



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA**



**PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE
ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA
CARABALLO C.A**

Autores:
Diamond, Eduardo

Campus Bárbula, Enero de 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA**



**PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE
ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA
CARABALLO C.A**

Tutor:
Karla Torres

Autores:
Diamond Eduardo

**Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciado en Contaduría Pública**

Campus Bárbula, Enero de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA
PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DEL VEREDICTO DEL TRABAJO DE GRADO

N° Exp: 2014
Periodo: 2S-2014

Los suscritos, profesores de la Universidad de Carabobo, por medio de la presente hacemos constar que el trabajo titulado: **PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO C.A.**

Elaborado y Presentado por:
DIAMOND EDUARDO 20.026.393 CONTADURIA PUBLICA

Estudiantes de esta Escuela, reúne los requisitos exigidos para su aprobación.

Aprobado

No Presento

JURADOS

KARLA TORRES
MIEMBRO PRINCIPAL -TUTOR

HENRY ROJAS
COORDINADOR

MARIA JOSEFINA LÓPEZ
MIEMBRO PRINCIPAL

CARLOS CASTILLO
SUPLENTE

En Valencia a los _____ días del mes de _____ del año 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE
ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA
CARABALLO C.A**

Tutor:
Karla Torres

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Administración Comercial y
Contaduría Pública.

Por. **KARLA TORRES**
C.I. 13.508.234

Campus Bárbula, Enero de 2015

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo y esfuerzo a mis padres que siempre me han apoyado. Siendo mi base fundamental para no rendirme y seguir adelante siempre sin importar los tropiezos, enseñándome a aprender de mis errores, para así superar obstáculos y dificultades, permitiéndome crecer día a día no solo como persona sino también como profesional.

A mis hermanos que día a día me dan fuerza para seguir adelante y no desmayar. Siempre dándome ánimo en todo momento.

Este triunfo quiero dedicarlo a Dios ya que sin él nada de esto fuera posible y al Espíritu santo que en todo momento fue mi guía y dirección.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradecido con Dios por haber bendecido mi vida con un cupo en tan excelente casa de estudio, ya que solo por voluntad de Dios es que curse mis estudios en esta universidad, preparándome día a día como persona, compañero, amigo y estudiante. Siempre de la mano con la guía y la dirección del Espíritu Santo, reconociendo que todo es posible de la mano de Dios.

Agradezco y bendigo a la Universidad de Carabobo por haber hecho su mayor esfuerzo por brindar una educación de calidad, superando toda clase de adversidad y a todos los profesores que hicieron parte de mi formación como profesional.

A mi tutora y profesora Karla Torres que como profesor siempre busco la mejor manera de explicar sus clases de auditoria y enseñar su materia como se ve realmente en la calle.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



**PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE
ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA
CARABALLO, C.A.**

Autor: Diamond, Eduardo

Tutor: Torres, Karla

Fecha: Enero 2015

RESUMEN

La presente investigación se basa en la propuesta de un Sistema de Control Interno al Proceso de Elaboración y Pago de Nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A. ya que la misma presenta deficiencia en su proceso, lo que le genera continuos errores en el cálculo y pago a sus trabajadores. El trabajo de investigación fue desarrollado bajo los lineamientos metodológicos de una investigación de campo, bajo la modalidad de proyecto factible, ya que se propone una solución viable al problema presente en la empresa objeto de estudio. Además se trabajó en función a un diseño metodológico transeccional descriptivo. La unidad de análisis estuvo constituida por el personal del área de Recursos Humanos, el área de Finanzas y Contabilidad de la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., donde las técnicas e instrumentos de recolección de información utilizados fueron la observación directa no participante y un cuestionario de tipo dicotómico. Es decir las respuestas consistieron en un SI o NO, conformado por 14 ítems. Los resultados de la presente investigación, permitieron diagnosticar la situación actual de empresa. Dejando claro la necesidad de un sistema de control interno que le permita optimizar su proceso. Una vez que los resultados fueron tabulados, matizados y analizados, se presentó la propuesta basada en un Sistema de Control Interno al Proceso de Elaboración y Pago de Nómina de Agropecuaria Caraballo, C.A. Finalmente, se pudo concluir, que de dar cumplimiento a las medidas presentadas, se minimizará los errores en el proceso de elaboración de la nómina.

Palabras Clave: Sistema de Control Interno



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



**MOTION FOR INTERNAL CONTROL SYSTEM TO PROCESS AND
PAYROLL OF AGRICULTURAL ENTERPRISE CARABALLO, CA**

Author: Diamond, Eduardo

Tutor: Torres, Karla

Year: January 2015

ABSTRACT

This research is based on a proposed Internal Control System to Process Payroll Processing and Agropecuaria Caraballo, CA since it presents deficiency in the process, which generates continuous errors in the calculation and payment to their workers. The research was developed under the methodological guidelines for field research, in the form of feasible project as a viable solution to the problem present in the company under study is proposed. He also worked according to a transactional descriptive methodological design. The unit of analysis was constituted by the staff of the Human Resources area of Finance and Accounting Agropecuaria Caraballo, CA, where the techniques and instruments of data collection used were direct non-participant observation and questionnaire type dichotomous. In the responses consisted of a YES or NO, consisting of 14 items. The results of this investigation, allowed diagnose the current state of business. Making clear the need for an internal control system that allows you to optimize your process. Once the results were tabulated, nuanced and analyzed, the proposal based on the Internal Control System to Process Payroll Processing and Agricultural Caraballo was presented, CA Finally, it was concluded that comply with the measures presented, difficulties and impediments under which it is subjected the area of human resources, finance and accounting is minimized.

keywords: System of Internal Control



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Dirección de Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública

Campus Bárbula



FORMATO DE POSTULACION TUTORIAL

Yo, KARLA TORRES ; titular de la Cédula de Identidad: 13.508.234 ,
acepto en calidad de tutor al equipo/investigador conformado por:

Nombre y Apellido	Cédula	Teléfono	e-mail	Mención
EDUARDO DIAMOND	20.026.393	0426-9422892	eduardo_diamond@hotmail.com	CP

De acuerdo a las especificaciones del Catálogo de Oferta Investigativa y para dar así cumplimiento al desarrollo del Control de Etapas del Trabajo de Grado.

Se ha seleccionado la siguiente área, línea, e interrogante.

Área: Sistemas y Procedimientos

Línea: Control Interno

Interrogante: PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A

Firman: _____

Tutor:

Nombre y Apellido: Karla Torres

E-mail: katopo@yahoo.com

Estudiante/Investigador

Nombre y Apellido: Eduardo Diamond

E-mail: Eduardo_diamond@hotmail.com

En Valencia, a los 17 días del mes de Noviembre del año 2.014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública
Oficina de Apoyo a la Investigación



CONTROL DE ETAPAS DEL TRABAJO DE GRADO

Período Lectivo: 2S/2014

Asignatura: Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables

Tutor: KARLA TORRES

Título del Proyecto: PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACION Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO C.A

CAPÍTULO I	Sesión	FECHA	OBSERVACIONES	FIRMA
El Problema				
Planteamiento del Problema - Formulación del Problema- Objetivos de la Investigación- Justificación- Alcance y Limitaciones	1.-	27/05/2014	Observación de la problemática y selección del tema.	Tutor: Karla Torres
				Est./Invest. Eduardo Diamond
	2.-	02/06/2014	Formulación del problema, el Objetivo General y los Objetivos específicos.	Tutor: Karla Torres
				Est./Invest. Eduardo Diamond
	3.-	10/062014	Justificación de la Investigación	Tutor: Karla Torres
				Est./Invest. Eduardo Diamond



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública
Oficina de Apoyo a la Investigación



CONTROL DE ETAPAS DEL TRABAJO DE GRADO

Período Lectivo: 2S/2014

Asignatura: Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables

Tutor: KARLA TORRES

Título del Proyecto: PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACION Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO C.A

CAPÍTULO II	Sesión	FECHA	OBSERVACIONES	FIRMA
Marco Teórico Antecedentes de la Investigación- Bases Teóricas- Definición de términos- Marco Normativo Legal(opcional)- Sistema de Variables e Hipótesis (opcional).	1.-	17/06/2014	Selección de los Antecedentes de la investigación	Tutor: Karla Torres
				Est./Invest. Eduardo Diamond
	2.-	24/06/2014	Análisis de las Bases Teóricas	Tutor: Karla Torres
				Est./Invest. Eduardo Diamond
	3.-	01/07/2014	Sugerencia de Bases Legales Aplicadas	Tutor: Karla Torres
				Est./Invest. Eduardo Diamond



CONTROL DE ETAPAS DEL TRABAJO DE GRADO

Período Lectivo: 2S/2014

Asignatura: Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables

Tutor: Karla Torres

Título del Proyecto: PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACION Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO C.A

CAPÍTULO III	Sesión	FECHA	OBSERVACIONES	FIRMA
Marco Metodológico				
Tipo de Investigación- Diseño de la Investigación- Descripción de la Metodología- Población y Muestra- Técnica e Instrumento de Recolección de Datos- Análisis de Datos- Cuadro Técnico Metodológico.	1.-	08/07/2014	Análisis Diseño, Tipo y Nivel de Investigación	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond
	2.-	15/07/2014	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond
	3.-	22/07/2014	Elaboración del Cuadro Técnico Metodológico	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond
	4.-	31/07/2014	Revisión Integral Capítulo III	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond



CONTROL DE ETAPAS DEL TRABAJO DE GRADO

Período Lectivo: 2S/2014

Asignatura: Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables

Tutor: Karla Torres

Título del Proyecto: PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACION Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO C.A

CAPÍTULO IV				
Análisis e Interpretación de Resultados	Sesión	FECHA	OBSERVACIONES	FIRMA
Elaboración del instrumento- Validación del instrumento- Aplicación del Instrumento- Análisis e interpretación de Resultados.	1.-	01/09/2014	Indicadores Generales de la estructura del Capítulo IV	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond
	2.-	17/09/2014	Evaluación del cuestionario	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond
	3.-	08/10/2014	Entrega de correcciones del capítulo IV	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond
	4.-	30/10/2014	Revisión final del capítulo IV	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública
Oficina de Apoyo a la Investigación



CONTROL DE ETAPAS DEL TRABAJO DE GRADO

Período Lectivo: 2S/2014

Asignatura: Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables

Tutor: Karla Torres

Título del Proyecto: PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACION Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO C.A

CAPÍTULO V	Sesión	FECHA	OBSERVACIONES	FIRMA
La Propuesta				
Presentación de la propuesta- Justificación de la propuesta- Fundamentación de la propuestas- Factibilidad de la propuesta- Objetivo de la propuesta- Estructura de la propuesta.	1.-	13/11/2014	Estructura general capítulo V	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond
	2.-	27/11/2014	Evaluación de los avances del capítulo V y correcciones	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond
	3.-	11/12/2014	Evaluación de los avances del capítulo V y correcciones	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond
	4.-	05/01/2015	Revisión general y correcciones	Tutor: Karla Torres Est./Invest. Eduardo Diamond

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	V
Agradecimientos	Vi
Resumen	vii
Formato de Postulación Tutorial	Ix
Control de Etapas del Trabajo de Grado	X
Índice de Cuadros	xvi
Índice de Gráficos	xvii
Introducción	19
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	22
Formulación del Problema	24
Objetivos de la Investigación	24
Objetivo General	24
Objetivo Específico	24
Justificación e Importancia de la Investigación	25
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL	
Antecedentes	28
Bases Teóricas	31
Bases Legales	49
Definición de Términos Básicos	56

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación	58
Diseño de la Investigación	59
Nivel de Investigación	61
Colectivo a Investigar	62
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	63
Análisis de Instrumento	64
Análisis de Datos	66

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación de los Resultados	69
--------------------------------	----

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Descripción de la Propuesta	86
Conclusiones	110
Recomendaciones	112
Referencias Bibliográficas	114
Anexos	116

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No.	Pág.
Cuadro N°1 Teórico Metodológico	68
Cuadro N°2 Existencia de un eficiente sistema de control interno en el proceso de nómina.	70
Cuadro N°3 Existencia de manuales de procedimientos de nómina	71
Cuadro N°4 Existencia de quejas en el área contable	72
Cuadro N°5 Definición de segregación de funciones	73
Cuadro N°6 Garantía de contabilidad del sistema de nómina	74
Cuadro N°7 Existencia de un efectivo sistema de información	75
Cuadro N°8 Uso de controles de Tiempo y asistencia efectivos	76
Cuadro N°9 Existencia de formatos de control de beneficios y deducciones.	77
Cuadro N°10 Cálculo correcto de retenciones y descuentos	78
Cuadro N°11 Uso del mecanismo de paga de nómina más conveniente	79
Cuadro N°12 Incidencias de reintegros de nómina generados por reclamos de pago.	80
Cuadro N°13 Existencia de mecanismos de control de nómina para hacer revisiones.	81
Cuadro N°14 Aplicación de medidas correctivas ante deficiencias	82
Cuadro N°15 Implantación de un sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina.	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS No.	Pág.
Gráfico N°1 Existencia de un eficiente sistema de control interno en el proceso de nómina.	70
Gráfico N°2 Existencia de manuales de procedimientos de nómina.	71
Gráfico N°3 Existencia de quejas en el área contable.	72
Gráfico N°4 Definición de segregación de funciones.	73
Gráfico N°5 Garantía de contabilidad del sistema de nómina.	74
Gráfico N°6 Existencia de un efectivo sistema de información.	75
Gráfico N°7 Uso de controles de Tiempo y asistencia efectivos.	76
Gráfico N°8 Existencia de formatos de control de beneficios y deducciones.	77
Gráfico N°9 Cálculo correcto de retenciones y descuentos.	78
Gráfico N°10 Uso del mecanismo de paga de nómina más conveniente.	89
Gráfico N°11 Incidencias de reintegros de nómina generados por reclamos de pago.	80
Gráfico N°12 Existencia de mecanismos de control de nómina para hacer revisiones.	81
Gráfico N°13 Aplicación de medidas correctivas ante deficiencias.	82
Gráfico N°14 Implantación de un sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina.	83

INTRODUCCIÓN

Las economías mundiales han sufrido grandes transformaciones en los últimos tiempos, tanto en avances tecnológicos como en la formación de capital, la asignación de recursos, el empleo, la distribución del ingresos, entre otras; atravesando actualmente una crisis global que se intenta superar. Frente a este panorama, las empresas del mundo se encuentran bajo la necesidad de adoptar medidas que amortigüen el impacto que produce dicha crisis y faciliten el crecimiento sostenible, procurando la efectividad organizacional y promoviendo la competitividad regional.

América Latina no queda excluida de este marco de desestabilización económica. Los países que la conforman han requerido la aplicación de mecanismos que contrarresten las dificultades que se presentan, intentando aprovechar dichos riesgos para transformarlos en oportunidades. En este contexto, Venezuela, como país integrante de la región, atraviesa la misma situación global enunciada, añadiéndose a esto problemas de tipo social, político y ético. Como consecuencia, el alcance del desarrollo y progreso organizacional se encuentra comprometido. Para que una empresa logre mantenerse operativa eficientemente, es necesario establecer planes de control y optimizar los existentes, enfrentándose así al mercado competitivo y procurando un alto grado de rendimiento para evitar procesos y costos innecesarios.

Uno de los elementos que más genera erogaciones significativas en una organización, es el relativo a las remuneraciones que se le otorgan al personal de la misma. Dadas las circunstancias anteriormente mencionadas, es importante extremar las medidas administrativas que conlleven a la adecuada distribución del capital, procurando, en este caso, una razonable asignación de recursos monetarios destinados a la nómina.

La empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., se ve afectada por una problemática ocasionada por una serie de debilidades en el Proceso de Nómina. Para afrontar esta situación, es preciso que la empresa fortalezca el control que se aplica en dicho proceso, tomando en cuenta todos los elementos que influyen en el deficiente desarrollo de las actividades inherentes, provocando así un mejor desempeño operacional, evitando costos y gastos que no son necesarios y conduciendo a la entidad hacia la excelencia.

Por consiguiente, en el presente trabajo de investigación se propuso un Sistema de Control Interno al Proceso de Elaboración y Pago de Nómina de la empresa Agropecuaria Caraballo C.A., Para el análisis de esta investigación, además de revisar las distintas fuentes de información escritas sobre el tema, se emplearon técnicas e instrumentos de recolección de información, basados principalmente en la observación directa no participante y en una encuesta, para la determinación del problema existente.

Cabe destacar, que el estudio reúne las características de un proyecto factible, ya que la investigadora propone una solución viable a un problema de tipo práctico, para satisfacer las necesidades y expectativas de la empresa en estudio. Este trabajo de investigación se encuentra estructurado en cinco (05) capítulos, los cuales se especifican a continuación:

Capítulo I: Contiene la exposición de la situación problemática enmarcada en el planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos, así como las razones básicas que llevaron al investigador a programar el estudio, descritas en la justificación.

Capítulo II: Está representado por el Marco Teórico, donde se consolidan los antecedentes de la investigación. Seguidamente, se presenta la fundamentación

teórica que se basa en conceptos, teorías y principios, especialmente de Control Interno y Nómina; así como la definición de aquellos términos más relevantes, con el fin de que el lector posea un medio de consulta.

Capítulo III: Se desarrolla el Marco Metodológico, donde se describe el tipo, modalidad y diseño de la investigación, la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de información, la validez y confiabilidad y por último las técnicas de análisis de datos.

Capítulo IV: Se presentan y analizan los resultados del cuestionario los cuales permitieron el desarrollo de la propuesta planteada.

