que se adquieren con el propósito de utilizarlos en la prestación de servicios o en el desarrollo del objeto social y que no están destinados para la venta.

El costo histórico de la Propiedad, Planta y Equipo está constituido por el costo de adquisición más todas las erogaciones necesarias para colocarlo en condiciones de utilización o de cumplir con el objetivo para el cual fue adquirido.

Las adiciones, mejoras o reparaciones extraordinarias que incrementen de manera significativa la vida útil de los activos, se registran como mayor valor y los desembolsos por mantenimiento y reparaciones que se realicen para la conservación de estos activos se cargan a los resultados del ejercicio en la medida en que se incurren.

La Depreciación se calcula mensualmente sobre el total del costo de adquisición, por el método de línea recta, atendiendo a la vida útil de cada activo: Maquinaria y Equipo 10 años, Equipo de Oficina 10 años, Equipo de Cómputo y Comunicación 5 años, Maquinaria y Equipo Médico Científico 10 años

Golden Solutions S.A.S. registra en cuentas de orden los hechos económicos, compromisos o contratos de los cuales se puedan generar derechos u obligaciones y que, por lo tanto, pueden afectar la estructura financiera. Además, Incluye cuentas para control de los activos, pasivos, patrimonio, información general o control de las futuras situaciones financieras.

Golden Solutions S.A.S. Reconoce sus ingresos, costos y gastos por el sistema de causación, siempre que se cumpla con los requisitos legales y atendiendo a las normas básicas de asociación de los ingresos, costos y gastos.

A continuación se muestra de forma resumida el balance general, el estado de resultados e indicadores financieros del año gravable 2013.

**Tabla 1. Activo**

<i>ACTIVO</i>		
Caja general	4.256.383	3%
Cuenta Corriente	11.117.982	8%
Deudores	116.102.044	85%
Propiedad, planta y equipo	-	0%
Diferidos	5.517.954	4%
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>136.994.363</b>	<b>100%</b>

Nota: Tomado de Estados Financieros de la Empresa Golden Solutions S.A.S año 2013.

**Tabla 2. Pasivo**

<b>PASIVO</b>		
Obligaciones financieras	106.000.000	91%
Cuentas por pagar	5.519.421	5%
Impuestos, gravámenes y tasas	69.671	0%
Pasivos estimados y provisiones	5.421.000	5%
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>117.010.092</b>	<b>100%</b>

Nota: Tomado de Estados Financieros de la Empresa Golden Solutions S.A.S año 2013.

**Tabla 3. Patrimonio**

<b>PATRIMONIO</b>		
Capital social	10.000.000	50%
Reservas	90.708	0%
Resultados del ejercicio	9.176.190	46%
Resultados de ejercicios anteriores	717.373	4%
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>19.984.271</b>	<b>100%</b>

Nota: Tomado de Estados Financieros de la Empresa Golden Solutions S.A.S año 2013.

**Tabla 4. Indicadores Financieros**

<b>INDICADORES FINANCIEROS</b>	
Líquidez	23,16
Capital de trabajo	125.799.651
Endeudamiento a corto plazo	5%
Rentabilidad operacional	43%
Rentabilidad neta	27%

Nota: Tomado de

Estados Financieros de la Empresa Golden Solutions S.A.S año 2013.

### **Descripción de los procesos administrativos**

En la empresa de Golden Solutions S.A.S, no cuenta con un manual de funciones, procesos definidos y matriz de riesgos, que son de vital importancia dentro de una organización. Están concentradas las funciones importantes y de mayor riesgo en el gerente general.

Los procesos administrativos visibles en la organización son:

El gerente el cual es que controla y delega funciones, realiza pagos y giros a los proveedores, recibe los dineros de los clientes por conceptos de libranzas, además ser el administrador de la caja general y pagos de impuestos,

El área contable, los cuales son los encargados del registro de los movimientos diarios (comprobantes de egresos recibos de caja, facturas de compra, cuentas por cobrar). elaboración, análisis, preparación de los estados financieros, conciliaciones bancarias, preparación de impuestos (retención de fuente, impuesto de industria y comercio, Auto retención del CREE, Impuestos de renta y complementarios, impuestos para equidad CREE) verificación y depuración

de cartera, presentación de medios magnéticos a la dirección de impuestos y aduanas nacionales-Secretaría de hacienda distrital, preparación de información de estadística, e informes financieros para la toma de decisiones. Esta área está conformada por un contador y auxiliar contable, los cuales trabajan con el mismo equipo y manejan las mismas claves por lo que no se evidencia un control sobre el procesamiento de la información.

La empresa tiene un asesor jurídico, para el tema de embargos por falta de pago por parte de los clientes, además todos los trámites y temas que surgen en el transcurso del desarrollo de su actividad económica.

## **CAPITULO II. CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO Y CARACTERÍSTICAS DEL MODELO COSO**

El control interno es desarrollado por la administración, y los empleados. Comprende un proceso de organización, procedimientos y métodos que se integran al desarrollo del negocio de una empresa, con el fin de asegurar sus activos, darle razonabilidad a la información financiera, determinar la eficiencia en las operaciones y que éstas vayan atadas a las políticas establecidas por la administración.

El sistema de control interno aparece en 1985 con la creación de la Comisión Treadway constituida por cinco organizaciones de los Estados Unidos que pretendían analizar la presentación de información financiera fraudulenta por parte de las organizaciones. En 1987 dicha comisión presento un informe con tres ítems que incluían: identificación y análisis de los elementos que intervenían en la presentación de estados financieros fraudulentos; el análisis del riesgo; seguridad razonable en la información y controles para evitar que los estados financieros se presentaran de forma errónea.

En 1991 se publicó por primera vez un borrador del marco integrado de Control Interno realizado por profesionales de firmas de empresas auditoras, directores ejecutivos de empresas en los Estados Unidos.

