



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES Y
MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE MATEMÁTICAS
PRIMERA EVALUACIÓN DE AUDITORIA
ADMINISTRATIVA
JUNIO 26 DE 2017

COMPROMISO DE HONOR

Yo,al firmar este compromiso, reconozco que el presente examen está diseñado para ser resuelto de manera individual, que puedo usar una calculadora *ordinaria* para cálculos aritméticos, un lápiz o esferográfico; que solo puedo comunicarme con la persona responsable de la recepción del examen; y, cualquier instrumento de comunicación que hubiere traído, debo apagarlo y depositarlo en la parte anterior del aula, junto con algún otro material que se encuentre acompañándolo. No debo, consultar libros, notas, ni apuntes adicionales a las que se entreguen en esta evaluación. Los temas debo desarrollarlos de manera ordenada.

Firmo al pie del presente compromiso, como constancia de haber leído y aceptar la declaración anterior.

FIRMA:

NÚMERO DE MATRÍCULA:

PARALELO:

PROFESOR:

TEMA 1 (5 PUNTOS)

La auditoría administrativa precisa su nivel de desempeño con el objetivo de:

- a) Realizar una revisión analítica total o parcial en una organización.
- b) Identificar puntos fuertes y áreas de mejora.
- c) Dar soluciones que conlleve a una Innovación únicamente radical.
- d) Obtener ventaja competitiva.
- e) Todas las anteriores.

TEMA 2 (5 PUNTOS)

Una auditoría administrativa que se centra en elevar los niveles de actuación y producir bienes y servicios competitivos, es una auditoría que tiene como objetivo:

- a) Evaluar la calidad
- b) Evaluar el aprendizaje
- c) Evaluar la productividad
- d) Evaluar los mecanismos de aprendizaje
- e) Ninguna de las anteriores

TEMA 3 (5 PUNTOS)

¿Cuál de los siguientes "output" no forma parte del informe preliminar relacionada a la planificación de la auditoría administrativa?

- a) Diagnóstico preliminar
- b) Programa de Auditoría
- c) Análisis Situacional (FODA)
- d) Evaluación cualitativa del proceso administrativo.
- e) Instrumentación

TEMA 4 (5 PUNTOS)

El propósito estratégico del componente organización es:

- a) Medir el progreso de las acciones en función del desempeño.
- b) Tomar las decisiones pertinentes para regular la gestión de la organización.
- c) Diseñar e instrumentar la infraestructura para el funcionamiento de la Organización.
- d) Definir el marco de actuación de la organización.
- e) Ninguna de las anteriores.

TEMA 5 (5 PUNTOS)

Cuál de las siguientes actividades representativas forman parte del análisis de contexto:

- a) Cadena de Valor
- b) PESTEL
- c) 5 fuerzas
- d) Análisis externo/interno
- e) Todas las anteriores

TEMA 6 (5 PUNTOS)

La determinación de nuevas oportunidades es resultado de un sistema de medición que busca el perfeccionamiento de las capacidades en la industria a través de:

- a) Una explotación del conocimiento
- b) Una explotación del conocimiento
- c) Una Innovación
- d) Un invento
- e) Ninguna de las anteriores

TEMA 7 (5 PUNTOS)

Los indicadores deben ser establecido a nivel de actividades con la finalidad de evaluar rendimiento y facilitar la toma de decisiones (V o F).

TEMA 8 (5 PUNTOS)

Identifique el tipo de indicador que se muestra a continuación:

$$\frac{\text{volumen de produccion}}{\text{volumen de servicio (costos)}} = \frac{418.520.000.000 \text{ €}}{385.321.000.000 \text{ €}} = 1,09$$

- a) Es un indicador de rendimiento
- b) Es un indicar de resultados
- c) Es un indicador de eficacia
- d) Es un indicador de calidad
- e) Ninguno de los anteriores

TEMA 9 (5 PUNTOS)

Una con líneas según corresponda.

Papel de trabajo	Documento soporte que respaldan el informe
Programa de trabajo	Resume la labor del auditor
Técnicas de auditoría	condición, criterio, causa, efecto
Elementos del hallazgo	Entrevista, cuestionario, lista de chequeo
Cédulas	Papel sumario o analítico preparado por el auditor

TEMA 10 (5 puntos)

Relacione las descripciones breves de algunos enfoques organizacionales de análisis administrativo con los términos clave, anotando en los espacios respectivos las letras mayúsculas que les corresponda

LETRA	TÉRMINOS CLAVE	ENFOQUES ORGANIZACIONALES
	EMPOWERMENT	E. Forma de reorganización o reestructuración mediante la cual se reduce la planta de personal de una organización con el objeto de mejorar los sistemas de trabajo y el diseño organizacional para mantener la competitividad
	DOWNSIZING	D. Modelo sistémico que permite relacionar la estrategia y su ejecución mediante el empleo de indicadores y objetivos con perspectivas financieras, de clientes, procesos internos, aprendizaje y crecimiento
	JUST IN TIME	A. Proceso sistemático y continuo de evaluación de los productos, servicios y procesos de trabajo de las organizaciones que son reconocidas como líderes en su campo, con el fin de realizar mejoras organizacionales
	BENCHMARKING	B. Es un proceso estratégico que busca la relación de los socios con su personal promoviendo el aumento de la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso para desempeñar su trabajo en forma óptima.
	BALANCED SCORECARD O TABLERO DE MANDO INTEGRAL	C. Proceso que promueve cero inventarios y la coordinación de la producción.

