

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría



**El control interno como herramienta para reducir la comisión de actos
fraudulentos en el área de nóminas, de empresas manufactureras del
departamento de Sacatepéquez**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Yansi Azucena De León De León

Guatemala, junio 2020

**El control interno como herramienta para reducir la comisión de actos
fraudulentos en el área de nóminas, de empresas manufactureras del
departamento de Sacatepéquez**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Yansi Azucena De León De León

Lic. Byron René González Álvarez (**Asesor**)

Licda. Silda Iliana Miranda Medina (**Revisora**)

Guatemala, junio 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar
Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque
Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz
Decano

Lic. Samuel Aron Zabala
Coordinador (a) de Licenciaturas

Guatemala, 25 de junio de 2020

Señores


Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autora del Artículo científico titulado **El control interno como herramienta para reducir la comisión de actos fraudulentos en el área de nóminas, de empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez** y confirmo que respeté los derechos de autoría de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad por la publicación del presente estudio y para efectos legales soy la única responsable de su contenido.

Atentamente,


Yansi Azucena De León De León
Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría
Carné: 201801302

Orden de Impresión



REF.:C.C.E.E.CPA.CT.A02-PS.0020.2020

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 01 DE AGOSTO DE 2020
DICTAMEN**

Tutor: Lic. Byron R. González A.

Revisor: M. Sc. Silda Iliana Miranda Medina

Carrera: Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría

Tesis titulada: “El control interno como herramienta para reducir la comisión de actos fraudulentos en el área de nóminas, de empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez”.

Presentada por: Yansi Azucena De León De León

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciatura



M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

Dictamen del Asesor

Guatemala, 29 de junio de 2020

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores:

En relación a la Asesoría de Artículo Científico titulado: **El control interno como herramienta para reducir la comisión de actos fraudulentos en el área de nóminas, de empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez**, realizado por Yansi Azucena De León de León carné 201801302, estudiante de la Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me es grato suscribir de ustedes.

Atentamente,



Lic. Byron R. González A.
Contador Público y Auditor
Colegiado No. 3408



Dictamen del Revisor

Guatemala, 11 de julio 2020

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

En relación al artículo científico titulado: **“El control interno como herramienta para reducir la comisión de actos fraudulentos en el área de nóminas, de empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez”**, realizado por Yansi Azucena De León De León, carné, 201801302, estudiante de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, he procedido a la Revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo a lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.


M.Sc. Silda Iliana Miranda Medina
Colegiado 8455
Tel: 58252144

Dedicatoria

- A Dios** Por darme ante todo la vida, sabiduría y fuerza para culminar mi licenciatura, a él sea la gloria.
- A mis padres** Por ser unas personas ejemplares en mi vida y luchar constantemente por hacerme una profesional de éxito.
- A mis hermanos** Sindy, Ingrid, Erika y Enrique, por estar incondicionalmente a mi lado, brindándome su apoyo para cumplir mis objetivos de vida.
- A mi sobrino** Erick Gálvez, porque a pesar de su corta edad, es mi inspiración a ser una persona de éxito, para ser su ejemplo a seguir.
- A mis abuelos** Porque desde el cielo me dieron fuerza para culminar esta etapa de mi formación profesional.
- A mis tío(a)s y primo(a)s** Por incentivarme a cumplir mis metas personales y profesionales.
- A mis amigos y compañeros** Con aprecio sincero, gracias por su amistad y apoyo incondicional.
- A mis catedráticos** Por el conocimiento compartido a la largo de mi carrera profesional.
- A mi asesor de artículo** Licenciado Byron René González Álvarez, por su esfuerzo y valiosa asesoría en la elaboración del presente artículo científico.
- A la Universidad Panamericana**

Contenido

Abstract	i
Introducción	ii
Capítulo 1	
Metodología	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Pregunta de investigación	2
1.3. Objetivos de investigación	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos	2
1.4. Definición del tipo de investigación	2
1.4.1. Investigación descriptiva	2
1.5. Sujeto de investigación	2
1.6. Alcance de la investigación	3
1.6.1. Temporal	3
1.6.2. Geográfico	3
1.7. Determinación de la muestra	3
1.8. Definición de los instrumentos de investigación	5
1.9. Recolección de datos	5
1.10. Procesamiento y análisis de datos	5
Capítulo 2	
Resultados	6
2.1. Resultados de la Encuesta	6
Capítulo 3	
Discusión y Conclusiones	15
3.1. Extrapolación	15
3.2. Hallazgos y análisis general	19
3.3. Conclusiones	21
Referencias	22
Anexos	

Abstract

El objetivo de la presente investigación se orientó a determinar de qué manera el control interno puede ser utilizado como herramienta indispensable en el área de nóminas, para una gestión financiera y contable eficaz en las empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez. Los resultados obtenidos evidencian que algunas empresas carecen de componentes de control interno, lo que conlleva a un alto riesgo en la comisión de actos fraudulentos.

El desarrollo de este tema coadyuvará a entender la importancia de mantener un ambiente adecuado de control dentro de cada una de las áreas de la organización y de forma particular en el área de nóminas, con el propósito de reducir la comisión de errores y fraudes dentro de la empresa, por parte de los colaboradores adscritos al área relacionada.

La información se obtuvo a través de la realización de encuestas y entrevista, enfocada a los sujetos de investigación objetos de estudio en la presente investigación.

De ahí la importancia de esta investigación, que ha pretendido plasmar en el presente documento de consulta, con el ánimo de orientar en el desarrollo de procesos contables y financieros que propicien la detección oportuna de fraudes, constituyéndose además, en un aporte de experiencias y conocimientos con el fin de coadyuvar a combatir este riesgo en beneficio de las empresas.

Introducción

El fraude interno es un acto que no debe ser evadido, ya que es uno de los mayores peligros que azotan a las empresas guatemaltecas, los cuales llegan a realizarse por los mismos colaboradores y provocan en ciertos casos grandes pérdidas monetarias en las industrias, en donde han depositado la confianza en ellos y les han dado la oportunidad de ejercer su profesión, no obstante estas personas se convierten en desleales por cometer acciones delictivas que afectan de manera negativa a las industrias.

Las industrias que carecen de sistemas efectivos de control interno son las más susceptibles para que se lleven a cabo actos fraudulentos, debido a que los empleados llegan a tener una mayor ventaja para actuar indebidamente, contando con la oportunidad, racionalización y motivación (triángulo del fraude), y como consecuencia las empresas son las que terminan afectadas.

En cuanto a la problemática planteada, nuestro objetivo es determinar cuáles son las causas latentes en el área de nóminas de las empresas manufactureras en el departamento de Sacatepéquez, que permiten o dan la pauta para cometer fraudes en esta área de la industria, y como a través de la implementación o mejora de un adecuado sistema de control interno se pueden llegar a mitigar dichos actos.

El capítulo 1 del trabajo de investigación contiene la metodología, en donde se aborda el planteamiento del problema, mismo que dio lugar a la realización de la presente investigación, se plantearon además la pregunta de investigación, los objetivos de la investigación tanto generales como específicos, los sujetos de investigación, el alcance, así como la determinación de la muestra y el procesamiento y análisis de datos.

El capítulo 2 hace énfasis a los resultados obtenidos, esta sección constituye el centro y razón de ser del trabajo de investigación realizado, constituye hacer una real descripción a manera de presentación de los resultados obtenidos, análisis que se realiza por medio de gráficas en las cuales se determinan las fortalezas y debilidades del control interno en el área de objeto de investigación.