En 1992 el Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) publicó finalmente el Marco integrado que incluía la evaluación del riesgo, la definición de objetivos que enmarcan las operaciones, la información y cumplimiento con cinco

componentes fundamentales para el desarrollo del sistema de control: Ambiente de control, evaluación del riesgo, actividades de control, información y comunicación, monitoreo y supervisión. En la versión de 1992, la definición de objetivos cambia su connotación, puesto que ya no hacen parte de la estructura del sistema de control interno, pues éstos deben estar estipulados desde los inicios de la organización y no se pueden tomar como un componente externo de la empresa.

En 1994 se incluyó la salvaguarda de activos dentro del objetivo de efectividad y eficiencia.

En 2004, se determina un proceso que permite identificar por parte de la dirección, gerencia y demás empleados eventos que puedan generar riesgos potenciales y control de riesgo dentro de la compañía, , éste proceso se conoce como en sus siglas en inglés ERM (Enterprise Risk Management Framework) *Marco de Gestión del Riesgo Empresarial*.

En 2006 se publicó una guía simplificada para la implementación del sistema de control interno en las pequeñas y medianas empresas (Pyme). Ésta definición de Pyme, para fines del COSO, son empresas que tienen las siguientes características:

- Productos mínimos y líneas de negocio restringidas.
- Baja complejidad en registro de transacciones.
- Personal mínimo, no existe segregación de funciones.
- Mercadeo enfocado en pocos canales

Los cinco componentes del sistema de control interno se integran entre sí para el cumplimiento de un mismo objetivo. Las empresas las implementan de acuerdo al tamaño y la desarrollan de acuerdo a su actividad, debe ser de forma eficiente y eficaz.

En la actualidad, el COSO se representa en una sombrilla, (**Figura 1.**) en la cual el ambiente control hace parte importante y es protección para los demás componentes y elementos del sistema de control. La información y comunicación se representa con la base de la sombrilla lo que significa que éste componente es fundamental puesto que es necesario que toda la organización conozca de que se trata el sistema de control interno y se lleve a cabo en todas las áreas de la empresa.

### **Ambiente de Control.**

Es la plataforma en la que se desarrolla los demás componentes del sistema de control interno. En éste, se concientiza a los empleados y administración sobre la importancia de mantener una estructura organizativa con disciplina, integridad, valores éticos, que van encaminados al cumplimiento de los objetivos, misión y visión de la entidad.

### **Evaluación de riesgos**

En éste componente se evalúan los diversos riesgos a los que está expuesta la entidad a través de la identificación de los objetivos. Se determinan cuáles son los riesgos más relevantes dentro de la entidad y cuáles pueden aparecer a medida que la entidad avanza y crece en el mercado. Se determinan los tipos de riesgos que pueden ser por consecuencia de los ambientes de constante cambio.

**Figura 1.** Sombrilla COSO



Fuente: Tomado de Sistema de Control Interno para las organizaciones Oswaldo Fonseca Luna. Adoptado de OMB Circular A-123 and Sabarnes – Oxley: Management's Responsibility for Internal Control in Federal Agencies, Cornelius E. Tierney, Edward F. Kearney. Roldan Fernández, Jeffrey W. Green, Michael J. Ramos, p.55

### **Actividad de control**

Se asegura el cumplimiento de los objetivos con el desarrollo de políticas y procedimientos. Se controlan los riesgos con la consecución de objetivos que se adelantan con funciones en las que se incluyen verificaciones, conciliaciones, segregación de funciones y capacitación.

### **Información y Comunicación**

Se hace recopilación e identificación de información necesaria para identificar el cumplimiento de las responsabilidades por parte de los empleados y administración. Ésta información puede ser operativa, financiera y datos que puede controlar, informar dentro de la organización y a entidades que lo requieran. Debe existir una línea de comunicación de gerencia a empleados y viceversa y de forma externa que puede realizarse por medios de comunicación viables dentro de la entidad. Dentro de las organizaciones existe una plataforma interna donde se publican las novedades de la organización para que todos mantengan informados y actualizados sobre los temas de la entidad.

### **Supervisión y Monitoreo.**

Un sistema de control requiere un proceso de monitoreo que permita el adecuado funcionamiento con actividades que se encaminan a la eficiencia y eficacia en los procesos y procedimientos de la organización.

La integración de los componentes permite que la empresa genere mayor confiabilidad en los procesos y procedimientos, puesto que permite una rápida respuesta a cualquier cambio que

se genere. El control interno debe ser parte de la infraestructura de la empresa y parte esencial para generar calidad, delegación de funciones.

El cumplimiento del control interno le permite a la empresa tener una mayor seguridad razonable en los procesos de la entidad, lo que le ayuda a la administración al cumplimiento de objetivos. Todos los empleados son encargados del cumplimiento del control interno en la organización; la dirección debe ser la cabeza que dirige el sistema de control interno.

Desde la dirección se generan pautas que se basan en las políticas y valores de la entidad para llevar a cabo el desarrollo del control interno. Desde la dirección se debe plantear la segregación de funciones, unidades de negocio, políticas y procedimientos. Se debe manejar el liderazgo que recaiga en los departamentos en forma cascada, es decir que exista un tipo de jerarquía para el control de los mismos. Dentro de las actividades de control se hace necesaria la auditoría interna que se haga dentro de la misma entidad pero de una forma objetiva, para el control de procesos que ayude a la preparación de informes en auditorías externas.

El control interno se debe desarrollar por un departamento encargado de éste proceso, no obstante existen empresas cuyo tamaño no lo ameritan. Pero si deben existir personas que ejerzan dicho control.

El control interno debe estar subyacente a la empresa, debe hacer parte de la infraestructura, debe ir de la mano de la categorización de objetivos fundamentales que debe tener la entidad y son los siguientes:

- Efectividad y eficiencia en las operaciones
- Confiabilidad de la información financiera

- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

Éstas categorías permiten a la entidad cubrir la brecha insatisfecha que pueda existir en algún punto de debilidad de la entidad, se trata de cubrir todos los frentes. La primera categoría va orientada a aquellos objetivos de rentabilidad, de eficiencia en los procesos y procedimientos.

