



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**TEMA:**

**“CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE NÓMINA DE LA  
SUPERINTENDENCIA DEL TERMINAL PETROLERO DE LA LIBERTAD  
CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA 2023”**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A  
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**AUTOR:**

**Mero Tomalá Mariela Verónica**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**DICIEMBRE – 2024**

### **Aprobación del profesor tutor**

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “Control Interno En El Área de Nómina De La Superintendencia Del Terminal Petrolero De La Libertad Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Año 2023”, elaborado por el/la Sr./Sra. Mariela Verónica Mero Tomalá, egresado(a) de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

**Atentamente**



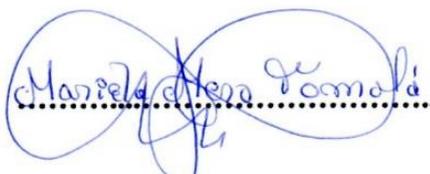
**Lcdo. José Erazo Castillo, MSc.**

**Profesor tutor**

### **Autoría del trabajo**

El presente Trabajo de Titulación denominado “Control Interno En El Área de Nómina De La Superintendencia Del Terminal Petrolero De La Libertad Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Año 2023”, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, Mariela Verónica Mero Tomalá con cédula de identidad número 0913641379 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



**Mero Tomalá Mariela Verónica**

**C.C. No.: 091364137-9**

## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradezco a Dios por su guía, fortaleza y bendiciones en mi vida, que me inspiran y me dan la capacidad de seguir adelante con fe y gratitud, permitiéndome llegar hasta este momento muy importante.

A mis padres Armador de B/P. Sr. *JOSE MERO* y SRA *AMADITA TOMALA*, quienes ya no están físicamente conmigo, pero siguen en mi mente y corazón por su amor y enseñanzas que continúan iluminado mi camino. A mi esposo Técnico en Maquinarias Sr. *LUIS TOMALA*, a mis hijos *JOSE LUIS* y *JORDAN*, a mis nietecitas *SHELLY* y *SILVIE*, también a mis hermanos *AURELIO*, *MAGDA*, Cap. *EFRAIN* y *ELISA*, les agradezco de corazón por su constante apoyo, amor y comprensión, que son mi mayor fortaleza y alegría.

A mis docentes quiero expresar mi sincero agradecimiento por su dedicación, paciencia y esfuerzo en brindarnos conocimientos y guiarnos en nuestro camino educativo. Su compromiso y pasión por la enseñanza han sido fundamentales para fortalecer nuestras bases de futuros profesionales. Agradezco también a mi tutor que estuvo pendiente de mí, al igual que mi especialista.

***Mariela Verónica Mero Tomalá***

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, por ser mi fortaleza y pilar fundamental en mi vida, a mis padres que desde el cielo me bendicen y están orgullosos de cumplir este sueño tan anhelado, a mi esposo, hijo y hermana quienes siempre me han apoyado incondicionalmente para lograr este objetivo.

Agradezco a la Superintendencia del Terminal Petrolero de La Libertad y a sus funcionarios, por abrirme las puertas de la institución y brindarme información necesaria, permitiéndome llevar a cabo este trabajo de investigación.

***Mariela Verónica Mero Tomalá***

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

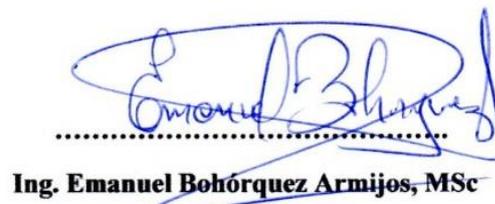
.....  
**Ing. Wilson Toro Álava, MSc.**  
**DIRECTOR DE LA CARRERA**



.....  
**Lcdo. Javier Raza Caicedo, MSc.**  
**PROFESOR ESPECIALISTA**



.....  
**Lcdo. José Erazo Castillo, MSc.**  
**PROFESOR TUTOR**



.....  
**Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MSc.**  
**PROFESOR GUÍA DE LA UIC**



.....  
**Lcdo. Andrés Soriano**  
**ASISTENTE ADMINISTRATIVO**

## Índice General

Introducción .....	13
Planteamiento del Problema .....	14
Formulación del problema.....	15
Sistematización.....	15
Objetivos General.....	16
Objetivos específicos.....	16
Justificación e idea a defender.....	16
Mapeo.....	16
Capitulo I. Marco Referencial.....	17
Revisión de literatura.....	17
Desarrollo de teorías y conceptos.....	20
Control Interno Del Área De Nomina.....	20
Contabilidad.....	20
Liquidación de nómina.....	21
Sueldos y salarios.....	21
Décimo tercera remuneración.....	21
Décimo cuarto remuneración.....	22
Fondo de reserva.....	22
Vacaciones.....	23
Horas extras y suplementarias.....	23
Aporte Patronal y personal al IESS.....	23
Aporte Patronal y personal al IESS en el sector público.....	23
Control Interno.....	23
Alcance.....	24
Control Administrativo.....	24
Marco Administrativo.....	24