El capítulo 3 es la parte medular del presente artículo, ya que aquí se redacta la extrapolación, que consiste en un análisis comparativo, los hallazgos y análisis general, se plasman las posturas y se corroboran con conocimiento existente, y finaliza con las conclusiones, las cuales son respuestas a nuestra pregunta de investigación y objetivos específicos.

Se presenta este artículo científico, como un aporte a todas aquellas industrias que no cuentan con un adecuado sistema de control interno, ya que se considera de suma importancia, en virtud de que las industrias día con día presentan mayor crecimiento y sólo mediante la obtención de su máxima eficiencia operativa y de gestión, podrán mantenerse firmes y sólidas dentro de un mercado competitivo.

Capítulo 1

Metodología

1.1. Planteamiento del problema

Desde años atrás hasta la actualidad hemos sido testigos del auge de la industria manufacturera en el departamento de Sacatepéquez, y esto ha permitido que la mano de obra necesaria para el desarrollo de esta industria se potencialice, creando oportunidades de trabajo para cubrir la demanda de sus productos, crecimiento que requiere el desembolso económico por parte de las empresas para el pago oportuno y adecuado de estos servicios adquiridos, a través de su nómina de sueldos y salarios.

Ante esta realidad y con el transcurrir del tiempo, este tipo de empresas realiza constantemente altas y bajas en la contratación de su personal para la idónea operatividad de la misma, razón por la cual la nómina de sueldos y salarios sufre cambios constantemente, y en algunas ocasiones por no tener el conocimiento del manejo adecuado de los registros y cálculos de la referida nómina pueden surgir errores en los registros y cierres contables, o incluso puede dar lugar a contingencias que en su momento revelen las autoridades de trabajo y/o el ente fiscalizador, o bien sea informado por parte de auditoría interna o externa, para su oportuna corrección.

En este contexto, es un hecho indiscutible la necesidad de sumergirnos en la implementación de un adecuado y versátil sistema de control interno que adecúe y perfeccione los mecanismos de control de registro y cálculo en la nómina de sueldos y salarios en las industrias manufactureras del departamento de Sacatepéquez, ya que a través de la implementación del sistema de control interno se establecen políticas y procedimientos para la preparación y liquidación de la nómina, con una bitácora de movimientos realizados, y de esta manera evitar la comisión de actos fraudulentos en este rubro financiero de las empresas antes mencionadas.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cómo se puede establecer un adecuado y eficaz control interno en el área de nómina, que permita reducir los actos fraudulentos en las empresas manufactureras instaladas en el departamento de Sacatepéquez?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar si la implementación de un sistema de control interno eficaz en el área de nóminas de sueldos y salarios, que permita evaluar y diagnosticar oportunamente hechos fraudulentos, en las empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez

1.3.2. Objetivos específicos

1. Evaluar el nivel de confiabilidad en el proceso de generación y liquidación de nómina y determinar las áreas de riesgo.
2. Evaluar los controles y procedimientos establecidos por las empresas manufactureras para la preparación de la nómina.
3. Determinar el impacto que generaría tanto en el aspecto económico como en el empresarial, la disminución de actos fraudulentos en la nómina de sueldos y salarios.

1.4. Definición del tipo de investigación

1.4.1. Investigación descriptiva

El tipo de investigación aplicada fue descriptiva, ya que se estudió que la causa principal de fraude en el área de nómina de las industrias manufactureras es la falta de un control interno eficiente y eficaz; así como las herramientas que pueden utilizar para minimizar los riesgos de fraude en estas empresas.

1.5. Sujeto de investigación

Todos los sujetos de investigación se encuentran dentro del marco laboral de las empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez, estos son:

- Gerente financiero. Se consideró su posición en virtud de que es directivo de alto nivel en los que más confían las empresas para asegurar su futuro financiero y de liquidez.
- Jefe de contabilidad. Es quien mantiene correcta y adecuadamente el sistema contable, y proporciona la información requerida para la toma de decisiones.
- Gerente de recursos humanos. Porque es el ejecutivo que le da seguimiento a la implementación y mejora de estrategias para el desempeño laboral, y lleva el registro de los empleados en la gestión de nóminas.
- Profesional/técnico del área de contabilidad/nóminas. Realizan registros y documentan estos para el cálculo de la nómina.
- Jefe de auditoría interna. Profesional que asesora, examina y controla los procedimientos y cálculos de la nómina de sueldos y salarios para el alcance de los objetivos empresariales.

1.6. Alcance de la investigación

1.6.1. Temporal

La presente investigación se realizó en el período comprendido del 12 de octubre de 2019 al 10 de julio de 2020.

1.6.2. Geográfico

El estudio incluyó los 16 municipios del departamento de Sacatepéquez, comprendido por una extensión territorial de 465 kilómetros cuadrados, limitando al norte y al oeste con Chimaltenango, al este con Guatemala y al sur con Escuintla.

1.7. Determinación de la muestra

Por ser nuestra población menor de 30,000 personas (sujetos de investigación), se determinó la muestra con la fórmula finita.

Para la determinación de la muestra es necesario identificar los elementos empleados en la fórmula a presentar:

N	=	universo estimado o inferido
n	=	muestra buscada
z	=	valor de z
p	=	probabilidad de éxito
q	=	probabilidad de fracaso
e	=	error muestral

Los elementos de la muestra en la presente investigación se establecen de la siguiente manera:

La población a estudiar es de 98 empresas manufactureras instaladas en el departamento de Sacatepéquez, dato que se obtuvo a través de la Superintendencia de Administración Tributaria, con la identificación UIPSAT 3084-2019 por medio de correo electrónico, recibido el 09 de diciembre de 2019.

N	=	98
n	=	?
z	=	1.96
P	=	0.5
q	=	0.5
E	=	0.05

$$n = \frac{z^2 p q N}{e^2 (N-1) + z^2 p q}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) (98)}{0.05^2 (98-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 (0.5) (0.5) (98)}{0.0025 (97) + (3.8416) (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{94.1192}{1.2029}$$

n= 78.2436

Se determinó que la muestra a estudiar comprende un total de 78 empresas.

1.8. Definición de los instrumentos de investigación

Cuestionario

Procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en la cual se recopilaron datos previamente diseñados para la obtención de información enfocada al objeto de estudio.

1.9. Recolección de datos

Para la recolección de datos fue necesario contactar a algunas empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez y solicitarles su apoyo para realizar una visita técnica, con el objeto de elaborar preguntas a través de encuestas y entrevistas, lo cual permitió conocer un poco más acerca las fortalezas y debilidades de estas empresas en esa área.

Se utilizó el Harvard SurveyMonkey para la realización de encuestas electrónicas, el cual nos garantiza la obtención de datos de alta calidad a través de plantillas que contienen preguntas sobre la evaluación de controles en el área de nóminas y de esa cuenta analizar y evaluar los resultados obtenidos.

1.10. Procesamiento y análisis de datos

Luego de haber obtenido la información a través de los instrumentos mencionados, se procedió a tabular con uniformidad los datos por medio de la herramienta Excel y mediante fórmulas matemáticas que se dispone en el lenguaje de programación de esta herramienta, la cual permite generar tablas dinámicas y a la vez gráficas.

A sí mismo la encuesta realizada mediante el Harvard SurveyMonkey, es representada en gráficas que la misma herramienta con su avanzada programación genera, las cuales fueron unificadas con toda la información recabada, y así presentar los resultados obtenidos.