Capítulo V: Se desarrolla la propuesta, que consiste en un Sistema de Control Interno al Proceso de Elaboración y Pago de Nómina de la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas que sirvieron de sustento para el desarrollo del presente trabajo de grado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad como resultado de los avances tecnológicos y la globalización, surge la necesidad que las entidades económicas que hacen vida en el país estén actualizadas y en constante innovación para mantener el nivel competitivo dentro del sector donde se desenvuelven, por tal motivo deben utilizar herramientas que permitan llevar a cabo sus procesos operativos de manera eficiente, contando con un ambiente laboral que facilite el flujo de información y controles internos adecuados para que los procesos administrativos se cumplan eficazmente, minimizando los errores u omisiones, para procurar un alto nivel de efectividad operacional se requiere del buen funcionamiento del Control Interno.

Los procedimientos, las prácticas y las directrices de control interno de una empresa se siguen para proteger sus recursos, y son especialmente importantes durante la grabación, preparación y distribución de la nómina; es elemental realizar procedimientos adecuados, proteger los activos de la empresa, para reducir el riesgo de fraude y eliminar errores; en este orden de ideas se puede decir que una separación inadecuada de las funciones que implica tareas de nómina conduce a un mayor riesgo de pérdida por fraude y negligencia. Porque en una organización sin los procedimientos adecuados de control interno sobre la nómina, corre el riesgo que la compensación se expida a los empleados que no existen o que ya no están. Además, la empresa puede perder activos pagando en exceso a los empleados e incurrir en gastos excesivos por tener que rehacer los registros de nómina. Cuando se cometen errores, una nómina puede retrasarse, lo que da lugar a empleados descontentos, por lo tanto, el control interno debe contar con un adecuado desempeño de las

operaciones sustentado con un sistema oportuno y eficaz, de información la cual debería estar en constante evaluación.

Así mismo, el trabajo de investigación se enfocó en la problemática que presenta la empresa AGROPECUARIA CARABALLO C.A, la cual es una organización del sector agrario dedicada exclusivamente a la cría y venta de cerdos de engorde. Ubicada en el municipio Tinaquillo del Edo. Cojedes, la cual maneja sus actividades administrativas y contables desde una oficina principal en Valencia Edo. Carabobo. Específicamente la problemática que presenta se observa en el proceso de elaboración y pago de nómina. La cual está conformada por 113 trabajadores incluyendo el personal administrativo.

El proceso de elaboración de nómina inicia con la recolección de información del personal que labora en la granja, la cual se encuentra ubicada en el municipio Tinaquillo del Edo. Cojedes, donde se busca conocer las horas efectivamente trabajadas, quienes cumplieron horas extras y si hubo días de descanso trabajados por el personal. Toda esta información es obtenida vía correo electrónico y en muchos casos por llamada telefónica. Conociendo que el control de asistencias del personal se hace manual, donde cada trabajador al llegar a vigilancia firma una lista con su hora de entrada y luego al salir coloca su hora de salida. Brindando una excesiva confianza al trabajador, pudiendo alterar esa información a su conveniencia. Por otro parte los supervisores de área deben notificar a tiempo todas las semanas las horas extras cumplidas por los trabajadores, los días de descanso trabajados y las faltas e inconvenientes que se presenten en la empresa. En oportunidades se pudo observar que no se habían hecho las notificaciones de los supervisores al departamento de recursos humanos, y la información que se enviaba a valencia no estaba completa.

Lo que deja al descubierto la poca garantía que refleja este instrumento de control de asistencia aplicado. Luego de recibir la información correspondiente a la

asistencia, se continúa con el procesamiento de datos en el sistema operativo “Saint” utilizando el modulo de “Gestión de Pago” en el cual se hacen los respectivos cálculos para la emisión y pago de nómina.

Ante esta situación surge la necesidad de proponer un sistema de control interno para mejorar el proceso de elaboración y pago de nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A. que proporcione un bienestar común para lograr el éxito de la organización y buscar la excelencia.

Formulación del Problema

En función a lo anteriormente expuesto, se presenta la siguiente interrogante:

¿La aplicación de un sistema de control interno adecuado puede garantizar el proceso de elaboración y pago de nómina en la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A.?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual en cuanto al proceso de elaboración de nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A

- Determinar la aplicación de los controles internos al proceso de elaboración de la nómina.
- Diseñar un sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina Empresa Agropecuaria Caraballo C.A.

Justificación de la Investigación

Las organizaciones no pueden darse el lujo de alterar los objetivos que tienen preestablecidos, para adaptarlos constantemente a los factores externos vinculados especialmente a aspectos económicos, sociales, legales, laborales y políticos, sin embargo, se pueden tomar medidas direccionadas a la búsqueda de la evolución organizacional, enfrentando los cambios con miras a mayor nivel de eficiencia, condición que se ha convertido en un requisito imprescindible para las empresas en el mundo actual.

Las empresas caracterizadas por una gerencia competitiva, que buscan elevar el aprovechamiento de los recursos y mejorar la calidad y productividad de sus actividades, se sustentan en acciones que articulan y hacen factible la aplicación de estrategias gerenciales como instrumentos que permiten enfrentar los cambios mediante actividades sistémicas.

La presente investigación se basa en la propuesta de un sistema que permitió mejorar el desarrollo de un conjunto de actividades llevadas a cabo en la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., con el objetivo de emitir la nómina de cada período que corresponde. Estas operaciones están siendo afectadas actualmente por una serie de fallas y debilidades, que impiden la eficiencia de los procesos. Esta problemática perturba el desarrollo de otras actividades desempeñadas dentro de la empresa, tal como sucede con el área de Finanzas. La emisión de una nómina debe ser de manera

oportuna, dándole cumplimiento a las leyes y reglamentos pertinentes y siendo esta adecuadamente presentada, de manera que se detalle cada partida e incluya o excluya al personal que sea preciso hacerlo, como por ejemplo trabajadores que se retiran de la empresa o trabajadores que inician la relación de trabajo. Estas condiciones no las reúne en su totalidad la empresa objeto de estudio, pudiendo afectar directamente al personal, a la empresa como tal y a otros procesos, como por ejemplo el proceso de contabilización, ocasionando erróneos movimientos contables o inadecuadas clasificaciones de gastos, costos, pasivos o cualquier otra partida relacionada, que pueda afectar la información que respalda, trayendo como consecuencia la distorsión de la información financiera.

En vista de tal situación, la investigación busca analizar y mejorar el Proceso de Nómina desarrollado en la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., proponiendo un Sistema de Control Interno, buscando ocasionar una significativa disminución de fallas, errores u omisiones, procurar mayor eficiencia y así mismo, el cumplimiento la normativa que se encuentra en: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), la Ley del Seguro Social Obligatorio (2008), Ley del INCES (2008), el Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral (1999) y Ley del Subsistema de Vivienda y Política Habitacional (2000), entre otras. El cumplimiento de la normativa evita problemas legales, posibles pérdidas o gastos innecesarios para la entidad y garantiza a los empleados el correcto cálculo de sus sueldos, salarios y demás beneficios.

En definitiva, a través de lo planteado se pretende aportar a la entidad un mejor control de los procesos internos en las operaciones de nómina con la finalidad de evitar deficiencias y fallas que obstaculicen y afecten tanto a los departamentos que trabajan con la información suministrada, como a todos los trabajadores y a la entidad como tal. Es por ello que resultan beneficiados todos los que mantengan algún tipo de

relación con el proceso objeto de estudio, incluyendo a los directivos, dado a que la implementación del sistema propuesto implica mejoras en el funcionamiento de la empresa.

En consecuencia, el trabajo de investigación promueve en actuales y futuros profesionales una mayor tendencia a la búsqueda del adecuado desempeño de sus funciones en el ámbito laboral y contribuir a mejorar el Control Interno que debe desarrollarse en la entidad donde ejerzan su labor. Y además la formación académica y ética que hayan tenido, influye en el alcance de estos objetivos en la búsqueda de mejorar el control interno.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación están referidos a estudios previos sobre el tema en cuestión, es decir trata de trabajos sobre control interno, relacionados con el objeto de analizarlos y extraer de ellos posibles alternativas que permitan cumplir con el objetivo general de esta investigación. Tal como lo refiere Orozco, C.; y Labrador, M. (2000:68) los antecedentes “son referencias a trabajos previos directamente relacionados con el estudio. Sirven para la ubicación de la investigación en una línea temática con el objeto de dar validez al tema, en el contexto científico”. De tal manera se presentan a continuación, algunos estudios previos que guardan vinculación con el objeto de estudio.

Aldana, G.; Hernández, C.; y Suarez, R. (2010), llevaron a cabo una investigación titulada “Sistema de Control Interno para la Supervisión de Personal Externo de la Empresa ADP Publicidad, C.A. Sucursal Valencia”, para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública que otorga la Universidad de Carabobo. Los autores se plantean diseñar un sistema de control interno que permita hacer frente a los acontecimientos presentes en el proceso de supervisión del personal externo de la empresa, para así optimizarlo, logrando confiabilidad y certeza en la información financiera suministrada por el departamento de contabilidad, mejorando así los niveles de control interno y de los recursos con los que cuenta la organización para su funcionamiento. A fin de aumentar la eficiencia y eficacia en las operaciones de la compañía ADP Publicidad, C.A Sucursal Valencia, que sirviera como herramienta para organizar las actividades y generar información de calidad, elevando su eficiencia y productividad.

La problemática que presenta esta empresa, se encuentra en el control de los trabajadores externos u outsourcing; quienes representan un alto porcentaje del personal que la integra. Debido a la baja efectividad de los procedimientos de supervisión y control de asistencias a los puestos de trabajo; esto trae como consecuencia la recolección de información poco confiable al área de administración, corriendo el riesgo de que se paguen nominas ficticias.

En base a la problemática planteada, se hace necesaria la presencia de un sistema de control interno eficiente para el proceso de supervisión de personal externo de la empresa ADP Publicidad, C.A. Sucursal Valencia. En este sentido, el estudio fue enfocado en la búsqueda de un sistema de control interno que logre cubrir las necesidades y aumentar la eficiencia del mismo.

Específicamente el aporte del trabajo mencionado estuvo representado por el sistema de control interno para la supervisión del personal, el cual da soporte a la presente investigación, en el desarrollo del objetivo orientado a cubrir la necesidad de un sistema de control interno en el proceso de nómina que le permita a la organización obtener información certera del cumplimiento y asistencia del personal a sus puestos de trabajo.

Aziz, K. (2010) desarrolló una investigación titulada “Propuesta de un Sistema de Control Interno basado en el Informe COSO para la Optimización del Proceso de Nomina de la Empresa Maggie Paul, C.A. ubicada en el Municipio Los Guayos - Estado Carabobo”, para optar al de título de Licenciada en Contaduría Pública, de la Universidad de Carabobo. Los autores se plantean Optimizar el Proceso de Nómina estableciendo controles. Donde la problemática que presenta esta organización se encuentra específicamente en el proceso de nómina, los mecanismos utilizados no le proporcionan una seguridad razonable respecto al cumplimiento de gestión que le proporciona la efectividad y eficiencia requerida a sus operaciones.

Entre algunas de sus debilidades se puede encontrar la falta de controles de asistencia, deficiencia en el manejo del sistema de nómina, falta de revisión previa a la emisión definitiva utilizada para realizar el pago.

Así mismo, esta propuesta tiene como finalidad optimizar el Proceso de Nómina con el que cuenta la empresa Maggie Paul, C.A., de manera que procure nivel elevado de seguridad razonable respecto al adecuado desarrollo de las actividades que lo conforman. Por consiguiente, el objetivo consiste en que se genere una nómina con cálculos correctos, asignándole los beneficios justos que le corresponden a cada trabajador; que se emita de forma oportuna y adecuada, presentándose con su respectivo detalle; y a su vez, que se le dé cumplimiento a los lineamientos legales que le competen, dentro de los cuales se encuentran: retenciones de porcentajes de salario por concepto de Seguro Social Obligatorio, Paro Forzoso, Ley de Política Habitacional, entre otros.

El anterior trabajo de grado le proporciona a la investigación conclusiones claras que afianzan los aspectos positivos que conlleva la implementación de sistemas de control interno como herramienta que permite mejorar y garantizar las tareas desarrolladas para la optimización del proceso de nómina.

Urdaneta Y. (2008) En su trabajo de titulado “Evaluación del Control Interno en los Procesos de la Nómina Ordinaria del Personal Docente y de Investigación de Luz”. Trabajo de investigación para optar al grado de Especialista en Auditoría, en la Universidad del Zulia. Donde el propósito de esta investigación consistió en evaluar el control interno en los procesos de la nómina ordinaria del personal docente y de investigación de Luz, en Maracaibo estado Zulia.

La problemática que presenta esta investigación se encuentra enmarcada por los resultados obtenidos en auditorías realizadas a los procesos de la nómina ordinaria del

personal docente, en el departamento de remuneraciones de LUZ, detectando debilidades en el control interno de los procesos de la nómina, manifestado en quejas, reclamos, y desmotivación por parte de quienes llevan a cabo los procesos. Lo que conlleva al hecho que las políticas utilizadas para el control interno no han sido manejadas adecuadamente, dando como resultado la falta de sinceridad en los pagos, transparencia en el uso de los recursos y cumplimiento de los objetivos; afectando la garantía del efectivo funcionamiento de las operaciones al arrojar riesgos en los procesos de la nómina.

El estudio, muestra resultados valiosos al analizar los datos y los objetivos de la investigación sobre la evaluación del control interno en los procesos de la nómina ordinaria del personal docente y de investigación, en el departamento de remuneración la LUZ. Donde se determino la existencia de controles internos de una manera informal, evidenciando que el departamento de remuneraciones, requiere implementar mecanismos y métodos de control en las operaciones de la nómina, para evitar debilidades recurrentes, ocasionando pérdida, credibilidad en los procesos y la transparencia del mismo, afectando a la institución, quedando demostrado lo necesario de la evaluación.

Los aportes obtenidos de esta investigación se pueden ver vinculados en el análisis de los objetivos, mostrando la importancia de evaluar los controles existentes en el proceso de la nómina para lograr determinar los controles a aplicar para obtener la eficiencia y eficacia en el proceso de elaboración de la nómina.

Bases Teóricas

Con el propósito de sustentar la realización de esta investigación se presentan una serie de teorías y conceptos afines con la problemática planteada. Balestrini (2003: 29), señala que las bases teóricas “constituyen la definición de conceptos en el

proyecto de investigación, ordenando los términos empleados con su debido detalle. Por consiguiente, su propósito es sustentar desde una perspectiva teórica el problema a investigar”. A continuación se detallan las bases teóricas consultadas:

Teoría General de Sistemas

La teoría general de sistemas se adapta a todas las áreas de una organización que requieran de la utilización del procesamiento de la información para la obtención y aplicación de estrategia que permitan alcanzar los objetivos establecidos. De acuerdo a los planteamientos realizados por Lilienfeld, R. (1994: 52), “la teoría general de sistemas busca el remplazo de modos de pensamientos analíticos fragmentados, los cuales han sido el paradigma principal de las ciencias.” El autor considera que los sistemas no son sólo aplicables a las ciencias naturales, sino también lo son, a entidades que son inmateriales o heterogéneas, como las ciencias sociales, en las cuales lo más relevante no es la complejidad de los fenómenos, sino los sujetos involucrados, sus relaciones e interdependencias, proporcionando ayuda significativa para la solución o disminución de las dificultades que se presenten.

En ese mismo sentido, el autor Van Gigch, J. (2001: 87), plantea que “la teoría general de sistemas nace de la necesidad de ofrecer una alternativa a los esquemas conceptuales conocidos como enfoques analíticos-mecánicos, debido a que se dirigen al estudio de lo más complejo a lo más simple.” Igualmente, considera un sistema flexible como una tendencia moderna de la teoría de los sistemas, explicando que éstas pueden presentarse de diferentes maneras debido a las condiciones del medio e incluso conservar sus identidades originales, a pesar de estas influencias. Esta tendencia está dirigida esencialmente a sistemas abiertos, que se caracterizan por poseer una estructura, reaccionar al medio mediante cambios de sus funciones a corto plazo y a largo plazo, conservando su identidad y evolucionando constantemente.

En consecuencia, la teoría de sistemas permite el estudio de las organizaciones desde el punto de vista de sistemas, para alcanzar una mejor comprensión de las relaciones e interdependencias de los elementos de la realidad estudiada, así como explica el autor Catácora, F. (2001: 98), que “la importancia de los sistemas en los negocios radica no sólo en el logro de los objetivos planteados en la empresa, sino también en la generación de información, a través del análisis de las diferentes variables.” Lo que ayuda a la gerencia a tomar las decisiones más adecuadas para la organización.

Sistemas

Conforme a esto, Chiavenato, I. (2004), indica que la palabra Sistema tiene muchas connotaciones, entre las cuales cita:

Conjunto de elementos interdependientes e interactuantes; grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado. El ser humano, por ejemplo, es un sistema que consta de varios órganos y miembros; sólo cuando éstos funcionan de modo coordinado, el hombre es eficaz. De igual manera, se puede pensar que la organización es un sistema que consta de varias partes interactuantes (p. 771).

En realidad, el sistema es un todo organizado, que puede ser elemental o complejo, dependiendo de la forma en que interactúan las cosas o partes que lo conforman. El aporte más importante del concepto de sistema es la idea de un conjunto de elementos interconectados para formar un todo que presenta propiedades y características propias que no se encuentran en ninguno de los elementos de manera aislada.

Partiendo de la premisa de que un sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, se deducen dos conceptos: propósito (u objetivo) y

globalismo (o totalidad). Esos dos conceptos reflejan dos características básicas de un sistema, las cuales Chiavenato, I. (2004) las detalla a continuación:

1. Propósito u objetivo: Todo sistema tiene uno o varios propósitos u objetivos. Las unidades o elementos (u objetos), así como las relaciones, definen una distribución que trata siempre de alcanzar un objetivo.

