



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTRATEGIAS DE CONTROL INTERNO PARA
OPTIMIZAR EL PROCESO DE NOMINA EN LA
EMPRESA GRUPO M&G GLOBAL CARGO, C.A**

Autoras: Andrea Acuña
Génesis Linares

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
ESTRATEGIAS DE CONTROL INTERNO PARA OPTIMIZAR EL
PROCESO DEL PAGO DE LA NOMINA DE LA EMPRESA
GRUPO M&G GLOBAL CARGO, C.A

Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciadas en Contaduría Pública

Autoras: Andrea Acuña
Génesis Linares

Tutor: Licdo. Daniel Mariño

San Diego, Diciembre de 2018



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA
CARRERA CONTADURÍA PÚBLICA**

ACTA DE ACEPTACION DEL TUTOR

Quienes suscriben, esta Acta Daniel Mariño, de Cédula de Identidad No. V-19.524.079, en mi carácter de tutor de trabajo de grado presentado por las ciudadanas Andrea Acuña y Génesis Linares, portadoras de las Cédulas de Identidad N° V-25.870.464 y N° V-25.620.962, dejan constancia que el Trabajo de Grado titulado **“ESTRATEGIAS DE CONTROL INTERNO PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DEL PAGO DE LA NOMINA DE LA EMPRESA GRUPO M&G GLOBAL CARGO, C.A.”**, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciadas en Contaduría Pública, ha sido revisado y, cumpliendo con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, noviembre del año dos mil dieciocho.

Nombre del Tutor Académico

Daniel Mariño

V- C.I. 19.524.079

INDICE GENERAL

	Pág.
LISTA DE CUADROS	v
LISTA DE GRÁFICOS	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN INFORMATIVO	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación del Problema	5
1.3. Objetivos de la Investigación	5
1.4. Justificación e importancia de la Investigación	6
CAPÍTULO	
II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.2. Bases Teóricas	10
2.4. Definición de Términos Básicos	20
CAPÍTULO	
III MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación	22
3.2. Fases Metodológicas	23
3.2.1 Fase I. Diagnóstico de la Situación Actual	23
3.2.2 Fase II. Identificación de las debilidades y fortalezas de los procesos de control interno.	25
3.2.3 Fase III. Diseñar estrategias de control interno.	25
CAPÍTULO	
IV LOS RESULTADOS	
4.1. Análisis de los Resultados	26
CAPÍTULO	
V LA PROPUESTA	
5.1. Presentación de la Propuesta.	44
5.2. Objetivos de la Propuesta.	46
5.3. Justificación de la Propuesta.	46
5.4. Factibilidad de la Propuesta.	47
5.5. Desarrollo de la Propuesta.	48

CONCLUSIONES	pp.
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	57
	59

LISTA DE CUADROS

CUADRO		pp.
1.	Cuadro de observación	38
2.	Matriz DOFA	41
3.	Estrategias de la Matriz DOFA	42

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1. Cálculo y registro oportuno de la nómina	27
2. Entrega oportuna de los desembolsos aprobados	28
3. Solicitud de anticipos o préstamos con anticipación	29
4. Supervisión de la nómina previa al pago	30
5. Efectividad del proceso de pago de nómina	31
6. Archivo por cada trabajador	32
7. Segregación de funciones	33
8. Horas extras autorizadas por el coordinador	34
9. Deducciones calculadas de acuerdo a la Ley	35
10. Ajustes y aumentos salariales autorizados	36
11. Factibilidad de la implementación de la propuesta.	37

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo se lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres, Carlos Lombsang Acuña Moreno, Yanitza Coromoto Díaz por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí

DEDICATORIA

Han pasado muchos años desde que nací, desde ese momento he incluso antes que eso, ya estaban buscando maneras de ofrecerme lo mejor. Han trabajado duro, y sin importar si llegaran cansados del trabajo siempre tenían una sonrisa que ofrecer a su familia. La ayuda que me han brindado han formado bases de gran importancia ahora soy consciente de eso. Para ustedes es este logro Andrés Linares y Bárbara Rondón.

Génesis Linares

AGRADECIMIENTO

En estas líneas quiero agradecer, a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. Estas palabras son para ustedes. A mis padres por todo su amor, comprensión y apoyo pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. No tengo palabras para agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, unas buenas, otras malas, otras locas. Gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano

A mis hermanos, por llenarme de alegría día tras día, por todos los consejos brindados, por compartir, por las peleas, los gritos y herir mi cuerpo de puro amor.

A mis amigos, con todos los que comparto dentro y fuera de las aulas. Aquellos amigos del cole, que se convierten en amigos de vida y aquellos que serán mis colegas, gracias por todo su apoyo y diversión.

No puedo dejar de agradecerte especialmente a ti Génesis Linares, mi compañera fiel de Universidad, de tesis y ahora de corazón y vida.

Andrea Acuña

AGRADECIMIENTO

En primera instancia quiero agradecer a Dios, por darme la fuerza y la dedicación para llegar a donde estoy, por darme salud y vida que es lo principal para recorrer esta trayectoria que se llama vida y cumplir cada meta en ella. A mis padres, Andrés Linares y Bárbara Rondón por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas me motivan día a día para alcanzar todos mis anhelos, gracias a Dios por ustedes, les amo tanto.

Familia gracias; Omaira Romero, Pablo Rondón, Misael Rondón, Pablo Rondón, Andreina Linares, Nelson Criollo, Nelly Suarez por estar para mí ofreciéndome palabras de aliento y de una u otra manera ayudándome para que esto fuese posible.

A mis compañeros de esta larga carrera, Andrea Acuña, Génesis Pérez y Luis Moreno, por ayudarme en distintos ámbitos de esta etapa, por estar ahí para mí y sobre todo por soportarme.

A mi tutor metodológico y sobre todo un excelente profesor: licenciado Daniel Mariño, por compartir sus conocimientos, por expresar palabras de aliento y de ánimo en los momentos difíciles.

Muchas Gracias.

Génesis Linares



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**ESTRATEGIAS DE CONTROL INTERNO PARA OPTIMIZAR EL
PROCESO DEL PAGO DE LA NOMINA DE LA EMPRESA GRUPO M&G
GLOBAL CARGO, C.A**

Autoras: Andrea Acuña

Génesis Lineares

Tutor: Lcdo. Daniel Mariño

San Diciembre, Julio 2018

RESUMEN INFORMATIVO

En toda empresa, ya sea esta grande, mediana o pequeña, independientemente de la actividad que esta desarrolle, debe llevar a cabo un control que constituya la relación ordenada y clasificada de todos y cada uno de los pagos que se efectúan al trabajador por parte del patrono, como retribución a los servicios prestados a este. Bajo este contexto, el objetivo de la presente investigación consistió en proponer estrategias para la optimización del control interno del proceso de la nómina de La Empresa M&G Global Cargo, especializada en soluciones logísticas globales a nivel nacional e internacional. La investigación se desarrolló bajo la modalidad de un proyecto factible, con diseño de campo, a nivel descriptivo. La técnica que fue aplicada fue la observación directa, apoyada de un cuadro de observación, y la encuesta apoyada de un cuestionario comprendido por once (11) preguntas dicotómicas de respuestas si-no, aplicado a una muestra comprendida de tres (03) trabajadores del área de recursos humanos. Los resultados fueron tabulados, graficados en diagramas circulares, analizados e interpretados con los cuales se hizo un diagnóstico, para determinar las debilidades existentes y minimizarlas mediante la propuesta. Se puede concluir que, con el fin de prestar servicios eficientes y confiables en materia de logística y todo lo relacionado a ésta, para garantizar su desempeño, y de alguna manera cooperar a la satisfacción de los clientes, con el apoyo de un personal idóneo capacitado y especializado que garantice un desempeño rentable razón por la cual las nóminas son estructuras necesarias para llevar a cabo un control de la actuación del personal que labora en una empresa, pues permiten el registro del movimiento laboral de un trabajador, así como las deducciones que establece la ley al igual que los beneficios de los cuales tienen derecho a disfrutar los trabajadores.

Descriptor: Estrategias, Control interno, Nomina, Optimización.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad son cada vez más las empresas que aplican controles internos en sus procesos de todas las actividades de la organización, ya que por medio de ello, los gerentes delegan autoridad y asignan responsabilidades a cada uno de los departamentos de la empresa, con el objeto de garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales y lograr ser más efectivos y competitivos para mantenerse en el mercado en el cual se desempeñan.

La empresa M&G Global Cargo, C.A está comprometida a prestar servicios que satisfaga los requisitos de sus clientes, un servicio confiable y oportuno en el manejo de sus cargas, con una amplia trayectoria en el sector de transporte aéreo, marítimo, agencia aduanal y consolidador, en el ámbito nacional e internacional, con el respaldo de alianzas estratégicas a nivel global. Lo cual incluye en los procesos, la selección y la capacitación del recurso humano, garantizando así un servicio de calidad.

En este contexto, el presente estudio está orientado a proponer estrategias de control interno para optimizar el proceso de nómina en la empresa grupo M&G global cargo, C.A., con el fin de garantizar el logro de los objetivos y metas planteadas en beneficio de un buen control interno y lograr el mejoramiento de la información financiera y así poder cumplir con el proceso administrativo del pago de la nómina. Es por ello, que este trabajo de investigación se encuentra estructurado en cinco (05) capítulos, los cuales se especifican a continuación:

Capítulo I, El Problema: contiene la exposición de la situación problemática enmarcada en el planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos de la investigación, así como la justificación de la misma.

Capítulo II, Marco Teórico: se refiere a la presentación de los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y términos básicos más resaltantes utilizados en la propuesta.

Capítulo III, Marco Metodológico: se describen el tipo y nivel de investigación.

Capítulo IV, Resultados: revela los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de información y el desarrollo de las fases metodológicas

del presente proyecto de trabajo de grado.

Capítulo V, la Propuesta: que dio solución a la problemática existente en la empresa en estudio, la cual consistió en diseñar estrategias de control interno para optimizar el proceso de nómina en la empresa grupo M&G global cargo, C.A.

Finalmente, las **Conclusiones** y **Recomendaciones** finales a las cuales llegaron las autoras en la presente investigación.

Referencias: bibliográficas y electrónicas de donde se obtuvo información que permiten sustentar la propuesta presentada para el desarrollo del presente estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Las organizaciones implementan intensamente ciertas políticas, normativas y procedimientos que son fundamentales para el desarrollo y funcionamiento exitoso, en cada uno de los departamentos que la conforman. En el ámbito administrativo de pago de nómina y los controles son fundamentales para hacer de las organizaciones empresas exitosas, pues permiten de una manera ordenada realizar el pago de sueldos y salarios a los trabajadores, así como proporcionar información contable y estadístico tanto para la empresa como para el ente encargado de regular las relaciones laborales.

Una organización que carece de un adiconado sistema de control interno, se expone a perder activos, incurrir en gastos innecesarios, cometer errores en la presentación de la información financiera, además de no ofrecer confianza a los accionistas de empresa. En la actualidad, las empresas se mantienen evaluando sus procesos para poder implementar nuevas técnicas y herramientas que le permitan ser más efectivas y competitivas, para mantenerse en el mercado en el cual se encuentran. Asimismo, garantizar su operatividad en el tiempo, enfrentando los cambios tecnológicos, la globalización y los efectos económicos que influyen en el proceso diario de sus actividades.

Cabe señalar que, son mayores la cantidad de empresas que implementan controles internos en sus procesos, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ya que permiten salvaguardar los activos, detectar posibles desviaciones y aplicar los correctivos a tiempo. El control interno es un conjunto de acciones que se integra a las actividades de una entidad, y forma parte del proceso básico gerencial de planificación, ejecución y control.

De esta manera, se puede decir que el control interno es concebido como una herramienta que surge de la necesidad de minimizar los riesgos contables que puedan, de manera alguna, generar distorsiones o afectar la credibilidad en la información contable, la cual es necesaria para la toma de decisiones por parte de la gerencia, así como para la elaboración de los estados financieros. Por lo tanto, el control interno ha sido pensado esencialmente para limitar los riesgos que afectan las actividades operativas de la organización, a través de la investigación y análisis de los riesgos relevantes y el punto hasta el cual el control interno vigente en una empresa los neutraliza evaluando la vulnerabilidad del sistema. Es por ello, que está directamente relacionado con operaciones normales de la organización, requiriendo estar seguros que la información financiera es confiable, siendo esto lo que se logra a través de un sistema de control bien aplicado en la entidad.

En Venezuela, ejecución de los procedimientos de pago de nóminas en las empresas del estado, se observan una serie de problemas que afectan el desarrollo y funcionamiento de las empresas de servicios que son propias de la administración pública. Estos problemas están relacionados a que la mayoría de las empresas no disponen de un procedimiento de pago actualizado por completo, por lo general utilizan sistemas tradicionales y en muchas de las oportunidades el trabajo de nómina se hace de forma manual, lo que genera problemas a la hora de elaborar nóminas, cálculos de pago, retenciones, pago de nómina y/o proveedores.