Capítulo 2

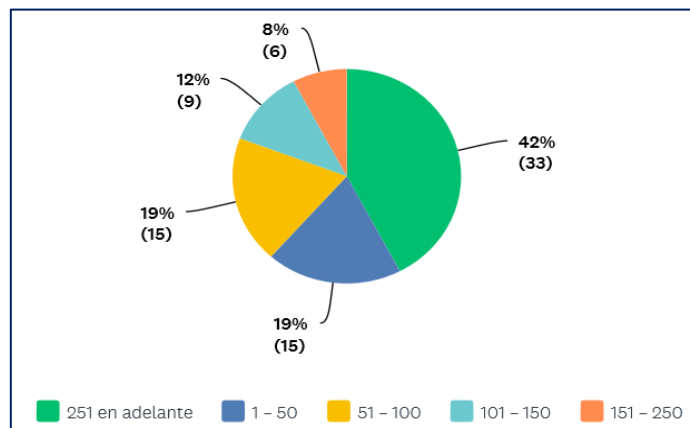
Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de las encuestas y entrevista realizadas, dichas herramientas fueron empleadas para evaluar procesos, controles y posibles riesgos a mitigar en el área de nóminas de las empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez, los cuales se presentan a continuación:

2.1. Resultados de la Encuesta

Gráfica No. 1

Rango de empleados en la industria manufacturera

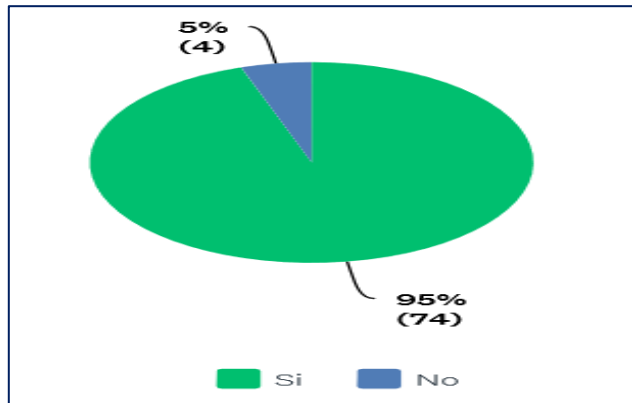


Fuente: Elaboración Propia

El 42% de las empresas encuestadas cuenta con un rango de empleados de 251 en adelante, el 19% un rango de 1 – 50 empleados y otro 19% un rango de 51 – 100 empleados.

Gráfica No. 2

La Industria Manufacturera se encuentra inscrita en el IGSS

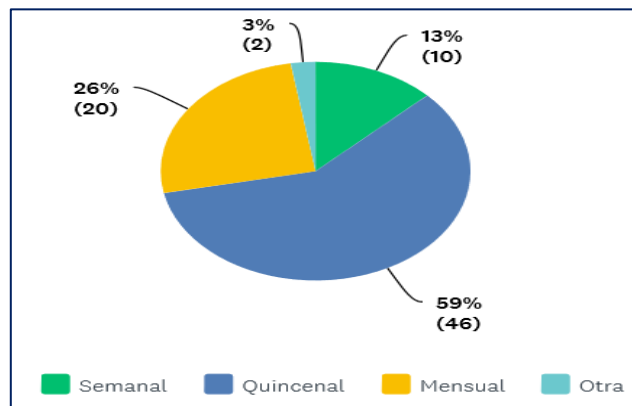


Fuente: Elaboración Propia

El 95% de empresas manufactureras de Sacatepéquez están inscritas como patronos ante el IGSS y el 5% no se encuentran inscritas al Seguro Social.

Gráfica No. 3

Periodicidad de pago a los colaboradores

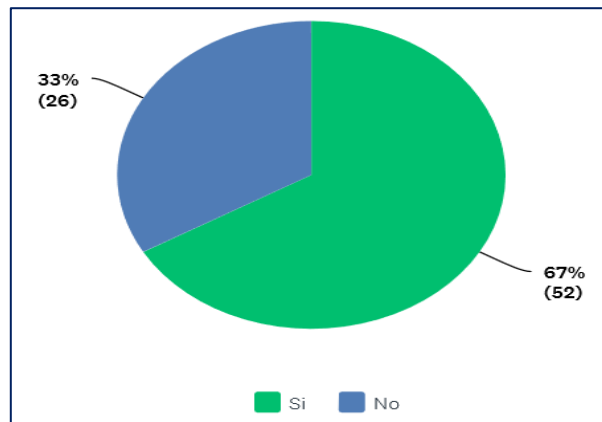


Fuente: Elaboración Propia

A esta pregunta los encuestados indicaron que el 59% de las empresas realizan el pago a los colaboradores de forma quincenal, mientras que el 26% de forma mensual, el 13% de forma semanal y el 3% de otra manera.

Gráfica No. 4

¿Cuentan con procedimiento establecido para la generación y pago de nómina de salarios?

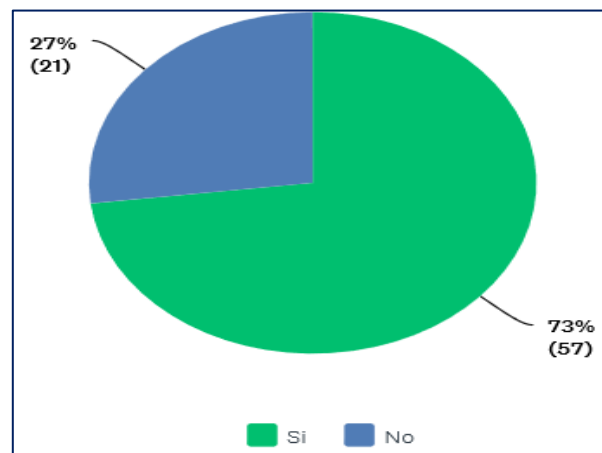


Fuente: Elaboración Propia

Con base a la encuesta realizada, se determinó que el 67% de las empresas cuentan con procedimientos y el 33% de las empresas no cuentan con estos para la generación y pago de nómina de salarios.

Gráfica No. 5

¿Tiene acceso restringido el módulo o base de datos de nómina de salarios?

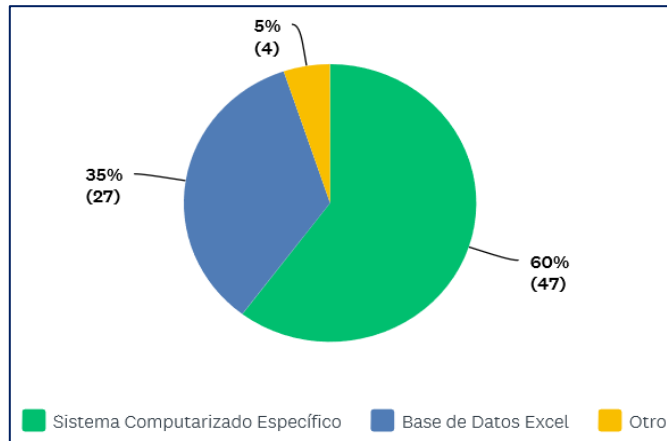


Fuente: Elaboración Propia

Se estableció que el 73% de las empresas encuestadas cuenta con accesos restringidos y el 27% no cuenta con restricciones en el módulo o base de datos de nómina de salarios.

