



INFORME DE AUDITORIA INTERNA

BATIFRUIT'S S.A.S.



MEMORANDOS DE RECOMENDACIONES POR COMPONENTE





AMBIENTE DE CONTROL

AUDITORES: ECOLACT S.A.



MEMORANDO DE RECOMENDACIONES DE AUDITORÍA INTERNA SOBRE EL ENTORNO DE CONTROL

Marzo de 2020

Bogotá D.C., 09 de marzo de 2020

Señor.

FERNEY CAMILO RAMIREZ HAMÓN

Gerente General

BATIFRUIT S.A.S.

Bogotá D.C.

**REF.: INFORME SOBRE LA EVALUACIÓN DEL ENTORNO DE CONTROL
AL 09 DE MARZO DE 2020.**

Respetado Señor Ferney:

En cumplimiento de nuestras funciones como Auditores Internos de **BATIFRUIT S.A.S.** acompaño el informe de recomendaciones, como resultado de la evaluación y seguimiento al entorno de control de la compañía.

Solicitamos por favor socializar las observaciones con el personal involucrado en los procesos al igual que implementar las recomendaciones sugeridas, las cuales están enfocadas a la prevención y mitigación de posibles riesgos para la compañía.

De acuerdo con el modelo de control interno de COSO, el diagnóstico se realiza con base en el entorno de control de la entidad, en consecuencia, la administración del BATIFRUIT S.A.S. deberá cerciorarse que no existan otros asuntos similares a los aquí indicados.

Sin otro particular y agradeciendo la colaboración recibida de los funcionarios de la Compañía para el desarrollo de nuestro trabajo, nos suscribimos.

Cordialmente,

DAVID RAMIREZ OCAMPO

Socio de Advisory

Miembro de

Ecolact S.A.

**MEMORANDO DE RECOMENDACIONES DE LA VISITA SOBRE LA EVALUACIÓN DEL CONTROL AL
09 DE MARZO DE 2020**

I. MARCO GENERAL Y PROCEDIMIENTOS

Marco General

En desarrollo de nuestras funciones como Auditores Internos de BATIFRUIT S.A.S., efectuamos una revisión del entorno de control de la entidad durante el año 2020

II. OBJETIVOS DEL TRABAJO

- a. Analizar el entorno de control en el que opera la entidad.
- b. Identificar y evaluar los riesgos asociados a las operaciones con el fin de realizar una evaluación preliminar del control operante.

III. ALCANCE

- a. Evaluación de la estructura de control del BATIFRUIT S.A.S. y la revisión de los procedimientos administrativos, financieros y operativos.

I. ASUNTOS RELACIONADOS CON SITUACIONES DE CONTROL INTERNO

ASPECTOS GENERALES

La auditoría interna se realizó con base en los lineamientos definidos en el modelo de control interno COSO, utilizando los procedimientos y pruebas selectivas que consideramos apropiados en las circunstancias.

1.1. Inexistencia de Políticas de Fraude y Anticorrupción

A la fecha de revisión se identificó la ausencia de una política de fraude y anticorrupción diseñadas y operantes en la compañía, como un mecanismo para promover la transparencia en la gestión de la administración y regular aquellas conductas indebidas, diferentes a las expuestas en el Código de ética.

Efecto

Comunicación menos efectiva por parte de la alta organización del tone at the top que opera en la compañía y que define los lineamientos éticos y antifraudes que operan al interior de la entidad, aumentando la posibilidad de materializar acuerdos que involucren la desviación de recursos financieros generando así pérdida de reputación para la compañía y potenciales problemas con entidades competentes, relacionados con investigaciones por fraude y/o sanciones penales, según corresponda la gravedad del acto de fraude.

Recomendación

Diseñar y comunicar a cada uno de los empleados de la compañía la política antifraude de la empresa que guíe los lineamientos éticos de la administración y de ejemplo del tone at the top que rige en la organización, en donde se especifiquen los elementos necesarios para prevenir, detectar, investigar y corregir eventos de fraude y corrupción. Así mismo gestionar investigaciones relacionadas con eventos de fraude y corrupción de acuerdo con lo establecido en la misma política.

Comentarios de la Gerencia

La compañía cuenta con políticas de anticorrupción que se realizó durante la auditoría.

1.2. Ausencia de Procedimientos Correctivos para Desviaciones al Código de Ética

A pesar de que la compañía posee un código de ética y este ha sido comunicado a sus empleados, no se tienen diseñados procedimientos claros de operación frente a incumplimientos de los empleados en lo referente a los lineamientos establecidos por dicho código de ética

Efecto

Falta de uniformidad, conocimiento y guía para llevar un debido proceso a los empleados que realicen incumplimientos al código de ética establecido por la entidad

Recomendación

Diseñar un procedimiento claro de debido proceso a seguir por la entidad en caso de desviaciones cometidos por los empleados al código de ética de la compañía, en el cual se establezcan los pasos a seguir para adelantar el proceso de investigación, corrección y aseguramiento de no repetición de la conducta.