El trabajo en la proporción de la nómina varía de una empresa a otra, sin embargo para toda empresa se requiere documentar el cálculo de los pagos efectuados y reportar en un orden lógico la acumulación de los datos individuales de los empleados y los totales de los sueldos pagados mensualmente, debido a esto, es de gran importancia para las empresas tener el control de este proceso.

De acuerdo a esto, la presente investigación hace referencia al caso de la empresa grupo M&G global cargo. Soluciones logísticas globales, cuya actividad está orientada a operaciones logísticas internacionales, manejo de fletes marítimos y

aéreos, procesos aduanales y consolidación de cargas. Es necesario obtener información exacta, precisa y confiable, para mejorar el tiempo de tramitación y ejecución en el pago para así lograr la optimización de dicho proceso.

Por lo tanto, mediante el control interno se busca salvaguardar los activos, realizar registros oportunos, asegurar el cumplimiento de los procedimientos, segregar funciones, implementar supervisión continua, todo ello permite dirigir los procesos al logro de los objetivos organizacionales, y detectar posibles desviaciones a tiempo y establecer los correctivos necesarios. De los anteriores planteamientos, se deduce que toda organización debe considerar la implementación de controles internos en sus procesos, para potenciar la confiabilidad de su gestión tanto administrativa como contable. Es por ello, que se requiere implementar estrategias de control interno que permitan optimizar los procesos de nómina, para garantizar el registro oportuno de las mismas.

1.2 Formulación de la Investigación

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, surge la siguiente interrogante:

¿Cuáles serían los elementos involucrados en la elaboración de estrategias de control interno para optimizar el proceso del pago de la nómina de la empresa Grupo M&G Global Cargo, C.A?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Proponer estrategias de control interno para optimizar el proceso de nómina en la empresa Grupo M&G Global Cargo, C.A.

1.3.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual del procedimiento de pago de nómina de los trabajadores del Grupo M&G Global Cargo, C.A.

Identificar las fortalezas y debilidades que presenta el procedimiento del

control interno con el pago de nómina del Grupo M&G Global Cargo, C.A.
Elaborar estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A.

1.4 Justificación de la Investigación.

El presente estudio se justifica, debido a que busca proponer estrategias de control interno con la finalidad de optimizar los procesos del pago de la nómina, en la empresa Grupo M&G Global Cargo, C.A., ya que mediante la implementación de normas, políticas y procedimientos en esta área se logrará mejorar el desempeño del personal, dirigido al logro de los objetivos organizacionales, así como dando una adecuada capacitación y estableciendo normativas de supervisión continua para garantizar el cumplimiento de los mismos.

Con el desarrollo de esta investigación se pretendió garantizar en la empresa Grupo M&G global cargo, el logro de los objetivos y metas planteadas en beneficio de un buen control interno y lograr el mejoramiento de la información financiera y así poder cumplir con el proceso administrativo del pago de la nómina.

Desde el punto de vista de la profesión de la Contaduría Pública, la presente Investigación proporciona una herramienta, para suministrar información que le brinde a la empresa, específicamente en el área de nómina, confiabilidad en los procesos contables necesarios y a su vez demostrar, a través de dicha veracidad, la confianza del Contador Público, para emitir información financiera y contable. Finalmente, aportó a las investigadoras conocimientos académicos y profesionales para su desarrollo en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación están conformados por un conjunto de trabajos de grado y estudios de otros autores, relacionados con el tema, por lo tanto, sirven de base documental para su desarrollo, resaltando su aporte en relación con la propuesta. En este sentido, a continuación se presentan las investigaciones que se vinculan de manera directa con el presente trabajo de grado, entre los cuales se encuentran:

Presentado por González (2018), en su investigación titulada **“Estrategias administrativas para el control de cuentas por pagar de facturas de servicio de la empresa C.A. GOOD YEAR DE VENEZUELA”**, en la Universidad José Antonio Páez, para optar por el título de Licenciado en Administración de Empresas con la finalidad de establecer mejoras en los procesos que minimicen el tiempo oportuno. La investigación fue metodológicamente enmarcada bajo la modalidad de un proyecto factible, con diseño de campo, en donde se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta apoyada de un cuestionario, comprendido de catorce (14) ítems y respuestas cerradas.

Se concluye en esta investigación que, el proceso de registro se ve afectado por el retardo de la aprobación de las facturas, así como por el consumo de los saldos de las órdenes de compra por concepto de servicio regulares tales como vigilancia, mantenimiento y limpieza de la empresa, lo que genera procedimientos engorrosos de aprobación de partidas que rompen las políticas establecidas, debido a la falta de control de este tipo de órdenes de compra. Su aporte al presente estudio, es las bases teóricas sobre controles internos, para establecer controles de aprobación que garanticen el resguardo de los activos y que los desembolsos estén debidamente autorizados, para evitar el riesgo de fraude.

Mientras Castillo (2015), en su trabajo de grado “**Estrategias Basadas En El Control Interno Que Optimicen La Gestión Financiera De La Empresa Distribuidora PucheY Asociados C.A. San Felipe, Estado Yaracuy**”. La investigación que a continuación se expone tuvo como objetivo general, diseñar estrategias basadas en el control interno que optimicen la gestión financiera de la empresa Distribuidora Puche y Asociados C.A. San Felipe, Estado Yaracuy. Año 2014, para lo cual se realizó un estudio del tipo proyecto factible sustentado en un diseño de campo descriptivo.cuyos resultados permitieron cumplir los objetivos previstos, encontrándose insuficiencias en cuanto a las estrategias financieras basadas en el control interno que se aplican en la empresa.

Igualmente con relación a los mecanismos implementados a tales fines, los cuales aunque existen no se aplican con la periodicidad requerida, por lo que se procedió a elaborar las estrategias de control interno que permitan la optimización de la gestión financiera, utilizándose para ello la matriz FODA y proponiendo finalmente un conjunto de estrategias definidas bajo el método estratégico básico, con lo cual se concluyó con el cumplimiento de todos los objetivos previstos, detallándose las insuficiencias encontradas y recomendándose la aplicación de las estrategias propuestas, entre otros aspectos importantes.

También, Nunes, Quintero y Quintero (2014), en su trabajo de investigación para optar al título de Licenciado en contaduría Pública presento ante la universidad de Carabobo “**Manual de Normas y Procedimientos para el área de Nómina de Almacenadora San Diego C.A**”, con el objetivo de diseñar un manual de normas y procedimientos que optimice las operaciones en el área de nómina con el fin de aumentar la confiabilidad de la gerencia y mejorar los procesos administrativos, se realizó un estudio en el departamento de nómina encontrándose debilidades considerables que tuvieron que ser corregidas para la protección de los activos de dicha empresa. Es importante mencionar que dicha investigación fue de carácter proyectivo, ya que se centra en proponer soluciones a una situación determinada

Su aporte a la presente investigación ayudará a mejorar la gestión, así como también al fortalecimiento y aumento de la organización practicada dentro la empresa Grupo M&G Global Cargo, C.A. existe necesidad de una mejor organización de las operaciones y establecimiento de la forma adecuada de llevar a cabo las actividades relacionadas al área administrativa, específicamente a la sección de nómina. De igual forma, motiva el desarrollo de esta investigación la preocupación manifestada por parte de la gerencia general y del personal de supervisión del área seleccionada.

Asimismo, Gómez y Melgar (2014), en su investigación que lleva por título **“Optimización Del Proceso De Pago Y Cobranza De La Empresa De Transportes Motejo S.A.”**, en la Universidad Experimental de Guayana, en Puerto Ordaz, para optar al título de Licenciada en Administración de Empresas. El estudio tuvo como finalidad aplicar métodos y medidas necesarias para evitar las fallas y debilidades en el momento de ejecutar los pagos y realizar las cobranzas, agilizando las transacciones financieras de una manera rápida y eficiente, además de coordinar las cuentas para sostener el patrimonio y reducir los riesgos de la empresa.

La metodología implementada, fue bajo el diseño de una investigación de campo con carácter descriptivo. Las técnicas aplicadas fueron la observación directa y la entrevista no estructurada. Las autoras concluyen en su estudio que, el personal que maneja el sistema administrativo, no se encuentra capacitado para llevar a cabo la ejecución del mismo, requiriendo que se ponga al día la información contable de ejercicios pasados y lograr actualizar las operaciones realizadas en el sistema de pagos y cobranza, permitiendo llevar un detalle de cada movimiento que realice la empresa, para salvaguardar sus activos.

De igual modo, Mejías (2013), en su proyecto presentado como requisito para optar al grado de contadora pública, en la universidad José Antonio Páez, la investigación, **“Estrategias de control interno para el proceso de almacén-inventario de la Empresa AMAL Producto, C.A”**, donde tuvo como propósito

desarrollar conforme, un análisis evaluativo al control interno en los procesos de los inventarios para lograr óptimos resultados en los procesos de adquisición, resguardo, registro y venta de mercancía.

Por lo tanto requieren de la planificación y ejecución de estrategias que guíen los procedimientos a llevar a cabo en función de evitar dificultades, descontrol y retrasos que perjudiquen al desarrollo de la organización que pueden ser utilizadas para quienes ejecutan y toman decisiones, permitiendo la integración de los procesos, sin pretender limitar la creatividad de los funcionarios responsables de su ejecución. Por esta razón, el presente trabajo Diseña estrategias de control interno para el proceso de almacén – inventarios de la empresa Amal Productos, C.A; como solución al problema que se presenta en el manejo de los inventarios.

2.2 Bases Teóricas

De acuerdo a Balestrini (2015:29), señala que las bases teóricas: “constituyen la definición de conceptos en el proyecto de investigación, se presenta ordenando los términos empleados en sus debidos detalle. Por consiguiente, su propósito es sustentar desde una perspectiva teórica el problema a investigar”, bajo este contexto es necesario para la realización del presente estudio, consultar las teorías y conceptos afines, relacionados al tema en comento, con el propósito de lograr una solución viable a la problemática planteada, entre las cuales se detallan las siguientes:

2.2.1 Estrategia

Es necesario el basamento teórico, de estrategia, debido a que es la técnica a ser propuesta para dar solución al problema planteado. En este sentido, Kluyver (citado por Carrión, 2007), señala que:

La estrategia tiene que ver con la composición para una organización para que alcance una ventaja competitiva sostenible. Esto implica decidir cuáles son las industrias en las que queremos participar, cuáles son los productos y servicios que queremos ofrecer y cómo asignar los recursos corporativos para lograr alguna ventaja

competitiva. Su objetivo principal es crear valor al accionista y demás partes interesadas, ofreciendo valor al cliente.” (p.28)

De acuerdo con este aporte, se puede señalar que la estrategia implica la formulación de los objetivos y las acciones a seguir para lograrlos, seleccionando las actividades prioritarias para la creación de valor empresarial y aprovechar las ventajas que aparezcan relacionadas con su actividad. Su aporte al presente estudio, es que mediante las estrategias se establecerán los objetivos que se quieren alcanzar, para mejorar el proceso del pago de la nómina de la empresa Grupo M&G Global Cargo, C.A, y establecer los controles internos necesarios para lograr cumplir con los mismos, y minimizar las posibles desviaciones que surjan en los procesos, implementando los correctivos necesarios a tiempo.

2.2.2 Nómina

En el mismo orden de ideas; es de importancia para la investigación enfatizar la nómina como un listado del personal de la empresa, donde se relacionan todas las asignaciones salariales y deducciones que ésta hace a cada uno de sus trabajadores en cierto tiempo: semanal, quincenal o mensual, con base a principios administrativos preestablecidos y aspectos legales que regulan las relaciones laborales. En opinión Meigs (1992:367), expresa que la Nómina: “es un listado que relaciona los nombres de los empleados durante un período dado de pago, tiempo trabajado, salarios brutos, deducciones para impuestos y cualquier otro valor retenido, y el pago neto”.

Es decir, por medio de la nómina se permitirá de una manera ordenada, realizar el pago de sueldos y salarios a los trabajadores, así como proporcionar información contable para la empresa como para el ente encargado de regular las relaciones laborales. Es necesario obtener información exacta, precisa y confiable, para mejorar el tiempo de tramitación y ejecución en el pago para así lograr la optimización de dicho proceso.

La nómina o rol general de pagos es una lista conformada por el conjunto de

trabajadores que permite de una manera ordenada, realizar el pago de sueldos o salarios a los trabajadores, así como proporcionar información contable y estadística, tanto para la empresa como para el ente encargado de regular las relaciones laborales. La nómina se encuentra fundamentada en partes del contenido del contrato de trabajo, en relación al servicio que deba prestarse y a la remuneración; de acuerdo a la magnitud de la empresa, se debe diseñar el modelo de la nómina apropiada, el cual cambiará sustancialmente de una compañía a otra, sujeto a las variaciones de asignaciones, deducciones, acumulativos, determinados por las necesidades.