2. Globalismo o totalidad: Todo sistema tiene naturaleza orgánica; por esta razón una acción que produzca cambio en una de las unidades del sistema, muy probablemente producirá cambios en todas las demás unidades de éste. En otras palabras, cualquier estímulo en cualquier unidad del sistema afectará a todas las demás unidades debido a la relación existente entre ellas. El efecto total de esos cambios o modificaciones se presentará como un ajuste de todo el sistema, que siempre reaccionará globalmente a cualquier estímulo producido en cualquier parte o unidad. Entre las diferentes partes del sistema existe una relación de causa y efecto, De este modo, el sistema experimenta cambios y el ajuste sistémico es continuo. (p. 780).

Sistema Contable

La información contable es la base para tomar decisiones de distintas áreas. Por ejemplo, cuando una empresa participa en una licitación, requiere presentar información financiera acerca del negocio. La información generada en estos casos es dada por los sistemas de información contable, dependiendo del sistema y de cómo este funcione, la información contable será más fácil de procesar, obtener y evaluar.

Según Catácora, F. (2001: 112), “un sistema de información contable es el eje alrededor del cual se toman la mayoría de las decisiones financieras.” Un sistema contable debe enfocarse como un sistema de información que reúne y presenta datos resumidos o detallados acerca de la actividad económica de una empresa a una fecha o período determinado.

En los últimos años, muchas empresas han crecido en tamaño y complejidad debido a las operaciones que llevan a cabo. Por lo cual los sistemas necesarios para manejar esa gran cantidad de información han evolucionado en términos de especialización y han aumentado la capacidad de cómputo. Actualmente no se puede concebir una empresa sin la ayuda de avanzados sistemas de procesamiento de datos. Las principales tareas que realiza un sistema de información contable son: ingreso de los datos, validación de los datos, actualización de registros y emisión de reportes, entre otros.

Control interno

El control interno es un conjunto de procesos que se llevan a cabo dentro de una entidad para el apropiado desarrollo de sus actividades y el alcance de sus objetivos. De acuerdo a Mantilla, S (2000)

El control interno es un proceso, ejecutado por el consejo de directores, la administración y otro personal de una entidad, diseñado para proporcionar seguridad razonable con miras a la consecución de objetivos en las siguientes categorías: efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad en la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables (p. 14).

El control interno proporciona solamente seguridad razonable, no seguridad absoluta, acerca del desarrollo correcto de los procesos administrativos y contables, informado a la alta gerencia y al consejo de una entidad. Es por ello que se aplican políticas, principios y procedimientos adoptados por la administración para lograr las metas y objetivos planificados, con el fin de salvaguardar los recursos y bienes económicos, financieros, tecnológicos a través de su uso eficiente. Así como las políticas corporativas establecidas. Evitando desembolsos indebidos de fondos y

ofrecer la seguridad de que no se contraerán obligaciones no autorizadas o injustificadas.

Por lo tanto se puede considerar que el Control Interno no es un evento aislado, es más bien una serie de acciones que ocurren en forma constante a través del funcionamiento y operación de una organización, debiendo reconocerse como una parte inherente a la estructura administrativa y operacional existente en la entidad, asistiendo a la dirección de manera constante en cuanto al manejo y alcance de sus metas.

Importancia

Mantilla, S. y Cantante, S. (2005) aclara que:

El control interno en cualquier organización, es importante porque apoya la conducción de los objetivos de la organización, como en el control e información de la operaciones, puesto que permite el manejo adecuado de bienes, funciones e información de una empresa determinada, con el fin de generar una indicación confiable de su situación y sus operaciones en el mercado; ayuda a que los recursos disponibles, sean utilizados en forma eficiente, basado en criterios técnicos que permitan asegurar su integridad, custodia y registro oportuno, en los sistemas respectivos. (p. 236).

El Control Interno Administrativo:

De acuerdo con la definición de Mantilla, S. y Cantante, S. (2005):

Es el plan de organización que está adoptado por cada entidad, tomando en forma independiente un conjunto de procedimientos y acciones preventivas y correctivas los

cuales, son establecidos en forma adecuada, apoyando el logro de los objetivos administrativos como; permitiendo la gerencia mantenerse informada de la administración de la empresa, coordinar funciones del personal en general, controlar el logro de los objetivos establecidos, definir que las funciones se estén ejecutando en forma eficiente y determinar si la entidad y sus colaboradores están cumpliendo con las políticas establecidas. (p. 237)

El Control Interno Contable

Mantilla, S. y Cantante, S. (2005). Puntualiza que el control interno contable:

Se deriva del sistema de Control Interno administrativo, de su sistema de información, ya que el Control interno contable es el que genera la base de datos de la cual se alimentará el Sistema de Información. Los principales lineamientos para que el Control interno contable sea eficiente, se debe verificar que; las operaciones sean registradas en forma integral, oportuna, con una correcta valuación, según su ocurrencia, reveladas y presentadas en forma adecuada. (p. 237)

Objetivos del Control Interno

Mantilla, S. y Cantante, S. (2005) El Control Interno tiene como objetivo fundamental:

Ayudar a una entidad a cumplir sus metas de desempeño y rentabilidad. De tal manera que contribuye a la prevención de pérdidas, al reconocimiento de riesgos para evitar peligros o saber enfrentarlos, al cumplimiento de las leyes y regulaciones bajo las que se ve sometida, ayuda a asegurar información financiera confiable.(p.238)

Los objetivos del Control Interno se basan principalmente en la integridad, existencia y la exactitud de la información, autorización de las transacciones y custodia de los activos, los cuales se detallan a continuación:

Integridad: La cual es definida por Mantilla, S. y Cantante, S. (2005: 240), como “los objetivos que permiten asegurar que se registren todas las transacciones en el período al cual corresponden”. Las violaciones a los objetivos de integridad existen cuando al inicio de las transacciones o en el procesamiento de los datos no se incluye toda la información. Los controles internos de prenumeración de formularios apoyan el objetivo de integridad.

Existencia: Mantilla, S. y Cantante, S. (2005: 240) “permite asegurar que sólo se registren operaciones que afecten a la entidad.” El objetivo de existencia de los controles internos minimiza el riesgo de que los registros contables contengan información que no corresponde a transacciones reales de la entidad. Los estados financieros deben reflejar solamente las operaciones o intercambios que realmente hayan afectado una entidad.

Exactitud: Mantilla, S. y Cantante, S. (2005: 240) sugieren que “las operaciones deben registrarse al valor que realmente se derive de ellas.” Este objetivo exige que las cifras sean registradas en forma precisa. Se debe recordar que los estados financieros no reflejan necesariamente una veracidad total de la cifras; por el contrario, el término aplicable es el de razonabilidad de cifras. Es indispensable que la exactitud sea establecida en el momento en que se captura la información fuente o se genera la transacción.

Autorización: Todas las transacciones llevadas a cabo en una empresa tienen implícita una autorización. Un sistema contable no puede procesar transacciones que no se encuentren autorizadas por algún funcionario competente. Para el

procesamiento de la información, pueden existir distintos niveles de autorización. Mantilla, S. y Cantante, S. (2005: 240) afirman desde el punto de vista de un Sistema de Control Interno, “se debe establecer los límites de autoridad de una operación contable con base a normas, políticas y procedimientos establecidos”. De esa manera se mantiene la integridad de la data y la confiabilidad del sistema como un todo.

Custodia: Mantilla, S. y Cantante, S. (2005: 241). “Se establecen para controlar el uso o disposición de los activos de la empresa. Este objetivo se cumple a través de dos tipos de controles: controles de custodia física y controles de existencia física.” Los controles sobre la custodia física de los activos son diseñados para prevenir o detectar el uso no autorizado de los mismos durante el período en el que se encuentran bajo supervisión de un individuo o departamento. Es importante asignar la custodia física de los activos valiosos y movibles tales como efectivo, inventarios, cuentas por cobrar, vehículos, entre otros, a personas de reconocida solvencia moral e integridad.

Cuando se diseñan procedimientos de control sobre la custodia física Mantilla, S. y Cantante, S. (2005) sugieren que se debe tomar en cuenta lo siguiente:

Los activos que ingresan a la organización sólo se reciben con autorización. Los mismos deben ser contados, inspeccionados y se debe asignar su custodia al individuo responsable del departamento. De igual manera los activos que salen deben ser contados e inspeccionados y se releva su custodia al individuo al cual se le había asignado el bien para su supervisión.

Los controles sobre la existencia física se deben diseñar para detectar si las cantidades o valores mantenidos en custodia coinciden con los registros. Estos controles incluyen conteos periódicos de inventario u otros activos, arqueos de fondos fijos, arqueos de facturas, conciliaciones bancarias, solicitud

de estados de cuenta a clientes y proveedores, entre otros (p. 243).

Es por ello que toda organización debe velar permanentemente por la aplicación de los controles que permiten su adecuada gestión, Mantilla, S. (2000:18) señala que “El control interno consta de cinco componentes interrelacionados, derivados de la manera como la administración realiza los negocios, y están integrados al proceso de administración”.

Principios

El control es la medida de los resultados obtenidos y su confrontación con los resultados esperados, analizando las desviaciones. Para un adecuado Control Interno es importante tomar en cuenta los siguientes principios mencionados por Mantilla, S. (2000):

Equilibrio en la delegación de responsabilidades, incluyendo la dotación de los recursos de control respectivos para asegurar el debido cumplimiento de las mismas.

Orientación logro de objetivos estableciendo medidas de desempeño para evaluar su cumplimiento

Mantener un sentido de la oportunidad con la que se realizan las actividades, ya que para que un control sea eficiente, es necesario que sea oportuno y suficiente.

Prevenir desviaciones para anular o disminuir su efecto adoptando medidas preventivas, con la debida anticipación a su ocurrencia.

Aplicar el principio de excepción que se dirige específicamente hacia los puntos realmente necesarios, lo que genera reducción de costos y tiempo.

Independencia. Los responsables del control no deben estar involucrados en las actividades sujetas a la observación por el mismo.

Preservar el medio ambiente a través de prácticas amigables con la naturaleza en los procesos de toda entidad. (p. 56)

La aplicación de estos principios se vuelve importante para generar un ambiente de control adecuado que asegure la correcta determinación de los lineamientos por parte de la gerencia y su adecuado seguimiento con el fin de revisar en forma periódica la consecución de los objetivos.

Componentes del Control Interno

Ambiente de Control: Partiendo de la premisa que la política, normas y procedimientos de una organización influyen en la conciencia de control de sus empleados, se establece que el Ambiente de Control es el fundamento de todos los demás componentes del Control Interno, proporcionando disciplina y estructura a la empresa. Los factores del mismo, según Mantilla, S. (2000: 18), incluyen “integridad, los valores éticos y la competencia de la gente de la entidad; la filosofía y el estilo de operación de la administración; la manera como la administración asigna autoridad y responsabilidad, y cómo organiza y desarrolla a su gente”. Sumado a esto, el factor de atención y dirección que debe cumplir el consejo de directores.

Valoración de riesgos: Mantilla, S. (2000: 18) define la Valoración de Riesgos como “la identificación y el análisis de los riesgos más relevantes para la consecución de los objetivos, constituyendo una base para determinar cómo se deben administrar”. Toda organización enfrenta una variedad de riesgos provenientes de fuentes internas y externas. Ejemplo de estas últimas, son los cambios en la economía del país. Es preciso identificar y valorar estos riesgos, de manera que se creen mecanismos prudentes ante cualquier situación desafiante bajo la que se vea sometida. Una

condición previa a la valoración de riesgos es el establecimiento de objetivos, enlazados en distintos niveles y consistentes internamente.

Actividades de control: Las actividades de control de acuerdo con Mantilla, S. (2000: 18) “son las acciones que se toman para procurar el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos establecidos dentro de cada organización, así como el cumplimiento de las leyes y regulaciones con las que se vean involucradas.” A la vez ayudan a que se lleven a cabo las acciones necesarias para orientar los riesgos hacia la consecución de los objetivos de la entidad. Las actividades de control se dan a todo lo largo de la organización, en todos los niveles y en todas las funciones. Incluyen un rango de actividades diversas como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones de desempeño operacional, seguridad de activos y segregación de funciones.

Información y Comunicación: De acuerdo a Mantilla, S. (2000: 18) “debe identificarse y comunicarse información pertinente en una forma y en un tiempo que les permita a los empleados cumplir con sus responsabilidades”. Es decir, se necesita intercambio o difusión de información eficiente y oportuna para el desenvolvimiento de las actividades que realiza cada empleado de una empresa. También Mantilla, S. (2000: 18) señala que “Los Sistemas de Información producen reportes, contienen información operacional, financiera y relacionada con el cumplimiento, que hace posible operar y controlar el negocio”. Lo cual demuestra la importancia que tienen.

Tiene que ver no solamente con los datos generados internamente, sino también con la información sobre eventos, actividades y condiciones externas necesarias para la toma de decisiones, informe de los negocios y reportes externos. La comunicación efectiva también debe darse en un sentido amplio, fluyendo hacia abajo, a lo largo y hacia arriba de la organización. Todo el personal debe tener conocimiento del papel que debe desempeñar dentro del ambiente de Control Interno, así como entender la

manera en que las actividades individuales se relacionan con el trabajo de otros. Deben tener un medio para comunicar la información correspondiente. También necesitan comunicarse efectivamente con las partes externas, tales como clientes, proveedores, accionistas y entes que regulen los procesos de una empresa.

Monitoreo: Los sistemas de control interno deben someterse a un proceso de evaluación permanente, para valorar la calidad del desarrollo del sistema en el tiempo. Con respecto a esto Mantilla, S. (2000: 18) menciona que éste “es realizado por medio de actividades de verificación y valoración de los acontecimientos durante el curso de las operaciones o en momentos indiscriminados del mismo, así como también se opta por una combinación de las dos tendencias.” Lo que incluye actividades de administración y supervisión.

El alcance y la frecuencia de las evaluaciones hechas en momentos puntuales del desarrollo de los procesos, dependerá en primer lugar de la valoración de riesgos y de la efectividad de los procedimientos de monitoreo que ocurren durante la marcha del negocio de forma continua. Las deficiencias del Control Interno deberán reportarse a lo largo de la organización, informando a la alta gerencia y al consejo solamente los asuntos relevantes.

Sistema de Control Interno

Un Sistema de Control Interno es importante por cuanto no se limita únicamente a la confiabilidad en la manifestación de las cifras que son reflejadas en los estados financieros, sino también evalúa el nivel de eficiencia operacional en procesos administrativos y contables. Para Mantilla, S. (2000; 17). “De un sistema de control interno se puede esperar que proporcione una seguridad razonable para la consecución de los objetivos relacionados con la confiabilidad de la información financiera y con el cumplimiento de leyes y regulaciones”.

El Sistema de Control Interno debe brindar una confianza razonable de que los Estados Financieros han sido elaborados con base a normas y procedimientos que disminuyan la probabilidad de tener errores sustanciales. Con respecto a las irregularidades, el sistema debe estar diseñado para descubrir o evitar errores intencionales tales como falsificación, fraude o colusión. Es por ello que la entidad está orientada a prevenir o detectar errores e irregularidades, la diferencia entre éstos es la intencionalidad del hecho; el término errores se refiere a errores u omisiones no intencionales, las irregularidades se refieren a errores u omisiones intencionales.

El procesamiento de transacciones es una función de los sistemas contables y consiste en procesar, validar y emitir la información financiera. El procesamiento de las transacciones dentro de las corrientes de información contable incluye procesos y controles. Los procesos son actividades que originan, cambian o transforman la información, los controles sirven para verificar la exactitud del proceso.

Procesos

Benjamín F. (2004). Define los procesos como:

Un conjunto de actividades que producen un resultado. El logro de un objetivo requiere la ejecución de una serie de acciones; mientras más alto sea el nivel de calidad en el desarrollo de dichas acciones, mayor calidad tendrá el producto final del proceso. (p. 91)

A través de la inspección y evaluación se puede medir el grado de efectividad de un proceso, pudiendo constatarse si cumple o no cumple con los requerimientos para el alcance de una meta. Sin embargo, Benjamín F. (2004: 91) aclara que esto no es suficiente. “Para mejorar la calidad de los procesos en una organización, se necesitan políticas y sistemas establecidos o aprobados por la gerencia.” No obstante, el

compromiso de los individuos involucrados en dichas actividades tiene influencia significativa.

Procesos de Nómina

Benjamín F. (2004: 94) define los procesos de nómina como “todas las actividades necesarias para la materialización del pago de los sueldos, salarios y demás beneficios que le corresponden a los empleados de una empresa.”

El ciclo de nómina adquiere especial importancia en la empresa moderna. En la actualidad, es necesario que las compañías logren un equilibrio entre su factor humano y los recursos materiales. De esta forma, la fuerza de la compañía estará representada por su capital o recursos financieros y su personal.

El proceso de nómina depende del sistema empleado para el cálculo del pago. Puede emplearse un sistema manual, pero debido a que en la mayoría de los casos el número de empleados y de cálculos dificulta el proceso, actualmente la mayoría de las empresas utilizan sistemas computarizados. En el mercado existen numerosos sistemas fáciles de manejar y a precios razonables.

Cálculo de la Nómina

Según Benjamín F. (2004). El cálculo de la nómina tiene tres (3) objetivos:

Procurar el pago correcto y oportuno, calcular los costos incurridos en la fabricación de los productos o prestación de servicios y controlar los recursos presupuestados para el pago de la nómina de los trabajadores.