Gráfica No. 6

Sistema utilizado para la generación/elaboración de nómina de salarios

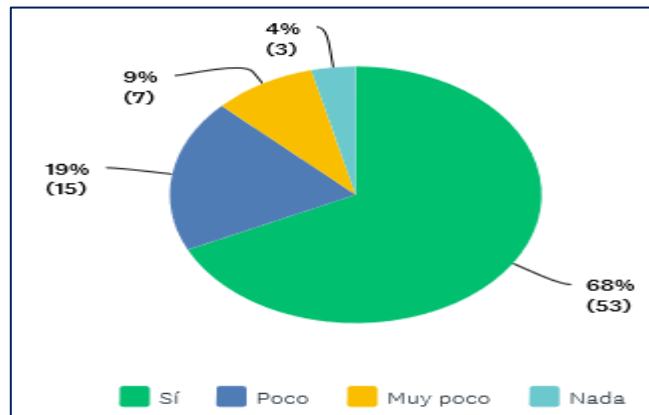


Fuente: Elaboración Propia

Se diagnosticó, que del 100% de las empresas encuestadas, el 60% utiliza un sistema computarizado específico, el 35% utiliza Base de Datos Excel y el 5% utiliza otro sistema de generación y elaboración de nómina.

Gráfica No. 7

Considera que las personas encargadas de elaboración/generación de nómina de salarios cuentan con el expertise para desempeñar esa función.

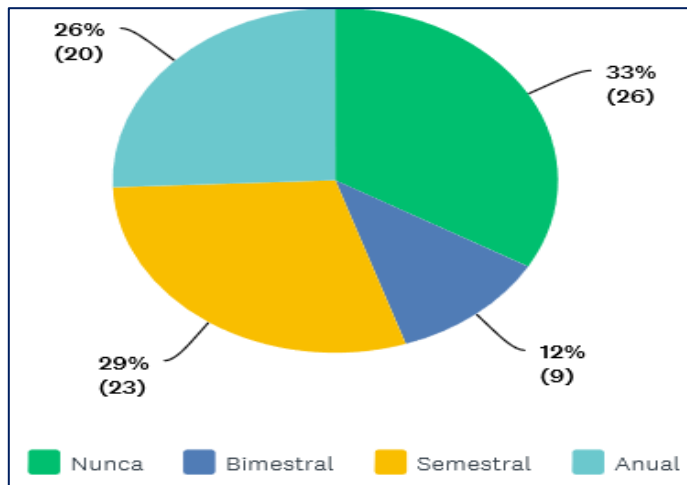


Fuente: Elaboración Propia

Se determinó, que el 68% de las empresas encuestadas cuentan con personal experto, el 19% con personal con poca experiencia, el 9% con personal con muy poca/escasa experiencia y el 4% con nula/nada de experiencia en el área de nóminas.

Gráfica No. 8

¿Con qué periodicidad se capacita y/o actualiza el personal de Nóminas en su Área?

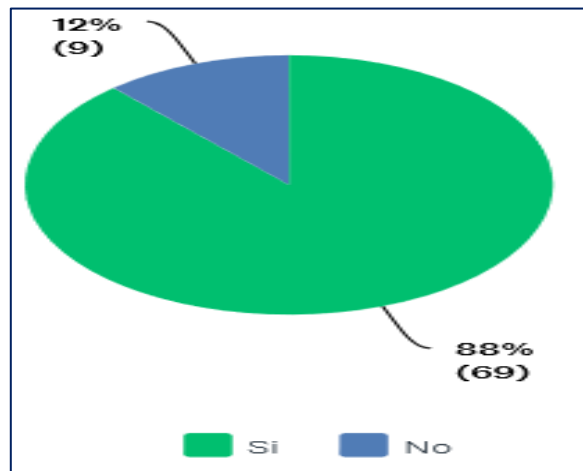


Fuente: Elaboración Propia

El 33% de las empresas encuestadas nunca capacita al personal del área de nóminas, el 29% lo hace semestralmente, el 26% anualmente y el 12% de forma bimestral.

Gráfica No. 9

Se rige bajo las normativas legales vigentes, para la aplicabilidad de deducciones en la nómina de salarios

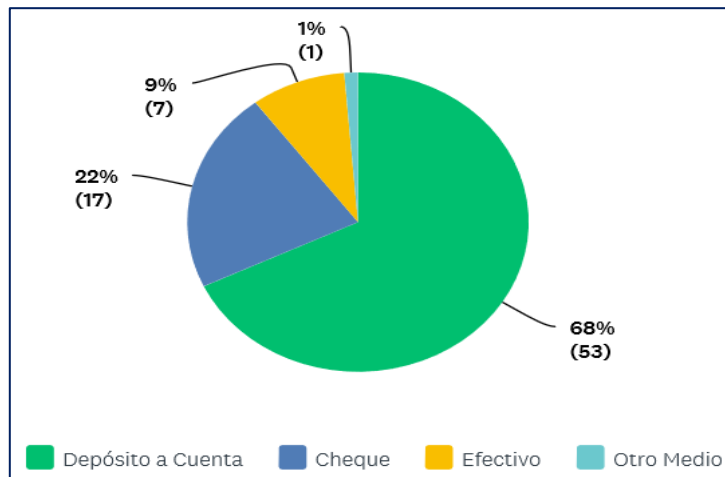


Fuente: Elaboración Propia

Se precisó que el 88% de las empresas encuestadas si se rigen bajo las normativas legales vigentes para la aplicabilidad de las deducciones y el 12% no aplican dichas normativas.

Gráfica No. 10

Medio de pago de Salarios a colaboradores

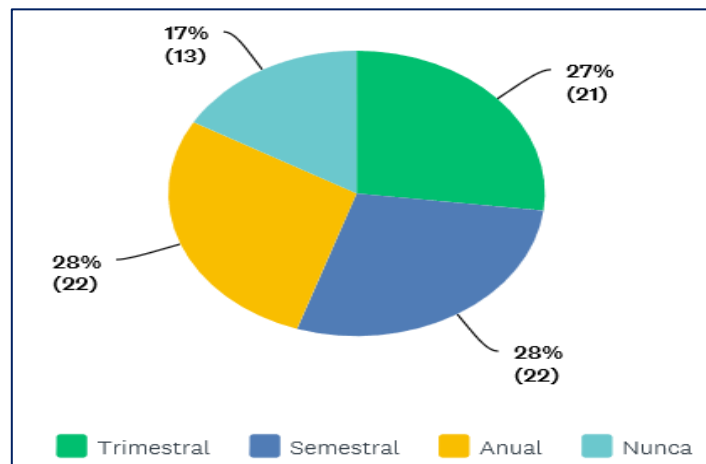


Fuente: Elaboración Propia

Se estableció en base a la muestra estimada, que el 68% de las empresas paga a sus colaboradores a través de depósito en cuenta, el 22% por medio de cheque, el 9% en efectivo y el 1% a través de otro medio de pago.

Gráfica No. 11

¿Con qué frecuencia realizan en la industria auditoría en el área de nóminas?

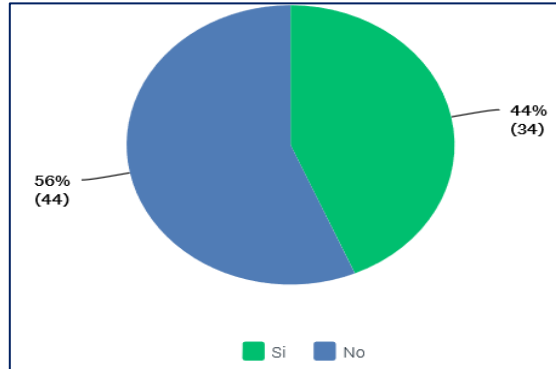


Fuente: Elaboración Propia

Según la muestra obtenida, se determinó que el 28% de estas empresas realiza auditoría en el área de nóminas semestralmente, también un 28% indicó hacerlo de forma anual, el 27% de forma trimestral y el 17% no realizan auditoría en esta área.