Comentarios de la Gerencia

Se realizarán los procedimientos recomendados

1.3. Inexistencia de Código de Gobierno Corporativo

A pesar de que en la empresa existen algunos parámetros de que definen el buen gobierno de la empresa, estos están dispersos en distintos documentos, no teniéndose como tal un código de gobierno que establezca de forma clara y unificada los parámetros de gobernabilidad y control que rigen en la entidad, con el fin de generar confianza en los grupos de interés y en el mercado en general.

Efecto

Existencia de deficiencias en cuanto al establecimiento claro de los lineamientos de el buen gobierno en la entidad, con lo cual se pueda realizar una supervisión mayormente adecuada por parte del consejo de administración.

Recomendación

Elaborar por parte de la alta gerencia un código de buen gobierno, que defina las mejores prácticas corporativas en el marco de los principios que rigen en actuar corporativo, dirigido a los miembros de la Junta Directiva, empleados, accionistas e inversionistas, y en el cual se establezca como mínimo los lineamientos en lo referente a los derechos de los accionistas, las reuniones y disposiciones generales del máximo órgano social de la compañía, la estructura, conformación, periodo, funciones y responsabilidades del directorio, las disposiciones generales de la auditoría interna, cuestiones éticas y de conflictos de interés, la administración de riesgos y la emisión de informes. Adicionalmente, es necesario dejar documentación y/o evidencia de la confirmación de lectura, entendimiento y aceptación de este Código por parte de las figuras mencionadas anteriormente.

Comentarios de la Gerencia

Se realizarán los procedimientos recomendados

1.4. Ausencia de estándares de elección de miembros de la junta directiva

No se poseen estándares que definan los motivos y patrones de evaluación para la selección de los miembros de la junta directiva. De la misma forma, a pesar de que se tiene el acta de nombramiento de la junta directiva, en esta no se mencionan los criterios evaluados para la elección de sus miembros.

Efecto

Ausencia de lineamientos claros y objetivos que permitan la elección de unos miembros de junta directiva que sean idóneos para ejercer sus funciones de supervisión y que les otorguen una mayor confianza y credibilidad a los grupos de interés de las acciones tomadas por este órgano de control.

Recomendación

Definir claramente, bien sea en el código de ética u en otro documento administrativo de la entidad, los estándares y criterios que se evalúan para la selección de los miembros de junta directiva. Igualmente, para cada uno de los nombramientos de un miembro, dejar documentado las razones por las cuales este es elegido. Comunicar todo lo anterior a los grupos de interés de la empresa.

Comentarios de la Gerencia

Se realizarán los procedimientos recomendados

1.5. Periodicidad de las reuniones de junta directiva

Actualmente se están realizando únicamente reuniones de junta directiva anual con la finalidad principal de evaluar el informe de gestión, pero no se establecen reuniones de mayor periodicidad que permitan ejercer de manera más adecuada las funciones de control de este ente.

Efecto

Disminución de la eficacia de las funciones de control y supervisión por parte de la junta directiva, debido a la baja periodicidad con que estos se reúnen para ejecutar sus funciones.

Recomendación

Establecer una mayor periodicidad de reuniones de junta directiva, como mínimo trimestralmente, para que las funciones de supervisión sean realizadas de manera más eficaz. Dejar documentada en los documentos organizacionales de la compañía la periodicidad definida y velar por el cumplimiento efectivo de dicha periodicidad de reunión.

Comentarios de la Gerencia

Se realizarán los procedimientos recomendados

1.6. Comité de auditoría

El Comité de Auditoría es uno de los máximos órganos de control de la sociedad, encargado de la vigilancia de la gestión y la efectividad del sistema de control interno, sin embargo, la compañía no cuenta con este órgano principal.

Efecto

Disminución de la eficacia en el funcionamiento del entorno de control de la entidad, así como de la confianza frente a los grupos de interés, debido a que no se tiene veeduría completa de que los procedimientos de control interno se ajusten a las necesidades, objetivos, metas y estrategias financieras, administrativas y operacionales determinadas por la sociedad.

Recomendación

Establecer el comité de auditoría en la organización y definir claramente un reglamento interno para el Comité de auditoría, estableciendo objetivos, funciones y responsabilidades de cada uno de los miembros

Comentarios de la Gerencia

Consideramos que por el tamaño de las operaciones no es necesaria la creación de un comité de auditoría

1.7. Estructura organizacional incompleta

Se evidencia en la estructura organizacional que, a pesar de poseerse y ser acorde con el tipo de negocio de la compañía, algunas áreas y/o órganos fundamentales (tales como el comité de auditoría y la junta directiva) no son descritos en este.

Efecto

Falta de establecimiento de líneas claras de reporte y autoridad de las áreas ausentes dentro de la estructura organizacional de la compañía, así como de la consideración íntegra de todas las áreas y órganos fundamentales que conforman la empresa.

Recomendación

Ajustar la estructura organizacional de la empresa, añadiendo los órganos fundamentales ausentes (comité de auditoría, junta directiva y otros identificados por la administración) y las líneas de reporte y autoridad de estos. Comunicar y publicar la nueva estructura organizacional a los grupos de interés de la entidad.