Para realizar el proceso del cálculo de la nómina se necesita la siguiente información: lista de empleados actualizada; los

sueldos y salarios respectivos o las tarifas jornales, incluyendo aumentos o disminuciones autorizadas; los controles de asistencia, horas trabajadas o trabajos realizados por cada empleado; los préstamos otorgados y sus condiciones de pago; los beneficios o bonificaciones establecidas en las políticas de la empresa; y toda aquella información referente a las retenciones, deducciones o remuneraciones que establece la ley. (p. 96)

Para llevar los controles de las horas trabajadas o trabajos realizados por cada empleado, existen métodos que recogen dicha información, entre los cuales se encuentran: las tarjetas de control de tiempo, listas de asistencia, tarjetas magnéticas con chip, entre otros. Éstos deben contemplar todas las disposiciones legales y contractuales que se apliquen a cada trabajador según sea el caso. Ejemplo de éstas pueden ser: Sobretiempo diurno y nocturno, bonificaciones por asistencia, día domingo o feriado trabajado, pago de transporte, entre otros. El control del tiempo permitirá un adecuado cálculo de los costos y gastos predeterminados de mano de obra directa e indirecta.

A fines del control de los recursos destinados a la indemnización de la antigüedad de los trabajadores, es preciso hacer el respectivo cálculo todos los meses. La Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012), en el artículo 108 establece tres (3) opciones: depositar y liquidar mensualmente en un fideicomiso laboral, en un fondo de Prestaciones de Antigüedad, o acreditar mensualmente en la contabilidad el importe que le corresponde a cada trabajador. La elección del mecanismo dependerá de la voluntad del empleado, expresada previamente por escrito

Elaboración de la Nómina

El diseño del formato en el cual se elabora la Nómina varía de acuerdo con la magnitud y otras características de la empresa. Es conveniente usar un sistema computarizado, de manera que se eviten posibles errores, se reduzca el tiempo invertido en dicho proceso y se mantenga un record de las Nóminas devengadas en cada período. Normalmente se elabora semanal, quincenal o mensualmente.

Para la elaboración de una nómina se pueden usar formatos de programas como Excel o bien algún Software especial para facilitar el proceso. Un Software de Nómina es un programa de cómputo que permite automatizar, registrar y controlar todos los aspectos de la nómina de los empleados de una empresa, permitiendo reducir las cargas excesivas de trabajo y disminuyendo errores. Éstos también consideran la legislación fiscal y laboral vigente del país, incluyendo los cálculos de impuestos retenidos, seguros, beneficios por vacaciones, utilidades y otras prestaciones, caja de ahorros y préstamos al personal, entre otros.

En la actualidad existen Software que generan información a otras áreas de la empresa, como reportes a Recursos Humanos y al área de Contabilidad, estadísticas de personal por departamento, rotación de personal, promedios de sueldo, cálculos globales, entre otros. Independientemente del mecanismo que se use para la elaboración de la nómina, el resultado debe ser preciso, completo y suficientemente detallado.

Pago de la Nómina

Para Benjamín F. (2004: 98) “el pago de la Nómina constituye un intercambio de servicios prestados por dinero en efectivo entre el trabajador y la compañía.” Debe efectuarse en moneda de curso legal. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establecen en su artículo 104 que:

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Se puede entender por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación del servicio. Quedan por lo tanto excluidos del mismo, las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las percepciones que no tienen carácter salarial.

La única forma de efectuar el pago de salarios en la República Bolivariana de Venezuela es a través de la remuneración en Bolívares, bien sea en efectivo, en cheques bancarios o a través de abonos en cuentas abiertas a nombre del trabajador en bancos o entidades de ahorro y préstamo.

Algunas entidades bancarias ofrecen servicios especiales para el pago de nóminas, como la Cuenta Nómina. Éste es servicio integral que permite facilitar y simplificar los procesos administrativos de la empresa, agilizar y reducir el tiempo que el personal invierte en realizar las transacciones correspondientes al pago de los sueldos, salarios y demás bonificaciones, así como ofrecer una serie de productos complementarios que buscan satisfacer las necesidades de empresariales. Entre algunas de las ventajas del uso de este servicio podemos encontrar: descartar los riesgos que implica el manejo de grandes sumas de dinero en efectivo así como la contratación de servicios de seguridad; automatizar totalmente el proceso de pago de nómina asegurando mayor facilidad y rapidez; reducir los gastos a los que se incurre con las otras formas de pago, como por ejemplo: gastos en compra de chequeras; entre otros.

Manual

Ponce A. (2004) opina que el concepto de un manual es variable y fácil de comprender:

Significa un folleto, libro, carpeta, etc., en los que de una manera fácil de manejar (manuable) se concentran en forma sistemática, una serie de elementos administrativos para un fin concreto: orientar y uniformar la conducta que se pretende entre cada grupo humano en la empresa. (p. 242).

De acuerdo a Catacora F.(2001) los Manuales son:

Por excelencia los documentos organizativos y herramientas gerenciales utilizados para comunicar y documentar los procedimientos contables y no contables. Consisten en la organización lógica y ordenada de todos los procedimientos identificados, bajo el esquema de libro actualizable. (p. 74).

De acuerdo a los autores citados los manuales son instrumentos que facilitan la comunicación, y a su vez sirve como medio para el desarrollo de las funciones y/o actividades, de igual manera, en el mismo se encuentran inmersos los objetivos, las instrucciones, los procedimientos, la estructura, los lineamientos, y cualquier información que sea relevante dentro de la organización. Asimismo, es una herramienta de uso interno, y detalla el proceso a seguir en una determinada área.

Bases Legales

Las bases legales son las referencias de carácter legal que sustentan el problema de estudio. A continuación se detallan las bases legales consultadas:

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Decreto Presidencial Nro. 8.938, Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012.

La Ley Orgánica del Trabajo en su **Artículo 53** señala que “Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba...” catalogando como trabajador a toda persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra.

Adicional en su **Artículo 54** indica que “La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley.” Dejando claro este derecho a la remuneración del trabajador es gran importancia al momento de sus cálculos correspondientes.

En cada contrato se debe establecer el salario que devengará el trabajador por la prestación de sus servicios; éste no debe ser menor al que esté estipulado por la ley.

Artículo 55. El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

El salario viene siendo la cantidad de dinero acordada entre un trabajador y su patrono, correspondiente a la retribución devengada tras la ejecución de alguna labor desempeñada por quien recibe el pago. La cual debe incluirse en el proceso de nómina, el suministro a los empleados de la información respecto al salario asignado y las deducciones que se le hayan hecho por lo menos una vez al mes. Este

mecanismo se puede llevar a cabo a través de la emisión de recibos como constancia de cobro por parte de cada trabajador, donde se detalle dicha información.

Artículo 106. El patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y trabajadoras, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, detalladamente, lo correspondiente a comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes.

El patrono deberá cancelar la remuneración por los servicios prestados por el trabajador según lo establecido en el reglamento.

Pago por horas nocturnas laboradas según lo establecido por ley

Artículo 117. La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

En caso de existir horas extraordinarias trabajadas no contempladas dentro de la jornada de trabajo establecida, aplicará el siguiente artículo para su cálculo.

Artículo 118. Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Teniendo en consideración el pago establecido por ley de los días de descansos y los días ferias no trabajados, también se deberá realizar un ajuste al cálculo para aquellos días de descanso y ferias que sea trabajen.

Artículo 119. El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo.

Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de los días de descanso o de los días feriados, se tomará como base el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva semana.

Si se ha estipulado un salario quincenal o mensual, el salario que corresponda a los días de descanso o los días feriados será el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva quincena o mes, según sea el caso.

El trabajador o trabajadora no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la entidad de trabajo faltare un día de su trabajo.

Artículo 120. Cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal.

La forma de pago que aprueba la ley, con respecto a la remuneración a los trabajadores contratados por cualquier empresa, es a través del uso de la moneda en curso, siendo ésta en la República Bolivariana de Venezuela, el Bolívar.

La Ley Orgánica del Trabajo establece también la adecuada oportunidad de pago que debe ser adoptada por toda entidad. Éste aspecto condiciona el Proceso de Nómina, determinando la ocasión en que se debe emitir la nómina, pudiendo ser semanal, quincenal o mensualmente; ésta última en caso de cumplir con los requisitos que exige la ley.

Artículo 123. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Por acuerdo entre el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora, podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.

Los tiempos acordados para el pago vienen establecidos en el **Artículo 126** el cual plantea que “El trabajador y el patrono, acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser, mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda.”

Artículo 127. El pago del salario deberá efectuarse en día laborable, durante la jornada y en el lugar donde los trabajadores y las trabajadoras presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto, circunstancias que deberán conocer previamente los trabajadores interesados y las trabajadoras interesadas. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.

El pago no podrá hacerse en lugares de recreo o comercio, tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos.

En caso que los trabajadores soliciten un préstamo a la empresa donde laboran, éste debe ser descontado de la nómina en cuotas que no sobrepasen lo establecido por la ley, como se explica en el siguiente artículo:

Artículo 154. Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores y las trabajadoras contraigan con el patrono o patrona sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte del equivalente a una semana de trabajo o a un mes de trabajo, según el caso.

En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono o patrona podrá compensar el saldo pendiente del trabajador o trabajadora con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento.

Así como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hace referencia al acuerdo de las jornadas laborales que debe cumplir el trabajador, la presente ley amplía este asunto en los artículos que se presentan a continuación:

Artículo 172. Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial, el salario que corresponda al trabajador o trabajadora se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorable al trabajador o trabajadora.

Artículo 173. La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales. Mientras que la nocturna está comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. ya la misma no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.

Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Ley del Seguro Social Obligatorio (2012), en su Decreto N° 8.922, publicado el 30 de Abril de 2012:

La presente ley se crea con el fin de regir las situaciones y relaciones jurídicas concernientes a la protección de la Seguridad Social de los venezolanos y venezolanas, en los casos que se presenten contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso.

El organismo encargado de administrar todos los ramos del Seguro Social Obligatorio y solucionar las situaciones de carácter general, se denomina Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, según dicta el artículo que se cita a continuación:

Artículo 52. El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales ejercerá las atribuciones... cumplirá y hará cumplir todo lo relacionado con el régimen de cotizaciones y prestaciones.

En la nómina, se debe descontar al trabajador un porcentaje de su salario o del límite que determine el reglamento de esta ley, como cuota de Seguro Social. Esta retención de dinero será destinada al organismo administrativo anteriormente nombrado, en conjunto con la porción que le corresponde financiar a la entidad empleadora. En los artículos que se citan a continuación, se amplía esta información:

Artículo 59. El cálculo de las cotizaciones se hará sobre el salario que devengue el asegurado o sobre el límite que fijará el Reglamento para cotizar y recibir prestaciones en dinero...

Artículo 60. La cotización para el Seguro Social Obligatorio será determinada por el Ejecutivo Nacional mediante un porcentaje sobre el salario efectivo, sobre el salario límite o sobre el salario de clase...

Artículo 66. La cotización para financiar el Seguro Social Obligatorio será, al iniciarse la aplicación de esta Ley, de un once por ciento (11%) del salario... para las empresas clasificadas en el riesgo mínimo; de un doce (12%) para las clasificadas en el riesgo medio, y de un trece por ciento (13%) para las clasificadas en riesgo máximo.

Artículo 67. La parte de cotización que corresponderá al asegurado será, al iniciarse la aplicación de esta Ley, de un cuatro por ciento (4%) del salario...

Definición de Términos Básicos

Cumplimiento: Acatamiento de una norma, ley o regulación aplicable a los procesos administrativos y operacionales de una entidad.

Debilidad: Deficiencias o dificultades que se pueden presentar en una actividad o proceso, así como en el resultado que éste arroje.

Deficiencia: Un defecto del Control Interno percibido, potencial o real, o una oportunidad de fortalecer el Sistema de Control Interno para proporcionar una mayor probabilidad de que los objetivos de la entidad son alcanzados.

Desempeño: Es la ejecución de un cargo, oficio o trabajo dentro de cualquier organización de manera eficiente.

Efectividad: Es la relación que existe entre los resultados propuestos y los resultados que se logran. Da cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos planificados.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el objetivo que se plantea, tras la realización de una acción.

Eficiencia: Se refiere al logro de los fines propuestos con la menor inversión de recursos humanos, económicos y de infraestructura. Es decir, el logro de los objetivos al menor costo u otras consecuencias no deseadas.

Nómina: Es un documento que contiene la lista de los trabajadores de la empresa en conjunto con las remuneraciones que devenga, así como las deducciones que le corresponden, arrojando el salario neto a pagar a cada trabajador para un período determinado.

Obligaciones Legales: Se refiere a Prestaciones Sociales, Vacaciones, Utilidades, Seguro Social Obligatorio, Ley de Política Habitacional, Impuesto Sobre la Renta, entre otras.

Obligaciones Contractuales: Otras Prestaciones Sociales tales como bono por nacimiento, por asistencia, por productividad, caja de ahorro, cuota sindical, entre otras.

Obligaciones Voluntarias: Descuentos por préstamos, aportes a colegio de profesionales y otros de similar naturaleza.

Planificación: Es una actividad organizacional que requiere establecer un curso preestablecido de acciones y estrategias, empezando por la determinación de metas y objetivos.

Políticas: Mandato de la administración respecto a qué debe hacerse para efectuar el control. Una política sirve como base para proceder a su implementación.

Procedimientos: Acciones que implementa una política.

Proceso: Serie de acciones que producen un resultado.

Proceso de Administración: La serie de acciones realizadas por la administración para operar una entidad. Un Sistema de Control Interno es una parte de y está integrada con el proceso de administración.

Retenciones: Son descuentos o deducciones que se les aplica a los salarios de los trabajadores con la finalidad de cumplir con las obligaciones legales, contractuales y voluntarias.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Una vez que se ha formulado el problema, planteado los objetivos y las bases teóricas de esta investigación, la siguiente fase la constituye el marco metodológico, en tal sentido Balestrini, (2003) señala: “El marco metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecnológicos y operacionales implícitos en todo el proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos”. De igual manera el marco metodológico está constituido por el conjunto de métodos, técnicas y herramientas que se emplearon en el proceso de recolección de los datos, su análisis, interpretación y la presentación final del objetivo de esta investigación.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación, orienta la finalidad general del estudio y la manera como se recolectaron los datos necesarios. Un investigador debe ubicar sus estudios, en la tipología que mejor se adapte a la investigación de manera que se cumpla con el propósito planteado. Por lo tanto para seleccionar el tipo de investigación se deben considerar aspectos como los objetivos, las estrategias y el problema de estudio.

Cabe señalar, que la investigación de campo, está definida por el Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales (2005: 05), como: “el análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia”, si bien es cierto esta investigación se basó en un proceso sistemático que permitió la recolección los datos en forma directa del área de estudio,

la cual está representada por el departamento de recursos humanos, contabilidad y finanzas.

Al mismo tiempo esta investigación se realizó bajo lineamientos de un proyecto factible, ya que presenta una alternativa de solución viable para la problemática analizada; la cual consiste en proponer un Sistema de Control Interno al Proceso de Elaboración y Pago de Nómina de la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A. Por lo antes expuesto, cabe citar a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2005), en su Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales, define esta modalidad investigativa como:

... la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades (p. 16).

Por su parte, Palella, S. y Martins, F. (2004), señalan que para desarrollar esta modalidad, lo primero que se debe hacer es un diagnóstico; el segundo paso consiste en plantear, y fundamentar teóricamente la propuesta, y establecer tanto el procedimiento metodológico como las actividades y recursos necesarios para su ejecución. Por último, se realiza el análisis sobre la factibilidad del proyecto y, en caso de que el trabajo incluya el desarrollo del mismo, evaluar su aplicación, tanto del proceso como de los resultados.

Diseño de la Investigación

Para Gómez M. (2006) un diseño no experimental se podría definir como “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que

hacemos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. La presente investigación se enmarca en un diseño no experimental, para tal efecto solo se observó la situación ya existente sin alterar sus condiciones. Puesto que los instrumentos de recolección de la información fueron aplicados en un solo momento en el tiempo.

Esta investigación se enmarcó dentro del diseño transeccional, el cual Gómez M. (2006) lo define como “Aquel que ubica la relación entre un conjunto de variables en un momento específico, recolectando datos, en un tiempo único. Y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Los diseños transeccionales son aquellos que se proponen la descripción de las variables, tal como se manifiestan, y el análisis de éstas, tomando en cuenta su interrelación e incidencia.

En lo que respecta a los procedimientos metodológicos, se determinan cinco fases las cuales se detallan a continuación:

Fase I. Diagnóstico del Problema: En esta fase fue desarrollado el diagnóstico de la situación actual de empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., en cuanto a los procesos de nómina que lleva a cabo y la necesidad de elaborar un Sistema de Control Interno que permita la optimización de dichas operaciones. Luego se analizó esta situación para ser presentado el caso de estudio, así como la definición de los objetivos y su justificación.

Fase II. Revisión Bibliográfica: En esta fase, se hace un análisis de contenido de toda la información recolectada tanto en libros, como monografías, trabajos de grado y revistas especializadas, lo cual permite desarrollar los antecedentes y definir las áreas temáticas. De esta manera, se pudo identificar los diferentes elementos que

conforman los Sistemas de Control Interno, mediante la consulta de fuentes primarias y secundarias de información.

Fase III. Desarrollo Metodológico: La presente fase corresponde a la metodología, donde se acude a la revisión bibliográfica con el objeto de establecer el tipo de investigación, el diseño y la población. Luego se definen las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la descripción de los procedimientos metodológicos.

Fase IV. Análisis y Presentación de Resultados: En esta etapa se lleva a cabo el análisis y presentación de los resultados obtenidos, para ello se trabajó de acuerdo al análisis cuantitativo.

Fase V. Presentación de la Propuesta: En esta última fase, se desarrolló la propuesta del Sistema de Control Interno al Proceso de Elaboración y Pago de Nómina de la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., Además, se presentaron las recomendaciones que se desprenden de la investigación.

Nivel de Investigación

Con referencia al nivel de investigación que se realizó, fue una investigación descriptiva. Así mismo, Méndez, C. (2003: 137) señala que “Los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas en la recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios”. Lo expresado anteriormente da cuenta de la relación existente entre lo explicado por el autor y lo ejecutado en la investigación. Puesto que los instrumentos de recolección de la información utilizados fueron aplicados en un sólo momento en el tiempo. Siendo aquellos donde se proponen la descripción de las variables, tal como se manifiestan, y el análisis de éstas, tomando en cuenta su interrelación e incidencia.