Fundamentación Legal .....	24
NIFF para pymes Sección 28 .....	24
Norma Internacional de Contabilidad 19 .....	26
Constitución de la Republica. ....	27
Ley de Régimen Tributario Interno. ....	27
Código de trabajo. ....	28
Código losep. ....	28
Ley de Seguridad Sociales. ....	29
Capítulo II. Metodología.....	31
Diseño de la Investigación .....	31
Métodos de la Investigación.....	31
Población .....	32
Recolección y Procesamiento de los Datos .....	32
Entrevista.....	32
Cuestionario Modelo COSO I.....	32
Capítulo III. Resultados y Discusión .....	35
Análisis de datos .....	35
Cuestionario de preguntas de la entrevista al contador .....	35
Análisis del cuestionario de control interno COSO I.....	37
Informe de control interno .....	52
Discusión .....	57
Conclusiones y recomendaciones.....	59
Conclusiones .....	59
Recomendaciones.....	60
Referencias .....	61
Apéndice.....	66

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Población.....	32
<b>Tabla 2</b> Niveles de riesgo y confianza .....	37
<b>Tabla 3</b> Cuestionario COSO I. Ambiente de control .....	37
<b>Tabla 4</b> Nivel de confianza y riesgo. Ambiente de control.....	38
<b>Tabla 5</b> Cuestionario COSO I. Evaluación de Riesgo .....	40
<b>Tabla 6</b> Nivel de confianza y riesgo. Evaluación de riesgo .....	41
<b>Tabla 7</b> Cuestionario COSO I. Actividades de control .....	42
<b>Tabla 8</b> Nivel de confianza y riesgo de Actividades de Control.....	44
<b>Tabla 9</b> Cuestionario COSO I. Componente Información y comunicación..	45
<b>Tabla 10</b> Nivel de confianza y riesgo información y comunicación.....	47
<b>Tabla 11</b> Cuestionario COSO I. Supervisión y monitoreo.....	48
<b>Tabla 12</b> Nivel de confianza y riesgo. Componente supervisión y monitoreo	49
<b>Tabla 13</b> Resultado general de COSO I .....	50

## Índice de Apéndices

<b>Apéndice A</b> Matriz de consistencia.....	66
<b>Apéndice B</b> Cronograma de Tutorías de Titulación.....	67
<b>Apéndice C</b> Evidencia aplicación de instrumento.....	68
<b>Apéndice D</b> Instrumento Entrevista .....	69
<b>Apéndice E</b> Cuestionario COSO I.....	70
<b>Apéndice F.</b> Control Nomina -SUINLI.....	71



## **CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE NÓMINA DE LA SUPERINTENDENCIA DEL TERMINAL PETROLERO DE LA LIBERTAD CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA 2023**

**Autor:**

**Mariela Verónica Mero Tomalá**

**Tutor:**

**Lcdo. José Erazo Castillo, MSc**

### **RESUMEN**

El control interno en las organizaciones busca garantizar que sus operaciones se efectúen de manera eficiente y eficaz, permitiendo que las empresas logren alcanzar sus objetivos, el control interno inicia principalmente en la revisión de las normas técnicas las cuales son emitidas por la Contraloría General del Estado. La Superintendencia del Terminal Petrolero de La Libertad es una empresa dedicada a la prestación de servicios portuarios. Dentro de esta institución encontramos el área de Talento Humano encargada de la elaboración de los roles de pago. El objetivo general del estudio fue analizar el control interno de nómina en la empresa SUINLI mediante la aplicación de técnicas de investigación y elaboración de tratamientos contables para mejorar los procesos de pago de nómina. La metodología empleada fue enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y un diseño de investigación no experimental, además se utilizó métodos bibliográficos, de campo, deductivo y analítico. Los instrumentos empleados fueron entrevista y COSO I que fueron dirigidas al Jefe de Talento Humano y Contador. Los resultados obtenidos fueron la problemática en el pago de horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas, ya que el sistema del reloj biométrico no genera los informes necesarios para procesar estos pagos de manera automática, afectando a los trabajadores del código de trabajo que son quienes realizan las maniobras de recepción de buques en la navegación nocturna, lo cual genera malestar en el ambiente laboral. Además de la falta de un sistema informático sofisticado. El diagnóstico mediante la evaluación del cuestionario de control interno denominado COSO I, se pudo determinar que existe un nivel de confianza medio de 52% y un nivel de riesgo alto de 48%.