TEMA 11 (50 puntos)

CASO PRÁCTICO

CASO INTEGRADOR: AUDITORÍA ADMINISTRATIVA GRUPO ADECO,S.A.

ANTECEDENTES

La empresa GRUPO ADECO, S,A DE C.V. se constituyó el 22 de octubre de 2002 mediante contrato de sociedad anónima de capital variable. Posteriormente, el 27 de junio de 2003, se protocolizó el acta de asamblea de la sociedad para el aumento del capital variable.

Desde el inicio de sus actividades, la empresa ha encaminado sus esfuerzos para cumplir puntualmente con su objeto:

- Construir, remodelar, demoler, conservar, edificar y mantener todo tipo de obra civil.
- Compraventa, importación y exportación de toda clase de materiales, herramientas, maquinaria y accesorios para la construcción.
- Prestar servicios de diseño, planeación, remodelación, construcción y mantenimiento, relacionado con toda clase de bienes inmuebles.
- Prestar servicios relacionados con la ingeniería civil y las áreas eléctrica y electromecánica en general.
- Prestar servicio de asesoría en las actividades descritas.

VISIÓN

El desarrollo de ideas que puedan convertir opciones tecnológicas en conceptos susceptibles de ser traducidos en soluciones económicas creativas que satisfagan cualquier necesidad.

FILOSOFÍA

Ofrecer al cliente la asesoría técnica y financiera adecuada y de forma personal para que pueda encontrar dentro de una versátil gama de opciones, aquella que siendo de vanguardia, llene sus exigencias y requerimientos.

VALORES

- Compromiso.
- Transparencia.
- Integridad.
- Respeto,

El diagnóstico administrativo realizado a la empresa del GRUPO ADECO S.A., muestra lo siguiente:

COMPONENTES ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES
	1. El poder de influencia esta ejercido en base a un estilo de liderazgo autocrático, sin considerar la participación del empleado.
	2. El manual de la organización no establece bien los niveles de autoridad y responsabilidad, observándose en la práctica una indefinición en las responsabilidades del gerente y subgerente.
	3. Los controles están establecidos principalmente en función de las reglamentaciones gubernamentales y sanitarias. Sin embargo, los controles en relación con los clientes, proveedores y nivel de servicio no están bien definidos.
	4. En general, no hay objetivos a corto, mediano y largo plazos, programas, metas, políticas, visión y misión, lo que provoca que la organización no cuente con un punto definido de lo que pretende alcanzar y que los empleados no se sientan identificados totalmente con ella.

	5. Su estructura organizacional no ha sufrido modificaciones
	6. No existen incentivos por logro de objetivos que satisfagan la necesidad de reconocimiento ni comisiones para el personal de mostrador.
	7. Los empleados expresan coincidir con la visión de la organización en sus aspiraciones personales, sin embargo, no está formalizada lo cual provoca una indiferencia e inconsistencia en el grado de compromiso
	8. El factor estabilizador es la creatividad y la innovación que suplen las carencias en otras funciones.
	9. La ausencia de estrategias limita el crecimiento potencial de la empresa.
	10. No existe un manual de organización, de calidad o de procedimientos. La falta de estos documentos provoca exceso de dependencia de la dirección general.

SE PIDE:

1. Anotar en el cuadro de las observaciones presentadas el nombre de la etapa del proceso administrativo al que pertenecen cada una de ellas. (10 PUNTOS)
2. Con base a los antecedentes proporcionados y de conformidad con la misión de empresa auditada, evalúe, valore y cuantifique el proceso administrativo en la tabla adjunta. (10 PUNTOS)

Evaluación Final del Proceso Administrativo					
Etapa del proceso administrativo	Observaciones (señalar el número de la observación)	Puntos Establecidos (1 – 1000)	Puntos Obtenidos (1 – 1000)	Resultados por etapa %	Resultado Global de la Evaluación %
Totales					

3. Realice los histogramas de frecuencia a partir de los resultados obtenidos por etapa del proceso administrativos y por su representación global. (10 PUNTOS)
4. Realice una conclusión por cada etapa del proceso administrativo (5 PUNTOS) y establezca dos recomendaciones para la observación que usted considere más crítica. (5 PUNTOS)
5. Con base en las deficiencias observadas, determine por lo menos dos herramientas de gestión que se podrían utilizar en la empresa con el fin de mejorar el desempeño del GRUPO ADECO, S,A DE C.V. Explique por qué y cuáles problemas ayudaría a resolver.(10 PUNTOS)