La razonabilidad y confiabilidad de los estados financieros y como se publican fielmente a terceros, accionistas y clientes hace parte de la segunda categorización de objetivos, que además busca que los datos financieros que se generan públicamente sean fidedignos y revelen una información confiable.

La tercera categorización hace referencia al cumplimiento de leyes y regulaciones que la entidad tiene a nivel nacional e internacional.

Los componentes de control interno deben estar alineados con las categorías de objetivos de la entidad, esto con el fin de que se genere un sistema integrado para mejorar la calidad de los procesos, evitando pérdidas y logrando la optimización para dar una respuesta más rápida a algún problema que se genere.

El control interno puede ayudar a una empresa en el control en el cumplimiento de objetivos, con una información financiera fidedigna que genere confiabilidad entre los usuarios, un mayor control en los procesos y Aseguramiento de las políticas de la entidad. El cumplimiento de leyes y normas y actualización en ellas. Además permite el cumplimiento de los objetivos que la entidad se proponga, sin embargo puede existir un retraso en éste proceso si la administración que está a cargo de la entidad no va de la mano con la progresividad de los procesos. Es decir que no exista un cubrimiento y seguimiento eficiente.

Otra posibilidad que pueda que no se implemente un sistema de control interno puede ser la falta de recursos económicos, aunque debe estudiarse muy bien si existe una relación de costo beneficio en la adecuación del control interno.

El control interno en una organización debe estar liderado por la administración así como se desarrollan todos los proyectos de la entidad con el fin de obtener los resultados deseados. En una pyme, la relación de administrador con sus empleados es mucho más cercana puesto a que el tamaño de la empresa va a ser más reducida, donde el administrador casi siempre es el dueño de la compañía. Ese liderazgo debe llevarse en un proceso cascada por todas las áreas de la entidad, es decir se debe llevar a cada jefe de departamento con el fin de que ese liderazgo de mantenga, aunque cada uno de los empleados son responsables del control interno desde sus labores.

Se debe tener en cuenta que en la entidad debe existir auditoría interna que genere objetividad y autoridad frente a todos los procesos y áreas para que den a conocer los posibles errores que se están cometiendo con el fin de realizar planes de mejora para obtener buenos resultados en un futuro.

Los empleados, en general deben conocer su proceso, el cual debe estar estructurado y definido en cartas descriptivas que puedan ser consultadas en cualquier momento. Las actualizaciones en todos los adelantos que hagan sobre nuevos procedimientos encaminados al cumplimiento de objetivos, debe ser de conocimiento general así mismo debe serlo los objetivos generales, la misión, la visión, para que todos estén orientados hacia un mismo horizonte. En caso de que los empleados encuentren falencias en los procesos o en las funciones que desarrollan, así mismo que las mejoras que puedan realizarse a éstos, deben comunicarlas a la

jefatura donde se encuentren, para que se desarrolle lo necesario para mantener actualizadas todas las actividades.

La nueva normatividad debe informarse a todos los funcionarios de forma permanente y de fácil entendimiento con el fin de que todos estén actualizados, debe contarse con medios de comunicación para que se pueda difundir la información de forma rápida y concreta. Algunas entidades cuentan con su información actualizada en sitios de internet donde solo pueden acceder los funcionarios de una organización, conocidos como intranet, redes sociales.

La auditoría externa no hace parte del control interno ni de la organización pero si juega un papel muy importante, puesto que en el momento que se evalúan pueden notar lo que dentro de la organización no es posible identificarse, pueden generar recomendaciones a través de la evaluación exhaustiva de los procesos y procedimientos, sin ningún interés en particular como podría tenerlo de pronto los auditores internos o el personal de la misma entidad.

### **El control interno como un proceso**

La administración tiene definido varias unidades de negocio en los cuales se incluyen subsistemas integrados entre sí lo que permite monitorear el funcionamiento de forma secuencial. Este proceso debe estar desarrollado desde la infraestructura interna de la empresa, puesto que se caracteriza de acuerdo a las necesidades para la búsqueda de la calidad y el éxito en todos los procedimientos.

La creación de controles en la entidad, permite que la organización pueda ser flexible y receptiva a los diferentes cambios que se presenten con nuevos procesos que puedan ser competitivos ante otras entidades.

Se considera que un sistema de control es eficaz cuando en momentos distintos se dispone de información financiera fidedigna y confiable que presenta seguridad razonable, sobre las cuales se pueden tomar decisiones oportunas sobre todos los conflictos que puedan suceder sobre un marco legal que se cumpla a cabalidad y se esté actualizado sobre la normatividad vigente en todas las áreas de la empresa, ya sea tributario, financiero o en el sector económico en general. Estas características deben ir entrelazadas con los cinco componentes del control interno y se supone deben funcionar acorde. Aunque dichos componentes pueden sufrir variaciones en los distintos momentos en los que se esté evaluando, esto supone que esto dependerá de las actividades que la empresa ejerza, la competitividad, entre otros, lo que si supone es que dichos componentes pueden compensarse entre sí para mantener la eficiencia y eficacia en el sistema de control interno. Y por lo tanto en el proceso general de negocio. Ver Figura 2. Se puede resumir la estructura del sistema de control interno COSO en la figura tridimensional determina que los objetivos de control que se encuentran en la parte superior del cubo, dan a conocer los criterios en los que se deben enfocar para que todo el sistema funcione correctamente.

**FIGURA 2:** Cubo Control Interno



Tomado de: Blog Control Interno Por Lina Vargas

<http://infosaudit.blogspot.com/2014/03/informe-coso.html>

El control interno hace parte del proceso de gestión de la entidad, pero también debe considerarse que deben existir criterios previos a la implementación del control interno, entre los cuales se encuentra la definición de objetivos ya sean misionales o generales, la visión y los principios institucionales. La planificación estratégica tiene que estar previa a la implementación del sistema de control interno.