Comentarios de la Gerencia

Consideramos que por el tamaño de las operaciones no es necesaria la creación de un comité de auditoría, sin embargo, agregaremos a la junta directiva al organigrama

1.8. Ampliación del plan de sucesión

Se evidencia la existencia de un plan de sucesión en la compañía; sin embargo, este está definido únicamente para uno de los empleados de la organización, omitiendo otros potenciales cargos críticos que requieran de una efectiva sucesión en la entidad.

Efecto

Ausencia de un plan definido de actuación en caso de requerirse la sucesión de un potencial cargo crítico de la entidad, diferente al ya definido en el plan de sucesión actual de la compañía.

Recomendación

Establecer cargos adicionales críticos de la entidad y realizar como mínimo para estos un plan de sucesión adecuado que permita una sustitución no traumática de los empleados que se encuentran actualmente operando en dichos cargos.

Comentarios de la Gerencia

Se realizarán los procedimientos recomendados

1.9. No revisión periódica de la estructura organizacional

A pesar de que se posee una estructura organizacional con líneas claras de reporte y autoridad, no se tiene una periodicidad definida para revisar la estructura organizacional de la empresa.

Efecto

Posibilidad de que la estructura organizacional de la empresa no se adapte oportunamente a los cambios requeridos para el correcto funcionamiento de la entidad, con lo cual se definan y asignen unos lineamientos claros de autoridades y responsabilidades apropiados para la compañía.

Recomendación

Dejar claramente definido en los documentos organizacionales de la compañía la periodicidad con que será evaluada y sometida a potenciales cambios la estructura organizacional de la entidad, con el fin de siempre tenerla actualizada y adaptada a las necesidades de la organización

Comentarios de la Gerencia

Se realizarán los procedimientos recomendados

1.10 Autoridad y Responsabilidad de los funcionarios frente a contratación de proveedores y terceros

La compañía cuenta con una política de contratación con proveedores y terceros, sin embargo, en esta política no está definida la autoridad y responsabilidad que tienen los empleados al momento de hacer la respectiva contratación de terceros dentro de la compañía.

Efecto

Posibilidad de que se realicen inadecuados actos de contratación de terceros dentro de la compañía, la cual no permite tener un ambiente de confianza, puesto que no se tiene claro los lineamientos y/o funciones que deben hacer a la hora de escoger un tercero

Recomendación

Dejar claramente definidos en la política de contratación de proveedores y terceros los lineamientos y/o funciones que debe realizar la persona que hace la contratación de terceros, donde se especifique como se debe seleccionar, investigar, verificar y demás criterios que la empresa considere necesario para tener una adecuada contratación de terceros.

Comentarios de la Gerencia

[Se realizarán los procedimientos recomendados](#)

1.11 Política de Atracción y retención de Personal

Se evidencia la existencia de políticas de reclutamiento, selección, bienestar laboral y capacitación de personal, las cuales están claramente definidas dentro de las políticas, sin embargo, es necesario tener una mayor claridad en temas de atracción y retención de personal.

Efecto

Disminución de interés de la compañía en el mercado laboral, debido a que no se evidencia claramente las técnicas de búsqueda de personal, atracción y retención de personal.

Recomendación

Definir claramente las técnicas de búsqueda de personal en las políticas de reclutamiento de personal, en las cuales se demuestre la importancia del personal dentro de la compañía, con el fin de satisfacer las necesidades de formación de sus empleados, las cuales estén alineados con los objetivos organizacionales de la compañía.

Comentarios de la Gerencia

[Consideramos que la información acerca de las políticas de reclutamiento es suficiente y adecuada para nuestra compañía por lo anterior, no realizaremos los cambios recomendados](#)

1.12 Inexistencia de documentación de evaluaciones de desempeño realizadas a los empleados

La compañía cuenta con una política de evaluación de desempeño y promoción de empleados, la cual esta claramente definida, sin embargo, esta no cuenta con evidencia suficiente de que los lineamientos escritos en esta política se estén realizando.

Efecto

Posibilidad de que no se cumpla adecuadamente la política de evaluación de desempeño y promoción de empleados, debido a que no se tiene documentación física de dichas evaluaciones las cuales permita evidenciar de que se estén realizando correctamente las pruebas de desempeño y promoción de personal.

Recomendación

Dejar documentación física de las pruebas de desempeño realizadas a los empleados, para dejar evidencia suficiente de que los empleados hayan obtenido una adecuada y correcta evaluación de desempeño y promoción al interior de la organización.