**Palabras clave:** Control interno, COSO I, eficaz, eficiente, nómina.



**CONTROL INTERNO EN EL AREA DE NOMINA DE LA SUPERINTENDENCIA DEL TERMINAL PETROLERO DE LA LIBERTAD CANTON LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA 2023**

**Autor:**

**Mariela Verónica Mero Tomalá**

**Tutor:**

**Lcdo. José Erazo Castillo, MSc**

**Abstract**

Internal control in organizations seeks to ensure that their operations are carried out efficiently and effectively, allowing companies to achieve their objectives. Internal control begins mainly with the review of technical standards which are issued by the General Comptroller of the State. The Superintendency of the Oil Terminal of La Libertad is a company dedicated to the provision of port services. Within this institution we find the Human Talent area in charge of preparing payment roles. The general objective of the study was to analyze the internal payroll control in the company SUINLI by applying research techniques and preparing accounting treatments to improve payroll payment processes. The methodology used was a quantitative approach with a descriptive scope and non-experimental research design, in addition to bibliographic, field, deductive and analytical methods. The instruments used were interviews and COSO I that were directed to the head of Human Talent and Accountant. The results obtained were the problem in the payment of overtime, extraordinary and night hours, since the biometric clock system does not generate the necessary reports to process these payments automatically, affecting the workers of the labor code who are those who carry out the maneuvers of receiving ships in night navigation, which generates discomfort in the work environment. In addition to the lack of a sophisticated computer system. The diagnosis through the evaluation of the internal control questionnaire called COSO I, it was possible to determine that there is a medium confidence level of 52% and a high-risk level of 48%.

**Keywords:** Internal control, COSO I, effective, payroll.

## **Introducción**

La importancia del control interno en el área de nómina abarca una dirección eficaz para evaluar el correcto funcionamiento y la integridad económica de la empresa, esto conlleva la gestión de datos y la colocación exacta de sueldos y prestaciones sociales a los trabajadores desde su demostración hasta la precisión y claridad en todo proceso de pago de salario y cumplimiento de la normativa legal.

Pereira, (2019) en su libro nos indica que: El mundo empresarial, podemos indicar que el control es cualquier labor ordenada o implementada por la dirección de una empresa con el objetivo de afirmar la eficiencia, eficacia y economía en el uso de los recursos.

Para Mantilla, (2013) en su libro nos da a conocer que: El control interno incluye los planes y la distribución de todas las metodologías, medidas catalogadas y aplicadas dentro de la organización para proteger los activos de la empresa además podemos también evidenciar la precisión y seguridad de los datos contables, perfeccionar la eficacia activa y avivar el acatamiento de las políticas organizacionales.

Con base en el criterio de los autores en el país el control interno es fundamental en el mundo empresarial porque es la acción ordenada por los directores de la empresa, esto implica verificar la exactitud y confiabilidad de los datos contables fomentando la eficacia del uso de los recursos de la empresa.

Este presente trabajo denominado “Control interno en el área de nómina de la Superintendencia del Terminal Petrolero de La Libertad, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena en el año 2023”. Tiene como objetivo analizar el control interno de nómina de la empresa SUINLI, resaltando que es importante garantizar la correcta presentación de los saldos en los estados financieros de la empresa.

## **Planteamiento del Problema**

A nivel global Echeverría, (2022) nos indica que: Una buena implementación de la nómina contribuye al bienestar de los empleados, por la mayoría de los trabajadores dependen de él para satisfacer sus necesidades. cualquier pago es posible. Los pagos realizados a los empleados deben reflejarse en la nómina y afectar las cuentas respectivas la contabilidad de la empresa sigue un proceso que permite un control completo de los registros y su cálculo preciso.

Castelblanco & Leon, (2021) nos da conocer que: Muchas empresas actualmente no cuentan con políticas y procedimientos establecidos del control interno sobre los salarios, que facilita el cumplimiento de los objetivos de cada persona. Una es que, independientemente de su tamaño o actividades, es importante que las empresas establezcan controles en todos los sectores para detectar riesgos y combatirlos para lograr operaciones más eficientes, evitando así futuros fraudes. Cada región debe seguir los procedimientos de concesión de licencias. Mantener la estructura organizacional y cumplir con las políticas administradas de la empresa. En el recuadro de las reglas, estatutos y modelos de control interno.