Aguilar y Quero (2007), se define de la siguiente manera:

Una nómina representa una lista de trabajadores con las remuneraciones devengadas por ellos para un periodo determinado, así como las deducciones que normalmente se le hacen para obtener por diferencia la remuneración neta a pagar para cada uno de ellos. (p.223)

En la contabilidad, el término nómina indica la cantidad pagada a los empleados y obreros por el trabajo que han hecho en la empresa durante un período determinado de tiempo, normalmente semanal, quincenal o mensual. La nómina es muy importante en la contabilidad financiera de una empresa por varias razones. En primer lugar, la importancia de la nómina es vital en una empresa dado que éstas y los impuestos derivados de las mismas afectan significativamente el ingreso neto de la mayoría de las organizaciones. También son a menudo objeto de numerosas leyes y reglamentos. La nómina es también, por supuesto, muy importante para sus destinatarios: los empleados y obreros. Para un trabajador la percepción de su nómina es esencial para su bienestar.

Por lo tanto, es necesario que se lleve un control sobre todo lo concerniente al proceso de nómina, que involucra el cálculo de las remuneraciones devengadas por los trabajadores menos las deducciones para obtener el neto a pagar para cada trabajador en un tiempo determinado. También forma parte del proceso de nómina, el registro oportuno de dichos cálculos para así poder realizar el pago concerniente a

cada trabajador, pero antes de elaborar una nómina, es necesario conocer los elementos que la componen, los cuales son los devengados, deducciones y el neto a pagar.

Devengado: son todas aquellas remuneraciones que percibe el trabajador por su labor prestada, es decir, el salario semanal, quincenal o mensual (dependiendo del caso), las horas extraordinarias trabajadas y otras remuneraciones que de acuerdo con las características propias de cada empresa puede aumentar los beneficios a percibir por cada trabajador y dentro de estas tenemos: bono de transporte, primas por antigüedad, bono por producción, entre otros.

Deducciones: son todos aquellos descuentos realizados al total devengado por el trabajador. Dentro de las deducciones encontramos aquellas que son de carácter legal como lo son: seguro social obligatorio, paro forzoso, política habitacional e impuestos sobre la renta, y las contractuales, las cuales varían dependiendo de cada empresa y dentro de ellas tenemos: cuotas sindicales, caja de ahorro, préstamos hechos a trabajadores, entre otros.

Neto a pagar: representa el total de remuneraciones devengadas por cada trabajador menos todos aquellos descuentos o deducciones antes mencionados.

Tipos de Nómina

Esta se puede describir de la siguiente manera:

Según su presentación:

Nómina manual: Se elabora por cálculos enteramente manuales, usadas en empresas pequeñas o de mediana capacidad. Existen en el mercado, formularios diseñados.

Nómina Computarizada: Se elabora a través de un computador, el cual permite, generalmente por medio de codificaciones, calcular automáticamente, tanto los aportes como los descuentos efectuados en el período a pagar. Para operar este tipo de nómina se debe crear el siguiente tipo de información:

Formularios de entrada y codificación.

Reportes del sistema.

Operación del sistema.

Archivos del sistema.

Programas del sistema.

Diseños de perforación o tabulación.

Según la Forma de Pago:

Semanal: Para el personal de nómina diaria, cuyo lapso de pago está establecido en ese tiempo.

Quincenal: Para empleados cuyo lapso de pago está establecido en ese tiempo.

Según la clasificación de los empleados

Nómina Ejecutiva o Mayor: Para directivos y alta gerencia. (Nómina confidencial).

Nómina de Empleados: Para el resto del personal empleado.

Nómina de Empleados de Planta: Para personal operativo; a su vez puede ser dividida, para efectos de costo, en personal de producción y personal de mantenimiento.

Ciclo de Nómina

Este proceso está integrado por los siguientes pasos:

Se reclutará y seleccionará al nuevo personal.

Se contratará al personal.

Se efectuará la inducción del nuevo personal para lo cual se les mostrará las instalaciones y los procedimientos a que estarán sujetos.

Se realizará el control de asistencia de los trabajadores a través de hojas de firma de control de asistencia.

Se autorizarán los préstamos a los trabajadores, en caso de ser autorizados se realizará el descuento correspondiente en nómina.

Se elaborará, quincenalmente, la hoja de nómina a través de los registros de las hojas de asistencia y descontando los préstamos respectivos.

Se pagará quincenalmente la nómina, solicitando a cada trabajador el respectivo recibo de pago de nómina que se enviará al archivo.

2.2.3 Control Interno

El control interno se consideró en sus inicios, como una responsabilidad del auditor. Sin embargo, los descubrimientos de pagos secretos y malversaciones de fondos llevaron al control interno al frente en una forma de responsabilidad central de la alta gerencia. En este sentido, bajo el enfoque tradicional se han desarrollado muchas teorías de control interno, el cual comprende el plan de la organización, todos los métodos y las medidas adoptadas en el negocio para proteger sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia de las operaciones y estimular la adhesión a las prácticas ordenadas de la gerencia. Al respecto agrega Cepeda (2014), sobre el control interno que:

Es un proceso que lleva a cabo la alta dirección de una organización y que debe estar diseñado para dar una seguridad razonable, en relación con el logro de los objetivos previamente establecidos en los siguientes aspectos básicos: efectividad y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de los reportes financieros y cumplimiento de leyes, normas y regulaciones, que enmarcan la actuación administrativa. (p.76).

En consecuencia, el objeto del control interno, es el de ayudar a la administración a alcanzar las metas y objetivos previstos dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios, por lo tanto el control interno debe lograr confiabilidad e integridad de la información, permitir el cumplimiento de políticas, leyes y regulaciones, salvaguardar los bienes, realizar el uso eficiente y económico de los recursos, así como el cumplimiento de los objetivos establecidos y de metas de operaciones y programas.

Siendo considerado el control interno como uno de los pilares fundamentales de la contabilidad, mediante el cual se puede medir el grado de vulnerabilidad y fortaleza que posee una organización en la consecuencia de sus procesos más rutinarios y elementales. Por lo tanto, es necesario destacar que, los controles internos representan la formación y la aplicación de los principios, políticas y métodos bien sean a través de un instrumento que describan los pasos a seguir para llevar a cabo una actividad de la empresa.

Objetivos Específicos del Control Interno

De acuerdo a Aguirre (2007:123): “en todo sistema de control interno deben definirse los alcances dependiendo de las características de la empresa”. La responsabilidad en la dedicación de estos alcances recae siempre en la dirección en función de sus necesidades y objetivos, actividades de la empresa, tamaño, volumen de operaciones, así como la distribución geográfica de la organización.

Por otra parte, Catacora, (2012), define:

Los objetivos del control interno son proveer a la gerencia de una seguridad razonable, pero no absoluta de que los activos, especialmente los valiosos y movibles, están protegidos contra pérdidas por el uso o disposición no autorizado, y que las operaciones son realizadas con la autorización de la gerencia, y registradas adecuadamente para permitir la elaboración de estados financieros de conformidad con principios de contabilidad de aceptación general. (p.238).

Los objetivos del control interno, de acuerdo a Cepeda (2014), son:

Proteger los recursos de la organización buscando su adecuada administración ante riesgos potenciales y reales que los puedan afectar.

Garantizar la eficacia, eficiencia y economía en todas las operaciones de la organización, promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades establecidas en el Control Interno Administrativo.

Velar porque todas las actividades y recursos permanentes a la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos previstos.

Certificar la correcta, oportuna evaluación y seguimiento de la gestión de la organización.

Asegurar la oportuna claridad, utilidad y confiabilidad de la información y los registros que respaldan la gestión administrativa de la organización.

Definir y aplicar medidas para corregir, prevenir y detectar los riesgos y desviaciones de la organización, que puedan comprometer el logro de los objetivos programados. (p.84)

Fines del Control Interno

Para llevar a cabo un eficaz y adecuado control interno, se deben tomar en cuenta cada uno de los principios establecidos para el mismo. Los principios más significativos son aquellos que incluyen relaciones causales en términos de variables dependiente e independiente. En cuanto a la aplicación racional de control interno, según Rodríguez (2009), debe fundamentarse en los siguientes fines:

Separación de funciones de operación, custodia y registro.

Dualidad o pluralidad de personal en cada operación de la organización deben intervenir dos personas cuando menos.

Ninguna persona debe tener acceso a los registros que controlan su actividad.

El trabajo de subordinados será de complemento y no de revisión.

La función de registro de operaciones será exclusivo del departamento de contabilidad. (p.67)

Tipos de Control Interno

Un sistema de control es importante por cuanto no solo se limita a la seguridad de las cifras que son reflejadas en los estados financieros, sino también evalúa el nivel de eficiencia operacional en los procesos contables y administrativos. En este sentido, el control interno se divide en:

Control Interno Contable: tiene relación directa o efecto sobre las cifras de los estados financieros, siendo esto, la base sobre la cual descansa la confiabilidad de un sistema contable.

Control Interno Administrativo: se relaciona propiamente con la normativa y procedimientos existentes en una empresa, vinculados en la eficiencia operativa y acatamientos de las políticas y normas establecidas por la dirección que normalmente influyen en los registros contables.

Componentes del Control Interno

De acuerdo a Mantilla (2013:44): “el control interno consta de cinco (5) componentes interrelacionados, derivados de la manera como la administración realiza los negocios, y están integrados al proceso de administración”; los componentes son:

Ambiente de Control: el ambiente de control establece el tono de una organización, para influenciar la conciencia de control de su gente. Es el fundamento de todos los demás componentes del control interno, proporcionado disciplina y estructura. Los factores del ambiente de control incluye la integridad, los valores éticos y la competencia de la gente de la entidad, la filosofía de los administradores y el estilo de observación; la manera como la administración asigna autoridad y responsabilidad, y como organizar y desarrollar a su gente y la atención y dirección que le presta el consejo de directores

Valoración de Riesgos: cada entidad enfrenta una variedad de riesgos desviados de fuentes externas e internas, los cuales deben valorarse. Una condición

previa para la valoración de riesgos es el establecimiento de objetivos, enlazados en niveles diferentes y consistentes internamente. La valoración de riesgo es la identidad y análisis de los riesgos relevante para la consecuencia de los objetivos, formando una base para la terminación de cómo deben administrarse los riesgos dado que las condiciones económicas, industriales, reguladoras y de operación continuaran cambiando, se necesitan mecanismos para identificar y tratar los riesgos especiales asociados con el cambio.

Actividades de Control: son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se están llevando a cabo las directivas administrativas. Tales actividades ayudan a asegurar que se están tomando las acciones necesarias para manejar los riesgos hacia la consecución de los objetivos de la entidad. Las actividades de control se dan a todo lo largo y ancho de la organización en todos los niveles y en todas las funciones. Incluyen un rango de actividades tan diversas como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, reconciliaciones, revisión de desempeño de operaciones, seguridad de activos y segregación de responsabilidades.

Información y comunicaciones: los sistemas de información y comunicación deben identificarse, capturarse y comunicarse informaciones pertinentes en una forma y oportunidad que facilite a la gente cumplir sus responsabilidades. El sistema de información produce documentos que contienen información operacional, financiera y relacionada con el cumplimiento, la cual hace posible operar y controlar el negocio. Ella se relaciona no solo con los datos generados internamente, sino también con la información sobre sucesos, actividades y condiciones extremas necesarias para la toma de decisiones y la información externa del negocio. También debe darse una comunicación efectiva en sentido amplio, que fluya hacia abajo, a lo largo y hacia arriba de la organización.

Todo el personal debe recibir un mensaje claro por parte de la alta administración respecto a que las responsabilidades de control deben asumir seriamente. Ellos deben entender su propio papel en el sistema de control interno, lo

mismo que como sus actividades individuales se relacionan con el trabajo de los demás. Ellos también necesitan comunicación efectiva con la parte externa, tales como clientes, proveedores, reguladores y accionistas.

Monitoreo: los sistemas de control interno requieren ser monitoreados, en un proceso que valora la calidad del desempeño del sistema del tiempo. Ello es realizado mediante acciones de monitoreo ongoing, evaluaciones separadas o en combinación de las dos. El monitoreo ongoing ocurre en el curso de las operaciones, incluye las actividades regulares de administración y supervisión, así como otras acciones personales tomadas en el desempeño de sus obligaciones.

Las teorías presentadas anteriormente se relacionan con la presente investigación, ya que el control interno es un plan en donde se preverán todas las acciones orientado en la implementación de controles internos en sus procesos del pago de la nómina de la empresa Grupo M&G Global Cargo, C.A., con el propósito de realizarlos registro oportunos, así como garantizar el cumplimiento de sus pagos a tiempo. De ahí, que sea un plan de organización donde se establecen las políticas y procedimientos que persigue la entidad con el fin de salvaguardar los recursos con que cuenta.

2.3. Definición de Términos Básicos

A continuación se presentan algunos conceptos básicos que ayudan a una mejor interpretación de los temas relacionados.