Comentarios de la Gerencia

[Se tendrá en cuenta la recomendación](#)

1.13 Plan de Sucesión y promoción de personal

A pesar de que la compañía cuenta con un plan de sucesión el cual está alineado con los objetivos organizacionales, este está solamente definido a una sola persona, además, en la política de promoción de personal no se evidencia claramente las acciones éticas para una correcta promoción de personal

Efecto

Falta de uniformidad en el establecimiento del Plan de Sucesión, puesto que, al estar establecido solamente a un cargo, se pueden presentar crear confusiones a la hora de poner en práctica el plan de sucesión en los demás cargos de la compañía. Adicionalmente, se pueden presentar actos inadecuados a la hora de promover personal, especialmente en los cargos críticos, puesto que no se tienen los lineamientos éticos a la hora de poner en práctica dichos actos.

Recomendación

Complementar el plan de sucesión de la compañía, en donde se identifique adecuadamente como es el debido proceso en los diferentes cargos que se tiene dentro de la organización y adicionalmente dejar definidos los lineamientos éticos que se deben tener para poder realizar una correcta promoción de personal.

Comentarios de la Gerencia

[Se tendrá en cuenta la recomendación](#)

1.14 Inexistencia de procedimientos de control que deben realizar cada uno de los empleados

El control interno es un factor clave para la generación de confianza que representa un valor agregado para los stakeholders y en el mercado, por lo cual es importante tener establecido los procedimientos de control que deben desarrollar cada uno de los empleados, con el fin de reducir los riesgos que se presenten en cualquier situación y así llegar a cumplir los objetivos estratégicos de la organización.

Efecto

Posibilidad de que se materialice un riesgo en los diferentes procesos que desarrolla los empleados dentro de la organización, el cual traerá como consecuencia no poder cumplir con los objetivos estratégicos que se tiene en las diferentes áreas de la organización.

Recomendación

Dejar documentación física y evidencia suficiente en donde se establezca los procedimientos de control en el manual de funciones de cada uno de los empleados, adicionalmente establecer procedimientos claros para el monitoreo de eventos y/o fallas en los procesos

Comentarios de la Gerencia

De acuerdo con nuestro manual de funciones (Que cuenta con un párrafo introductorio acerca del control interno) y teniendo en cuenta que la realización de las medidas de respuesta al riesgo deben ser consideradas actividades normales dentro del flujo de procesos, no tendremos en cuenta la recomendación

1.15 Medición en los rendimientos, incentivos y recompensas de los empleados

La compañía cuenta con objetivos por procesos los cuales están alineados con los objetivos estratégicos de la compañía, sin embargo, no se evidencia de como los empleados están cumpliendo dichos objetivos, puesto que no cuenta con indicadores que permitan mostrar tanto para los empleados como para la organización el nivel de cumplimiento de dichos objetivos. Adicionalmente no se evidencia lineamientos éticos claros de cómo los empleados deben cumplir dichos objetivos.

Efecto

Posibilidad de que los objetivos estratégicos de la compañía no se lleguen a cumplir en su totalidad, puesto que no tienen indicadores de medición para dichos objetivos, al igual de que se pueden generar acciones inadecuadas por parte de los empleados a la hora de ejercer sus funciones para poder llegar a cumplir los objetivos estratégicos de la organización.

Recomendación

Dejar documentación física de cuales son los indicadores que la compañía utiliza para poder medir el nivel de cumplimiento de los objetivos organizacionales, además de dejar evidencia suficiente de esta medición y monitoreo de los indicadores en donde se demuestra el cálculo realizado y el comunicado de dichos indicadores a los empleados. Adicionalmente, dejar documentación física de cuales son los actos éticos que deben tener los empleados para poder llegar a cumplir con sus objetivos por proceso y posteriormente a los objetivos estratégicos de la organización.

Comentarios de la Gerencia

Se tendrá en cuenta para futuros procesos

1.16 Incentivos de los empleados por cumplimiento de objetivos

La compañía solamente cuenta con remuneración variable para el cumplimiento de objetivos para la fuerza de ventas, puesto que solo esta mencionada en el contrato laboral de la Gerente de Ventas. Adicionalmente, la compañía no cuenta con incentivos asociados al cumplimiento de estándares éticos esperados

Efecto

Posibilidad de que los objetivos estratégicos de la organización no se lleguen a cumplir, por falta de motivación del personal dentro de la compañía, y que solo se tiene establecido remuneración variable para el personal de ventas.

Recomendación

Implementar en la política de atracción de personal, los diferentes incentivos que las personas pueden llegar a tener a la hora de cumplir con los objetivos de la organización y al igual de que incentivos pueden llegar a tener a la hora de tener adecuadas acciones éticas establecidas en los manuales de funciones de la organización, y adicionalmente mencionar dichos incentivos en los contratos de los empleados para dejar evidencia que de estos incentivos están informados a los empleados.

Comentarios de la Gerencia

No tendremos en cuenta la recomendación, ya que consideramos contar con la información suficiente y adecuada con respecto a los incentivos y atracción de personal



EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACTIVIDADES DE CONTROL

AUDITORES: NATURAL GURT S.A.S.



INFORME DE AUDITORIA

Evaluación de riesgos

MAYO 2020

Auditores

Natural Gurt S.A.S



HISTORIA DE BATIFRUIT'S S.A.S.