Gráfica No. 12

Los procesos a nivel general, se encuentran avalados bajo algún sistema de Control de Calidad

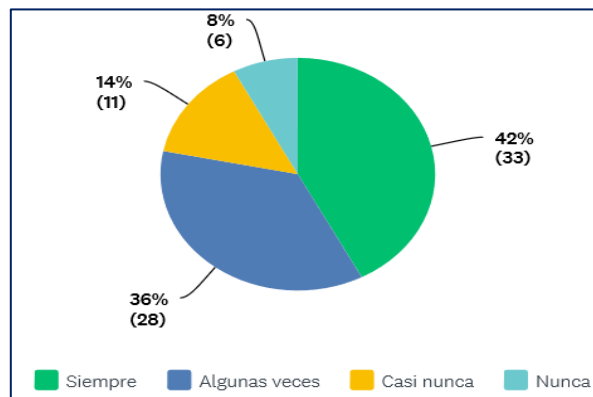


Fuente: Elaboración Propia

El 44% de las empresas encuestada cuentan con procesos avalados bajo un sistema de Gestión de Calidad y el 56% no cuentan con aval de un Sistema de Gestión de Calidad en sus procesos, las empresas que cuentan con estos sistemas de Gestión de Calidad indican que los sistemas implementados en sus procesos son: KPIS, BASC, ISO 9001-2015 e ISO 9001.

Gráfica No. 13

Se promueve y difunde la obligación de cumplir con las normas de control interno en el área de nóminas

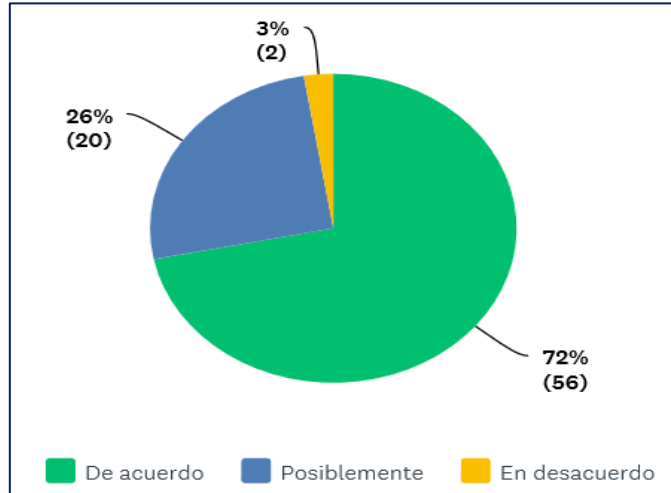


Fuente: Elaboración Propia

Según resultados obtenidos de la muestra, el 42% de las empresas encuestadas siempre promueve y difunde la obligatoriedad de cumplir con las normas de control interno en el área de nóminas, el 36% en algunas ocasiones, el 14% casi nunca y el 8% nunca promueve y difunde dicha obligación.

Gráfica No. 14

Estaría en la disponibilidad de implementar o mejorar los controles para la mitigación de riesgos en el área de nóminas

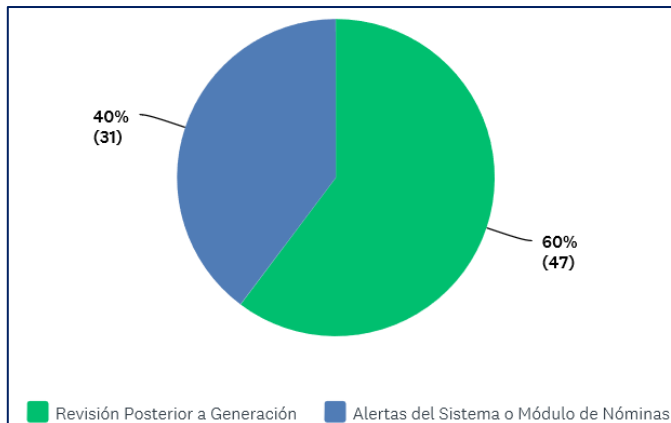


Fuente: Elaboración Propia

El 72% de las empresas encuestadas están en la disponibilidad de implementar o mejorar los controles internos en el área de nóminas, el 26% posiblemente accedan y el 3% están en desacuerdo o se oponen a mejorar los controles internos de esa área.

Gráfica No. 15

¿De qué forma la empresa determina errores en el área de Nóminas?

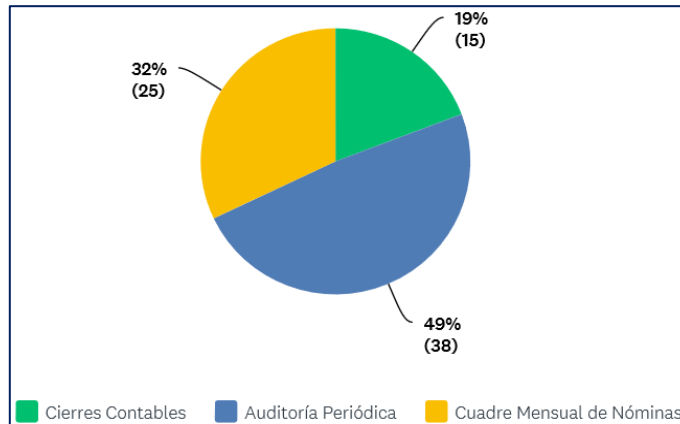


Fuente: Elaboración Propia

De las empresas encuestadas, el 60% determina errores en el área de nóminas en la revisión posterior a la generación de esta y el 40% detecta errores por medio de alertas del sistema o módulo de nóminas.

Gráfica No. 16

¿De qué forma la empresa determina fraudes en la Nómina?

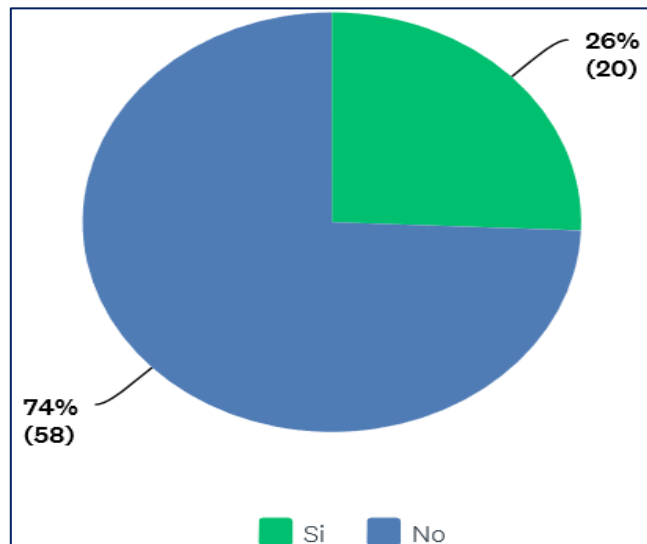


Fuente: Elaboración Propia

El 49% de las empresas encuestadas determina los fraudes en el área de nóminas a través de la auditoría periódica, el 32% por medio del cuadro mensual de la nómina y un 19% determina el fraude de esta área al realizar los cierres contables.

Gráfica No. 17

En la empresa se han dado casos de Fraude en el área de nóminas



Fuente: Elaboración Propia

Respecto a actos fraudulentos, en el 74% de las empresas encuestadas no se han dado o identificado casos de fraude y en el 26% de estas si se han cometido hechos fraudulentos, en las cuales, en su mayoría se han despedido y denunciado a los involucrados.

Capítulo 3

Discusión y Conclusiones

3.1. Extrapolación

Derivado de los resultados presentados en el capítulo dos de la presente investigación, se puede establecer que existe un impacto significativo en cuanto a la falta de controles internos en el área de nóminas en la mayoría de empresas encuestadas, sin embargo fue posible conocer que existen controles internos y procedimientos muy sofisticados en esta área, los cuales les permite mitigar los riesgos derivados de error o fraude.