Empresa: es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones.

Ejecución: realización de una acción, especialmente en cumplimiento de un proyecto, un encargo o una orden.

Nómina: es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de los empleados, incluyendo los salarios, las bonificaciones y las deducciones.

Logística: conjunto de los medios necesarios para llevar a cabo un fin determinado de un proceso complicado.

Pago: es uno de los modos de extinguir las obligaciones, y consiste en el cumplimiento efectivo de la prestación debida.

Procedimiento: sucesión cronológica de operaciones encadenadas entre sí, que se constituyen en una unidad de función para la realización de una actividad o tarea específica dentro de un ámbito predeterminado de aplicación.

Proceso: es un conjunto de actividades o eventos que se realizan o suceden con un determinado fin.

Riesgo: es la posibilidad de que suceda algo que tendrá un impacto negativo sobre los objetivos establecidos. Se cuantifica en términos de consecuencias y probabilidad.

CAPÍTULO III

MARCO METOLOGICO

3.1 Tipoy Diseño dela Investigación:

Este estudio tuvo un diseño no experimental debido que no se construye una situación específica sino que se observaran los hechos en el contexto real de la empresa para ser posteriormente analizados. Al respecto, según Palella y Martins (2010), refiere:

El diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado, o no, para luego analizarlos. Por lo tanto en este diseño no se constituye una situación especifica si no que se observa las que existen. (P.87)

Con referencia a lo anterior, se adopta que el diseño no experimental dentro del campo de estudio adopta a los investigadores argumentar al problema y dificultades de lo antes planteado, con la finalidad de presentar una estructura organizacional óptima y el alcance de los objetivos para una mejor gestión en el área de control interno para optimizar el proceso de nómina de la empresa M&G Global Cargo. Las conclusiones derivadas al tipo de esta investigación, se encuentra orientadas hacia una investigación de campo debido a que los datos fueron obtenidos por los investigadores directamente de la realidad de la empresa objeto de estudio, con el propósito de diseñar unas estrategias que le permita al grupo M&G Global Cargo dar cumplimiento a la responsabilidad.

Encuantoalestudiodecampo,explicaArias(2014:48),esaquelque:“consiste en la recoleccióndedatosdirectamentedelosujetosinvestigadoso delarealidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene información pero no altera las condiciones existentes”, en este

sentido fue realizado el estudio en el departamento de nómina donde se recolectó información de tipo primario para realizar el diagnóstico. Estuvo apoyada en un estudio documental, el cual bajo el criterio del Manual de la UPEL (2016:6), expresa que: “se tiene por investigación documental, el estudio de problemas con propósito de ampliar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos”, en este sentido la información recolectada de tipo secundario estuvo comprendida por los antecedentes y textos, que sustentan el marco teórico.

El nivel fue descriptivo, de acuerdo a la Universidad Nacional Abierta (2015:34), señala que: “trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho o muy poco, en conocer el origen o causa de la situación”, por lo tanto, permite dar una visión de cómo se realiza el proceso del pago de la nómina, y evaluar las necesidades mientras se establecen controles internos en esa área, para poder realizar el registro oportuno y compromisos contraídos por la organización, así como realizar los pagos a tiempo.

3.2 Fases Metodológicas:

Seguidamente, se exponen las tres (03) fases metodológicas, diseñadas de acuerdo a los objetivos específicos establecidos, con la finalidad de poder darle una solución viable al problema expuesto, descrito a continuación:

3.2.1. Fase I: Diagnóstico de la situación actual del procedimiento de pago de nómina de los trabajadores del Grupo M&G Global Cargo, C.A

En esta primera fase, para poder realizar el diagnóstico de la situación actual se requirió identificar la población y muestra que suministró información de tipo primarios sobre los procesos del pago de la nómina de la empresa M&G Global Cargo, C.A. En este sentido, Tamayo (2016:114), expresa que la: “población es la totalidad del fenómeno a estudiarse en donde las unidades de población poseen una característica en común, la cual se estudia y dan origen a los datos de la investigación”.

Con respecto, a la población que participó en la investigación estuvo comprendida por seis (06) personas que integran a la empresa en estudio. Por su parte, la muestra, según Sabino (2012:122), señala que: “una muestra, en un sentido amplio, no es más que una parte de ese todo que llamamos universo y que sirve para representarlo”. Es por ello, que para efectos del presente estudio la muestra estuvo comprendida por tres (03) personas relacionadas al proceso de nómina.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección que fueron utilizados, han sido la observación directa y la encuesta, apoyados por los instrumentos del cuadro de observación y el cuestionario, respectivamente. De acuerdo a Méndez (2011:114), expresa que es: “el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de datos que necesitamos para resolver un problema de investigación”, esta técnica fue de gran importancia para el investigador por permitirle poder constatar directamente la realidad de los procesos del pago de la nómina en la empresa objeto de estudio, estando apoyada de un cuadro de observación, que de acuerdo a Tamayo (2016:70): “es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada”.

Seguidamente, fue aplicada la técnica de la encuesta, que según Méndez (2011:146), expresa ser una herramienta que: “permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y opiniones de los individuos con relación a su objeto de investigación. La encuesta fue instrumentada a través de un cuestionario que según Tamayo (2016:181), señala que: “es un instrumento consistente en una serie de preguntas a las que contesta el mismo respondedor”; por lo tanto, estuvo constituido por once (11) preguntas cerradas de tipo dicotómicas de alternativas de respuesta sí-no.

Para el análisis de los resultados, se aplicó la técnica de la estadística descriptiva, cuya tarea según Hernández, Fernández y Baptista (2014:343), la definen como: “es describir los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable”, por lo tanto los resultados obtenidos fueron tabulados, graficados, analizados e interpretados, a fin de realizar el diagnóstico real de los procesos de cuentas por pagar, y poder identificar las debilidades existentes del control interno en el área de estudio.

3.2.2 Fase II: Identificación de las fortalezas y debilidades que presenta el procedimiento del control interno con el pago de nómina del Grupo M&G Global Cargo, C.A.

Una vez realizado el diagnóstico, mediante los resultados extraídos de la aplicación de los instrumentos de recolección de información, se procedió a realizar la identificación de las debilidades y fortalezas de los procesos de control interno, utilizando como herramienta la Matriz DOFA; en la cual se expusieron los factores internos que intervienen en los procesos del pago de la nómina de la empresa M&G Global Cargo, C.A., con el fin de realizar el cruce de la información que permita obtener las posibles estrategias que le dieron solución al problema planteado, de acuerdo a las necesidades propias de la organización.

3.2.3 Fase III: Elaboración de estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A.

En esta fase, se presenta la propuesta que consistió en la elaboración de estrategias de control interno para la optimización de los procesos del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A. Para poder establecer los correctivos necesarios que garanticen el registro oportuno, capacitación del personal en el caso que sea necesario, segregación de funciones en cuanto a la emisión de pagos y la autorización de los mismos, permitiendo de esta manera minimizar los riesgos de errores, omisiones o fraude que podrían afectar a la organización. En este contexto, cabe señalar, que al optimizar sus procesos del pago de la nómina de la empresa podrá fortalecer la credibilidad y su imagen frente a sus trabajadores para conservar el desempeño y obtener buenos resultados para la empresa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de los Resultados

En el presente capítulo se expone el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de información, con el objeto de realizar un diagnóstico sobre la situación actual de procedimiento de pago de nómina de los trabajadores del Grupo M&G Global Cargo, C.A., con el propósito de identificar las debilidades y fortalezas que presenta el control interno en este proceso para, luego minimizar dichas debilidades a través del diseño de estrategias de control interno, que le den una solución viable al problema planteado.

Fase I.-Diagnósticode lasituaciónactual del procedimiento de pago de nómina de los trabajadores del Grupo M&G Global Cargo, C.A

Enestaprimerafase,parapoderrealizarel diagnósticodelasituación actual del procedimiento de pago de nómina de los trabajadores del Grupo M&G Global Cargo, C.A., se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos de la técnica la encuesta, aplicada a través de un cuestionario, comprendido por once (11) preguntas de respuestas dicotómicas, cerradas con alternativas únicas si-no, aplicado a una muestra comprendida por tres (03) trabajadores del área de recursos humanos, relacionados al proceso de pago de nómina, los cuales fueron tabulados y graficados, expuestos seguidamente, así como los obtenidos de la aplicación de la observación directa apoyada en un cuadro de observación, para evaluar los controles internos. En este sentido a continuación se exponen los resultados de la encuesta:

1. ¿Tiene usted conocimiento si en la empresa se realiza el cálculo y registro oportuno de la nómina?

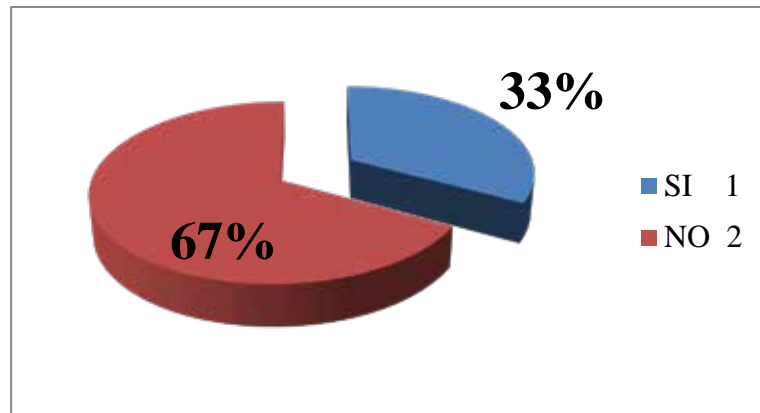


Gráfico 1. Cálculo y registro oportuno de la nómina
Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

Ante esta interrogante, se puede observar que el sesenta y siete por ciento (67%) de la población expresa que, en la empresa no se realiza el cálculo y registro oportuno de la nómina, por su parte el treinta y tres por ciento (33%) restante, expresa lo contrario. El cálculo y registro de la nómina debe realizarse en el tiempo oportuno para poder pagar efectivamente el importe a los trabajadores en el tiempo en que corresponda el pago de su nómina, el retraso de la misma genera descontento por parte de los trabajadores, creando problemas en el clima organizacional, generando molestia, desmotivación y descontento. Por lo tanto, deben tomarse las previsiones necesarias para poder realizarlas a tiempo.

2. ¿Sabe usted si los desembolsos aprobados como préstamos, anticipos u horas extras son entregados oportunamente para poder ser pagado en el período de la nómina correspondiente?

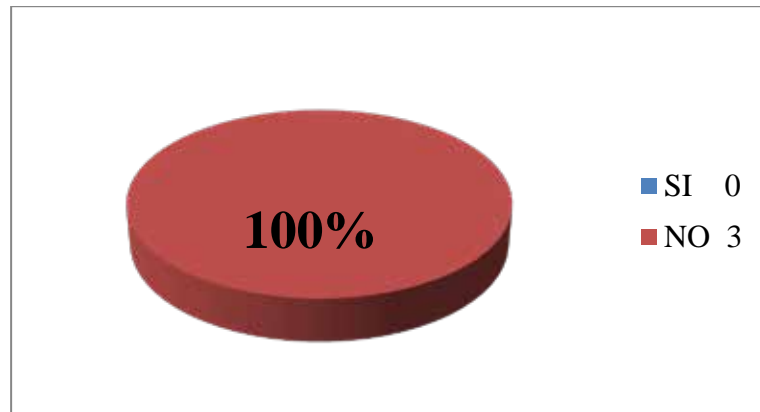


Gráfico 2. Entrega oportuna de los desembolsos aprobados

Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

En el presente gráfico se puede observar, que el cien por ciento (100%) de los encuestados, expresan que los desembolsos aprobados como préstamos, anticipos u horas extras no son entregados oportunamente para poder ser pagado en el período de la nómina correspondiente. Esto genera que no se le proporcione al trabajador las solicitudes efectuadas y deba esperar hasta el próximo período de nómina para que le sea pagado, por lo tanto detecta una debilidad significativa en los procesos, en cuanto a la autorización del pago del mismo.

3. ¿Tiene usted conocimiento si el trabajador realiza la solicitud de anticipos o préstamos con suficiente anticipación?