Población y Muestra

Si bien es importante tener identificado el objeto de estudio, del cual se pueden escoger los sujetos afectados para dar respuesta a la investigación, Palella, S. y Martins, F. (2004: 101), afirman que “todo estudio implica, en la fase de diseño, la determinación del tamaño poblacional y muestra necesaria para su ejecución”. La ausencia de este proceso puede conducir a que se realice el estudio sin el número adecuado de sujetos, con lo cual no se puede estimar adecuadamente los parámetros ni identificar las diferencias significativas, cuando en la realidad sí existe.

De acuerdo a esto Bavaresco (2003: 90), señala que: “la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. La población de una investigación sería el conjunto de unidades de las cuales se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. Para el desarrollo de esta investigación, la población estuvo representada por el personal de recursos humanos y contabilidad de la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., quienes se encuentran ubicados en Valencia, sede donde se realizan las operaciones administrativas y contables de la organización, permitiendo tener acceso directo al personal involucrado al objeto de estudio. La población está conformando por un total de cinco (05) personas, distribuidos de la siguiente manera por tres sujetos en el departamento de recursos humanos encargados de la recolección y elaboración de la nómina, uno en el departamento de contabilidad quien realiza una revisión previa del documento, y por último uno en el área de finanzas quien realiza el pago. A quienes se les podría aplicar los instrumentos de recolección de información.

Adicional Bavaresco (2003: 92), expresa que “cuando seleccionamos algunos de los elementos con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual están

tomados, nos referimos a la muestra”. La muestra se basa en el principio de que las partes representan al todo y por tal refleja las características que definen la población.

En la investigación no fue necesario el empleo de ningún tipo de muestreo para el personal administrativo y contable de la organización, por cuanto la población objeto de estudio es representativa y manejable; razón por la cual se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a toda la población objeto de estudio.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Después de que se realizó el plan de la investigación, se procedió a conocer la realidad de la empresa objeto estudio. Para ello se utilizaron las técnicas de recolección de datos, que según Palella, S. y Martins, F. (2004: 103), “son las distintas formas o maneras de obtener la información”. Son ejemplos de técnicas, la observación directa, la encuesta, la entrevista y el análisis documental, de contenido, entre otros. En cuanto a los instrumentos, Arias, F. (2004: 53) afirma que: “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” ejemplo de ellos son: formatos de cuestionarios y formulario de aspectos que se desean observar. Entre las técnicas e instrumentos para la recolección de datos se encuentran las siguientes:

Observación Directa: Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2003:316), expresan que: “la observación directa consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta”. A través de esta técnica se puede observar y recoger datos mediante su propia observación, a fin de diagnosticar la situación actual de la empresa Agropecuaria Caraballo C.A, en cuanto al proceso aplicado en la elaboración y pago de nómina.

Encuesta: Según Tamayo y Tamayo (2006: 124), la encuesta “es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos”. Se debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación y, sobre todo, considerando el nivel de educación de las personas que se va a someter al cuestionario. Es importante señalar, que esta técnica estuvo dirigida hacia el personal del área de Recursos Humanos, contabilidad y finanzas de la empresa.

Cuestionario: En cuanto a esto, Tamayo y Tamayo (2006: 124) señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. Este instrumento sirvió de apoyo para el empleo de la técnica de la encuesta, el mismo está conformado por ítems de tipo dicotómicos, lo cual permitió medir las variables a manejar en la presente investigación

Análisis de Instrumento

Partiendo de los supuestos anteriores, la naturaleza de los datos obtenidos se basaron en una investigación de tipo Cuantitativo, lo que permitió la recolección de datos sobre variables planteadas y su posterior análisis. Brindando apoyo para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Luego de haber aplicado el instrumento y recolectado toda la información requerida, se procedió a la organización y validez de dichos datos. En lo que concierne a la validez del instrumento, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2003.), afirman que:

Un instrumento es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas (p. 107).

El grado en que un instrumento refleje un dominio específico de contenido, orientado a la consecución de los objetivos planteados, influye en la validez que expertos consideren que pueda tener. Con el fin de validar el instrumento aplicado en la presente investigación, se consultó la opinión de profesionales en el área de Auditoria y Sistemas y Procedimientos, quienes validaron el instrumento.

Por otra parte, la confiabilidad hace referencia al grado de consistencia que debe existir entre los resultados observados tras aplicar un instrumento de recopilación de datos a un grupo de sujetos bajo las mismas condiciones. La confiabilidad de un instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente, a través del llamado coeficiente de confiabilidad, el cual oscila entre cero (0) y más uno (1), es decir, pertenece al intervalo cerrado (0,1). Esto sugiere que cuando un instrumento presenta un coeficiente igual a cero (0), quiere decir que carece de confiabilidad, mientras que cuando alcanza el valor más uno (1), significa que logró el máximo nivel de cumplimiento de ésta importante característica.

En este sentido, la confiabilidad del instrumento aplicado se determinó por la ecuación de Kuder Richardson (K20). Este método fue desarrollado para medir la confiabilidad y consistencia de una prueba, definiendo la estabilidad de los resultados o las calificaciones obtenidas en el instrumento. Así mismo, se considera que es aplicable a las pruebas de tipo dicotómico. La fórmula de la ecuación de K20 es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum p \cdot q}{St^2} \right]$$

ítems
aciertos

Donde:

α = Coeficiente de Confiabilidad

K = Número de Ítems

St^2 = Varianza del Instrumento

p = Proporción de éxito para cada pregunta

q = Proporción de incidente para cada pregunta

Análisis de Datos

Las técnicas que se utilizaron en la interpretación de los resultados se basaron en la finalidad de presentar la información obtenida, de manera resumida y sencilla. Para esto, se utilizó la estadística descriptiva. Al respecto, Sabino (2003), señala que:

El análisis de los datos no es tarea que se improvisa, como si recién se comenzara a pensar en él luego de procesar todos los datos. Por el contrario, el análisis surge más del marco teórico trazado que de todos los datos concretos obtenidos y todo investigador que domine su tema y trabaje con rigurosidad deberá tener una idea precisa de cuáles serán los lineamientos principales del análisis que habrá de efectuar antes de comenzar a recolectar datos (p. 74).

Para desarrollar la tarea analítica de cada uno de los datos obtenidos, se tuvo una amplia preparación durante el desarrollo de las Bases Teóricas y Legales de la investigación, de manera que se pudo efectuar un análisis minucioso y correctamente direccionado.

En esta investigación se introdujeron algunos métodos derivados de la estadística descriptiva, a objeto de resumir y comparar las observaciones que se han evidenciado con relación a las variables estudiadas; y al mismo tiempo describir la asociación que

pueda existir entre algunas de ellas desde las perspectivas de la interrogante planteada en este estudio.

Al respecto, Palella, S. y Martins, F. (2004: 161), señalan que “el análisis estadístico permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar”. El análisis estadístico de los datos permitió determinar el alcance de los objetivos planteados.

Cuadro N°1 Técnico Metodológico

Objetivo General	Objetivos Específicos	Dimensión	Definición de la Dimensión	Indicadores	Técnicas o instrumento	Fuentes
Propuesta de sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A	Diagnosticar la situación actual en cuanto al proceso de elaboración de nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A	Proceso de Elaboración de Nómina	Conjunto de actividades efectuadas con la finalidad de materializar el pago de los salarios a los trabajadores.	Actividades de supervisión. Reportes de información. Validación de registros.	Encuesta	Recursos Humanos Finanzas Contabilidad
	Determinar la aplicación de los controles internos al proceso de elaboración de la Nómina	Controles internos del proceso de nómina	Métodos y medidas coordinadas para promover la eficiencia operacional de la empresa.	Funciones segregadas. Ejecución operacional	Encuesta	Recursos Humanos Finanzas Contabilidad
	Diseñar un sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina Empresa Agropecuaria Caraballo C.A.	Sistema de control interno	Plan de organización y procedimientos adoptados por la administración para alcanzar la eficiencia en los objetivos.	Elementos de control interno aplicados al proceso de nómina.	Encuesta	Literatura Especializada.

Fuente: Diamond Eduardo 2014

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Esta etapa, de carácter técnico, pero al mismo tiempo, de mucha reflexión, involucra la introducción de cierto tipo de operaciones ordenadas, estrechamente relacionadas entre ellas, que facilitaron realizar interpretaciones significativas de los datos que se recogieron, en función de las Bases Teóricas que orientaron el sentido del estudio y del problema investigado. Además, para que los datos recolectados tengan algún significado dentro de la presente investigación, fue necesario introducir un conjunto de operaciones en la fase de procesamiento y análisis de los resultados, con el propósito de organizarlos y dar respuestas a los objetivos planteados.

Cabe destacar, que el instrumento utilizado fue un cuestionario de preguntas cerradas de tipo dicotómicas, las cuales ayudaron a evaluar el proceso interno de la nomina de la institución

De acuerdo a esto, Palella, S. y Martins, F. (2004: 65), señalan que: “se debe considerar que los datos tienen su significado únicamente en función de las interpretaciones que les da el investigador, ya que de nada servirá abundante información si no se somete a un adecuado tratamiento analítico”. Por lo tanto, se procedió a representar de manera general, en forma gráfica y computarizada, el análisis porcentual de los resultados obtenidos; para ello se emplearon diagramas circulares y la técnica que se utilizó, se basó en el cálculo porcentual de ítem por ítem, permitiendo así corroborar la problemática planteada. A continuación se presentan los resultados encontrados

Resultados de la Encuesta Aplicada:

Ítems N° 1. ¿Considera usted que la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A cuenta con un eficiente Sistema de Control Interno en el Proceso de Elaboración y Pago de Nómina?

Cuadro N° 2

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%
Total	5	100%



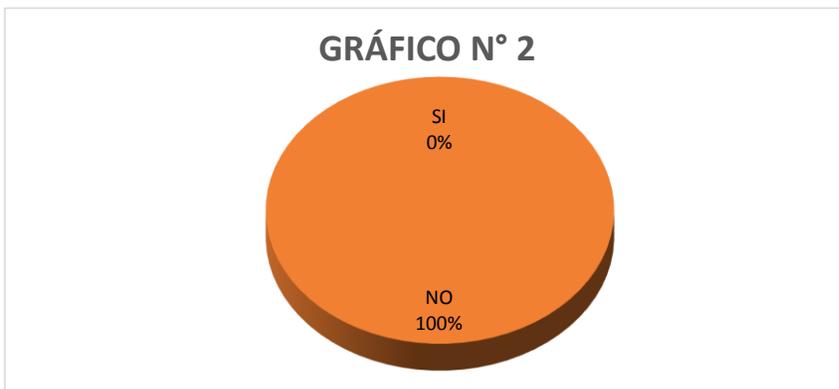
Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: Los resultados reflejan que un 20 por ciento del personal encuestado opinó que la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A. cuenta con un eficiente Sistema de Control Interno en el Proceso de Elaboración y Pago de Nómina; mientras que el 80 por ciento indicó lo contrario. Con este resultado se constata la debilidad que tiene la empresa en cuanto a la aplicación de adecuados mecanismos de control en el Proceso de Nómina, es decir, a las actividades necesarias para efectuar un adecuado cálculo, elaboración y pago de la misma.

Ítems N° 2. ¿Cuenta la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A con manuales de procedimientos de nómina?

Cuadro N° 3

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	100%
Total	5	100%



Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: La totalidad del personal encuestado contestó de manera negativa. Catácora, F. (2001: 74), señala que los manuales son "...documentos organizativos y herramientas gerenciales utilizados para comunicar y documentar los procedimientos contables y no contables. Consisten en la organización lógica y ordenada de todos los procedimientos identificados, bajo el esquema de una especie de libro actualizable". Un manual proporciona ventajas de orientación y facilidad de aprendizaje en cuanto al desarrollo de las actividades y funciones que debe desempeñar cada individuo, procurando mayor eficiencia.

Ítems N° 3. ¿Existen quejas por parte del área contable por diferencias en la presentación de la información de la nómina?

Cuadro N° 4

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
Total	5	100%



Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: El 80 por ciento respondió de manera afirmativa, lo que demuestra que sí existen quejas por parte del área contable en cuanto a deficiencias en la presentación de la información de nómina. Un Sistema de Control Interno para el Proceso de Nómina reduce los errores y fallas que se puedan producir, evitando de tal manera reclamos de los empleados que se vean afectados, como el personal de Finanzas, quienes requieren de la información de la nómina definitiva para llevar a cabo parte de sus funciones. Es por esto que algunos de los riesgos derivados de la falta de un eficiente Control Interno en una empresa, es la inapropiada presentación de la información financiera.

Ítems N° 4. ¿Están claramente definidas y segregadas las funciones del personal involucrado en el proceso de nómina?

Cuadro N° 5

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	2	40%
NO	3	60%
Total	5	100%



Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: El 60 por ciento respondió negativamente. Una inadecuada segregación de funciones puede acarrear el riesgo de errores o fallas en dicho proceso. La respuesta obtenida sugiere que en la empresa no se encuentran adecuadamente designadas las responsabilidades de los trabajadores frente al desarrollo de actividades que, dada su naturaleza, conviene ser ejecutadas por distintas personas. Además, sugiere la falta de conocimiento por parte del personal sobre las funciones que le corresponde desempeñar a cada individuo.

Ítems N° 5. ¿Cree usted que el actual sistema de nómina que maneja la empresa garantiza la confiabilidad de la misma?

Cuadro N° 6

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%
Total	5	100%



Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: Los resultados reflejan que el 80 por ciento respondió de manera negativa. Esto concuerda con la problemática que fue planteada en el presente trabajo de investigación, comprobándose la existencia de debilidades en el uso del Sistema de Nómina, generándose así la necesidad de establecer mecanismos que contrarresten esta situación procurando mayor control. Éste es uno de los aspectos que impulsó a proponer un Sistema de Control Interno que proporcione más efectividad en las actividades inherentes al Proceso de Nómina.

Ítems N° 6. ¿Cuenta la empresa con un efectivo sistema de información que proporcione información oportuna para el desarrollo del proceso de nómina?

Cuadro N° 7

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%
Total	5	100%



Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: Sólo el 20 por ciento de los empleados encuestados respondieron de manera afirmativa. Esto sugiere que en la actualidad se presentan ciertas dificultades que no facilitan el oportuno intercambio de información. En el Proceso de Nómina, actividades como la recolección de datos, de acontecimientos relativos a la actividad laboral, solicitudes a la gerencia, entre otros, posicionan a la Información como la base necesaria para el logro de los objetivos.

Ítems N° 7. ¿Considera que el mecanismo de control de tiempo y asistencia implementado por la empresa es confiable?

Cuadro N° 8

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	100%
Total	5	100%



Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: El 100 por ciento de la población encuestada contestó de manera negativa, lo que asegura entonces la deficiencia de los mecanismos de control de tiempo y asistencia que se aplican en la empresa. La información que se recauda a través de estos mecanismos, conforma una de las bases principales para el cálculo de la nómina. Siendo esta la fuente de información para retribuir a cada trabajador, puesto que facilita la asignación de salarios, beneficios, incentivos y demás partidas que se devengan y la vez, las deducciones por motivos de tiempo no trabajado, inasistencias injustificadas, entre otras.

Ítems N° 8. ¿Cuenta la empresa con formatos de control de cálculo de beneficios y deducciones que les corresponden a los trabajadores?

Cuadro N° 9

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	100%
Total	5	100%



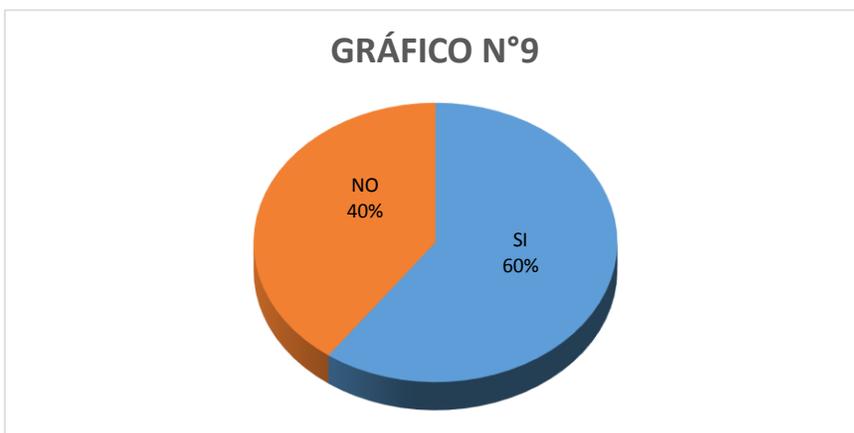
Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: La totalidad de los empleados señaló que la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A. no cuenta con formatos de control del cálculo de beneficios y deducciones que representan un fuerte apoyo en el desarrollo del Proceso de Nómina. A través del uso de formatos que contengan la información referente a las bases y factores sobre los que se calculan partidas como: horas extra, días feriados trabajados, bonos nocturnos, retenciones de salario impulsados por la ley, entre otras; no sólo facilita el adecuado cálculo de la nómina, sino que a la vez permite realizar verificaciones inmediatas de cada operación.

Ítems N° 9. ¿Considera usted que las retenciones y descuentos del salario exigido por la ley, son calculados de forma correcta?

Cuadro N° 10

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	3	60%
NO	2	40%
Total	5	100%



Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: El 60 por ciento del personal encuestado señaló que sí son calculadas adecuadamente las retenciones y descuentos de salario exigidos por la ley, sugiriendo lo contrario el resto del personal. Esta situación crea polémica. Sin embargo, el cumplimiento de los lineamientos legales que regulan los cálculos de la nómina tiene gran importancia relativa, lo cual establece que no debería existir discrepancia o falla alguna, en relación a los importes que se crean con la nómina.