Control Interno

El control es una actividad que permite monitorear los resultados de una acción, y en virtud de ello tomar las medidas que correspondan para realizar las correcciones inmediatas y adoptar medidas preventivas. También tiene como propósito esencial, preservar la existencia de cualquier empresa y apoyar su desarrollo; su objetivo final es contribuir a lograr los resultados esperados.

Respecto al Control Interno, el autor Carlos Alberto Pereira Palomo, en su libro Control Interno en las Empresas, define el Control Interno como “Cualquier acción dictada o implementada por la administración de la empresa, con la finalidad de procurar la eficiencia, eficacia y economía en el uso de los recursos” (Pereira, 2019, p. 20).

En este mismo sentido, Rubén Darío Granda afirma: “El control interno comprende el plan de organización, todos los elementos coordinados y normas adoptadas en el negocio para salvaguardar sus activos, verificar la confiabilidad de datos contables, promover eficiencia operacional y estimular la adherencia a las políticas gerenciales prescritas.” (Granda, 2017, p. 213)

Respecto al proceso de generación/elaboración de nóminas de salarios en las empresas manufactureras, deberán considerar las acciones siguientes:

- Ingreso/Registro de todo el personal en nómina (Salario, Bonificación Decreto 37-2001, fecha efectiva para pago y las deducciones aplicables).

- Operar todas las bajas para no incurrir en pagos indebidos.
- Ingresar horas extras de los colaboradores.
- Avalar y operar todos los documentos de soporte para realizar descuentos en nómina (licencias sin goce de salario, suspensiones del IGSS por enfermedad, maternidad o accidente, ISR (Decreto 10-2012), IGSS (Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala), considerando que la persona no se encuentre jubilada por el seguro social para aplicar el porcentaje (%) que corresponda, descuentos judiciales ya sea por depositario o pensión alimenticia (Arto. 96 del Código de Trabajo), entro otros. Esto infiere respecto a las políticas de cada empresa.
- Verificación de cálculos matemáticos/ aritméticos de la nómina de salarios.
- Si el pago es por medio de depósito en cuenta bancaria, se debe validar que todos los empleados cuenten con esta o que no exista duplicidad de la misma por ingreso de información errónea, y de realizarse el pago con cheque u otro medio, se debe cerciorar que el documento de respaldo cuente con los caracteres/requisitos obligatorios al emitir este (cheque, transferencia bancaria o voucher).

La Norma Internacional de Auditoría – NIA - 240, que trata de las responsabilidades que tiene el auditor con respecto al fraude en la auditoría de estados financieros, desarrolla el modo de aplicar la NIA 315 y la NIA 330 en relación con los riesgos de incorrección material debida a fraude, define este concepto como: “un acto intencionado realizado por una o más personas de la dirección, los responsables del gobierno de la entidad, los empleados o terceros, que conlleve la utilización del engaño con el fin de conseguir una ventaja injusta o ilegal”.

Fraude

Rojas Díaz (2007), explica en su tesis lo siguiente respecto al Fraude:

El fraude es el delito más creativo: requiere de las mentes más agudas y podemos decir que es prácticamente imposible evitarlo. Porque en el momento en que se descubre el remedio, alguien inventa algo nuevo.

Se puede afirmar que fraude es un engaño hacia un tercero, abuso de confianza, dolo, simulación, etc. El término "fraude" se refiere al acto intencional de la administración, personal o terceros, que da como resultado una representación equivocada de los estados financieros. (pp. 24-25).

Se determinó que llegan a existir fraudes en el área de nóminas por los siguientes factores:

- Falta de controles y procedimientos adecuados.
- Documentación confusa e incompleta.
- Poca o nula capacitación al personal del área.
- Rotación de personal.
- Salarios no acordes con la responsabilidad del puesto o cargo.
- Legislación deficiente.
- Falta de segregación de puestos.

Y como consecuencia lógica nos preguntamos, ¿Cómo se puede evitar el fraude?

Dentro de las acciones a implementar se pueden considerar:

- Mejoramiento del control interno.
- Implementación de prácticas y políticas de control.
- Analizar los riesgos que motiven a un fraude.
- Contar en el área de nóminas con personal de confianza, bien remunerada y motivada.
- Capacitación constante al personal del área de nóminas respecto a los procesos en función.

El Licenciado José Alejandro Núñez Duarte, de la firma Núñez Dubón & Asociados (2013) afirma:

En el proceso de la elaboración de las nóminas existen situaciones que debido a la falta de un adecuado control interno, se pueden cometer errores en los cálculos y los pagos mensuales que se efectúan a los empleados.

El trabajo en la preparación de la nómina varía de una entidad a otra, sin embargo, para toda empresa se requiere documentar el cálculo de los pagos efectuados y reportar en un orden lógico la acumulación de los datos individuales por empleado y los totales de sueldos

pagados mensualmente, debido a esto, es de gran importancia para las empresas tener el control de este proceso, tener el mayor cuidado en cada detalle a fin de que existan controles que sean aplicados y evaluados constantemente para la preparación, registro, aprobación y pago de la nómina para minimizar la existencia de los errores humanos que se dan frecuentemente.

Los errores que se pueden cometer en el proceso de elaboración y pago de las nóminas pueden ser los siguientes:

- Pago de sueldos a personal que no existe.
- Pagos por trabajos que no se realizaron.
- Ausencia de la verificación de cálculos por una persona distinta a la persona que elabora la nómina.
- Falta de autorización de los pagos de sueldos.
- Contabilización incorrecta.
- Ausencia de archivos de personal actualizados.
- Falta de documentación que respalde el cumplimiento de las responsabilidades sociales y fiscales de los empleados.

Para reducir el nivel de errores en el proceso de elaboración de las nóminas, es importante considerar la segregación de funciones entre la elaboración, revisión y pago de los sueldos. Se debe verificar que existen expedientes de personal actualizados y que se sigue un orden preestablecido en la documentación que respalda el expediente de cada empleado para evitar la improvisación, debido a que los expedientes de los empleados son la base de la información inicial a consultar por cada persona contratada, de esa cuenta, se debe verificar que existe la documentación mínima de respaldo siguiente: informe de admisión del empleado, contrato de trabajo, constancia del goce de vacaciones anual, constancia de la declaración jurada ante el patrono para descuentos de retenciones del Impuesto Sobre la Renta, constancias del pago del boleto de ornato anual, entre otros.

Finalmente, hay que considerar que para que los sueldos sean deducibles de los ingresos y aceptados fiscalmente como gastos de operación, se requiere comprobar los pagos al Seguro Social de cada empleado, cuando el número de empleados sea de 3 o más personas, que existan planillas de respaldo, que se pueda comprobar el pago, que la empresa cumpla con

llevar el libro de salarios y realizar las retenciones de Impuesto Sobre la Renta sobre los salarios que superen el mínimo vital. (Nuñez, Duarte, J.(2013), Controles en el Proceso de Elaboración de Nóminas, recuperado el 20 de junio 2020, de <http://www.nunezdubon-yasociados.com/sitio/index.php/noticias/340-nunez-dubon-y-asociados>).

3.2. Hallazgos y análisis general

Con base a los resultados presentados, se ve reflejada significativamente la falta de controles internos en el área de nóminas de las empresas manufactureras del municipio de Sacatepéquez, lo que conlleva la posibilidad de realizar actos fraudulentos, ya que como se mencionó anteriormente, existen las tres variables del triángulo del fraude, la oportunidad, el razonamiento y la presión; y derivado de esto, las empresas llegan a tener pérdidas significativas, que las obligan a considerar el apalancamiento financiero como medida extrema a la solución de sus problemas financieros, situación que se considera innecesaria debido a que si contarán con un sistema adecuado de control interno como herramienta para la mitigación de errores y fraudes en sus procesos, reducirían substancialmente la posibilidad de fraudes en beneficio de su capital.