A nivel nacional existen empresas que según Ramos, (2015) nos dice que: El control interno es un proceso aplicado por la máxima autoridad, gestionar y dotar de personal a cada agencia, garantizando la seguridad razonable de que los recursos están protegidos y los objetivos se logran. Los elementos de control interno, organización y exhaustividad y los recursos humanos constituyen un compromiso con los objetivos organizacionales y los riesgos para lograr estos objetivos y qué medidas tomar para lograr el manejo de sistemas de información y cumplimiento de normativa. Los problemas legales y técnicos y las deficiencias de supervisión se abordan de inmediato.

Jiménez, (2013) El control interno es un procedimiento realizado por funcionarios o ejecutivos para monitorear y evaluar el desempeño de sus empresas; más aún para empresas complejas, como las cadenas de suministro, que cuentan con muchos empleados y la división del trabajo es necesario. Y poder establecer un sistema de control eficaz y sofisticado en consecuencia con la complejidad empresarial.

A nivel provincial Pozo, (2021) nos dice que: El control interno del departamento de finanzas es un componente sustancial que integra políticas, principios, estándares y tecnologías. Estos ordenamientos de evaluación que pueden

mejorar la eficiencia y eficacia de la evaluación gestión de activos físicos, las medidas de control promueven el cumplimiento institucional de esta manera se realiza la aplicación de procesos y métodos adecuados ayudara a alcanzar los objetivos además los empleados de finanzas tienen un esfuerzo laboral optimo en todos los aspectos de actividades y funciones realizadas en este ámbito.

Escalante, (2022) nos da a conocer que: Las empresas modernas necesitan una organización administrativa y financiera cualificada para alcanzar metas y objetivos comerciales. Una buena gestión contable es una señal que los recursos financieros y materiales se gestionan de manera eficiente y oportuna, lo que resulta beneficioso obtener información contable y confiable.

En la provincia de Santa Elena cantón La Libertad existe una empresa denominada Superintendencia del Terminal Petrolero de La Libertad (SUINLI) que inicio sus actividades el 28 de Julio del 1973 está ubicada en el barrio puerto rico. Calle 21 s/n próximo al muelle de Petro-industrial con un número de 56 trabajadores y se dedica a la prestar servicios de alquiler con fines operativos de equipo de transporte acuático sin operador de barcos y buques comerciales a corto plazo.

En la empresa SUINLI existen diferentes problemas entre ellos tenemos 3 principales que se menciona a continuación:

- Fallas en el sistema del reloj biométrico que afecta el registro de asistencias.
- Deficiencias en la supervisión para el cálculo de las horas trabajadas.
- Retrasos en el pago de nómina (horas extraordinarias).

### **Formulación del problema**

¿De qué manera se aplica el control interno de nómina en la empresa SUINLI, con el fin de garantizar la correcta presentación de los saldos en los estados financieros de la empresa?

### **Sistematización**

- ¿De qué manera se emplean las bases teóricas de la contabilidad en la empresa SUINLI?
- ¿Cuál es el tipo de control interno de nómina en la empresa SUINLI?

- ¿Cómo se implementa la aplicación del marco normativo legal en el procedimiento de control interno de la empresa SUINLI?

### **Objetivos General**

Analizar el control interno a través del marco integral del COSO I, para la efectividad y la eficiencia de las operaciones de nómina de la empresa.

### **Objetivos específicos**

- Identificar la situación actual de los sistemas del control Interno del proceso de nómina, en la integridad y cumplimiento de las operaciones de nómina en la empresa SUINLI.
- Describir las deficiencias del proceso de nómina a través del cuestionario de control interno en la empresa SUINLI.
- Determinar las deficiencias de procedimientos de nómina mediante un informe de control interno para fortalecer y proponer acciones correctivas en la eficacia y eficiencia de la empresa SUINLI.

### **Justificación e idea a defender**

Para el presente trabajo de investigación se analizaron diferentes teorías del control interno, las mismas que sirven de soporte bibliográfico, pudiendo mencionar la utilización de tesis y libros de Latinoamérica, Ecuador y de la Provincia de Santa Elena. Pudiendo mencionar algunos autores como: Pereira, Mantilla, Echeverría J, Castebianco J & León N, Ramos M, Jiménez B, Pozo S, Escalante A. Con los cuales se pudo conseguir y fundamentar la teoría del trabajo de investigación.