En el momento de la aplicación del sistema de control interno se debe tener en cuenta algunos aspectos negativos que se pueden presentar en el proceso ya sea con anticipación se

presume que se puede regular los incentivos a los funcionarios de acuerdo a los resultados obtenidos en cada uno de los procesos, se delimitan las premiaciones que pueden recibir con topes máximos y mínimos que muchas veces se sientan sobre metas difíciles de cumplir por un límite corto de tiempo, y que además no cuentan con los recursos. Es decir dichos incentivos deben ir acompañados de controles que permitan definir un nivel estable dentro de estas actividades de reconocimiento por el buen trabajo.

En las áreas se debe desarrollar una adecuada segregación de funciones, donde cada funcionario conozca su carta descriptiva de trabajo, donde sepa cuál es su responsabilidad frente a su labor y los resultados del área, a ésta segregación de funciones se le debe practicar varios controles para que sea posible detectar cargas en las labores o bajos niveles de rendimiento. La administración debe estar al tanto de todos los niveles jerárquicos, cada área debe presentar resultados fiables, para que se conozcan y se tomen decisiones acertadas.

La auditoría interna es la encargada de crear dichos controles, para que detecten a tiempo los aspectos negativos anteriormente mencionados y se puedan tomar las correctivas necesarias. Las sanciones que se establezcan en las áreas y funcionarios deben estar acordes al nivel de afectación en que se afecto los procesos de la entidad y que por lo tanto afectan también al control interno.

Para que la administración evite aspectos negativos dentro de la entidad debe considerar una conducta ética adecuada a todos los funcionarios de la entidad, se trata de dar buen ejemplo desde la dirección y todas las jefaturas de área. El código de conducta debe suministrarse por todos medios que tenga la entidad para comunicarse y se debe reiterar de forma estratégica en la que se le informe las conductas buenas y malas que se pueden cometer y las consecuencias a que

conllevar el no cumplimiento ya sea a nivel general o personal. Pero se debe considerar que el código de ética no es suficiente y que se deben implementar correctivas para que el código funcione. Así lo define (Fonseca Luna, 2011)

La existencia de un código de conducta escrito y de documentación acreditativa de que los empleados lo han recibido y lo entienden, no constituye una garantía de que éste se esté aplicando. La mejor forma de garantizar el cumplimiento de normas éticas, independientemente de si se están o no expuestas en un código de conducta escrito, es a través del comportamiento y el ejemplo de la alta dirección. En este sentido, son de gran importancia las sanciones impuestas a los empleados que violan dichos códigos, la existencia de mecanismos para animar a los empleados que informen sobre sospechas de infracciones y las acciones disciplinarias contra los empleados que no informen sobre las infracciones. Los mensajes que se desprenden de la actuación de la dirección en tales circunstancias rápidamente se integran en la cultura corporativa. (Pág. 31)

La responsabilidad del sistema COSO, inicia en cabeza de la junta directiva, en segunda instancia pasa a los gerentes de las áreas y por último al resto del personal que deben asegurar eficiencia y eficacia en los procesos. El sistema de control interno debe tener en cuenta la cantidad de actividades por cada funcionario, el costo y tiempo invertido en la ejecución de dichas funciones.

### **CAPITULO III ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO COSO APLICABLES A LA EMPRESA GOLDEN SOLUTIONS S.A.S.**

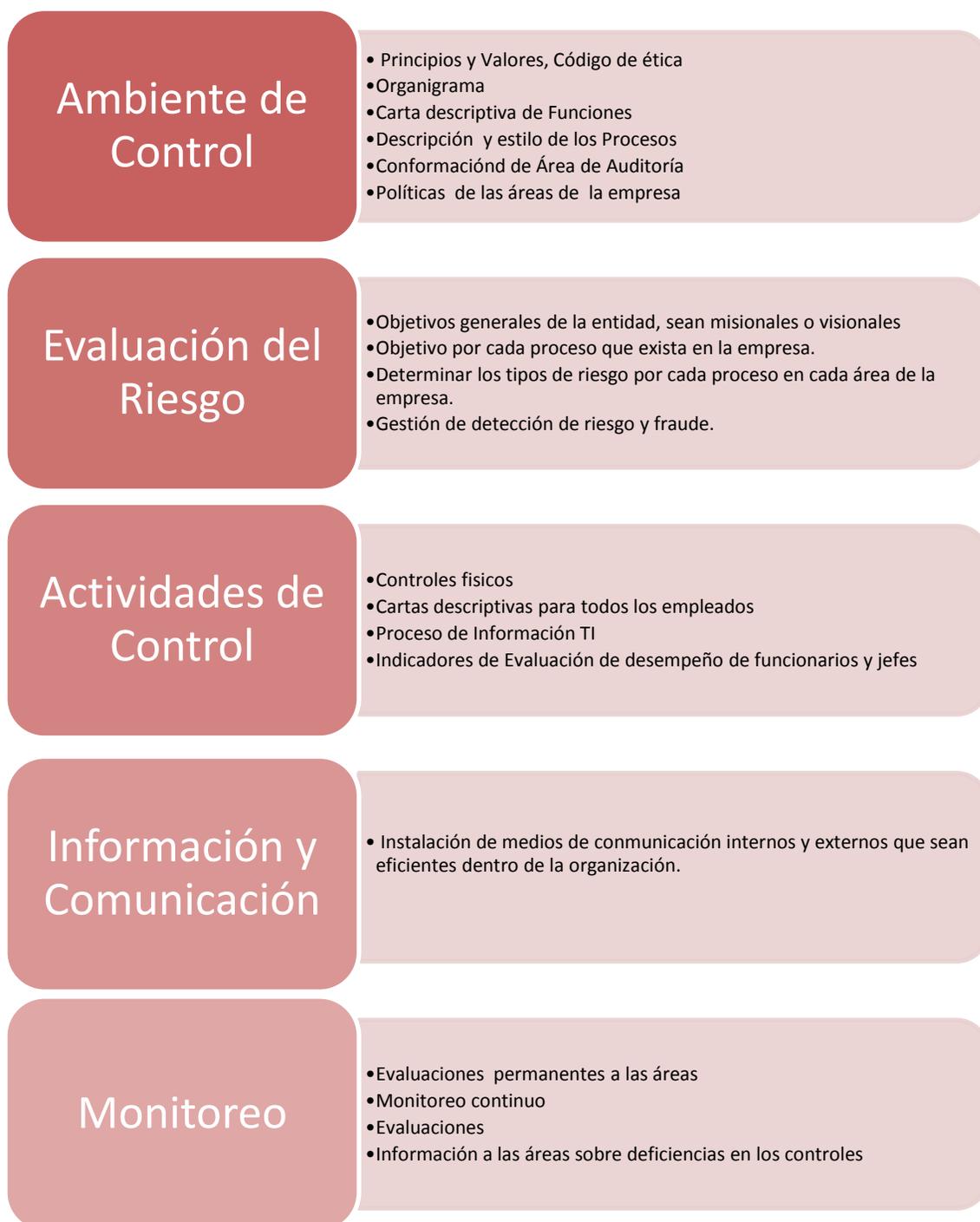
#### **Aplicación componentes modelo coso**