En la muestra encuestada se determinó que el 42% de las empresas cuentan con una cantidad de empleados mayor a 251 personas, 19% de ellas tienen de 51 a 100 empleados y otro 19% de 1 a 50 empleados. Esto nos indica que la mayoría de empresas son grandes, sin embargo no se puede desestimar el grupo de empresas medianas o pequeñas, las cuales en su mayoría son familiares y ese factor nos da el indicio que por ser empresas pequeñas y de carácter familiar no tienen establecidos controles internos en el área de nóminas, mucho menos manejan controles internos establecidos a nivel general.

Un alto porcentaje (95%) de las empresas manufactureras del departamento de Sacatepéquez efectivamente se encuentran inscritas en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, sin embargo un 5% de estas empresas no lo están, y expresan que la razón es precisamente por tratarse de empresas familiares, y de esa cuenta no consideran el pago de prestaciones laborales a sus empleados o estos no desean que se les realice el descuento correspondiente a su afiliación al seguro social.

Otro hallazgo representativo en las empresas encuestadas se refleja en que el 33% de las empresas no cuentan con procedimientos establecidos para la generación y pago de la nómina de salarios, únicamente se basan en conocimiento empírico; sin embargo el 67% de estas cuentan con procedimientos en esta área, pero en su mayoría dichos procedimientos no se encuentran plasmados en un documento formal, únicamente se dan a conocer los pasos a seguir para los procesos de nómina, lo que permite enfatizar en la importancia de la implementación de controles internos idóneos, ya que efectuar el pago de forma incorrecta deriva en inconformidad por parte de los empleados, lo cual puede dar lugar a demandas laborales a futuro, el riesgo de la sindicalización, pero además tiene consecuencias con el Seguro Social y probablemente con la Administración Tributaria, lo cual podría traducirse en contingencias que afectarían económicamente a la empresa

En relación a la pregunta 5, la cual tiene como objetivo indagar respecto a la restricción en módulo o base de datos de nóminas de salarios de empresas manufactureras, se estableció que el 73% de las empresas encuestadas cuenta con accesos restringidos y el 27% no cuenta con restricciones en el módulo o base de datos de nómina de salario, por lo que se recomendó establecer perfiles en los accesos informáticos en cuanto a edición y revisión del módulo de nómina de salarios.

En relación a la periodicidad con que se capacita al personal del área de nóminas en las empresas manufactureras, se determinó que un 33% de ellas no reciben capacitación alguna, aspecto que se considera como un alto índice de probabilidad de fraude o error a cometer por parte de los colaboradores de esta área.

Se determinó que la frecuencia con la cual realizan en la industria auditoría en el área de nóminas, es la siguiente: 28% anualmente, de igual manera un 28% la realiza semestralmente, mientras que el 27% respondió que realiza esta actividad de manera trimestral, siendo un dato muy importante el haber establecido que el 17% de las empresas encuestadas manifestó que nunca realiza auditoría en el área de indagación, ya que se considera que la realización de auditoría interna y/o externa, debe considerarse no importando el tamaño de la empresa.

A la pregunta identificada con el número 14, relacionada con la disponibilidad de implementar o mejorar los controles para la mitigación de riesgos en el área de nóminas, el 72% de los encuestados manifestaron estar están de acuerdo, mientras que un 27% expresaron que posiblemente.

3.3. Conclusiones

- La implementación de procedimientos, normativas y un adecuado y eficaz control interno, así como la programación de auditorías periódicas, son acciones fundamentales que permitirán reducir actos fraudulentos en el área de nóminas en las empresas manufactureras instaladas en el departamento de Sacatepéquez.
- Poner en marcha políticas y procedimientos a través de un manual de procedimientos para el área de nóminas, el cual debe revisarse con una periodicidad de 6 a 12 meses con el fin de que se ajuste a las condiciones de la empresa, y así facilitar la ejecución de las operaciones a través de un idóneo control interno.
- Es imprescindible que las empresas implementen o refuercen la supervisión en el área de nóminas a través de sus propios departamentos, así como de auditoría interna y/o externa, con el ánimo de reducir la comisión de errores e irregularidades por parte de los colaboradores asignados a esa área, lo cual redundará en beneficio del patrimonio de las mismas.

Referencias

1. Granda, R. (2011). *Manual de control interno, sectores público – privado y solidario*. Bogotá: Editorial nueva legislación.
2. Nuñez, J. (12 agosto, 2013). *Controles en el proceso de elaboración de nóminas*, Recuperado de <http://www.Nunezdubonyasociados.com/sitio/index.php/noticias/340-nunez-dubon-y-asociados>
3. Pereira, A. (2019) *Control interno en las empresas, su aplicación y efectividad*, México: Editorial Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
4. Rojas, W. (2007). *Diseño de un sistema de control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos (tesis de licenciatura)*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Anexos

Anexo 1

Encuesta de Control Interno para Área de Nóminas

1. Rango de empleados en la industria manufacturera

- 1 – 50
- 51 – 100
- 101 – 150
- 151 – 250
- 251 en adelante

2. La Industria Manufacturera se encuentra inscrita en el IGSS

- Si
- No

Si es negativa, indique motivo

3. Periodicidad de pago a los colaboradores

- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- Otra

4. Cuentan con procedimiento establecido para la generación y pago de nómina de salarios

- Si
- No

Si su respuesta es afirmativa, podría comentar sobre el mismo:

5. Tiene acceso restringido el módulo o base de datos de nómina de salarios

- Si
- No

Qué funcionarios o empleados tienen acceso a estos módulos

6. Sistema utilizado para la generación/elaboración de nómina de salarios.
 - Sistema Computarizado Específico
 - Base de Datos Excel
 - Otro

7. Considera que las personas encargadas de elaboración/generación de nómina de salarios cuentan con el expertise para desempeñar esa función.
 - Sí
 - Poco
 - Muy poco
 - Nada

8. Con que periodicidad se capacita y/o actualiza el personal de Nóminas en su Área.
 - Nunca
 - Bimestral
 - Semestral
 - Anual

9. Se rige bajo las normativas legales vigentes, para la aplicabilidad de deducciones en la nómina de salarios
 - Siempre
 - Casi siempre
 - Nunca

10. Medio de pago de Salarios a colaboradores
 - Depósito a Cuenta
 - Cheque
 - Efectivo
 - Otro Medio

11. Con qué frecuencia realizan en la industria auditoría en el área de nóminas

- Trimestral
- Semestral
- Anual
- Nunca

12. Los procesos a nivel general, se encuentran avalados bajo algún sistema de Control de Calidad

- Si
- No

Si su respuesta es afirmativa, podría mencionar el Sistema en Gestión utilizado

13. Se promueve y difunde la obligación de cumplir con las normas de control interno en el área de nóminas

- Siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

14. Estaría en la disponibilidad de implementar o mejorar los controles para la mitigación de riesgos en el área de nóminas

- De acuerdo
- Posiblemente
- En desacuerdo

15. De qué forma la empresa determina errores en el área de Nóminas

- Revisión Posterior a Generación
- Alertas del Sistema o Módulo de Nóminas

16. De qué forma la empresa determina fraudes en la Nómina

- Cierres Contables
- Auditoría Periódica
- Cuadre Mensual de Nóminas

17. ¿En su empresa se han dado casos de Fraude en el área de nóminas?