MISIÓN

Producir y comercializar batidos naturales, ofreciendo productos bajo estándares de calidad, con alto sentido de responsabilidad social.

VISIÓN

Para el 2022, Batifruit's será reconocida como una de las principales empresas en el sector de batidos, con gran influencia en el mercado local e inicios de diferentes proyectos a nivel internacional.

PRODUCTOS



Chocobati

\$7.000,00



Batido Exótico

\$7.000,00



IceBati Cream

\$3.000,00



Batiflow

\$8.000,00



Superbati

\$5.000,00

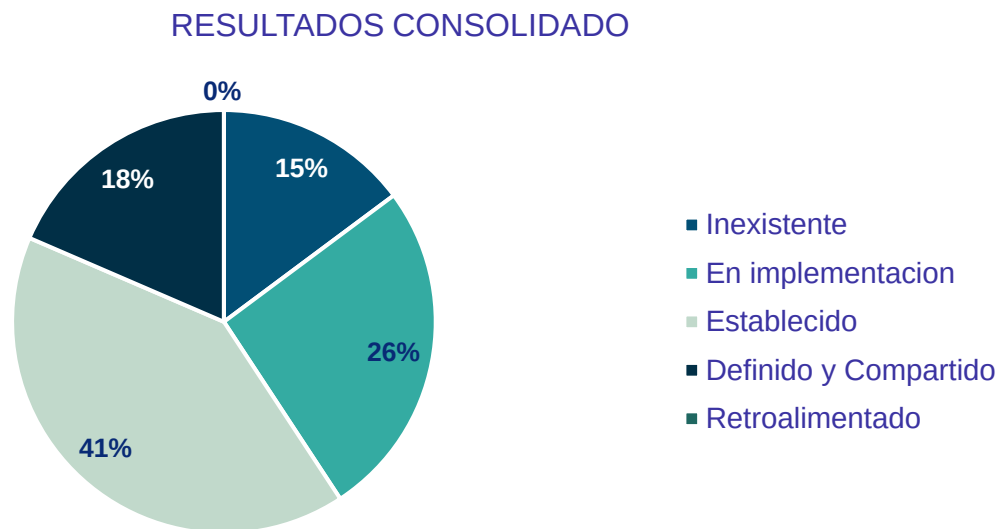


Batiminion

\$7.200,00

INFORME DE AUDITORÍA Y RESULTADOS

La auditoría realizada se llevo a acabo con el fin de evaluar la posición de la compañía frente a los riesgos asociados al desarrollo de su actividad productiva. Teniendo en cuenta la auditoría realizada al componente de Evaluación de Riesgos del sistema de control interno de la compañía, se pudieron obtener los siguientes resultados:

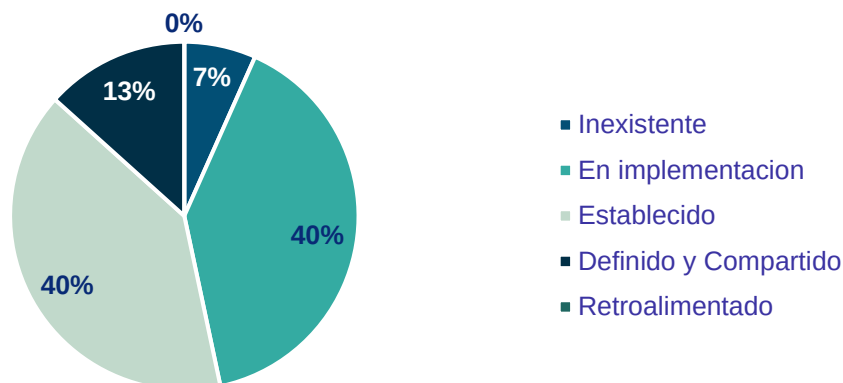


Es importante resaltar, que la auditoría se realizó para los veintisiete puntos de enfoque que conforman los cuatro pricipios del componente de evaluación de riesgos.El resultado consolidado demuestra que la empresa tiene gran parte de los aspectos que conforman el componente como establecidos,mientras que, el 26% precisa la actuación de la gerencia para determinación su diseño. Por otra parte, el 18% de los principios del componente aún no están aplicando en la compañía.

Para realizar una evaluación de manera más específica se procede a mostrar los resultados obtenidos por cada uno de sus principios:

1. **Especifica objetivos concretos**

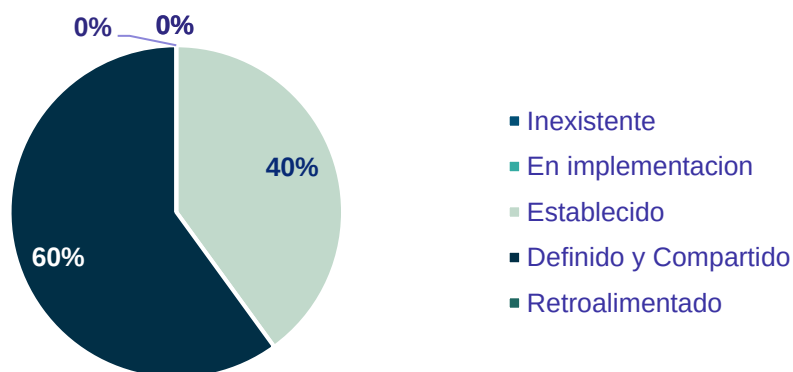
PRINCIPIO 6



En este principio la compañía tiene un alto porcentaje de desarrollo de las actividades que le permiten verificar los posibles riesgos que podrían afectar el cumplimiento de sus objetivos tanto organizacionales como operativos. Sin embargo es recomendable que establezca el nivel de tolerancia que estaría dispuesta a aceptar, en sus objetivos operativos, teniendo en cuenta que al haber alguna afectación en estos podrían afectar el cumplimiento de sus objetivos a nivel organizacional.

2. Identifica y analiza el riesgo

PRINCIPIO 7

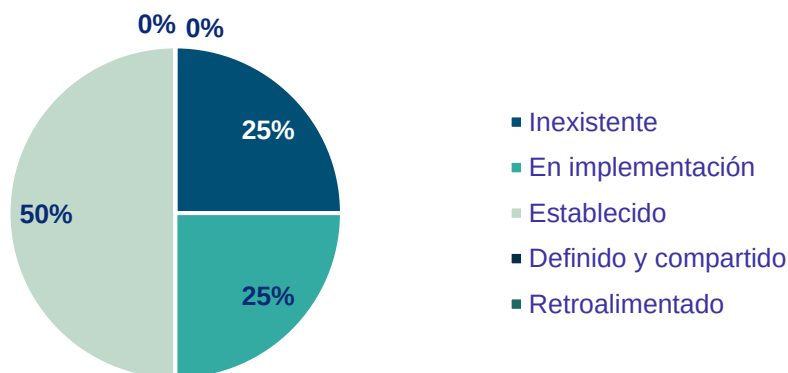


En este principio es importante resaltar que la compañía cuenta con matrices de riesgo asociadas a cada uno de sus procesos, en las cuales se puede evidenciar claramente, causas y consecuencias al riesgo lo que le permite a la compañía actuar de forma correcta y oportuna frente a la mitigación de los mismos. Asimismo, una de las fortalezas que presenta la compañía es el manual para gestión de riesgos en el cual especifican cada parametro relacionado con la correcta gestión de los riesgos, sin embargo si es recomendable que la compañía comunique y actualice periodicamente dicho manual con el fin de garantizar que todos los colaboradores esten alineados al mismo.

También es importante que la compañía realice un monitoreo constante del nivel de cumplimiento de sus objetivos, teniendo en cuenta que estos son fuente importante para la toma de decisiones, asimismo generan un alto grado de compromiso alto en los colaboradores.

3. Valora el riesgo de fraude

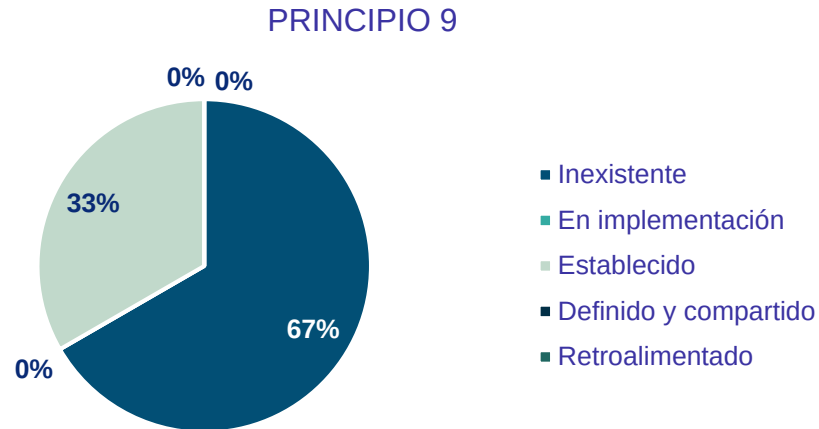
PRINCIPIO 8



La gráfica demuestra que en cuanto a la valoración del riesgo de fraude, la mayor participación se enfoca en aquellos aspectos establecidos. Por una parte, la empresa cuenta con un mecanismo para detectar posibles situaciones de incumplimiento: La línea de ética. Este canal de comunicación está bajo la supervisión de un tercero contratado por la entidad, quien asegura la confidencialidad de la información. Así mismo, mediante las matrices asociadas a cada uno de los procesos se definen riesgos relacionados con la malversación de activos.

Por otra parte, en aspectos a mejorar de Control Interno, se evidencia la falta de una política antifraude que establezca los procedimientos dados por la compañía para evitar de manera conjunta la ocurrencia de este tipo de casos en la entidad. Igualmente, respecto al tratamiento de información con terceros y usuarios internos de la compañía; aunque la compañía cuenta con una política de contratación con terceros, es necesario que se establezcan políticas y parámetros del uso de información interna y externa.