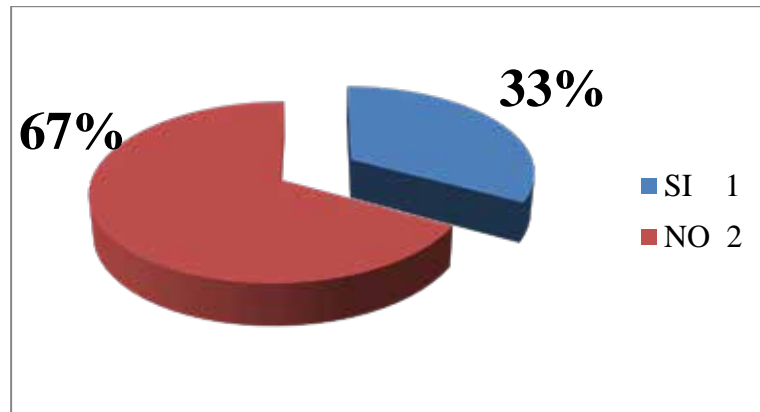


Gráfico 3. Solicitud de anticipos o préstamos con anticipación

Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

Ante esta interrogante, se puede observar en el presente gráfico que el sesenta y siete por ciento (67%) de la muestra encuestada, expresa que el trabajador no realiza la solicitud de anticipos o préstamos con suficiente anticipación, por su parte, el treinta y tres por ciento (33%) restante respondió afirmativamente. El no entregarse las solicitudes a tiempo, generan un retardo en su aprobación, y por ende no se pueden incluir en la respectiva nómina, ya que esto atrasaría que no se paguen los sueldos y salario en la fecha correspondiente, generando un problema a nivel de todos los trabajadores. Por lo tanto, es necesario establecer un tiempo de entrega que debe cumplir el trabajador para garantizar la correcta aprobación y pago de su solicitud.

4. ¿Sabe usted si se realiza una supervisión previa a la nómina antes de proceder a su pago?

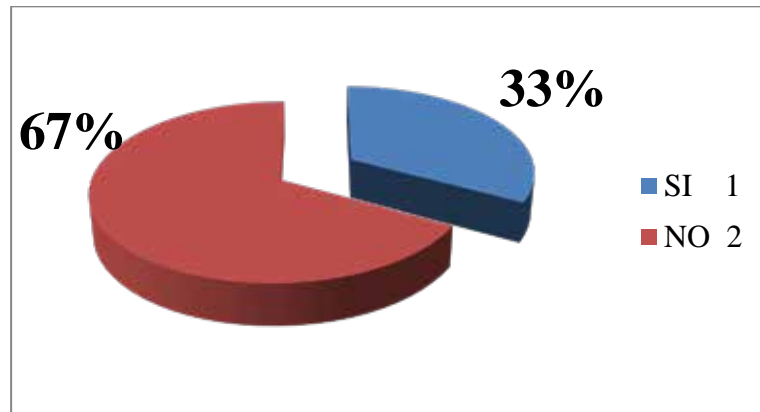


Gráfico 4. Supervisión de la nómina previa al pago
Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

En el presente gráfico, se puede observar que el sesenta y siete por ciento (67%) de los encuestados respondió negativamente, por su parte el treinta y tres por ciento (33%) restante, expresa que si se realiza una supervisión previa a la nómina antes de proceder a su pago. Se denota que se requieren normativas para todo el personal, de manera que se unifique criterios de la nómina se debe supervisar previo al pago, para evitar pagar montos incorrectos bien sea a favor o en contra del trabajador, para ello, se deben establecer controles para que cumpla fielmente con la revisión, ya que también se pueden generar fraudes, al incluir personal que ya no labora en la empresa en la nómina, o pagar montos no correspondientes al trabajador.

5. ¿Considera usted que el proceso de pago de nómina es efectivo?

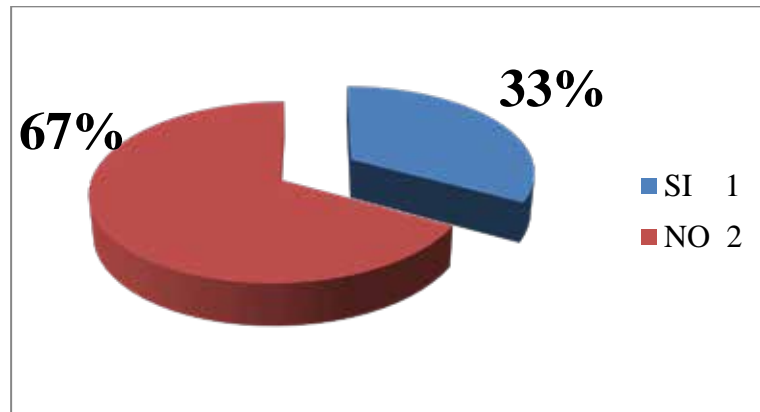


Gráfico 5. Efectividad del proceso de pago de nómina
Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

El sesenta y siete por ciento de los encuestados, expresa que proceso de pago de nómina no es efectivo, por su parte el treinta y tres por ciento restante, señala que si lo es. La efectividad del proceso de pago de nómina, debe garantizar que se efectúen todos los cálculos a tiempo, que se realicen todos los abonos y deducciones en el periodo que corresponda de acuerdo a la Ley, y se haga una supervisión previa, para garantizar la efectividad de la misma.

6. ¿Se lleva en el departamento de recursos humanos, en el área de nómina un archivo para cada trabajador?

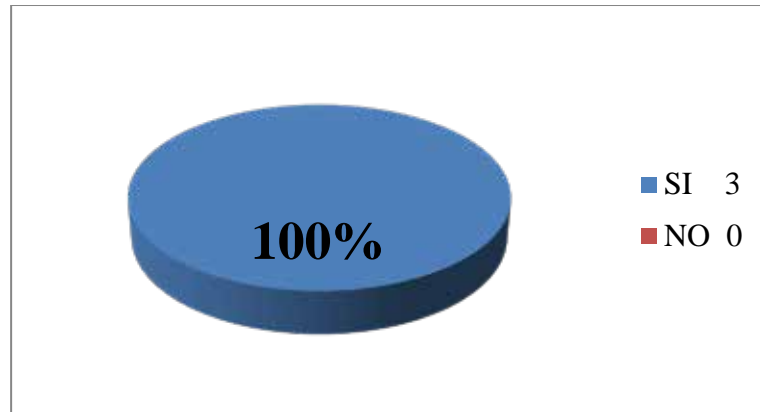


Gráfico 6. Archivo por cada trabajador

Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

El cien por ciento (100%) de los encuestados, respondió ante esta interrogante, que si se lleva en el departamento de recursos humanos, en el área de nómina un archivo para cada trabajador, lo cual es una fortaleza, ya que esto permite llevar un control de toda la información referente al trabajador, tales como contrato, documentación entregada al momento de la contratación, para evaluar su desempeño, y poder estudiar la posibilidad de hacer promociones o ascensos.

7. ¿Considera usted que existe segregación de funciones entre la persona que realiza los cálculos de nómina y quien procede a ejecutar el pago?

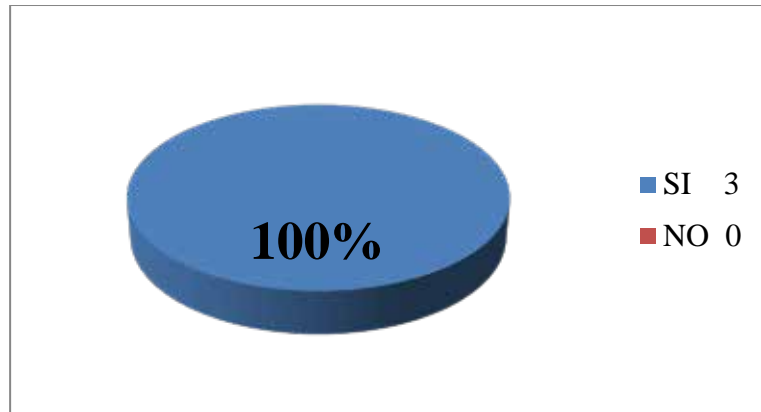


Gráfico 7. Segregación de funciones

Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

Se puede observar en el presente gráfico, que el cien por ciento (100%) de los encuestados expresa que si existe segregación de funciones entre la persona que realiza los cálculos de nómina y quien procede a ejecutar el pago, identificándose una fortaleza de control interno en los procesos, ya que de esta manera se evita que se realicen pagos indebidos en la nómina.

8. ¿Sabe usted si las horas extras son autorizadas por el coordinador del área donde labora el trabajador?

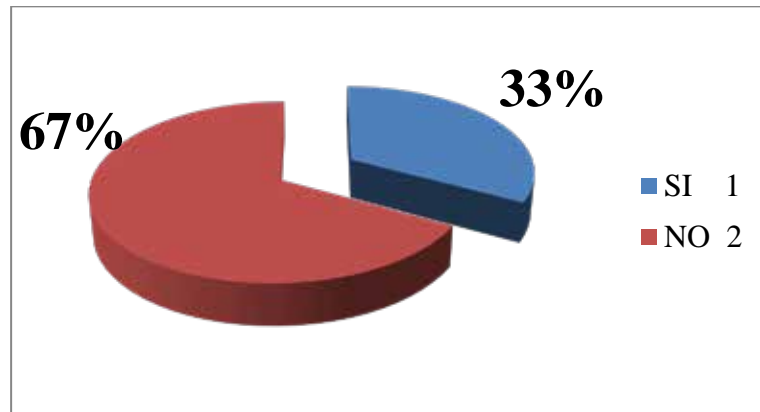


Gráfico 8. Horas extras autorizadas por el coordinador
Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

El sesenta y siete por ciento (67%) de los encuestados señala que las horas extras no son autorizadas por el coordinador del área donde labora el trabajador, por su parte el treinta y tres por ciento (33%) restante expresa que si son autorizadas. La falta de normativas claras evidencia que no exista una unificación de criterios en el personal para la ejecución de los procesos de aprobación de horas extras, ya que estas no deben ser pagada si no es verificado que el trabajador haya laborado realmente esas horas extras, por lo tanto es el supervisor, quien tiene trato directo con el trabajador, y es quien puede corroborar y autorizar dicho pago.

9. ¿Tiene usted conocimiento si las deducciones son calculadas de acuerdo a las normativas legales vigentes?

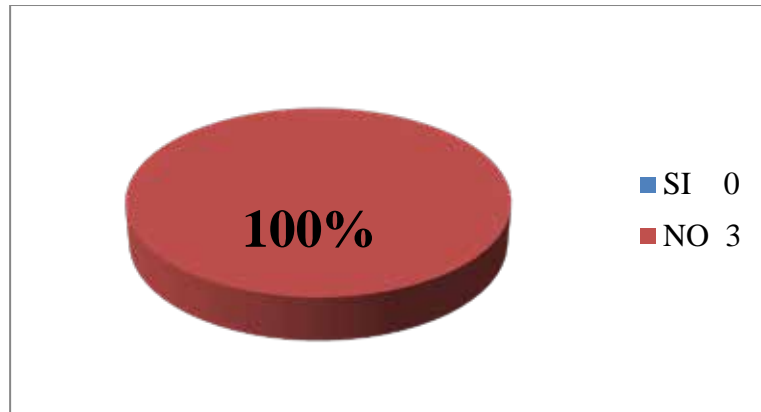


Gráfico 9. Deducciones calculadas de acuerdo a la Ley
Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

El cien por ciento (100%) de los encuestados, expresa que las deducciones no son calculadas de acuerdo a las normativas legales vigente, lo cual es un riesgo ya que si estas no se realizan de manera correcta, pueden aplicarse multas o sanciones a la empresa, por incumplimiento de la normativa legal, que generarían pérdidas financieras para la empresa, así como el deterioro de su imagen.

10. ¿Sabe usted si los ajustes y aumentos salariales son debidamente autorizados?

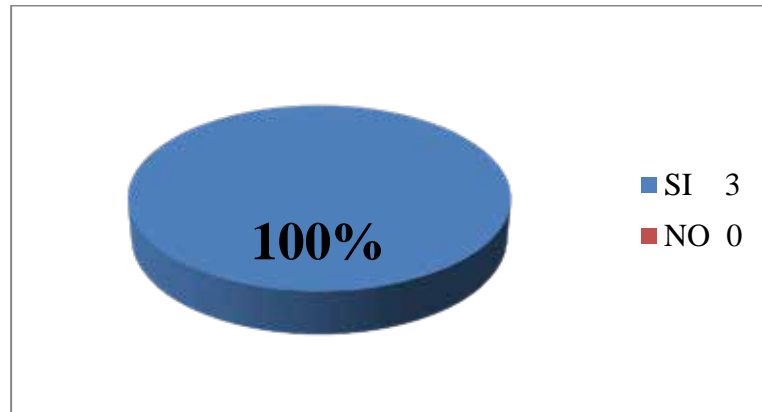


Gráfico 10. Ajustes y aumentos salariales autorizados
Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

En el presente gráfico se puede observar, que el cien por ciento (100%) de la muestra encuestada, señala que los ajustes y aumentos salariales son debidamente autorizados. Esto refleja una fortaleza en cuanto a los controles de autorización de pago de aumentos y ajustes de sueldo, el cual solo debe ser aprobado por la gerencia, esto evita que el personal se aplique incrementos indebidos, en confabulación con otros compañeros.

11. ¿Considera usted que mediante la implementación de estrategias de control se podrá optimizar el proceso de pago de nómina de la empresa Grupo M&G Global Cargo?