Ítems N° 10. ¿Cree usted que se utiliza el mecanismo de pago de Nómina más conveniente para el personal y para la empresa?

Cuadro N° 11

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
Total	5	100%



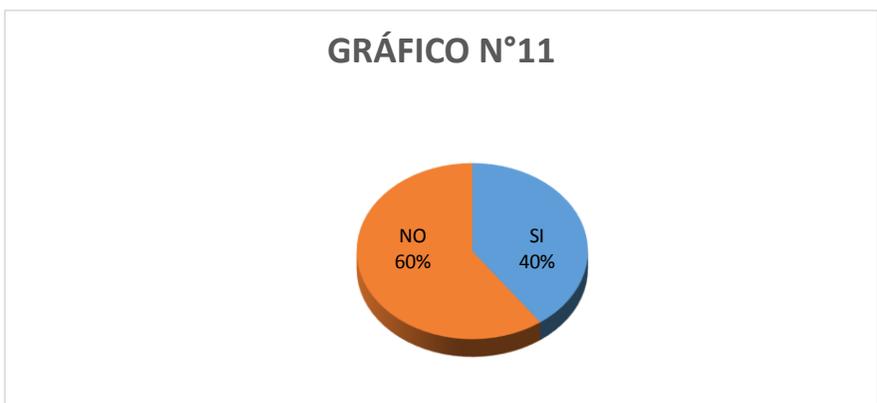
Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: De acuerdo a este resultado, la empresa utiliza el mecanismo de pago de nómina más adecuado, encontrándose beneficiado tanto el personal como la entidad. Ante los avances tecnológicos y la inseguridad que crece día a día en Venezuela, se han adoptado nuevas medidas para realizar estas transacciones. Siendo estas en su mayoría transferencias electrónicas a las cuentas de cada uno de los empleados. Lo que permite realizar pagos de manera inmediata y de forma segura.

Ítems N° 11. ¿Ha notado usted la incidencia de recurrentes reintegros de nómina generados por reclamos de pagos?

Cuadro N° 12

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	2	40%
NO	3	60%
Total	5	100%



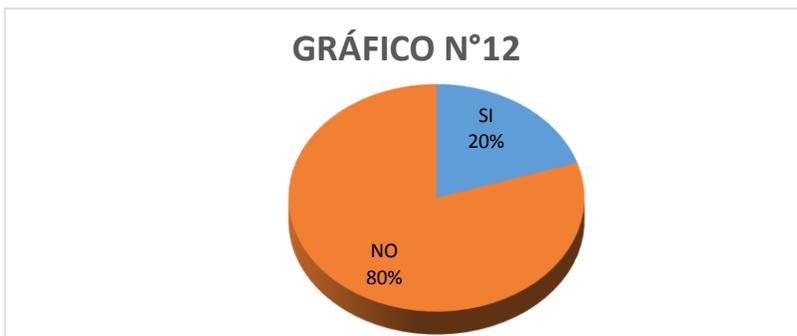
Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: El 60 por ciento de los encuestados dio una respuesta negativa. No obstante, el 40 por ciento contestó de manera positiva, afirmando haber notado la incidencia de reintegros de dinero a trabajadores que hayan introducido algún reclamo en cuanto a la remuneración que le ha sido asignada. Esto revela la poca credibilidad que tiene la información utilizada en el Proceso de Elaboración de Nómina de la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A. La falta de mecanismos de control conllevan a una mayor probabilidad de errores o debilidades en el desarrollo de las actividades que conforman dicho proceso, ocasionando un resultado final inadecuado, es decir, una nómina definitiva presentada con fallas.

Ítems N° 12. ¿Existen mecanismos de control de nómina, que permitan hacer revisiones periódicas?

Cuadro N° 13

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%
Total	5	100%



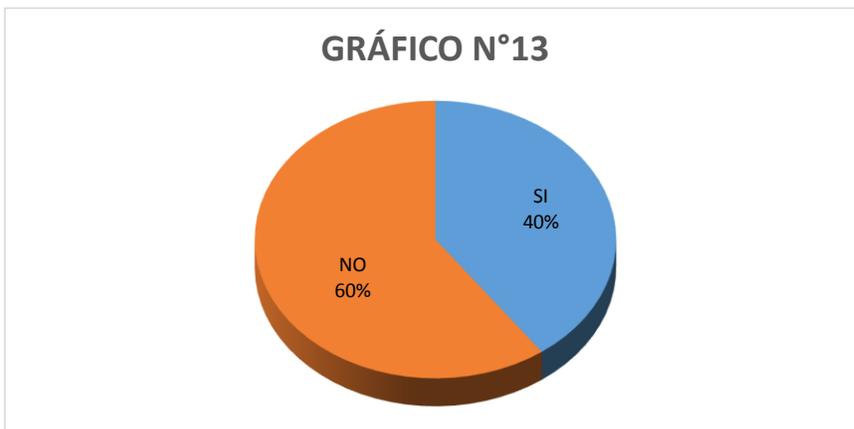
Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: El 80 por ciento del personal encuestado contestó de forma negativa, expresando así la necesidad de implantar en la empresa actividades de control que permitan supervisar las operaciones y aporten una seguridad razonable del cumplimiento de los objetivos de manera efectiva. Los mecanismos de control que se apliquen a la empresa deben procurar estar adaptados a las necesidades contables y administrativas que presenta actualmente la entidad. Con procedimientos como éste, se puede verificar si se están cumpliendo las leyes vigentes, las políticas de la empresa en cuanto a las remuneraciones a los trabajadores, entre otros.

Ítems N° 13. ¿Se han aplicado medidas correctivas ante deficiencias presentadas en el proceso de nómina?

Cuadro N° 14

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	2	40%
NO	3	60%
Total	5	100%



Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: El 40 por ciento señaló que sí se han aplicado medidas correctivas ante deficiencias que se han detectado en el Proceso de Nómina. Sin embargo, la mayoría compuesta en este caso por el 60 por ciento del personal encuestado, indicó lo contrario. A través de estos resultados se puede constatar la existencia de una problemática en dicho proceso, la cual viene acarreado a través del tiempo sin desarrollar un plan de solución efectivo que satisfaga tanto a los usuarios de la nómina, como a los empleados y los directivos.

Ítems N° 14. ¿Está usted dispuesto a colaborar en la implementación de un sistema de control interno para el proceso de elaboración de la nómina?

Cuadro N° 15

Alternativa	N° de Respuestas	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
Total	5	100%



Fuente: Diamond Eduardo 2014

Análisis: Los resultados reflejan que el 100 por ciento de los encuestados está dispuesto a colaborar en la implantación de un Sistema de Control Interno para el Proceso de Elaboración y Pago de Nómina. Esto sugiere que el personal encuestado, siendo a su vez el que se encuentra más involucrado en este proceso, le está apostando al desarrollo de la propuesta del presente trabajo de investigación, como mecanismo que pueda minimizar las fallas a nivel operativo, implicando beneficios tanto para ellos, como para el resto de la empresa.

Para dar cumplimiento al objetivo número uno (01) del presente trabajo de investigación: Diagnosticar la situación actual en cuanto al proceso de elaboración de

nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A, y al objetivo número dos (02): Determinar la aplicación de los controles internos al proceso de elaboración de la nómina de la empresa objeto de estudio, se pudo identificar la situación actual de la empresa, específicamente en el Proceso de Elaboración de Nómina llevado a cabo en el área de Recursos Humanos, lo siguiente:

- Inexistencia de Manuales de Procedimientos de Nómina.
- Incidencia de quejas por parte del área contable de la empresa, señalando deficiencias en la presentación de la información de nómina.
- Inadecuada segregación de funciones del personal involucrado en el Proceso de Nómina.
- Debilidades en el manejo del Sistema de Nómina con el que cuenta la empresa.
- Ineficiencia del Sistema de Información que se usa en la empresa, lo cual afecta la comunicación y dificulta la obtención de información oportuna requerida en el Proceso de Nómina.
- Uso de mecanismos de control de tiempo y asistencia inefectivos, siendo éstos manuales.
- Falta de control en el cálculo de beneficios y deducciones de la Nómina.
- No se hacen revisiones periódicas de la Nómina, propiciando fallas o errores por la falta de control.

- Uso de un mecanismo de pago de Nómina conveniente para el personal y para la empresa, evitando la manipulación de grandes cantidades de dinero en efectivo.

Como parte de los objetivos planteados se pudo determinar la aplicación de los controles necesarios para así brindar una mayor confianza al proceso de elaboración y pago de la nómina, entre ellos:

- Aplicación de procedimientos por departamento, brindando una mayor exactitud en las actividades a desempeñar por el personal.
- Automatización de la asistencia, lo que garantiza un eficiente control de las entradas y salidas del personal. Pudiendo obtener esta información de manera inmediata y sin alteraciones.
- Segregación de funciones, permitiendo obtener un mayor control sobre el proceso.
- Revisión periódica de la nómina.
- Actualización del sistema utilizado para emitir la nómina, evitando asignaciones erradas al personal.
- formación del personal que maneja el sistema Saint, logrando sacar el mayor provecho al sistema, con el fin de optimizar los tiempos de preparación de un reporte.
- Supervisión y monitoreo de los procesos, garantizando el buen funcionamiento de los controles.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

La propuesta que se presenta a continuación se realizó partiendo de los resultados obtenidos a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Estos constituyen la fuente primaria de información que permite conocer el panorama y facilitar un diagnóstico sobre las fallas, errores y deficiencias del Proceso de Nómina, que afecten el cumplimiento de los objetivos de Control Interno de la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., para así ofrecer a la misma el diseño de un Sistema de Control Interno.

Esta propuesta se realizó partiendo de la tendencia que presenta el área de Recursos Humanos, en cuanto a la importancia de manejar un adecuado Sistema de Control Interno para el Proceso de Elaboración de Nómina, basado en la aplicación de estrategias administrativas.

El modelo propuesto es de fácil comprensión, de tal manera que su aplicación es factible. Al hacer referencia a su implantación, esta reportará beneficios en función de la disposición que se tenga para su ejecución por parte del personal involucrado en el proceso y por parte de la Gerencia de la empresa.

En efecto, para dar cumplimiento al objetivo número tres (3) del presente trabajo de investigación, el cual enuncia lo siguiente: Propuesta de sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina Empresa Agropecuaria Caraballo C.A.; se presente la siguiente propuesta cuyo objetivo se plantea a continuación.

Objetivo de la Propuesta

Esta propuesta tiene como finalidad optimizar el Proceso de Nómina con el que cuenta la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., de manera que se procure un nivel más elevado de seguridad razonable respecto al adecuado desarrollo de las actividades que lo conforman. Por consiguiente, el objetivo consiste en que se genere una nómina con cálculos correctos, asignándole los beneficios justos que le corresponden a cada trabajador; que se emita de forma oportuna y adecuada, presentándose con su respectivo detalle; y a su vez, que se le dé cumplimiento a todos los lineamientos legales que le competen, dentro de los cuales se encuentran: retenciones de porcentajes de salario por concepto de Seguro Social Obligatorio, Paro Forzoso, Ley de Política Habitacional, entre otros. En consecuencia, se minimizarían las quejas por parte del resto del personal que necesita de la nómina para ejercer alguna de sus funciones y por parte de los empleados como tal, evitándose así posibles conflictos laborales o legales a causa de errores o fallas que pueda arrojar la información que contiene la nómina.

Justificación de la Propuesta

El ambiente que rodea la actividad empresarial es dinámico y cambiante. Las personas que tienen la responsabilidad de dirigir una organización deben tratar de optimizar el manejo de sus procesos de nómina, usando como una herramienta fundamental mecanismos de control, planificación y métodos coordinados que procuren la eficiencia operativa y a su vez la adhesión a las leyes establecidas por los organismos del Estado. Facilitando la verificación, confiabilidad y corrección de los datos contables.

Con la puesta en práctica del Sistema de Control Interno propuesto en el presente trabajo de investigación, la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A. se vería

beneficiada en importantes aspectos, tales como: el adecuado manejo de los recursos monetarios destinados a la administración del personal, la prevención de conflictos laborales con los trabajadores, el cumplimiento de las leyes, decretos y reglamentos del gobierno aplicables, la prevención de posibles pérdidas o gastos ocasionados por la falta de control y supervisión, el aumento de nivel de excelencia empresarial, entre otros.

Factibilidad de la Propuesta

Es imprescindible evaluar las posibilidades del estudio, con el fin de proporcionar los medios necesarios en cuanto al alcance de los objetivos propuestos. Por esto se debe tomar en consideración: la factibilidad operativa, técnica y económica.

Factibilidad Operativa: La factibilidad operativa está determinada por la serie de operaciones o actividades específicas ejecutables en la institución, por lo tanto en el desarrollo de la presente investigación, la propuesta es operativamente factible, ya que esta genera cambios en los métodos y procedimientos ejecutables para el control de la nómina y no se requiere la modificación de la estructura organizativa de la empresa.

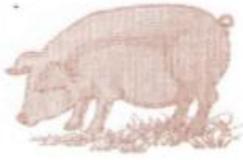
Factibilidad Técnica: La factibilidad técnica está relacionada con el conjunto de procedimientos, recursos y medios con que cuenta la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A. para obtener el resultado deseado con la aplicación de la propuesta, en este caso la misma cuenta con el personal calificado, para recibir orientación sobre los métodos y procedimientos para optimizar el control del Proceso de Nómina. Por otra parte deberá adquirir equipos para implementar los procesos automatizados, que permitan mantener al día los diferentes controles que requiere el manejo de la nómina, evitando las fallas e ineficiencias de los métodos manuales que aun aplica, específicamente en el control de asistencia y tiempo trabajado. Considerándose

factible, ya que la empresa se encuentra en la búsqueda de un sistema de capta huella para sus control de asistencia del personal, pudiendo aprovechar al máximo este control de asistencia.

Factibilidad Económica: La factibilidad económica es el análisis de la proyección de los costos del diseño de la propuesta, así como los beneficios que se pudieran obtener, conociendo de esta forma las inversiones a realizar. Para que la propuesta sea llevada a cabo, es necesario que la gerencia apruebe una inversión aproximada de 40 horas hombres a razón de 500bs la hora, que estaría compuesta por la capacitación del personal, brindándole asesoría para la aplicación de los controles recomendados y soporte técnico al sistema de nomina que utiliza la empresa. Obteniendo como beneficio la reducción de posibles errores en la emisión de la nómina, evitando así el riesgo por demandas de los trabajadores por el incumplimiento de leyes u otros beneficios.

Desarrollo de la Propuesta

Seguidamente, se presenta la Propuesta de Sistema de Control Interno al proceso de Elaboración y Pago de Nómina empresa Agropecuaria Caraballo C.A.



**PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL
INTERNO AL PROCESO DE
ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA
EMPRESA AGROPECUARIA
CARABALLO, C.A.**

Fecha:
Diciembre
2014

Página:
01

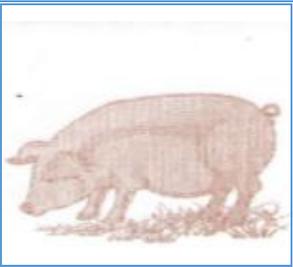
PRESENTACIÓN

**SISTEMA DE CONTROL
INTERNO NÓMINA**



Realizado por: Diamond Eduardo

Aprobado por:

	PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.	Fecha: Diciembre 2014
		Página: 02

FASE I: Ambiente de Control

Ambiente de Control



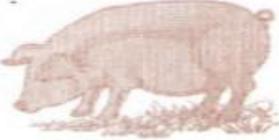
Siendo el Ambiente de Control el fundamento de los demás componentes del Control Interno, debe procurarse su conveniente desarrollo a lo ancho y largo de toda la organización. El medio en el que se desarrollan las actividades y los procesos necesarios para el alcance de los objetivos, se encuentra influenciado por las políticas y normas que se establezcan, la asignación de responsabilidades, los procedimientos, los valores, la filosofía y el estilo de dirección que la caractericen. En efecto, es preciso considerar el Ambiente de Control como uno de los elementos más significativos para el alcance de la optimización del Proceso de Elaboración de Nómina.

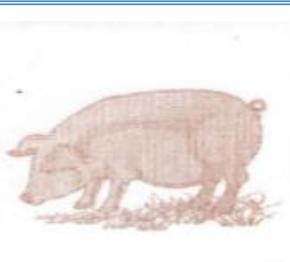
Para fomentar disciplina, crear conciencia de control y proporcionar estructura en la gestión de las actividades que conforman el Proceso de Nómina, se deben tomar las siguientes medidas:

- Todo el personal de la empresa, incluyendo a la gerencia, debe cumplir con los siguientes valores éticos:

Realizado por: Diamond Eduardo

Aprobado por:

	<p>PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 03</p>
<p>FASE I: Ambiente de Control</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • La integridad, de manera que cada individuo adopte el compromiso consigo mismo de actuar siempre con entereza moral. • La honestidad, agregándole mayor confiabilidad a la gestión y resultados de todas las actividades implicadas en el proceso. • El respeto entre todos los integrantes de la entidad y hacia personas que no pertenecen a la misma con las que se interactúa. • La responsabilidad, cumpliendo así con cada función que se le haya sido asignada. • Lealtad hacia la empresa, actuando en concordancia con las leyes y políticas establecidas. • Solidaridad y compañerismo para propiciar un agradable ambiente de trabajo. • Honradez, actuando conforme a las normas morales, optando siempre por la verdad y siendo justos. 		
<p>Realizado por: Diamond Eduardo</p>	<p>Aprobado por:</p>	

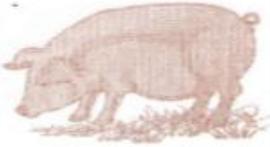
	PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.	Fecha: Diciembre 2014
		Página: 04

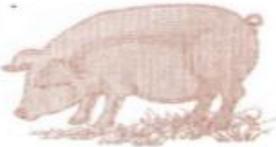
FASE I: Ambiente de Control

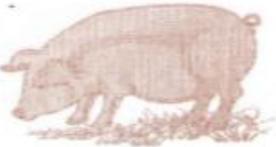
- Se debe usar el organigrama como representación formal de la estructura organizacional, identificando los cargos establecidos y su tipo de relación y jerarquía con respecto a los demás. En efecto, el personal involucrado en el Proceso de Nómina, podrá distinguir el vínculo que tiene con sus compañeros de trabajo y sus superiores. (Ver Anexo 1 y 2).
- Recursos Humanos debe cumplir con la oportuna capacitación y adiestramiento del personal cada vez que haya personal nuevo contratado, explicando de forma clara y precisa las funciones que cada uno debe cumplir y las acciones que debe tomar para hacerlo. A su vez se debe velar por el adecuado desempeño; el uso apropiado de los recursos técnicos, como por ejemplo: los sistemas de control de tiempo o el Software para procesar la nómina; proporcionar actualizaciones pertinentes a través de talleres, conferencias, congresos, charlas o suministro de información, en cuanto a la tecnología, a la normativa legal contractual, al crecimiento personal, desarrollo profesional, entre otras.
- La Gerencia debe mantener un estilo de mando participativo, de manera que todos puedan participar de forma activa y eficiente en el proceso.