La administración es la responsable del funcionamiento y puesta en marcha del Sistema de Control interno COSO con apoyo de las demás áreas de la empresa.

El sistema de control interno proporciona seguridad razonable pero no absoluta de la información que se genera en la organización, por lo que en el momento de la implementación se debe tener en cuenta la relación de Costo- beneficio, se debe determinar si los beneficios que se van a recibir son proporcionales a los costos , teniendo en cuenta que puede existir un riesgo al no generarse seguridad razonable absoluta, lo que puede generar un margen de error que podría ser mucho mayor a los beneficios que la entidad puede recibir con la implementación de un sistema de control interno.

El sistema de control interno puede generar una gran optimización en el cumplimiento de los objetivos, pero por más completo que sea no tendrá el 100% de resultados. Es por eso que se deben tener en cuenta otras circunstancias que puede afectar el control en la organización.

## Componentes del Sistema de Control Interno dentro de la empresa Golden Solutions S.A.S.





CASHFLOW ASSISTANCE **GOLDEN SOLUTION SAS - NIT 900.428.755-5**

## CUESTIONARIO DE CONTROL BAJO EL INFORME COSO

<i>AMBIENTE DE CONTROL</i>		RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	
	<b>PRINCIPIOS Y VALORES</b>				
<b>1</b>	¿La empresa cuenta con un código de ética?		<b>x</b>		
<b>2</b>	¿Es activa la participación de los funcionarios en la identificación de los valores corporativos?		<b>x</b>		
<b>3</b>	¿Existen medios de difusión para promover e interiorizar los principios y valores corporativos?		<b>x</b>		
	<b>CONOCIMIENTOS</b>	<b>Y</b>			

<b>HABILIDADES</b>					
<b>4</b>	¿Existen proceso de selección, inducción y capacitación?	x			Se evidenció que las capacitaciones sólo se brindan una vez al año.
<b>5</b>	¿Existe rotación de personal en la empresa?		x		
<b>6</b>	¿La empresa cuenta con un manual de funciones?		x		
<b>7</b>	¿Los contratos son avalados por un asesor legal?	x			
<b>8</b>	¿Se evalúa el desempeño del personal?	x			
<b>9</b>	¿Se tienen en cuenta las opiniones y aportes de los empleados en la toma de decisiones de la organización?		x		
<b>ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>					
<b>10</b>	¿Existe una estructura organizativa		x		

	definida?				
<b>11</b>	¿La empresa tiene el personal adecuado en número de experiencia para llevar a cabo su función?	<b>x</b>			
<b>ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD</b>					
<b>12</b>	¿Se realiza por escrito la asignación de autoridad y responsabilidad a los empleados?		<b>x</b>		

### Calificación del componente ambiente de control

<b>Factores de control</b>	<b>FACTOR DE RESULTADO</b>	<b>PODERACIÓN</b>	<b>CALIFICACIÓN SI=1 NO=0</b>	<b>CALIFICACIÓN PONDERADA</b>
<b>PRINCIPIOS Y VALORES</b>	¿La empresa cuenta con un código de ética?	<b>9%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	¿Es activa la participación de los funcionarios en la identificación de los valores corporativos?	5%	0	0
	¿Existen medios de difusión para promover e interiorizar los principios y valores corporativos?	9%	0	0
<b>CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES</b>	¿Existen proceso de selección, inducción y capacitación?	7%	1	7%
	¿Existe rotación de personal en la empresa?	8%	0	0
	¿La empresa cuenta con un manual de funciones?	13%	0	0
	¿Los contratos son avalados por un asesor legal?	7%	1	7%
	¿Se tienen en cuenta las opiniones y aportes de	7%	0	0

	los empleados en la toma de decisiones de la organización?			
	¿Se evalúa el desempeño del personal?	<b>7%</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>
<b>ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>	¿Existe una estructura organizativa definida?	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	¿La empresa tiene el personal adecuado en número de experiencia para llevar a cabo su función?	<b>7%</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>
<b>ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD</b>	¿Se realiza por escrito la asignación de autoridad y responsabilidad a los empleados?	<b>6%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		<b>28%</b>

<b>Calificación máxima</b>	<b>100%</b>
<b>Calificación obtenida</b>	<b>28%</b>

<b>Calificación Ponderada</b>	0,28
<b>Nivel de confianza</b>	28%
<b>Nivel de riesgo</b>	72%
<b>RANGO CONFIANZA -RANGO RIESGO</b>	
Bajo 0-30%	
Moderado 31-60%	
Alto 61-100%	

### **Resultados de la Evaluación**

En éste componente existe un nivel de confianza del 28% siendo bajo, debido a que o se cuenta n una estructura definida y un plan estratégico completo que muestre los objetivos estratégicos de la empresa, los cuales les servirá de guía para el fortalecimiento empresarial

El nivel del riesgo obtenido es del 72% que es alto debido a que la empresa no cuenta con un código de ética, manual de funciones, no hay rotación del personal lo cual incrementa el riesgo de fraudes en la empresa.