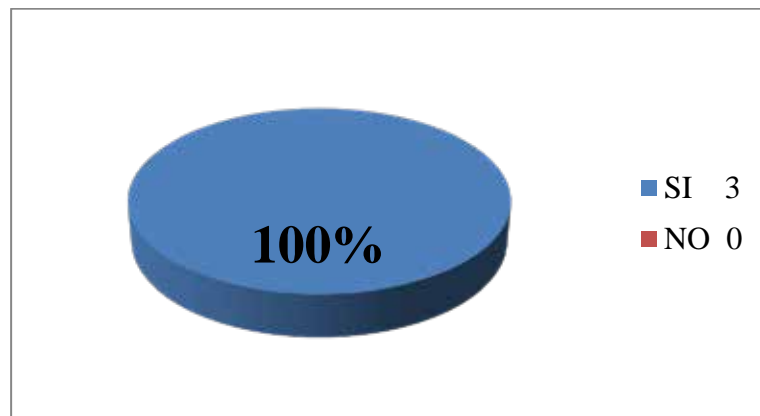


Gráfico 11.-Factibilidad de la implementación de la propuesta.

Fuente: Acuña y Linares (2018)

Análisis

El cien por ciento (100%) expresa que, considera que mediante la implementación de estrategias de control se podrá optimizar el proceso de pago de nómina de la empresa Grupo M&G Global Cargo, lo que refleja una aceptación de la propuesta por parte del personal de recursos humanos, en el área de nómina, proporcionándole una factibilidad operativa a la misma. Esto es favorable para la presente investigación, ya que es el talento humano el que le da valor agregado al implantar mejoras que le permitan optimizar su desempeño y lograr los objetivos establecidos.

Seguidamente, se presentan los resultados de la técnica la observación directa, apoyada un cuadro de observación aplicado en el departamento de recursos humanos en el área de nómina de la empresa Grupo M&G Global Cargo, en el cual se extrae lo siguiente:

Cuadro de Observación

Empresa: Grupo M&G Global Cargo			
Departamento o área: Recursos Humanos, área de Nómina			
Fecha de aplicación del instrumento: Agosto de 2018			
ítem	Preguntas	ALTERNATIVAS	
		SI	NO
1	Existencia de manuales de normas y procedimientos en el departamento de nómina.		X
2	Existencia de políticas y normativas de nómina.	X	
3	Capacitación del personal al ingresar al cargo en el área de nómina.		X
4	Implementación de cursos de actualización de las normativas en materia laboral.		X
5	Establecimiento de períodos de pago.	X	
6	Uso de un sistema administrativo computarizado para el registro de la nómina.	X	
7	Entrega de comprobantes de pago de nómina a los empleados.		X
8	Pago efectuado a través de transferencias bancarias.	X	
9	Supervisión de los cálculos de nómina.		X
10	Verificación que el personal que está reflejado en la nómina está trabajando en la empresa.	X	
11	Uso de comprobantes para el pago de anticipos, préstamos u horas extras a los trabajadores.		X
12	Información sobre el personal autorizado para aprobar el pago de anticipos, préstamos u horas extras a los trabajadores.	X	

Fuente: Acuña y Linares (2018)

Cuentan con políticas definidas en el área de nómina lo cual es una fortaleza, para determinar el tiempo en que se deben realizar los cálculos y pago de la misma.

Asimismo, tienen establecidos periodos de pago, lo que permite planificar el cálculo de la nómina con tiempo. Además estos procesos están apoyados, ya que cuentan con un sistema administrativo que permite procesar con mayor rapidez los cálculos de los importes y deducciones a aplicar, y determinar el monto correcto a ser pagado por cada trabajador, con mayor exactitud.

Tales pagos, son efectuados mediante transferencias bancarias, no requiriendo la presencia física de un personal de recursos humanos ante la entidad bancaria, sobre todo cuando en la actualidad se generan largas colas en las por la alta demanda y disminución del personal en el banco. Esto es una fortaleza en los procesos de pagos lo que permite poder planificar el pago de la nómina a tiempo, sin embargo, la poca eficiencia del internet y los problemas de energía eléctrica en ocasiones generan retardo en el proceso de pago.

También se hace una verificación que el personal que está reflejado en la nómina está trabajando en la empresa, lo cual minimiza el riesgo de hacer pagos a trabajadores que ya no pertenezcan a la empresa. Asimismo, se tienen información en el departamento de recursos humanos sobre el personal autorizado para aprobar el pago de anticipos, préstamos u horas extras a los trabajadores, de manera que se tienen identificadas las firmas para evitar pagos fraudulentos o falsificaciones.

Por otro lado, se puede señalar que no cuentan con la existencia de manuales de normas y procedimientos en el departamento de nómina, por lo tanto no cuentan con una guía que le permita al personal unifica criterios de la manera en que deben desarrollarse las operaciones.

No se realiza una adecuada capacitación del personal al ingresar al cargo en el área de nómina, y tampoco se implementan cursos de actualización de las normativas en materia laboral, lo que es desfavorable ya que se pueden cometer errores al momento de efectuar los cálculos de nómina.

No se hace entrega de comprobantes de pago de nómina a los empleados, lo cual es una debilidad significativa, ya que es obligatorio, entregarle a cada trabajador en detalle los aportes que se le están pagando, y las deducciones que se le realicen de

manera detallada. .

No se hace una supervisión de los cálculos de nómina, lo que puede generar que se puedan estar generando errores en cuanto la aplicación de las deducciones, o de los importes pagados, siendo un riesgo para el proceso de pago.

Tampoco se hace uso de comprobantes para el pago de anticipos, préstamos u horas extras a los trabajadores, lo cual es un riesgo ya que no se deja soporte sobre esta operación de manera escrita.

Fase II: Identificación de las fortalezas y debilidades que presenta el procedimiento del control interno con el pago de nómina del Grupo M&G Global Cargo, C.A.


Una vez realizado el diagnóstico, mediante los resultados extraídos de la aplicación de los instrumentos de recolección de información, se procedió a realizar la identificación de las debilidades y fortalezas de los procesos e control interno, utilizando como herramienta la Matriz DOFA; en la cual se expusieron los factores internos que intervienen en los procesos del pago de la nómina de la empresa M&G Global Cargo, C.A., con el fin de realizar el cruce de la información que permita obtener las posibles estrategias que le dieron solución al problema planteado, de acuerdo a las necesidades propias de la organización, expuestos de la manera siguiente:

Cuadro 2.- Matriz DOFA

		FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
		 <p style="text-align: center;">MATRIZ</p> <p style="text-align: center;">DOFA</p>	<p>F1 Cuenta con un sistema computarizado administrativo y contable para el registro y cálculo de la nómina.</p> <p>F2 Personal con disposición de implementar mejoras en el área de nómina.</p> <p>F3 Existen políticas de nómina.</p> <p>F4 Segregación de funciones.</p> <p>F5 Se lleva un registro por cada trabajador.</p> <p>F6 Los ajustes y aumentos salariales son autorizados debidamente.</p> <p>F7 Establecimiento de periodos de pago de nómina</p> <p>F8 Uso de transferencias para el pago de nómina.</p> <p>F9 Verificación que el personal que está en nómina esté trabajando en la empresa.</p> <p>F10 Información sobre el personal autorizado para aprobar pagos.</p>
		OPORTUNIDADES (O)	AMENAZAS (A)
		<p>O1 Instituciones de capacitación que ofrece información de control interno y normativas laborales.</p> <p>O2 Imprentas para la elaboración de formatos.</p> <p>O3 Empresa en crecimiento y solides en el mercado.</p> <p>O4 Existencia de la banca electrónica para el pago de nómina.</p> <p>O5.- Uso de los correos electrónicos para mejorar la comunicación entre los trabajadores.</p> <p>O6.- Teorías de controles internos</p>	<p>A1 Riesgo de Multas o sanciones al momento de una fiscalización laboral.</p> <p>A2 Economía inestable.</p> <p>A3 Emigración masiva del personal en el país.</p> <p>A4 Cambios continuos de leyes y regulaciones en materia laboral sin planificación del Ejecutivo Nacional.</p> <p>A5 Incrementos salariales que afectan la estructura de costo de la empresa.</p>

Fuente: Acuña y Linares (2018)

Cuadro 4.- Estrategias de Matriz DOFA

 <p>ESTRATEGIAS MATRIZ DOFA</p>	<p>ESTRATEGIAS FORTALEZAS DE LA OPORTUNIDADES</p>	<p>ESTRATEGIAS DEBILIDADES DE LAS OPORTUNIDADES</p>
	<p>F2O6Elaboración de estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A.</p> <p>F4O6Establecer normativas de segregación de funciones en los procesos de elaboración, aprobación y pago de nómina.</p> <p>F7O4Establecer tiempo de cálculo y pago de la nómina</p>	<p>D11O6Establecer controles de verificación de cálculos de nómina.</p> <p>D6O5Implementar tiempos de entrega de las solicitudes de préstamos, anticipos, y pago de horas extras.</p> <p>D5O5Establecer tiempo de aprobación de anticipos, préstamos y horas extras.</p> <p>D9O2Fomentar la emisión de comprobantes de pago de nómina, anticipos y préstamos.</p>
	<p>ESTRATEGIAS FORTALEZAS DE LAS AMENAZAS</p>	<p>ESTRATEGIAS DEBILIDADES DE LAS AMENAZAS</p>
	<p>F8F9F10A1 Emisión de reportes de la nomina pagada.</p>	<p>D2D3A4A5 Planificar cursos de capacitación y de actualización en material laboral</p> <p>D9D10D11A1 Efectuar auditorias en el área de nómina y a la documentación de los expedientes de los trabajadores.</p>

Fuente: Acuña y Linares (2018)

Fase III: Elaboración de estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A.

En esta fase, se presentó la propuesta que consistió en la elaboración de estrategias del control interno para la optimización de los procesos del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A. Para poder establecer los correctivos necesarios que garanticen el registro oportuno, capacitación del personal en el caso que sea necesario, o segregación de funciones en cuanto a la emisión de pagos

yla autorización de los mismos, permitiendo de esta manera minimizar los riesgos de errores, omisiones o fraude que podrían afectar a la organización. En este contexto, cabe señalar, que al optimizar sus procesos del pago de la nómina de la empresa podrá fortalecer la credibilidad y su imagen frente a sus trabajadores para conservar el desempeño y obtener buenos resultados para la empresa.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Presentación de la Propuesta

Considerándose la nómina para las empresas como la suma de los registros financieros de los sueldos de los empleados, incluyendo los salarios, bonificaciones y realizando las respectivas deducciones, para determinar netamente la cantidad que debe ser pagada, a los empleados por los servicios prestados durante cierto tiempo, en este sentido, tiene un papel importante, ya que de ello depende cubrir las obligaciones contraídas con los trabajadores, el cual debe ejecutarse a tiempo, además de generar los impuestos que deben ser declarados y pagados al estado, a causa de las mismas. En este sentido, es necesario que se realice un adecuado cálculo de los importes que deben ser pagados a los trabajadores, y de los impuestos que deben ser pagados al estado, ya que están estipulados en normativas, y que su incumplimiento genera multas y sanciones al momento de una fiscalización, que perjudican financieramente a la empresa, así como a la imagen de la organización.

Por otro lado, cabe señalar que, en virtud que los empleados son muy sensibles a los errores en sus pagos o a cualquier irregularidad o debilidad, los sistemas de la nómina deben asegurar pagos exactos y oportunos. Este instrumento permite de manera ordenada, se pueda realizar el pago de sueldos o salarios a los trabajadores, así como proporcionar información contable y estadística, tanto para la organización, como para el ente encargado de regular las relaciones laborales.

De acuerdo al tamaño de la organización y a la cantidad de personal con que labore, se debe diseñar el modelo de la nómina apropiada, sujeta a las variaciones de asignaciones, deducciones, acumulativos, entre otros. En este sentido, el proceso de elaboración de la nómina comienza cada vez que se inicia un período de pago, determinados por la necesidad de la empresa, pudiendo realizarse de forma manual o computarizada, y por lo que, mensualmente o quincenalmente, según sea el periodo de

pago acordado, la empresa debe proceder a liquidar su respectiva nómina para determinar los diferentes conceptos que adeuda al trabajador y que debe descontarle o deducirle.

El departamento de recursos humanos específicamente el área de nómina, de la empresa Grupo M&G Global Cargo, C.A. tiene la responsabilidad de coordinar, controlar y realizar los pagos de nómina, de manera quincenal, el cual debe realizar los cálculos de los aportes y deducciones a ser aplicados a cada trabajador, de acuerdo a las disposiciones en materia laboral. En el presente estudio, se ha efectuado un diagnóstico de la situación actual de los procesos de pago de nómina, mediante la aplicación de técnicas de recolección de información cuyos resultados fueron analizados e interpretados, los cuales permitieron identificar un conjunto de debilidades existentes en el proceso de control del pago de nómina.