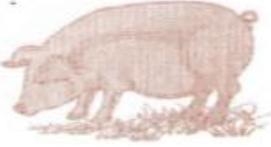
Realizado por: Diamond Eduardo

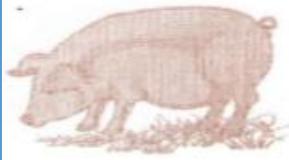
Aprobado por:

	<p align="center">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 05</p>
<p>FASE II: Valoración de Riesgos</p>		
<p><i>Valoración de Riesgos</i></p> <p>A través de la Valoración de Riesgos se puede actuar de manera productiva, identificando la mejor forma de administrarlos, evitando daños a la organización y a su vez utilizando dichos riesgos como oportunidades de crecimiento y desarrollo organizacional. La incidencia de riesgos va estrechamente relacionada con los objetivos que se persigan. En el caso del Proceso de Nómina, se pueden encontrar objetivos de operaciones, referentes a la efectividad y eficiencia de las actividades relacionadas con el proceso; y objetivos de cumplimiento, debido a su adhesión a leyes reguladoras a las que está sujeta la nómina.</p> <p>En virtud a lo planteado, es preciso identificar los riesgos a los cuales puede enfrentarse la empresa durante el Proceso de Nómina. Estos pueden ser generados por factores externos o internos. A continuación, una lista detallada de los posibles factores que pueden representar una amenaza:</p>		
<p>Realizado por: Diamond Eduardo</p>	<p>Aprobado por:</p>	

	<p style="text-align: center;">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 06</p>
<p>FASE II: Valoración de Riesgos</p>		
<p>Factores Externos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevos decretos de ley que afecten el tratamiento que se le debe dar al personal nómina de la empresa en cuanto al cálculo de sus beneficios contractuales; esto incluye adiciones, mejoras y derogaciones. • Desarrollos tecnológicos que en caso de no adoptarse, provocarían obsolescencia a la organización. Entre estos se pueden encontrar: programas avanzados para procesar la nómina, relojes de tiempo, nuevos sistemas de información, entre otros. • Alteraciones económicas y financieras que afecten el presupuesto de la empresa, impidiéndole su expansión, adaptación a nuevas tecnologías u obligándola a una reducción de personal. 		
<p>Realizado por: Diamond Eduardo</p>	<p>Aprobado por:</p>	

	<p align="center">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 07</p>
<p>FASE II: Valoración de Riesgos</p>		
<p>Factores Internos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las operaciones de nómina se pueden ver perjudicadas por la falta de un apropiado sistema de información que facilite la comunicación adecuada y oportuna. Esto afecta especialmente a la actividad inicial del proceso, es decir, la recolección de información como: despidos o retiros de empleados, contratación de personal, horas trabajadas, inasistencias, justificación de inasistencias, horas nocturnas trabajadas, entre otras. • La falta de precisión en la segregación de funciones. • La falta de revisión y supervisión de las actividades y transacciones. • La destreza y desempeño del personal encargado del entrenamiento y adiestramiento de los empleados que desarrollan el Proceso de Nómina. 		
<p>Realizado por: Diamond Eduardo</p>	<p>Aprobado por:</p>	

	<p style="text-align: center;">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 08</p>
<p>FASE II: Valoración de Riesgos</p>		
<p>No obstante, la identificación y análisis de riesgos debe ser un proceso interactivo continuo, dada la constante incidencia de cambios tanto externos como internos. Para valorar los riesgos, se debe optar por la metodología más adecuada según sea el caso. Cuando no son cuantificables, se puede proceder a una estimación de la importancia del riesgo y a la evaluación de la probabilidad o frecuencia de incidencia del mismo. A los riesgos significativos o de alta posibilidad de ocurrencia, hay que prestarle una atención importante.</p> <p>Una vez se hayan identificado y valorado los riesgos, se debe proceder a la consideración de acciones que se deben tomar para administrarlos, estableciendo a la vez procedimientos que faciliten a los encargados de procurar el control, el seguimiento de la implementación y efectividad de dichas medidas.</p> <p>Ante los riesgos en los que se ve envuelto el Proceso de Nómina, se deben ejecutar una serie de acciones descritas a continuación, que representan Actividades de Control.</p>		
<p>Realizado por: Diamond Eduardo</p>	<p>Aprobado por:</p>	



**PROPUESTA DE SISTEMA DE
CONTROL INTERNO AL PROCESO DE
ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA
EMPRESA AGROPECUARIA
CARABALLO, C.A.**

Fecha:
Diciembre
2014

Página:
09

FASE III: Actividades de Control

Actividades de Control

Las Actividades de Control que se plantean en esta fase, están orientadas al manejo adecuado de los riesgos que se presentan en el Proceso de Nómina, procurando el logro de los objetivos.

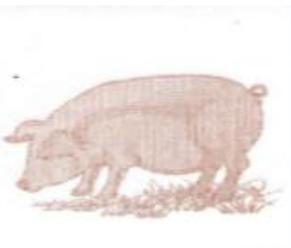
Al evitar o minimizar la incidencia de situaciones o eventos que representen un riesgo, se procura una gestión más efectiva y eficiente de las actividades involucradas en dicho proceso

Las Actividades de Control que se deben cumplir en el Proceso de Nómina, son las siguientes:

- Adecuada segregación de responsabilidades: consiste en la subdivisión de funciones, asignando actividades específicas a cada individuo que forme parte del proceso. En efecto, se considera apropiada la siguiente segregación de responsabilidades relacionadas con el Proceso de Nómina:

Realizado por: Diamond Eduardo

Aprobado por:

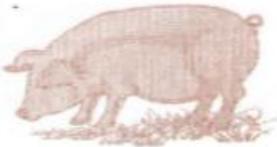
	<p align="center">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 10</p>

FASE III: Actividades de Control

1. Los Gerentes de las distintas áreas de la empresa, deben encargarse de informar al área de Recursos Humanos sobre cualquier situación irregular que altere la remuneración que se le asigne a cada empleado. Dentro de estas situaciones se encuentra la existencia o no de una justificación ante alguna inasistencia o incumplimiento del horario preestablecido.
2. La persona que ocupe el cargo de Asistente de Recursos Humanos, se encarga de recopilar la información pertinente para procesar la nómina. Los formatos y registros que debe revisar son los siguientes: los marcajes electrónicos de control de tiempo, los Formatos de Solicitud de Trabajos Especiales, los Formatos de Reclamos sobre Nómina, los Registros de Reposo y el resto de registros vinculados a la nómina. También el Asistente debe encargarse de la carga de la información al sistema.
3. El Analista de Recursos Humanos debe revisar la pre-nómina que emite el Asistente. Evalúa los cálculos, la inclusión de toda información oportuna, el cumplimiento de las leyes y reglamentos que influyen en la nómina, entre otros

Realizado por: Diamond Eduardo

Aprobado por:

	PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.	Fecha: Diciembre 2014
		Página: 11

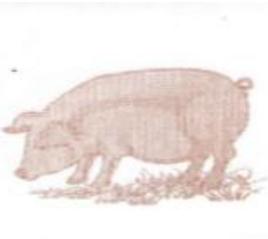
FASE III: Actividades de Control

aspectos. Haciendo finalmente los ajustes necesarios y emitiendo el reporte definitivo.

4. El Gerente de Recursos Humanos al recibir el reporte de nomina tiene la oportunidad de hacer una última revisión antes que este reporte se cierre en el sistema, indicando si debe hacerse alguna modificación adicional, para luego dar la instrucción de cerrar la nómina en el sistema. Posteriormente este reporte debe ser enviado al departamento de finanzas.
5. El Asistente de Finanzas, además de procesar la nómina en el Sistema de Contabilidad, debe emitir la carta de autorización que es enviada al banco, la cual requiere de la firma de la Gerencia General.
6. El Gerente de Finanzas, en primera instancia al recibir el reporte enviado por el departamento de Recursos Humanos, realiza una revisión previa en compañía de su asistente, de existir observaciones al respecto, este en junto con el Gerente de Recursos Humanos, proceden a un chequeo adicional buscando aclarar

Realizado por: Diamond Eduardo

Aprobado por:

	<p align="center">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 12</p>

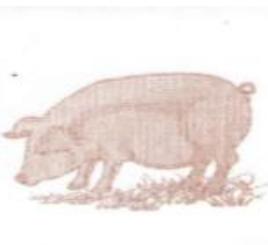
FASE III: Actividades de Control

las observaciones hechas por el gerente de finanzas. Las cuales deben estar respaldadas con su documentación soporte, para dar garantía al proceso.

7. El Gerente General, o en su defecto dos (2) miembros de la Junta Directiva, se encarga de hacer una revisión de la nómina de ser necesaria, este debe firmar la carta de autorización al banco, para que se efectúe el pago.
- Recursos Humanos debe exigir el uso de autorizaciones por escrito al personal encargado de supervisar la distinta área de la empresa, en los casos que el personal ingrese o salga de la empresa en horas no preestablecidas de su jornada de trabajo.
 - En caso de que se lleven a cabo trabajos especiales no preestablecidos en la jornada de trabajo, se debe dejar por escrito un informe: facilitando el adecuado cálculo de las remuneraciones correspondientes. En dicho formato se señalan las horas trabajadas y el tipo de horas, es decir, diurnas o nocturnas, identificando a la vez la fecha de realización y el motivo por el cual este se origina.

Realizado por: Diamond Eduardo

Aprobado por:

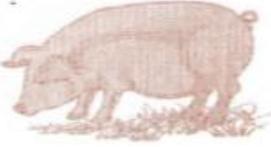
	<p align="center">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 13</p>

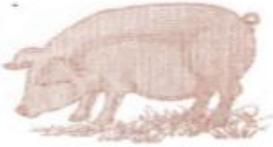
FASE III: Actividades de Control

- Debe mantenerse un archivo con el físico de la nómina definitiva detallada de cada período, el comprobante contable y los recibos de nómina.
- Realizar revisiones del archivo de nómina una vez al mes, confrontándose la información con los archivos de control y percatándose del cumplimiento de los reglamentos y leyes vigentes relacionadas con la misma.
- Evaluar el desempeño del personal involucrado en el Proceso de Nómina una vez al mes, verificando su eficiencia en la gestión de sus funciones y la necesidad de capacitación sobre algún mecanismo, en el caso de que la haya.
- Solicitar al área de Sistemas de la empresa, la orientación y capacitación sobre el Sistema de Nómina que se maneja, en el caso de actualizaciones del Sistema, adopción de un nuevo Sistema, cambio o rotación del personal, entre otros.

Realizado por: Diamond Eduardo

Aprobado por:

	<p align="center">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p align="center">Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p align="center">Página: 14</p>
<p>FASE III: Actividades de Control</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una clave como control de seguridad de acceso al Sistema de Nómina, de manera que sólo puedan ingresar a éste el personal que tiene como función el procesamiento de la nómina. • El Asistente de Finanzas debe conciliar quincenalmente la cuenta bancaria utilizada para el pago de la nómina. • La empresa debe facilitar al personal de Recursos Humanos, la asistencia a talleres o charlas dictadas por otras instituciones, donde se instruya y actualice sobre los aspectos legales que deben considerarse en cuanto a la relación de trabajo y a la nómina. 		
<p>Realizado por: Diamond Eduardo</p>	<p>Aprobado por:</p>	

	<p style="text-align: center;">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 15</p>
<p>FASE IV: Información y Comunicación</p>		
<p><i>Información y Comunicación</i></p> <p>La información y comunicación representan uno de los componentes del Control Interno que consiste en identificar, capturar y transmitir la información que le compete a área de Recursos Humanos para el cálculo de la nómina, así como la retroalimentación que se genere en dicha acción. Para procurar un adecuado Sistema de Información para el Proceso de Elaboración de Nómina, se debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enviar informes, registros, acontecimientos y situaciones irregulares relacionadas con el desempeño del personal, a Recursos Humanos. • Transmitir información de manera suficiente y oportuna, es decir, con una anticipación mínima de cuatro (4) días antes del pago de la nómina. • Mantener una comunicación efectiva entre los empleados del área de Recursos Humanos, compartiendo entre sí la información que maneja cada integrante del área. 		
<p>Realizado por: Diamond Eduardo</p>	<p>Aprobado por:</p>	

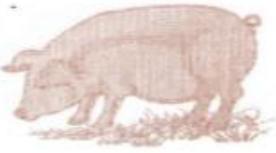
	<p align="center">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 16</p>

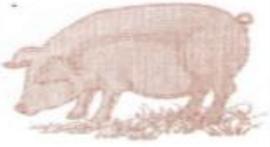
FASE IV: Información y Comunicación

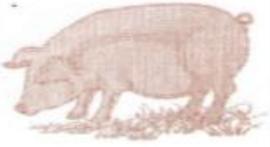
- Enviar a Recursos Humanos las quejas y reportes sobre fallas y deficiencias que pueda detectar el personal del área de Finanzas, Contabilidad y la Gerencia General.
- Recaudar los reclamos por parte de empleados de la empresa, respecto a desacuerdos sobre la remuneración de su trabajo, en el caso que existan. Los empleados deben dirigirse a sus superiores para transmitir esta información o usar el buzón de quejas y sugerencias. Cada supervisor de departamento debe informar a Recursos Humanos sobre dichas quejas.
- Debe procurarse la efectiva actualización en materia contractual, a través de canales de información que permitan la obtención de información externa.
- Proporcionar reportes que puedan ser utilizados para la revisión, por parte del personal que tiene dentro de sus responsabilidades la supervisión de las actividades realizadas en este proceso. Esto incluye la emisión de un borrador de nómina por parte del Asistente de Recursos Humanos, y luego la emisión

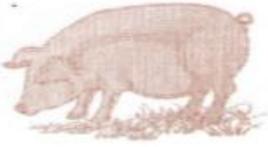
Realizado por: Diamond Eduardo

Aprobado por:

	<p style="text-align: center;">PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.</p>	<p>Fecha: Diciembre 2014</p>
		<p>Página: 17</p>
<p>FASE IV: Información y Comunicación</p>		
<p>de la nómina definitiva y detallada para ser aprobada por el Gerente de la misma área en conjunto a la Gerencia General.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emitir oportunamente la carta de autorización que debe ser enviada al banco para materializar el pago, la cual la proporciona Finanzas y la firma la Gerencia General. • Se debe constatar cada vez que se vaya a efectuar un pago de la nómina, que los requerimientos y políticas del banco con el que se gestiona dicha transacción, no hayan sido modificados, de manera que se conozcan claramente los requerimientos para llevar a cabo de manera efectiva este proceso. • La alta administración debe asegurar la difusión del presente Sistema de Control Interno a todo el personal involucrado directa o indirectamente en el Proceso de Elaboración y pago de Nómina. 		
<p>Realizado por: Diamond Eduardo</p>	<p>Aprobado por:</p>	

	PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.	Fecha: Diciembre 2014
		Página: 18
FASE V: Monitoreo		
<p><i>Monitoreo</i></p> <p>A través del Monitoreo se evalúa el desempeño del Sistema de Control Interno, asegurándose de que los demás componentes que lo conforman se están cumpliendo adecuadamente. Este proceso se debe ejercer en forma continua, es decir, en el curso de las operaciones, de manera que se pueda valorar la calidad de gestión del sistema en el tiempo. Por consiguiente, es necesario procurar su evolución a través de modificaciones pertinentes, ajustadas a los nuevos cambios y riesgos que se presenten. A continuación, se señalan las actividades de Monitoreo que se deben llevar a cabo en el Proceso de Nómina:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar esporádicamente, entre lapsos no mayores a dos (2) meses, el Control Interno que se desarrolla en este proceso. Es indispensable conocer cómo está funcionando para tomar las medidas correctivas que sean necesarias. De no ser evaluado constantemente, no se podrá saber si los demás elementos están funcionando de forma correcta. • Documentar y archivar las evaluaciones realizadas, para poder comparar 		
Realizado por: Diamond Eduardo	Aprobado por:	

	PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.	Fecha: Diciembre 2014
		Página: 19
FASE V: Monitoreo		
<p>analizar, corregir y evitar las posibles fallas que se puedan presentar en el Control Interno del proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La alta Gerencia debe supervisar el cumplimiento en orden lógico de los procedimientos preestablecidos para la aprobación de la nómina. • El personal de Finanzas debe reportar situaciones en las que se presenten cambios significativos en el monto neto total de la nómina por pagar, o en cualquier otro aspecto relevante, de fondo o de forma. • Se debe supervisar la aplicación de los reglamentos y leyes vigentes que regulen el tratamiento y los beneficios que le corresponden a los empleados. • Es importante constatar que se esté efectuando la revisión de la nómina antes de firmar la carta de autorización que se envía al banco, como orden de pago de la misma. 		
Realizado por: Diamond Eduardo	Aprobado por:	

	PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A.	Fecha: Diciembre 2014
		Página: 20
FASE V: Monitoreo		
<ul style="list-style-type: none"> • Se debe evaluar la adecuada y oportuna aplicación de las medidas correctivas planteadas para la optimización del Proceso de Nómina. <p>Las deficiencias del Control Interno deben comunicarse a lo largo de la organización, informando a la alta gerencia solamente los asuntos de importancia relativa. Con la continua ejecución del Monitoreo en el Proceso de Nómina, se procura el adecuado cumplimiento del Sistema de Control Interno diseñado para el mismo.</p>		
Realizado por: Diamond Eduardo	Aprobado por:	

CONCLUSIONES

La presente investigación se basó en la Propuesta de un sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A., para lo cual se realizaron una serie de observaciones y revisiones de documentos, a fin de diagnosticar la situación actual y poder conocer cómo se llevaban a cabo las actividades de control; con la finalidad de establecer los fundamentos que permitieron lograr el Objetivo General de la investigación. Para ello, se trabajó en función de tres Objetivos Específicos y se buscaron las herramientas teórico prácticas que ayudaron a su desarrollo.