## Propuesta para el correcto desempeño del personal

Definir un código de ética o una carta de valores que le permita a los funcionarios tome decisiones y actué acorde a los principios éticos establecidos por la empresa, además de actividades para la interiorización de los mismos.

- Capacitar y rotar continuamente a los empleados para minimizar riesgo de fraudes
- Crear el organigrama que muestre la estructura organizacional de la compañía.
- Tener en cuenta las opiniones y sugerencias de los empleados, con el fin de mejorar los procesos de la empresa
- Definir procedimientos para la asignación de actividades a los empleados

 <b>GOLDEN SOLUTIONS</b> <small>CASHFLOW ASSISTANCE</small> <b>GOLDEN SOLUTION SAS - NIT 900.428.755-5</b>					
<b>CUESTIONARIO DE CONTROL BAJO EL INFORME COSO</b>					
<b><i>EVALUACIÓN DEL RIESGO</i></b>		<b>RESPUESTAS</b>			<b>OBSERVACIONES</b>
	<b>OBJETIVOS DE LA EMPRESA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/A</b>	
<b>1</b>	¿La empresa ha definido objetivos específicos?	<b>X</b>			

2	¿Los objetivos específicos se comunican a todo el personal de la empresa?		X		
3	¿En la empresa se difunde el concepto de riesgo, sus distintas calificaciones y consecuencias para la entidad?		X		
4	¿Se han determinado los responsables de la identificación y el análisis de riesgos?	X			
5	¿Existen los insumos para el proceso de identificación de riesgos?		X		
6	¿La Administración ha establecido las características de los Mapas de Riesgos?		X		
7	¿Se han determinado los factores críticos del éxito internos y externos cuyos cambios negativos pueden perjudicar el logro de objetivos?	X			
8	¿Se han desagregado los objetivos de gestión	X			

	institucionales en los correspondientes departamentos?			
9	¿Se establecen las posibles consecuencias de los riesgos residuales identificados?		X	
10	¿Se priorizan los riesgos considerando su nivel en función del producto entre la importancia relativa y la frecuencia de ocurrencia?		X	

### Calificación del componente evaluación del riesgo

FACTOR DE RESULTADO	PODERACIÓN	CALIFICACIÓN SI=1 NO=0	CALIFICACIÓN PONDERADA
¿La empresa ha definido objetivos específicos?	9%	1	9%
¿Los objetivos específicos se	5%	0	0

comunican a todo el personal de la empresa?			
¿En la empresa se difunde el concepto de riesgo, sus distintas calificaciones y consecuencias para la entidad?	9%	0	0
¿Se han determinado los responsables de la identificación y el análisis de riesgos?	7%	1	7%
¿Existen los insumos para el proceso de identificación de riesgos?	21%	0	0
¿La Administración ha establecido las características de los Mapas de Riesgos?	13%	0	0
¿Se han determinado los	7%	1	7%

factores críticos del éxito internos y externos cuyos cambios negativos pueden perjudicar el logro de objetivos?			
¿Se han desagregado los objetivos de gestión institucionales en los correspondientes departamentos?	7%	1	7%
¿Se establecen las posibles consecuencias de los riesgos identificados?	15%	0	0
¿Se priorizan los riesgos considerando su nivel en función del producto entre la importancia relativa y la frecuencia de ocurrencia?	7%	0	0

	<b>100%</b>		<b>30%</b>

<b>Calificación obtenida</b>	<b>30%</b>
<b>Calificación Ponderada</b>	0,30
<b>Nivel de confianza</b>	30%
<b>Nivel de riesgo</b>	70%
<b>RANGO CONFIANZA -RANGO RIESGO</b>	
Bajo 0-30%	
Moderado 31-60%	
Alto 61-100%	

## **Resultados de la Evaluación**

En éste componente existe un nivel de confianza del 30% siendo bajo, debido a que la empresa no genera sus objetivos de forma frecuente, no se dan a conocer a toda la organización, no cambian sus objetivos a pesar de los cambios que la entidad ha tenido.

El nivel del riesgo obtenido es del 70% debido a que la entidad no ha definido el mapa de riesgos y no se ha estructurado en cada una de las áreas de la empresa. No se priorizan los riesgos de acuerdo a su importancia relativa. No se identifican situaciones de criticidad que están afectando la empresa y el logro de los objetivos.

## **Propuesta para el componente de Evaluación del Riesgo.**

Establecimiento de objetivos claros que se desarrollen y se modifiquen de acuerdo a los cambios que la empresa tenga, la empresa puede tener varios cambios que la puedan afectar y necesita que sus objetivos se lleven con respecto a la misión, visión y planes estratégicos.

- Los objetivos se deben extender a cada uno de los departamentos de la empresa, con el fin de que todas las áreas tengan definido el camino que lleva la entidad. Los objetivos se deben plantear de acuerdo a la planeación estratégica.

- Debe predominar la creación de una matriz de riesgo que le permita identificar los tipos de riesgo a los que están expuestos los procesos de la entidad, y así mismo la empresa, con el fin de que pueda existir la posibilidad de mitigarlos.

Mayores controles a las actividades, procesos y procedimientos que puedan generar eventos críticos y puedan afectar en algún momento a la empresa, si se presenta es necesario que se tomen los mayores controles sobre los eventos que puedan generar mayor riesgo para la organización.