Entre las debilidades más resaltantes se destacan la falta de efectividad en el proceso, debido a que no se realiza el cálculo y registro oportuno de la nómina, ni se realiza una verificación de los cálculos de nómina, así como se observó que el personal no recibe la capacitación adecuada al ingresar en el cargo, ni se le brinda una capacitación de las nuevas disposiciones o cambios que emite el ejecutivo sobre la normativa laboral. No se emiten comprobantes de pago de nómina, no se hace la solicitud de préstamos o anticipos, oportunamente por parte del trabajador, tampoco son aprobados a tiempo por parte del personal autorizado, no se aprueban correctamente por parte del coordinador del trabajador las horas extras, las deducciones no son acordadas de acuerdo a la ley.

Para lograr minimizar las debilidades encontradas, se propone elaborar estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A.

Las colocaciones de los recursos financieros con la finalidad de garantizar una adecuada administración de los recursos financieros y operacionales necesarios para la ejecución de los programas y proyectos desarrollados por la CVG, a través de prestación eficiente de los servicios de

5.2 Objetivos de la Propuesta

5.2.1 Objetivo General

Elaborar estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A.

5.2.2 Objetivos Específicos

Planificar un programa de capacitación para el personal del área de nómina.

Diseñar normativas de control para el cálculo y pago de la nómina.

Implementar auditorías al proceso de pago de nómina, así como incentivar la supervisión y el monitoreo en el área de nómina.

5.3. Justificación de la propuesta

La presente propuesta se justifica, debido a que mediante la elaboración de estrategias de control interno se logrará la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A., permitiendo implementar un programa de capacitación el personal del área de nómina para actualizar en materia de la normativa laboral vigente, así como de la importancia e implementación de controles internos en el área de nómina, para que se realicen los cálculos adecuados, verificación de la misma, previo su pago, para minimizar los riesgos de cometer errores u omisiones, y garantizar que al trabajador se le pague el monto correcto, en el tiempo justo, por el pago realizado. Además, realizar una planificación adecuada para la solicitud, aprobación y pago de préstamos y anticipos, así como las horas extras, indicando el tiempo en que deben ser efectuadas las solicitudes y aprobadas, para que sean pagadas en el respectivo periodo.

Asimismo, se incentivará para la emisión de reportes, mantenimiento de los archivos actualizados, y de los listados del personal aprobar las horas extras, aumentos o ajustes salariales, así como otorgar préstamos o anticipos, de esta manera poder cumplir con el uso de los soportes necesarios de todas las operaciones efectuadas en el área de nómina. Finalmente, implementar auditorias trimestrales,

para verificar que los procedimientos se estén cumpliendo y se pueda detectar posibles desviaciones a tiempo y establecer los correctivos necesarios, minimizando los riesgos de fraude. De esta manera, el personal del área nómina optimizará su desempeño en las actividades de pago de nómina, cumpliendo adecuadamente con las obligaciones contraídas con el trabajador en el tiempo correspondiente, y por el monto justo, minimizando los riesgos de sufrir multas o sanciones al momento de una fiscalización por parte del ente regulador en materia laboral.

5.4 Factibilidad de la propuesta

Cabe señalar, que todo proyecto requiere de un análisis de factibilidad, ya que éste forma parte del proceso de evaluación en relación a la problemática existente en una organización, como es el caso de la empresa Grupo M&G Global Cargo, C.A., para así ofrecer una solución al problema presentado en área de nómina, sobre el la implementación de controles internos en el adecuado registro, cálculo y pago de los importes y deducciones a realizarse a los trabajadores, de acuerdo a la normativa en materia laboral vigente. Ante estas implicaciones, el presente trabajo propone un sistema de análisis de factibilidad que es necesario seguir para evaluar el proyecto como factible, es decir, un proyecto que se puede ejecutar y que dé una solución a un problema, en tal sentido a continuación se realiza un estudio de los recursos técnicos, operativos y económicos que se requieren para realizar dicha investigación.

5.4.1 Factibilidad Técnica

Desde el punto de vista técnico, este estudio es viable, debido a que se cuenta con las herramientas necesarias para su implementación, dado que en el área de nómina, es posible establecer estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A., debido a que la empresa se encuentra en constante cambio y se adapta de forma rápida, facilitando comodidad y equipos tecnológicos, para que de esta manera, se dé inicio a la propuesta de aplicación de correcciones en los procesos que se realizan en el área en estudio, de

manera que se cumpla con la Ley Orgánica del Trabajo, el Trabajador y las Trabajadoras, y se realicen además todas las deducciones de acuerdo a las leyes y normativas vigentes, contándose con un sistema administrativo que permite efectuar los cálculos de manera rápida y precisa, así como emitir reportes para su verificación previa al pago y ejecutar el mismo a través de la banca electrónica y emitir movimientos de los pagos, para poder detectar a tiempo si se han efectuado aportes dobles, o que se hayan efectuado de manera correcta.

5.4.2 Factibilidad Operativa

La siguiente propuesta se considera operativamente factible, ya que la misma cuenta con el personal necesario en el área de nómina, para el desarrollo de la propuesta. De igual manera, es necesario que exista un elevado nivel de comunicación, colaboración y coordinación entre las partes involucradas para que se cumpla de una manera eficiente la propuesta, así como una capacitación tanto al personal del nómina, contabilidad y al Administrador para poder implantar procesos de monitoreo y de auditoría interna, e involucrar al personal autorizado para aprobar los incrementos o ajustes salariales, otorgar préstamos, anticipos y pagos de horas extras, con la mayor celeridad posible y dentro de los tiempos establecidos propuestos.

5.4.3 Factibilidad Económica

En cuanto a la capacidad financiera de la empresa Grupo M&G Global Cargo, C.A., esta propuesta no genera un costo muy significativo, todo lo contrario, se traduce en beneficios para la organización puesto que es efectiva para la misma, de ser considerado el análisis propuesto, en materia de cumplimiento de la normativa laboral, y mejorar las relaciones con sus trabajadores, así como evitar posibles multas y sanciones al momento de una fiscalización en materia laboral, ya que lo que se invierta en capacitación del personal, minimizará el riesgo de las pérdidas que podrían ser generadas, y de posibles fraudes que podrían cometerse en el proceso de

pago de nómina. Además al contar con personal capacitado para lograr los objetivos organizacionales, la empresa será más competitiva, se mejorará el clima organizacional, y mejorará la imagen de la empresa ante sus trabajadores.

5.5 Desarrollo de la propuesta

Para el logro del objetivo general de la presente investigación se presenta a continuación la elaboración de estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A., las cuales han sido diseñadas de acuerdo a la información obtenida de las técnicas de recolección aplicadas, con la finalidad de poder potencializar las fortalezas existentes y minimizar las debilidades encontradas, permitiendo un desempeño eficiente y eficaz por parte del personal de nómina para el logro de los objetivos y metas establecidos por la gerencia, en materia laboral, de esta manera poder lograr el cálculo, registro y pago oportuno de las transacciones realizadas para determinar los importes y las deducciones correspondientes a la nómina de los empleados, y poder emitir reportes que sean de utilidad para la gerencia, permitiendo además cumplir ante sus trabajadores con el pago justo de sus sueldos y salarios, y aplicar la normativa en materia laboral vigente. Seguidamente se presenta la propuesta, del presente estudio:



Fuente: Acuña y Linares (2018)

La presente propuesta consiste en elaborar estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A., mediante una programación de una capacitación adecuada del personal del área de nómina, así como la implementación de controles internos y la implementación de auditorías

internas, que permitan garantizar que se cumpla con los controles internos establecidos, para el cálculo, registro y pago de la nómina, de acuerdo a la normativa laboral vigente, y a las políticas establecidas en el departamento en estudio, garantizando la salvaguarda de los activos de la empresa, así como detectar posibles desviaciones que se puedan presentar para implementar correctivos a tiempo, la cual se desarrolla a continuación:

Objetivo 1.- Planificación de un programa de capacitación para el personal del área de nómina.

El presente objetivo tiene como finalidad efectuar una planificación de un programa de capacitación para el personal del área de nómina, ya que es el talento humano y su efectividad en su desempeño el que le da valor agregado a la organización, de esta manera se podrá lograr los objetivos y metas trazados en el área de nómina, permitiendo de esta manera realizar un adecuado cálculo, registro y pago de la nómina de los trabajadores de forma correcta, aplicando las deducciones establecida en la normativa laboral vigente, así como realizarlo oportunamente. Para ello se establece lo siguiente:

Se realizará una capacitación al personal al ingresar al cargo, bien sea de nuevo ingreso, promociones o rotación del personal. En este sentido, se le dará una inducción adecuada, dando a conocer los procedimientos, normativas y políticas establecidos en el área. Así como, el manejo del sistema administrativo, para el cálculo de la nómina, aplicación de las deducciones establecidas en la normativa legal, así como efectuar el proceso de pago a través de la banca electrónica.

También, se implementarán talleres para dar a conocer las nuevas normativas en materia laboral vigente, y detalle del cálculo de las deducciones aplicables a los trabajadores, y de los impuestos que se deben calcular y pagar oportunamente.

Por otro lado, se dará inducción sobre las políticas de control interno que son propuestas para lograr una efectividad en los procesos de pago de nómina, y su importancia en minimizar y detectar fraudes, errores u omisiones.

Objetivo 2.- Diseño de normativas de control para el cálculo y pago de la nómina.

El presente objetivo tiene como finalidad efectuar el diseño de normativas de control para el cálculo y pago de la nómina, de manera que se implementen desde su cálculo, registro y ejecución del pago, para garantizar la efectividad del proceso, mejorar el desempeño laboral, y minimizar los riesgos de cometerse errores, omisiones o fraudes, en esta área, permitiendo una adecuada salvaguarda de los recursos financieros de la empresa, así como cumplir con las disposiciones legales en materia laboral, logrando además, poder satisfacer a los trabajadores, brindándoles la seguridad de poder percibir el correcto y oportuno pago de sus sueldos y salarios. En este sentido se establecen las siguientes normativas:

El cálculo para el pago de nómina se deberá realizar en los tiempos establecidos en la organización con suficiente anticipación para poder realizar la correspondiente verificación de la información, donde se compruebe que se han determinado los aportes y deducciones correctos, emitiendo reportes, y entregado para ser revisados por el jefe del área de nómina, y que contenga los correspondientes soportes, en el caso de pago de solicitudes de préstamos, anticipos, bonificaciones, horas extras, entre otros, y que estos estén debidamente autorizados.

Se deberá contener un listado con todos los nombres del personal que pueda realizar las aprobaciones de horas extras, préstamos, anticipos, ajustes y aumentos salariales, con sus respectivas firmas estampadas, para evitar falsificaciones de las mismas.

Las solicitudes de anticipos y préstamos deberán ser efectuados por parte del

trabajador, con tres (03) días de anticipación al día de cálculo de nómina para que pueda ser incluido en la programación de cálculo y pago de la misma.

Las solicitudes de anticipos y prestamos deberán ser entregados para ser aprobadas por parte del personal autorizado el mismo día de su recepción, y deberá ser aprobada, a más tardar, el día siguiente de su recepción para que pueda ser incluida en la nómina correspondiente, se le deberá hacer seguimiento por parte del departamento de nómina.

Las horas extras deberán ser notificadas por parte del coordinador de cada trabajador y ser entregadas al departamento de nómina con dos (02) días de anticipación de la fecha de cálculo de la nómina establecido en la organización. Las horas extras generadas no comunicadas a tiempo serán incluidas en la nómina del siguiente período.

Se debe cumplir que la persona que realiza el cálculo de la nómina, no sea la misma que ejecute el pago, por lo tanto la nómina será calculada por el analista de nómina, y el pago será efectuado por el jefe de nómina, quien deberá realizar el proceso de verificación de los cálculos, cumplimiento de las normativa legal, que contenga los soportes de aprobación de pago de anticipos, prestamos, horas extras y su debida autorización.

Después de ejecutado el pago de la nómina, procederá emitir un reporte de los movimientos bancarios y cotejar que los pagos hayan sido efectuados de manera correcta, tanto a las cuentas de los trabajadores como el importe pagado.

Se deberá enviar los soportes de los pagos de nómina, de manera digital vía correo electrónico, para minimizar el uso de documentos impresos, y contribuir con la conservación del medio ambiente, y resguardar los archivos correspondientes de las notificaciones, aquellos trabajadores que no posean correo electrónico, se le procederá a imprimir los comprobantes

correspondientes y archivar una copia escaneada en su correspondiente archivo digital.

Se deberán hacer soportes quincenales de la información sobre los expedientes de los archivos de los trabajadores.

Objetivo 3.- Implementación de auditorías al proceso de pago de nómina, así como incentivar la supervisión y el monitoreo en el área de nómina.

Este objetivo tiene como finalidad la implementación de auditorías al proceso de pago de nómina, así como incentivar la supervisión y el monitoreo en esta área, con el propósito de poder garantizar el cumplimiento de detectar a tiempo Para ello, se establece las siguiente normativas.