- Si
- No

Si su respuesta es Afirmativa, ¿Qué decisión tomaron?

- Llamada de Atención escrita
- Suspensión Laboral
- Despido
- Denuncia

Anexo 2

Glosario

Empresa: Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

Manufacturera: Perteneciente o relativo a la manufactura.

Control: Comprobación, inspección, fiscalización, intervención.

Nómina: a. Lista o catálogo de nombres de personas o cosas. b. Haberes que ha de percibir el trabajador que figura en nómina.

Salario: a. Paga o remuneración regular. b. Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.

Fraude: Acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete.

Error: Acción desacertada o equivocada.

Mitigar: Moderar, aplacar, disminuir o suavizar algo riguroso o áspero.

Procedimiento: Método de ejecutar algunas cosas.

Anexo 3

Formato de Nómina de Salarios

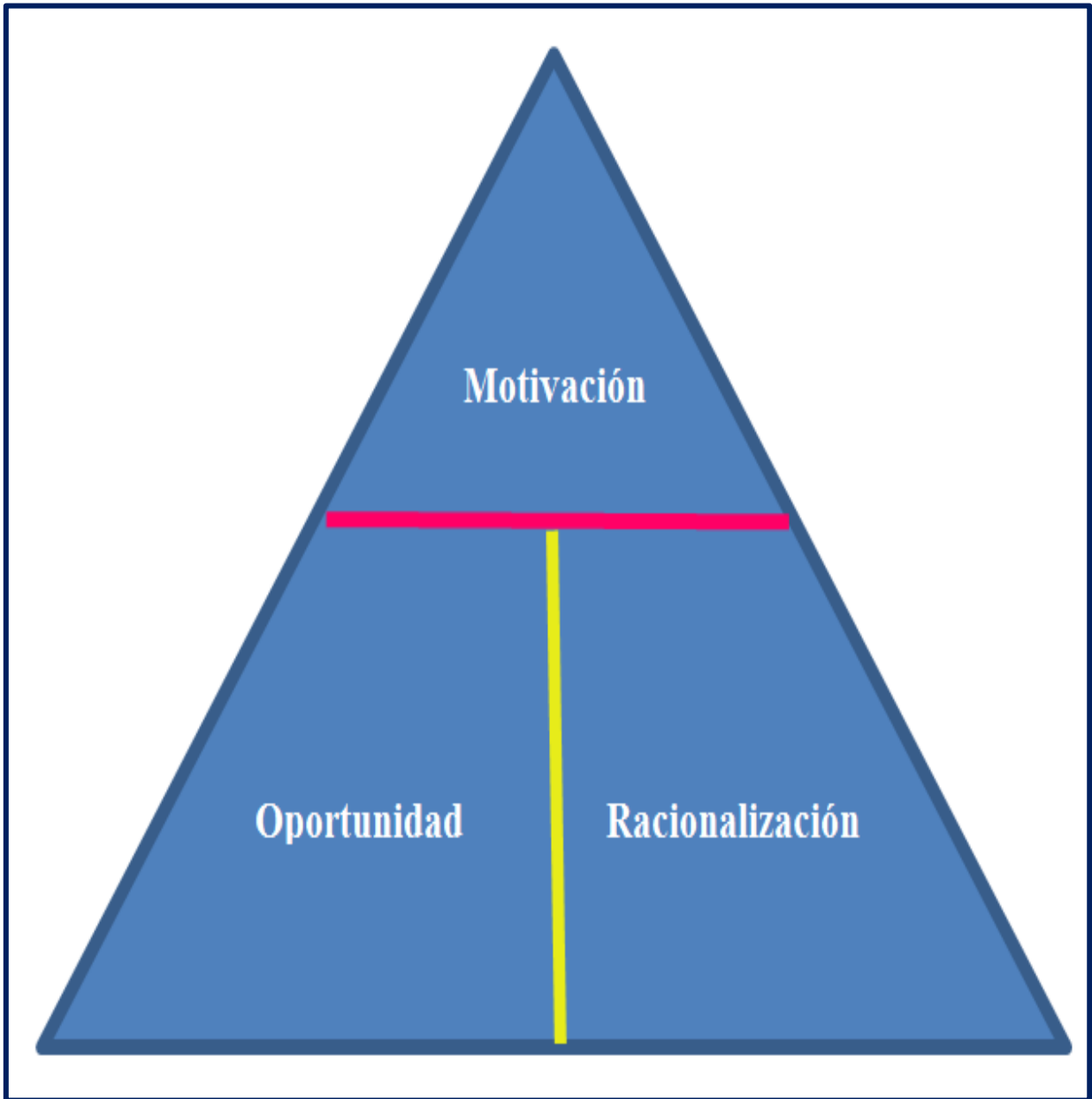
NOMBRE DE LA EMPRESA																
MES:																
AÑO:																
PERÍODO A PAGAR:																
Nómina Quincenal / Mensual / Semanal																
No. Empleado	NIT	Nombre	Puesto	Fecha de Ingreso	Días Laborados	Salario	Bono 37-2001	Tiempo Extraordinario	Otros Ingresos	Total Ingresos	IGSS	ISR	Descuento Judicial	Otras Deducciones	Total Deducciones	Líquido a Recibir

Elaborado por:		Fecha:	
Revisado por:		Fecha:	
Autorizado por:		Fecha:	

Fuente: elaboración propia 2020.

Formato de nómina con los requisitos mínimos exigibles para su preparación.

Anexo 4
Triángulo del Fraude



Fuente: Elaboración Propia 2020

El triángulo del fraude es un modelo para explicar los factores que hacen que una persona llegue a cometer fraude laboral.

Anexo 5

Formato de Procedimiento de Nómina de Salarios

PROCEDIMIENTO			
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS			
PROCESO	RECURSOS HUMANOS		
ÁREA	NÓMINAS Y SALARIOS		
Nombre del Documento		Identificación	PR.RHH/DN-XXX
Nómina de Sueldos y Salarios		Versión	No. XX
		Folios	XXX
		Fecha de Aprobación	D / M / A
	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre	xxxxx	xxxxx	xxxxx
Puesto que Ocupa	xxxxx	xxxxx	xxxxx
Firma	xxxxx	xxxxx	xxxxx
Objetivo			
Establecer el procedimiento mediante el cual se definan y normen los pasos que conlleva la generación/elaboración de la Nómina de trabajadores en la empresa XXXXXX			
Alcance			
Se inicia el ingresar a la nómina todos los movimientos relacionados a pago y deducciones de los colaboradores y finaliza al realizar el pago o acreditamiento correspondiente de manera correcta			
Marcos Legales			
Código de Trabajo		Decreto 1441	
Ley del ISR		Decreto 10-2012	
Ley del IGSS		Decreto 295	
Normativas Internas			
Narrativa (Se detallan todas las actividades o acciones a realizar para generar y pago de salarios)			
No.	Actividad	Responsable de la Acción	
1			
2			
3			
Registros			
Nombre del Registro		Tipo de Registro	
Reporte de Nómina		Sistema/Base de datos	
Carta de Acreditamiento		Electrónico	
Emisión de Cheques		Papel	
Liquidación de Nómina		Sistema/Base de datos	
Lista de Anexos			
Licencias sin goce de Salarios			
Retenciones de ISR - RETENISR2			
Otros			
Autorizaciones			
Encargado(s) de Elaborar Nómina			
Revisor			
Autorizaciones (Jefes y/o Gerentes)			

Fuente: Elaboración Propia

Formato de procedimiento de nómina, mediante el cual se normen los pasos que conllevan la generación y elaboración de esta.