4. Identifica y analiza cambios significativos



En el ámbito de identificación y análisis de cambios significativos para la compañía, el 67% de los aspectos del principio están calificados como inexistentes; puesto que, la compañía no ha definido políticas y procedimientos para evaluar como factores externos (cambios en el entorno) y factores internos (diversificación de negocios) pueden afectar la continuidad del negocio. Por otra parte, el 33% corresponde a los cambios que se deben realizar periódicamente a los procedimientos documentados en el código de ética; aunque, la empresa cuenta con un código de ética, aún no ha realizado una revisión a posibles aspectos que necesiten modificaciones.

5. Conclusión y comentarios.

De acuerdo con lo postulado anteriormente para el componente de Evaluación de Riesgos y los cuatro principios que lo conforman (Especificación de objetivos concretos, identificación y análisis de riesgos, valoración de riesgo de fraude e identificación y análisis de cambios significativos); se envía este análisis a la empresa auditada, para la postulación de sus respectivos comentarios.

COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Realizaremos los cambios recomendados por los auditores ya que consideramos son pertinentes para la mejora de las operaciones al interior de nuestra compañía, adicionalmente la política antifraude se realizó en el transcurso de la auditoría y fue compartida a las personas que auditaron el componente de actividades de control.

INFORME DE AUDITORIA

Actividades de Control

MAYO 2020

Auditores
Natural Gurt S.A.S



Acerca de Batifruit´s S.A.S



MISIÓN

Producir y comercializar batidos naturales, ofreciendo productos bajo estándares de calidad, con alto sentido de responsabilidad social.

VISIÓN

Para el 2022, Batifruit´s será reconocida como una de las principales empresas en el sector de batidos, con gran influencia en el mercado local e inicios de diferentes proyectos a nivel internacional.

PRODUCTOS



Chocobati
\$7.000,00



Batido Exótico
\$7.000,00



IceBati Cream
\$3.000,00



Batiflow
\$8.000,00



Superbati
\$5.000,00

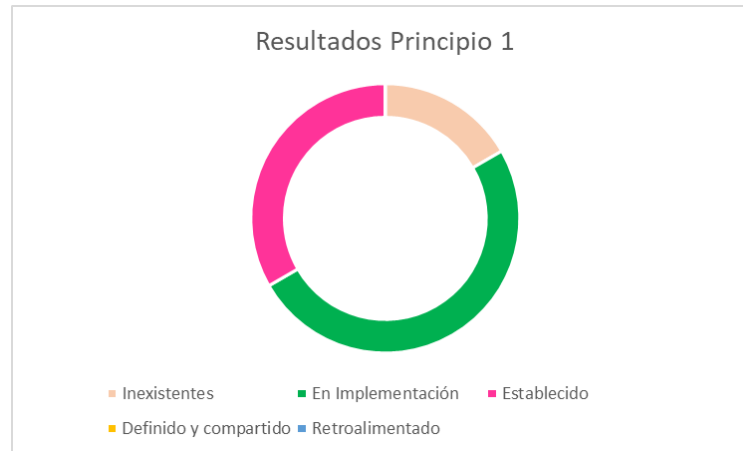


Batiminion
\$7.200,00

ACTIVIDADES DE CONTROL – PROCESO DE VENTAS

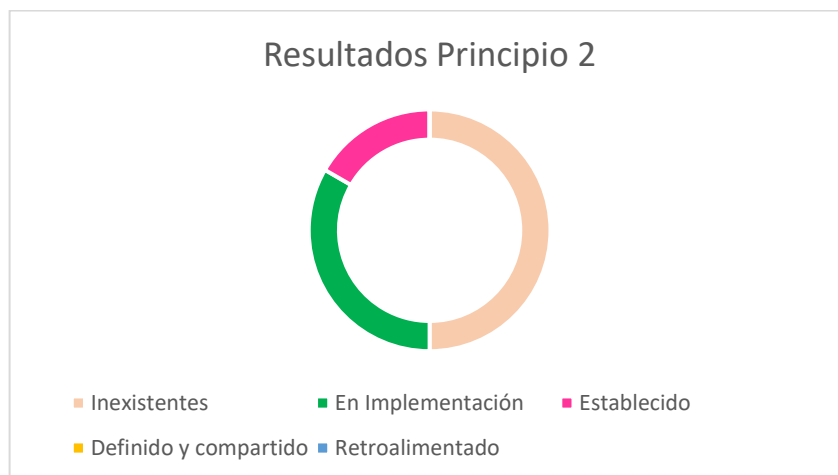
En lo evaluado en este principio se realizaron una serie de preguntas basadas en cómo se estaba llevando a cabo la mitigación de riesgos en la misma, en donde la compañía argumentó sus respuestas en la matriz de riesgos y controles, por lo cual se llevó a cabo una calificación que como resultado arrojó una serie de recomendaciones a pesar de las justificaciones dadas por la compañía para cada uno de los principios.