 <b>GOLDEN SOLUTIONS</b> CASHFLOW ASSISTANCE <b>GOLDEN SOLUTION SAS - NIT 900.428.755-5</b>							
<b>CUESTIONARIO DE CONTROL BAJO EL INFORME COSO GOLDEN SOLUTION SAS - NIT 900.428.755-5</b>							
<i>ACTIVIDADES DE CONTROL</i>					RESPUESTAS		OBSERVACIONES
<b>EFICIENCIA Y EFICACIA EN LAS OPERACIONES</b>					<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/A</b>

1	¿La entidad ha diseñado procedimientos adecuados para el cumplimiento de sus objetivos?	x		
2	¿Se han realizado análisis que permitan determinar la existencia de unidades improductivas o cuyos productos o servicios no son necesarios o se podría prescindir de ellos?		x	
3	¿Existen medidores e indicadores para la detección de desvíos en la eficacia y en la eficiencia operativa?		x	
<b>CONFIABILIDAD EN LA INFORMACIÓN FINANCIERA</b>				
4	¿El sistema de contabilidad utilizado integra información financiera, patrimonial y presupuestaria en un sistema único, común, oportuno y confiable?		x	
5	¿La unidad contable verifica que se haya elaborado y emitido el conjunto de los estados financieros que		x	

	corresponde a la naturaleza de la entidad de acuerdo con las normas vigentes?				
6	¿Existe control por oposición entre los funcionarios que custodian la información procesada y los que la registran?		x		
7	¿Existe control por oposición entre los funcionarios que custodian la información procesada y los que la registran?	x			
8	¿Existen indicadores de rendimiento dentro de la empresa?	x			
9	¿Contabilidad realiza conciliaciones bancarias de acuerdo con los extractos que se generan?	x			

## ACTIVIDADES DE CONTROL

FACTOR DE RESULTADO	PODERACIÓN	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN

		SI=1 NO=0	PONDERADA
¿La entidad ha diseñado procedimientos adecuados para el cumplimiento de sus objetivos?	<b>16%</b>	<b>1</b>	<b>16%</b>
¿Existen medidores e indicadores para la detección de desvíos en la eficacia y en la eficiencia operativa?	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿Se han realizado análisis que permitan determinar la existencia de unidades improductivas o cuyos productos o servicios no son necesarios o se podría prescindir de ellos?	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿El sistema de contabilidad utilizado integra información	<b>8%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

financiera, patrimonial y presupuestaria en un sistema único, común, oportuno y confiable?			
¿La unidad contable verifica que se haya elaborado y emitido el conjunto de los estados financieros que corresponde a la naturaleza de la entidad de acuerdo con las normas vigentes?	<b>8%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿Existe control por oposición entre los funcionarios que custodian la información procesada y los que la registran?	<b>8%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿Existe control por oposición entre los funcionarios que custodian	<b>13%</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>

la información procesada y los que la registran?			
¿Existen indicadores de rendimiento dentro de la empresa?	<b>10%</b>	<b>1</b>	<b>10%</b>
¿Contabilidad realiza conciliaciones bancarias de acuerdo con los extractos que se generan?	<b>12%</b>	<b>1</b>	<b>12%</b>
	<b>100%</b>		<b>51%</b>

<b>Calificación obtenida</b>	<b>51%</b>
<b>Calificación Ponderada</b>	0,51
<b>Nivel de confianza</b>	51%
<b>Nivel de riesgo</b>	49%

<b>RANGO CONFIANZA -RANGO RIESGO</b>	<b>Resultados de la Evaluación</b>
Bajo 0-30%	
Moderado 31-60%	
Alto 61-100%	

En éste componente existe un nivel de confianza del 51% siendo moderado, debido a que se realiza la gestión para que exista una labor en la ejecución y la presentación de información financiera. La información se presenta ante las áreas interesadas con el fin que se conozca la información emitida y generada a terceros.

El nivel del riesgo obtenido es del 49% considerado Moderado, pues no existe control entre las áreas y procesos, los estados financieros se emiten en un sistema que no es confiable ni oportuno, lo que afecta que se reciba información clara y precisa en el momento que se necesite.

### **Propuesta para el componente de Actividades de Control.**

La entidad debe diseñar de una forma más controlada el seguimiento del cumplimiento de sus objetivos, para esto es necesario que exista un medidor que controle los resultados de eficiencia y eficacia en los procesos. Se debe determinar si las unidades de negocio son necesarias en la empresa. Si existen áreas obsoletas se debe mejorar con los procedimientos o hacer fusiones.

También se debe tener una revisión dual o entre áreas para que los procesos tengan mayor control

Con respecto a la información financiera, se debe establecer que exista un sistema único y confiable que procese la información con el fin de que se genere información fidedigna y confiable. Los estados financieros se deben presentar bajo normas vigentes que estén estipuladas para que sea comparable y se pueda tomar decisiones correctas.

 <b>GOLDEN SOLUTIONS</b> CASHFLOW ASSISTANCE <b>GOLDEN SOLUTION SAS - NIT 900.428.755-5</b>					
<b>CUESTIONARIO DE CONTROL BAJO EL INFORME COSO</b>					
<i>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</i>		RESPUESTAS			OBSERVACIONES
	<b>INFORMACIÓN</b>	SI	NO	N/A	
<b>1</b>	¿La empresa suministra información: como manuales, reglamentos y programas?		<b>x</b>		

2	¿Se identifica y presenta con regularidad la información generada dentro de la empresa para el logro de los objetivos?	x			
3	¿Se suministra al personal la información que necesita para cumplir con sus actividades?	x			
<b>COMUNICACIÓN</b>					
4	¿Los flujos de comunicación de la empresa son adecuados?		x		
5	¿Se cuenta con un buzón de quejas, sugerencias y reclamos?		x		
6	¿La empresa cuenta con sistemas de comunicación?	x			
7	¿Se da a conocer el grado de cumplimiento de los objetivos?		x		

### Información y comunicación

FACTOR DE RESULTADO	PODERACIÓN	CALIFICACIÓN SI=1 NO=0	CALIFICACIÓN PONDERADA
¿La empresa suministra información: como manuales, reglamentos y programas?	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿Se identifica y presenta con regularidad la información generada dentro de la empresa para el logro de los objetivos?	<b>15%</b>	<b>1</b>	<b>15%</b>
¿Se suministra al personal la información que necesita para cumplir con sus actividades?	<b>20%</b>	<b>1</b>	<b>20%</b>