En primer lugar, se realizó un diagnóstico de la situación actual a través de la aplicación de encuestas al personal que labora en el área de Recursos Humanos, de Contabilidad y Finanzas, pudiéndose determinar que el problema objeto de estudio radica en la ausencia de un Sistema de Control Interno, ya que no existía un adecuado programa de control del Proceso de Nómina, que permitiera establecer normativas para el desarrollo de las actividades inherentes a la gestión de Recursos Humanos.

Seguidamente, se analizó la factibilidad del estudio concluyendo que tanto a nivel técnico como económico éste es factible, ya que los mismos permiten conjugar un proceso normativo con nuevas estrategias de Control Interno aplicado por el capital humano que posee la organización, lo cual contribuirá a generar mejoras en los procedimientos de control de nómina, una vez puesto en práctica el Sistema de Control Interno propuesto.

Así mismo, con el cumplimiento de las medidas de Control Interno planteadas en el sistema, se minimizarán las dificultades e impedimentos bajo los que se ve sometido el área de Finanzas por las deficiencias del Proceso de Nómina,

procurándose así una seguridad razonable en cuanto a la adecuada presentación de la información financiera y su confiabilidad.

La mayor satisfacción obtenida en la comprensión de la utilidad de este estudio, se deriva de una permanente conexión entre teoría y práctica en el campo de las ciencias de la Contaduría Pública. Del mismo modo, concluida esta investigación, se comprobó que los procedimientos llevados a cabo en el desarrollo de presente trabajo de grado, propiciaron el alcance de los objetivos específicos planteados inicialmente, logrando proponer un Sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A, quien se verá muy beneficiada en el caso que decida ejecutarlo.

RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la investigación, se procede a plantear una serie de recomendaciones para la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A. a continuación se detallan:

El Sistema de Control Interno propuesto por sí solo, no asegura la solución a los problemas organizacionales, sino que funciona como catalizador de las estrategias e indicadores analizados para crear un mecanismo de Control Interno al Proceso de Elaboración de Nómina. Por esta razón, la gerencia, debe apoyar e impulsar la creación de una nueva cultura para alcanzar sus metas, enfocada hacia la gestión del Control Interno.

La propuesta del presente trabajo de investigación, constituye una herramienta gerencial diseñada, la cual se sugiere que sea aplicada. Esto permitiría validar los beneficios que ésta puede proporcionar a través de la puesta en práctica de los lineamientos que se plantean. De esta manera, se podría determinar la efectividad de su diseño.

Se recomienda el uso de las tecnologías de la Información. Éstas deben aplicarse como respaldo a los cambios en procesos y sistemas operacionales. Además, deben coordinarse mediante un claro y firme liderazgo, que permita optimizar esta importante herramienta gerencial en apoyo al proceso de gestión y Control Interno.

Así mismo, es conveniente que se sistematice el control de acceso a la empresa, el cual se maneja de forma manual, provocando imprecisión y posibles irregularidades.

Utilizar un manual de normas y procedimientos relativos al Proceso de Nómina, con el fin de alcanzar de manera eficiente el cumplimiento de las operaciones realizadas por el personal que labora en la misma.

Apoyarse en trabajos de Auditorías que evalúen el funcionamiento del Control Interno dentro del Proceso de Nómina, la eficiencia de las operaciones y el cumplimiento de las leyes y normativas que regulen a la misma.

De adoptar el Sistema de Control Interno que se propone en esta investigación, es apropiado evaluar la adecuada aplicación de las Actividades de Control que han sido planteadas, tomar acciones necesarias ante cualquier otro riesgo que no haya sido incluido en dicho Sistema y someterlo a actualizaciones pertinentes con el transcurso del tiempo, de manera que se adapte a los cambios y las necesidades de la empresa.

LISTA DE REFERENCIAS

Aldana, G.; Hernández, C.; y Suarez, R. (2010), **Sistema de control interno para la supervisión de personal externo de la empresa ADP publicidad, C.A. sucursal valencia.**

Arias, F. (2004). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** Quinta Edición. BL Consultores Asociados. Servicio Editorial. Caracas, Venezuela.

Aziz, K. (2010) **Propuesta de un sistema de control interno basado en el informe COSO para la optimización del proceso de nómina de la empresa Maggie Paul, C.A. ubicada en El municipio Los Guayos - estado Carabobo**

Balestrini, M. (2003). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación.** Tercera Edición. Editorial Consultores Asociados. Caracas, Venezuela.

Bavaresco, M. (2003). **Proceso Metodológico en la Investigación.** Segunda Edición. Editorial Texto, C.A. Caracas, Venezuela.

Benjamín F. (2004). **Organización de Empresas.** México: Mc Graw Hill

Catácora, F. (2001). **Sistemas y Procedimientos Contables.** Bogotá, Colombia. Editorial McGraw-HILL

Chiavenato, I (2004). **Administración de los Recursos Humanos.** Quinta Edición. McGraw-Hill. Bogota. Colombia.

Gómez, M. (2006). **Introducción a la Metodología de la Investigación Científica.** Primera Edición. Editorial Brujas. Córdoba-Argentina.

Hernández, Fernández y Baptista (2003). **Metodología de la Investigación.** Tercera Edición. Editorial McGraw-Hill. México.

La Ley del Seguro Social Obligatorio (2012), Decreto N° 8.922, Publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 393.089 de fecha 30 de Abril de 2012.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Decreto Presidencial Nro. 8.938, Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012.

Lilienfeld, Robert. (1994) **Teoría de Sistemas. Orígenes y Aplicaciones en Ciencias Sociales.** Editorial Trillas. Segunda reimpresión. México.

Mantilla, S. (2000). **Control Interno Estructura Conceptual Integrada**. Segunda Edición. Bogotá, Colombia. ECOE Ediciones.

Mantilla, S. y Cantante, S. (2005). **Auditoria de Control Interno**. ECOE Ediciones. Colombia.

Méndez, C. (2003). **Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación**. Tercera Edición. Editorial McGraw-Hill. Ciudad de México. México.

Orozco, Cirilo y Labrador, María. (2000) **Metodología. Manual técnico practico para tesistas, asesores, tutores y jurados de trabajos de investigación y ascenso**. Ofimax. Venezuela.

Palella, S. y Martins, F. (2004). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.

Sabino, C. (2003). **El Proceso de Investigación**. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela

Tamayo y Tamayo, M. (2006). **El Proceso de la Investigación Científica**. Limusa Noriega Editores. 3 era. Edición. México.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas, Venezuela.

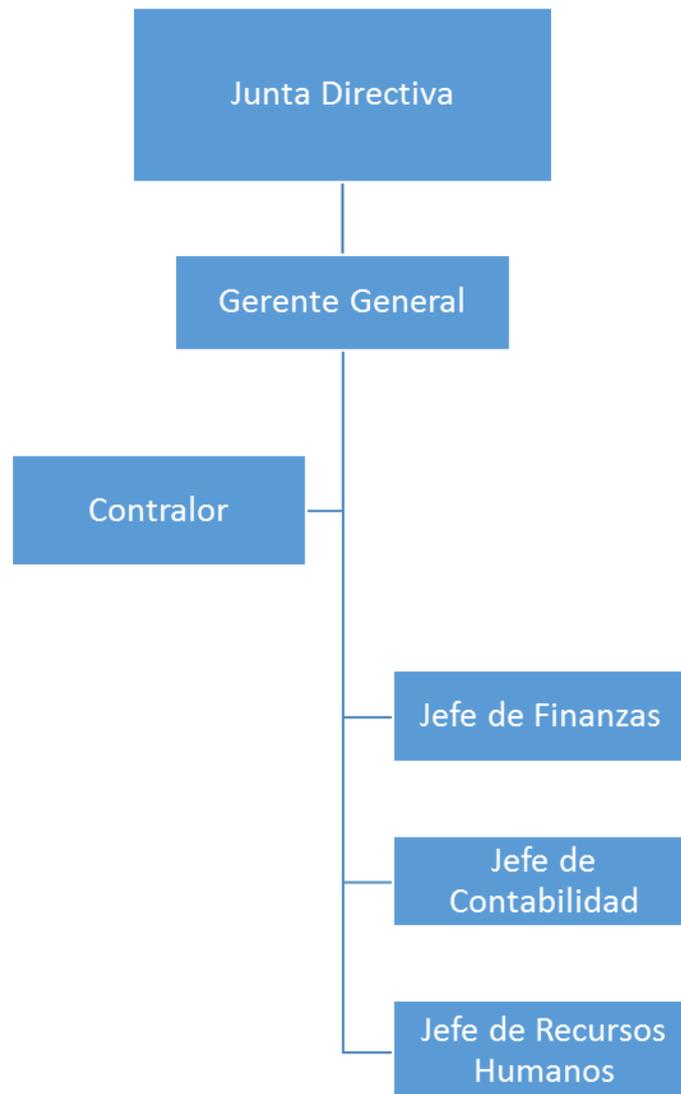
Urdaneta Y. (2008) **Evaluación del Control Interno en los Procesos de la Nómina Ordinaria del Personal Docente y de Investigación de la Universidad del Zulia**.

Van Gigch, John. (2001) **Teoría General de Sistemas**. Editorial Trillas. Octava reimpresión. México.

ANEXOS

ANEXO 1.

Organigrama de la Empresa Agropecuaria Caraballo C.A



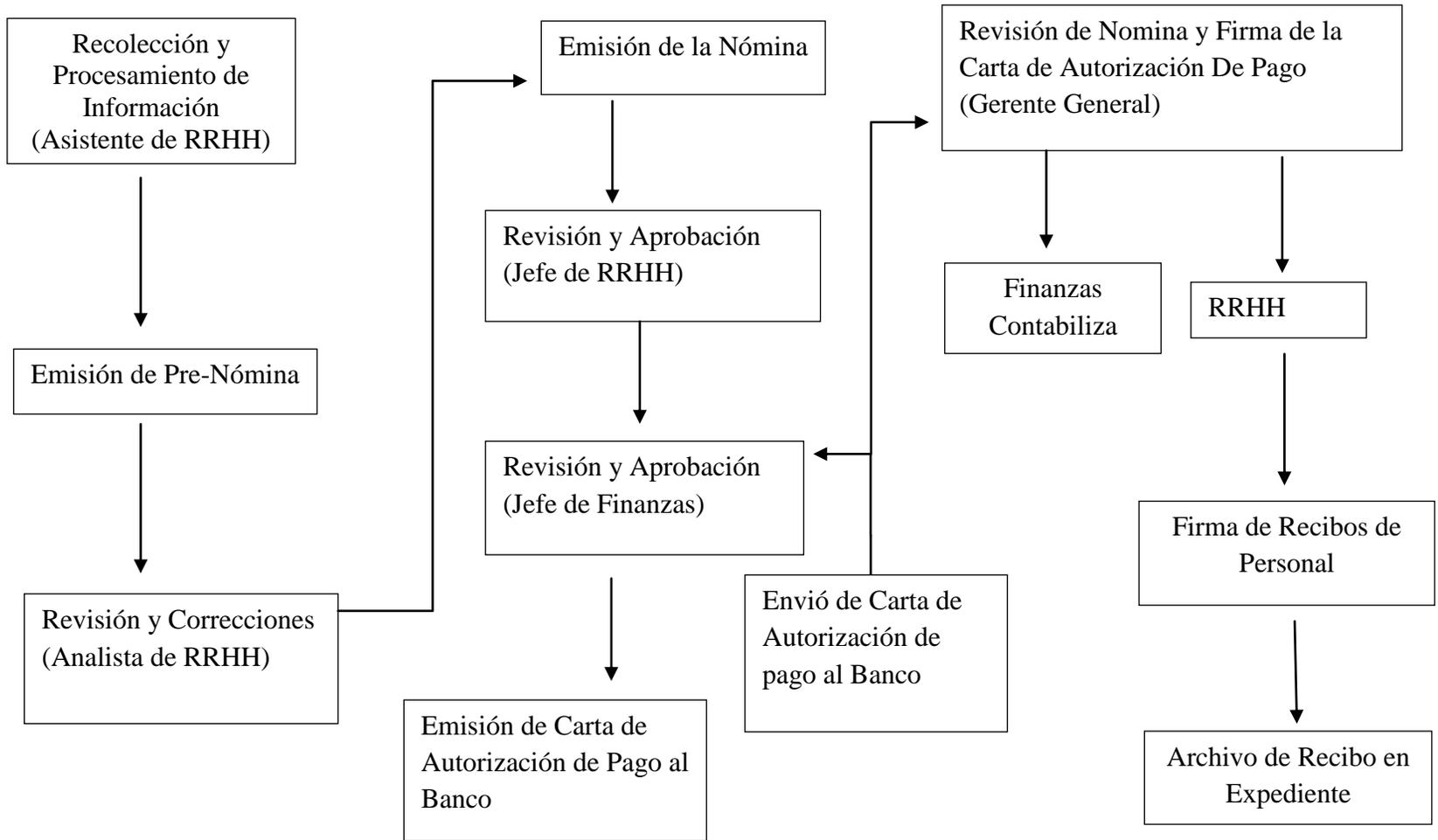
ANEXO 2.

Organigrama del área de Recursos Humanos de la Empresa Agropecuaria Caraballo C.A



ANEXO 3.

FLUJOGRAMA PROCESO DE NÓMINA





UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y
CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



MODELO DE CUESTIONARIO

Introducción

El siguiente instrumento de recolección “Encuesta” que se presenta a continuación, será utilizado para recaudar la información necesaria y objetiva que permita contribuir con el desarrollo del trabajo de grado titulado: PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACION Y PAGO DE NOMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARBALLO, C.A , con el único fin de presentar el trabajo de investigación para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública.

Las respuestas que Usted aporte serán tratadas bajo estricta confidencialidad y serán utilizadas para fines académicos. Por lo cual no es necesaria su identificación.

Instrucciones:

- 1. Lea detenidamente cada una de las preguntas.**
- 2. Responder con una “X” cada una de las respuestas.**
- 3. En cada pregunta usted debe seleccionar una alternativa.**

Ítem	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Considera usted que la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A cuenta con un eficiente sistema de control interno en el proceso de elaboración de Nómina?		
2	¿Cuenta la empresa Agropecuaria Caraballo, C.A con manuales de procedimientos de nómina?		
3	¿Existen quejas por parte del área contable por diferencias en la presentación de la información de la nómina?		
4	¿Están claramente definidas y segregadas las funciones del personal involucrado en el proceso de nómina?		
5	¿Cree usted que el actual sistema de nómina que maneja la empresa garantiza la confiabilidad de la misma?		
6	¿Cuenta la empresa con un efectivo sistema de información que proporcione información oportuna para el desarrollo del proceso de nómina?		
7	¿Considera que el mecanismo de control de tiempo y asistencia implementado por la empresa es confiable?		
8	¿Cuenta la empresa con formatos de control de cálculo de beneficios y deducciones que les corresponden a los trabajadores?		
9	¿Considera usted que las retenciones y descuentos del salario exigido por la ley, son calculados de forma correcta?		
10	¿Cree usted que se utiliza el mecanismo de pago de nómina más conveniente para el personal y para la empresa?		
11	¿Ha notado usted la incidencia de recurrentes reintegros de nómina generados por reclamos de pagos?		
12	¿Existen mecanismos de control de nómina, que permitan hacer revisiones periódicas?		
13	¿Se han aplicado medidas correctivas ante deficiencias presentadas en el proceso de nómina?		
14	¿Está usted dispuesto a colaborar en la implementación de un sistema de control interno para el proceso de elaboración de la nómina?		

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

- Proponer un sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual en cuanto al proceso de elaboración de nómina de la Empresa Agropecuaria Caraballo, C.A
- Determinar la aplicación de los controles internos al proceso de elaboración de la nómina.
- Diseñar un sistema de control interno al proceso de elaboración y pago de nómina Empresa Agropecuaria Caraballo C.A.

Diseñado por: Eduardo D. Diamond S.

C.I: 20.026.393

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe _____, Cédula de Identidad V-
_____. Especialista en _____ y Licenciado en
_____, hace constar lo siguiente:

Como especialista y facilitador he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: PROPUESTA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL PROCESO DE ELABORACION Y PAGO DE NOMINA EMPRESA AGROPECUARIA CARABALLO, C.A

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por el investigador, una vez revisado se considera VÁLIDO, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Valencia, a los ____ del mes de _____ del año 2014.

Firma: _____