- 1. La organización define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos. En donde para este principio se obtiene la siguiente calificación:**



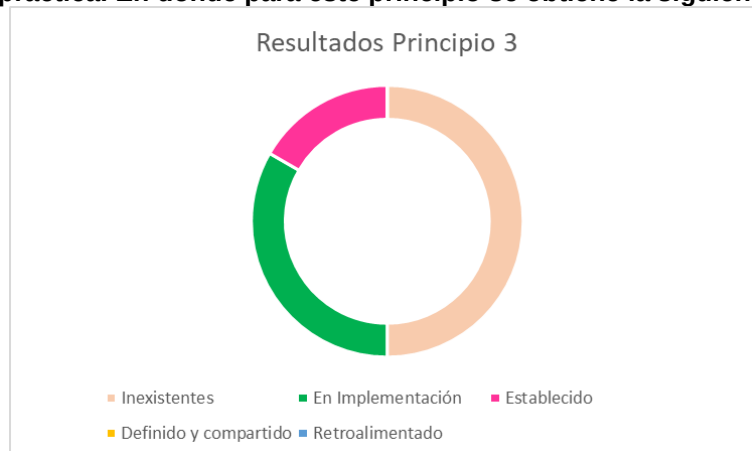
- La entidad tiene un proceso desarrollado de evaluación de riesgos y controles en donde se puede evidenciar como afecta el logro de los objetivos en caso tal de que no se lleguen a cumplir, esto se encuentra en un archivo el cual contiene mapas de calor, riesgos y graficas.
- La entidad no ha considerado factores como ambiental, regulatorio y naturaleza de la empresa para el desarrollo de las actividades de control, por lo cual se recomienda tener en cuenta estos factores ya que son importantes para llevar a cabo las actividades de control.
- Así mismo, dentro de la matriz de riesgos y controles y mapa de calor para el proceso de ventas la compañía tiene establecidos 4 controles para mitigar los riesgos en niveles aceptables para el proceso de ventas.
- La compañía dentro de la matriz anteriormente mencionada cuenta únicamente con controles preventivos para la mitigación de riesgos en el proceso de ventas, sin embargo, no existe una evidencia de ello y se recomienda tener en cuenta los controles detectivos para este proceso.
- La compañía cuenta con un alcance (objetivo) específico en cada una de las actividades de control para el proceso de ventas, así como la adecuada segregación de funciones dentro de su estructura organizacional para el proceso de ventas el cual se puede evidenciar en la página web de la compañía.

2. La organización define y desarrolla actividades de control a nivel de entidad sobre la tecnología para apoyar la consecución de los objetivos. En donde para este principio se obtiene la siguiente calificación:



- La compañía no documenta la tecnología que soportan las actividades de control definidas para el proceso de ventas, en donde no se cuenta con controles automáticos que dependen de los reportes generados por sistemas, en donde se recomienda tener en cuenta el uso de tecnologías que permitan establecer informes acerca de las actividades de control desarrolladas por la compañía, así como la infraestructura tecnológica para la prevención de desastres digitales y pérdida de la información relevante de la misma, en donde se cuente con una copia de seguridad de la información.
- La compañía no cuenta con políticas y procedimientos que estén establecidos para mitigar el riesgo de robo de información debido a un uso incorrecto del usuario, por lo tanto, se recomienda implementar dichas políticas para mantener la seguridad de la información.
- La compañía cuenta con una política de terceros que establece todos los parámetros que requiere la compañía para hacer algún acuerdo con el mismo, la cual se puede encontrar en la pagina web de la compañía.

- 3. La organización despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica. En donde para este principio se obtiene la siguiente calificación:**



- La compañía cuenta con un manual de control interno en donde establece las políticas y procedimientos a ser aplicados en el proceso de ventas, sin embargo, falta evidenciar la aprobación, comunicado y periodicidad de estos.
- En los controles establecidos para el proceso de ventas se encuentra establecido el responsable de realizarlo, la periodicidad, sin embargo, hace falta evidenciar las acciones correctivas en caso de que el control implementado presente fallas, así como la rendición de cuentas de estos.
- De igual manera la compañía no cuenta con los mecanismos ni actividades de monitoreo para tomar medidas correctivas en caso de que las actividades de control no surjan de la manera esperada, en lo cual se recomienda tener en cuenta esto ya que es importante tener establecidas estas medidas; además de implementar acciones de supervisión para quienes ejecutan actividades de control y permita identificar cambios en el entorno o el impacto de cambios inesperados.

COMENTARIOS DE LA COMPAÑÍA

1. Se cuentan con las evidencias de los controles del proceso de producción
2. No consideramos necesaria la implementación de cpntroles automaticos, debido al tamaño de las operaciones de la compañía, aunque a futuro se tendra en cuenta la recomendación
3. Con la politica anticorrupción mitigamos la probabilidad del riesgo de robo de información, por lo que no vemos necesaria la implementación de una politica adicional
4. Los controles fueron modificados y ya cuentan con las acciones correctivas.

Las recomendaciones adicionales serán tenidas en cuenta para la mejora de las operaciones al interior de la compañía

REVISIÓN DE RIESGOS BOWTIE

PROCESO DE VENTAS