¿Los flujos de comunicación de la empresa son adecuados?	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿Se cuenta con un buzón de quejas, sugerencias y reclamos?	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿La empresa cuenta con sistemas de comunicación?	<b>15%</b>	<b>1</b>	<b>15%</b>
¿Se da a conocer el grado de cumplimiento de los objetivos?	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>		<b>50%</b>

<b>Calificación obtenida</b>	<b>50%</b>
<b>Calificación Ponderada</b>	0,50
<b>Nivel de confianza</b>	50%

<b>Nivel de riesgo</b>	50%
<b>RANGO CONFIANZA -RANGO RIESGO</b>	
Bajo 0-30%	
Moderado 31-60%	
Alto 61-100%	

### **Resultados de la evaluación**

En éste componente existe un nivel de confianza del 50% siendo moderado, debido a que la empresa suministra informacion basica a los empleados, pero hace falta que estos tengan un conocimiento mas amplio en cuanto a las actividades que desarrolla y como estas aportan al crecimiento y fortalecimiento de la empresa

El nivel del riesgo obtenido es del 50% que es moderado debido a que no existe un buzón de quejas y sugerencias parte importante para saber como perciben los clientes la atención de la empresa, los sistemas de comunicación son empíricos ya que el correo con el que cuenta el empleado es el personal, además no hay establecido un proceso para la recepción de información. No cuentan con un archivo organizado y se puede correr el riesgo de pérdida de documentos importantes para la empresa.

### Propuesta para el componente de información y comunicación.

- Diseñar un buzón de quejas y sugerencias para que los clientes y público en general pueda evaluarla atención con el fin de mejorar los procesos de la empresa.
- Diseñar un correo institucional para controlar fuga de información de la empresa.
- Diseñar un procedimiento para la recepción de la información y establecer mecanismos conforme a las normas de archivo para el manejo de documentación.

 <b>GOLDEN SOLUTIONS</b> CASHFLOW ASSISTANCE <b>GOLDEN SOLUTION SAS - NIT 900.428.755-5</b>					
<b>CUESTIONARIO DE CONTROL BAJO EL INFORME COSO</b>					
Supervisión y monitoreo		RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	

1	¿Se realiza seguimiento a las actividades desarrolladas en la empresa?	X		
2	¿Se realiza auditorias internas para detectar deficiencias en los procesos?		x	
3	¿Se realiza auditoria por parte de entidades de control externa?		x	
4	¿Se realiza evaluaciones periódicas, para determinar el nivel de cumplimiento de objetivos de la empresa?		x	

### Supervision y monitoreo

FACTOR DE RESULTADO	PODERACIÓN	CALIFICACIÓN SI=1 NO=0	CALIFICACIÓN PONDERADA
¿Se realiza seguimiento a las actividades desarrolladas en la empresa?	35%	1	25%

¿Se realiza auditorías internas para detectar deficiencias en los procesos?	<b>30%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿Se realiza auditoria por parte de entidades de control externa?	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿Se realiza evaluaciones periódicas, para determinar el nivel de cumplimiento de objetivos de la empresa?	<b>25%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>		<b>25%</b>

<b>Calificación obtenida</b>	<b>25%</b>
<b>Calificación Ponderada</b>	<b>0,25</b>

<b>Nivel de confianza</b>	25%
<b>Nivel de riesgo</b>	75%
<b>RANGO CONFIANZA -RANGO RIESGO</b>	
Bajo 0-30%	
Moderado 31-60%	
Alto 61-100%	

### **Resultados de la evaluación**

En éste componente existe un nivel de confianza del 25% siendo bajo, no existe un control y evaluación para las actividades realizadas por los empleados, se realiza seguimiento a las actividades pero solo cuando se requiere información

El nivel del riesgo obtenido es del 75% que es bajo debido a que no se realizan auditorias internas que permitan definir riesgos y errores materiales que puedan afectar los estados financieros de la empresa

### **Propuesta para el componente de supervisión y monitoreo**

- Realización de auditorias internas regulares a las areas de la empresa, para prevenir riesgos que afecten la debida operación de las areas, revisar que se esten utilizando los formatos establecidos, que se haga uson debido del correo institucional, que no se gaste los implementos de oficina para uso personal .

## Lista de Referencias

- Aguirre Choix, R., & Armenta Velázquez, C. E. (Enero- Marzo de 2012). La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México. *El Buzón de Pacioli*, 1-17.
- Coopers & Lybrand e Instituto de Auditores Internos. (1997). *Los nuevos conceptos de Control Interno (Informe COSO)*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Dorta Velazquez, J. A. (s.f.). *La evaluacion de Riesgos como Componente Básico del Sistema de Control Interno*. España: Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Estupiñan Gaitán, R. (2006). *Control Interno y Fraudes con base en los ciclos transacciones: Análisis de Informe COSO I y COSO II*. Bogotá D.C., Colombia: Ecoe Ediciones Ltda.
- Fonseca Luna, O. (2011). *Sistemas de Control Interno*. Lima: Instituto de Investigaciones de Accountability y Control - IICO.
- Lynford, G. (2008). *Internal Controls Guidance for Private, Government, and Nonprofit Entities*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Mantilla Blanco, S. A. (1998). *Control Interno de los nuevos Instrumentos Financieros*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Mantilla Blanco, S. A. (2005). *Control Interno Informe COSO*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Mantilla Blanco, S. A., & Cante S., S. Y. (2005). *Auditoría del Control Interno*. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones Ltda.
- Reyes Villamizar, F. (2010). *Estudio sobre la sociedad por acciones simplificada*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Sachez, W. (2006). *Control interno*. Bogotá: Nueva legislación Ltda
- Pacheco, C. (2002). *Indicadores integrales de gestión*. Bogotá: Mcgraw-hill interamericana S.A. (Fonseca Luna, 2011)
- Fonseca Luna, O. (Junio de 2011). *Sistema de Control para las Organizaciones*. Lima, Perú: Publicidad y matiz.
- Vargas, L. (s.f.). *TECNOBLOG*. Recuperado el 11 de 2014, de <http://infosaudit.blogspot.com/2014/03/informe-coso.html>