Trimestralmente, se realizarán auditorías internas por parte del departamento de contabilidad, para verificar que:

- a) Los importes pagados de la nómina corresponda con los reportes de los registros.
- b) Los aportes y deducciones estén debidamente calculados, de acuerdo a la normativa legal en materia laboral vigente.
- c) Los aportes patronales hayan sido calculado correctamente.
- d) Se cumpla con el tiempo de pago de la nómina y de los aportes e impuestos patronales.
- e) Verificar que el personal al cual se le pagó la nómina aun perteneciera a la empresa en la fecha de pago.
- f) Los pagos de préstamos, anticipos, ajustes o aumentos salariales y las horas extras estén debidamente soportados y autorizados.
- g) La documentación soporte esté debidamente archivada.
- h) Se lleve actualizado los expedientes de los trabajadores.
- i) Se efectúe la entrega correspondiente de los comprobantes de pago de nómina.

CONCLUSIONES

Para las empresas es fundamental que se lleve adecuada y oportunamente el proceso de pago de nómina a los empleados, ya que se requiere cumplir con las obligaciones en el tiempo establecido, y realizando los cálculos correctos, cumpliendo con las disposiciones en materia laboral vigente. En este sentido, en el presente estudio se procedió a realizar un diagnóstico de la situación actual del proceso de pago de nómina en la empresa, M&G GLOBAL CARGO, C.A., para ello se aplicó como instrumento de recolección de información la técnica la encuesta y la observación directa, cuyos resultados fueron analizados e interpretados pudiéndose detectar las siguientes debilidades en sus proceso de control de pago de nómina, entre as cuales se destaca que:

No existen manuales de normas y procedimientos en el departamento de nómina, que sirva de guía para que el trabajador cuente con procedimientos claros y unifique criterios de cómo debe realizarse los procesos en el área, para minimizar errores y omisiones en el cálculo y pago de la nómina. Además, no se hace una capacitación del personal al ingresar al cargo en el área de nómina, por lo tanto no cuenta con los conocimientos necesarios para realizar los cálculos adecuados, por otro lado no se implementan cursos de actualización de las normativas en materia laboral.

Esto genera que no se considera efectivo el proceso de pago de nómina, ya que no se realiza el cálculo y registro oportuno de la nómina, aunado a ello, no se realiza una supervisión de la nómina previa al pago, en el cual se puedan detectar posibles errores antes de su ejecución, y se verifique que las deducciones no son calculadas de acuerdo a la Ley. También se pudo detectar que, el trabajador no hace solicitud de anticipos o préstamos con anticipación, por lo tanto los pagos no entran en la nómina correspondiente, generándose retraso en su ejecución, aunado a ello, no se hace entrega oportuna de los desembolsos aprobados, retrasando aún más la recepción del

e pago al trabajador, generando descontento y desmotivación ante el personal.

En cuanto a las horas extras no son autorizadas por el coordinador debidamente, lo cual puede generar riesgo de fraude en cuanto al pago de horas no autorizadas, adecuadamente. Por otro lado, no se hace entrega de comprobantes de pago de nómina a los empleados, ni del pago de anticipos, préstamos u horas extras a los trabajadores, no quedando soporte de que el empleado haya recibido dicho importe.

Se puede concluir, que los controles internos son necesarios en el área de nómina ya que estos garantizan que los procedimientos para el cálculo, registro y pago de la nómina se hagan de manera adecuada y oportuna, determinando los aportes y las deducciones correspondientes, así como los aportes e impuestos patronales que deben ser generados y pagados de acuerdo a las disposiciones legales. Permitiendo además, la salvaguarda de los activos financieros, minimizando el riesgo de cometerse errores u omisiones, y si se generaran estos poder detectarlos a tiempo para establecer los correctivos necesarios.

En este sentido se puede señalar que se cumplió el objetivo principal de la presente investigación mediante la elaboración de estrategias de control para optimizar el proceso de pago de nómina de la empresa Grupo M&G Global Cargo C.A., que permitan una adecuada capacitación del personal de recursos humanos en materia laboral, así como de la implementación de controles interno, establecer normativas de control, así como planificación de auditorías internas para garantizar el cumplimiento de los controles, y garantizar la salvaguarda de los activos de la empresa, de esta manera se garantiza que el trabajador reciba el pago de por sus servicios prestados de manera oportuna y por las cantidades correspondientes, así como cumplir con la normativa legal vigente, mejorando la imagen de la organización frente a sus trabajadores y minimizando riesgos de sufrir multas o sanciones por parte del ente fiscalizador.

RECOMENDACIONES

Para lograr la efectividad de las estrategias de control que permitan optimizar los procesos de pago de nómina de la empresa Grupo M&G Global Cargo C.A., se presentan las siguientes recomendaciones:

Dar a conocer a los directivos de la empresa Grupo M&G Global Cargo C.A., los resultados obtenidos en la presente investigación.

Implementar las estrategias de control para los procesos de pago de nómina y difundir a todo el personal involucrado en el área de nómina.

Diseñar manuales de normas y procedimientos que sirvan de guía para la unificación de criterios en los procesos de cálculo, registro y pago de nómina, en el área de estudio, y permitan minimizar los errores u omisiones de las operaciones.

Realizar supervisiones y monitoreo de las actividades de control propuestas para garantizar su efectividad y detectar las necesidades de implementar correctivos a tiempo.

Fomentar la mejora continua en todos los departamentos de la organización en especial en el área de nómina, que fue objeto del presente estudio.

Mantener planes de capacitación y actualización en material laboral de acuerdo a las nuevas disposiciones legales emitidas por el Ejecutivo Nacional.

REFERENCIAS

- Aguilar, Gorrondona (2007). **Sociedades Mercantiles de Venezuela**. Valencia, Venezuela: Clemente Editores C.A.
- Arias, Fidas (2014). **El proyecto de investigación**. 5ª Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Balestrini, Miriam (2015). **Como se elabora el proyecto de investigación**. 3ª Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Consultores Asociados.
- Carrión, Juan (2007). **Estrategia de la Visión a la Acción**. 2ª Edición. España: ESIC Editorial. (Citade Kluyver, Cornelis)
- Catacora, Fernando. (2012). **Sistemas y Procedimientos Contables**. 1ª Edición. México: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cepeda, Gustavo. (2014). **Auditoría y Control Interno**. 1ª Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Castillo, Raymar (2015). **Estrategias basadas en el control interno que optimicen la gestión financiera de la empresa Distribuidora Puche Y Asociados C.A. San Felipe, Estado Yaracuy**. Universidad de Carabobo. Bárbula. Carabobo, Venezuela: Trabajo de grado no publicado.
- Gómez, Yoandrys y Melgar, Fátima (2014). **Optimización Del Proceso De Pago Y Cobranza De La Empresa De Transportes Montejo S.A.** Universidad Experimental de Guayana. Puerto Ordaz. Bolívar. Venezuela: Trabajo de grado no publicado.
- González, Yetzareth (2018). **Estrategias administrativas para el control de cuentas por pagar de facturas de servicios de la empresa C.A. GOODYEAR DE VENEZUELA**. Universidad José Antonio Páez. San Diego. Venezuela: Trabajo de grado no publicado.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014). **Metodología de la Investigación**. 6ª Edición. México: Editorial McGraw Hill Interamericana S.A.
- Mantilla, Samuel (2013). **Control Interno, Estructura Conceptual Integrada**. 3ª Edición. Bogotá. Colombia: Editorial ECOE Ediciones.

- Meigs, Walter (2013). **Principios de Auditoria**. 5ª Edición. México: Editorial Diana.
- Mejías, Militza (2013). **Estrategias de control interno para el proceso de almacén-inventario de la Empresa AMAL Producto, C.A.** Universidad José Antonio Páez. San Diego. Carabobo. Venezuela: Trabajo de grado no publicado.
- Méndez, Carlos (2011). **Metodología. Guía para la elaboración de diseños de investigación en ciencias Económicas, Contables y Administrativas**. 3ª Edición. México D.F. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Nunes, Luis Miguel; Quintero, Inés y Quintero, Sergio (2014). **Manual de normas y procedimientos para el área de nómina de Almacenadora San Diego C.A. Ubicada en Valencia, Edo. Carabobo**. Universidad de Carabobo. Bárbula. Carabobo. Venezuela: Trabajo de grado no publicado.
- Rodríguez, Joaquín (2009). **Control Interno: Un efectivo sistema para la empresa**. 1ª Edición. México: Editorial Trillas.
- Sabino, Carlos (2012). **El proceso de investigación científica**. 2ª Edición. Caracas. Venezuela: Editorial PANAPO
- Tamayo y Tamayo, Mario (2016). **El proceso de la investigación Científica**. 4ª Edición. México: Ediciones Limusa S.A. Grupo Noriega Editores
- Universidad Nacional Abierta (2015). **Manual de Trabajos de Grado, Especializaciones, Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas. Venezuela: Editorial de la Universidad Nacional Abierta.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador "UPEL" (2014). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas. Venezuela: Vicerrectorado de proyectos Especiales.

ANEXOS



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA CONTADURÍA PÚBLICA
CARRERA CONTADURÍA PÚBLICA**

Grupo M&G Global Cargo, C.A.

Estimado Señor

Gerente de Recursos Humanos

El presente instrumento ha sido diseñado con la finalidad de elaborar estrategias de control interno para la optimización del pago de nómina en el Grupo M&G Global Cargo, C.A.

En este sentido, los resultados obtenidos serán utilizados como base de un trabajo de grado universitario por lo que, la información que usted suministre será muy valiosa, tendrá carácter confidencial y se utilizara para fines estrictamente académicos y mejora para la organización.

Instrucciones Generales:

1. Lea detenidamente cada uno de los Ítems del cuestionario antes de responder.
2. Marque con una equis(x) la casilla correspondiente a la opción que representa su opinión
3. Procure responder con objetividad todas las preguntas formuladas.

Gracias por su colaboración

ANEXO A
Cuestionario

ÍTEM	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	
		SI	NO
1	¿Tiene usted conocimiento si en la empresa se realiza el cálculo y registro oportuno de la nómina?		
2	¿Sabe usted si los desembolsos aprobados como préstamos, anticipos u horas extras son entregados oportunamente para poder ser pagado en el período de la nómina correspondiente?		
3	¿Tiene usted conocimiento si el trabajador realiza la solicitud de anticipos o préstamos con suficiente anticipación?		
4	¿Sabe usted si se realiza una supervisión previa a la nómina antes de proceder a su pago?		
5	¿Considera usted que el proceso de pago de nómina es efectivo?		
6	¿Se lleva en el departamento de recursos humanos, en el área de nómina un archivo para cada trabajador?		
7	¿Considera usted que existe segregación de funciones entre la persona que realiza los cálculos de nómina y quien procede a ejecutar el pago?		
8	¿Sabe usted si las horas extras son autorizadas por el coordinador del área donde labora el trabajador?		
9	¿Tiene usted conocimiento si las deducciones son calculadas de acuerdo a las normativas legales vigentes?		
10	¿Sabe usted si los ajustes y aumentos salariales son debidamente autorizados?		
11	¿Considera usted que mediante la implementación de estrategias de control se podrá optimizar el proceso de pago de nómina de la empresa Grupo M&G Global Cargo?		

Fuente: Acuña y Linares (2018)

ANEXO B

TABLA DE FRECUENCIA

PREGUNTAS ÍTEM	ALTERNATIVAS / FRECUENCIAS		ALTERNATIVA / PORCENTAJES	
	SI	NO	SI	NO
1	1	2	33%	67%
2	0	3	0%	100%
3	1	2	33%	67%
4	1	2	33%	67%
5	1	2	33%	67%
6	3	0	100%	0%
7	3	0	100%	0%
8	3	2	60%	40%
9	0	3	0%	100%
10	2	1	67%	33%
11	3	0	100%	0%

Fuente: Acuña y Linares (2018)

ANEXO C

Cuadro de Observación

Empresa:			
Departamento o área:			
Fecha de aplicación del instrumento:			
ítem	Preguntas	ALTERNATIVAS	
		SI	NO
1	Existencia de manuales de normas y procedimientos en el departamento de nómina.		
2	Existencia de políticas y normativas de nómina.		
3	Capacitación del personal al ingresar al cargo en el área de nómina.		
4	Implementación de cursos de actualización de las normativas en materia laboral.		
5	Establecimiento de períodos de pago.		
6	Uso de un sistema administrativo computarizado para el registro de la nómina.		
7	Entrega de comprobantes de pago de nómina a los empleados.		
8	Pago efectuado a través de transferencias bancarias.		
9	Supervisión de los cálculos de nómina.		
10	Verificación que el personal que está reflejado en la nómina está trabajando en la empresa.		
11	Uso de comprobantes para el pago de anticipos, préstamos u horas extras a los trabajadores.		
12	Información sobre el personal autorizado para aprobar el pago de anticipos, préstamos u horas extras a los trabajadores.		

Fuente: Acuña y Linares (2018)