### **Mapeo**

La estructura del trabajo de investigación cuenta de tres capítulos y cada capítulo consta con lo siguiente:

El primer capítulo ésta compuesto por el marco referencial que consta de la revisión literaria, desarrollo de teoría y concepto, fundamentación legal respecto a la variable, a continuación, el segundo capítulo la metodología de la investigación que consta del diseño y método de la investigación, población y muestra, recolección y procesamiento de datos, y para finalizar el tercer capítulo resultado y discusión, que consta de los análisis de datos discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## Capítulo I. Marco Referencial

### Revisión de literatura

Iniciamos con el proyecto de investigación por el autor Echeverría (2022), denominado “Importancia del control en el proceso de nómina en FILIAL COVICAS L.T.D.A”, la principal problemática de estudio de no mantener un control adecuado y eficiente del proceso de liquidación de nómina en las empresas. Con el objetivo principal Sugerir un sistema de control interno del pago de nóminas en la empresa FILIAL COVICAS LTDA. La metodología que se aplicó fue enfoque descriptivo para la recopilación de datos interviene como instrumento entrevistas a las personas que intervienen en el proceso contable de la compañía, llevando a cabo la observación e indagación sobre las políticas, procesos y objetivos que comprende la compañía. Los resultados de este estudio el 60% de los empleados de FILIAL COVICAS LTDA no están conformes con el procedimiento de liquidación de nómina debido a errores en el pago. Asimismo, un 70% de las entregas de informes a los entes de control no se realizan de manera oportuna, lo cual incrementa el peligro de sanciones y auditorías. Se concluyó y recomendó la implementación de una nueva plantilla en Excel ha reducido significativamente los errores y reprocesos en la liquidación de nómina.

El proyecto de investigación de Castelblanco y Leon (2021), denominado “Diagnóstico del control interno en manejos y programaciones para la cancelación de honorarios C-3 group sas Sugerir políticas”, presenta como problemática falta de controles adecuados en los procesos de elaboración y pago de nómina en muchas empresas, lo que conduce a errores, malversaciones y desconocimiento de las políticas internas, como objetivo principal fue implementar programaciones y una técnica de control interno de la cancelación de honorarios en la compañía C-3 Group SAS. La metodología enfoque descriptivo, al desarrollo y recolección de datos se basó en los instrumentos de las encuestas, libros, documentos y tesis. Como resultado se obtuvo que el 83% de las deficiencias, riesgos y fraudes identificados surgen debido a la falta de personal para apoyar en la elaboración de pagos desde el momento en que se ejecuta el contrato hasta las transacciones bancarias, ya que estas tareas las realizan solo dos personas. Se concluye que la empresa tiene un grado alto de eficacia en el control interno y en el proceso de liquidaciones de pagos, además es necesario implementar habilidades contables y manuales de procedimientos.

De acuerdo con el estudio investigativo de Dorado, (2019) titulado Análisis del sistema de gestión de nómina y contabilidad en la empresa “Alianza Temporal de Recursos Humanos”, presenta la siguiente problemática radica en los errores en la gestión de nómina y la falta de alineación y claridad en la información financiera, lo que afecta la precisión de los pago y como objetivo general se planteó ejecutar un estudio al sistema de gestión y preparación de métodos en el registro de nómina y causación de la contabilidad en la empresa Alianza Temporal de Recursos Humanos. La metodología que se centró en una combinación de diagnóstico, estudio de caso, diseño y implementación de procedimientos, verificación y monitoreo de resultados, y comunicación efectiva para asegurar la mejora continua en la gestión de nómina y contabilidad. Como resultado se obtuvo que hubo un 75% de mejora al momento de entregar la información, ya que los documentos se lograron causar de manera detallada logrando así la identificación por empleados tanto de forma administrativa como contable. El autor concluyó que se evidenció una mejora sustancial en los procesos administrativos y financieros, contribuyendo así a la estabilidad y crecimiento de la empresa.

Asi mismo en la tesis de post-grado de Escalante (2022), denominado “Control Contable A La Nómina De La Empresa Bimivet S.A., Provincia Del Guayas, Año 2021”, la problemática que se detectó en el caso de estudio fue la falta de control contable adecuado y el desconocimiento de las normativas contables y legales relacionadas con la elaboración, registro y pago de la nómina y como objetivo principal elaborar tratamiento contable, a través de la liquidación de nómina, registro de salarios, bonificaciones y deducciones, para la presentación de saldos en sus estados financieros. Con una metodología y un enfoque mixto además utilizo el método inductivo para la recolección de datos se empleo encuestas y fuentes bibliográficas. Las derivaciones alcanzadas en aprobación con los datos específicos de la sociedad y la implementación de un control interno represento un 98% en los pagos de nómina de formar razonable. El autor finiquitó la inexactitud del control contable en la empresa Bimivet S.A. ha creado inconvenientes demostrativos en la elaboración de la nómina y el incumplimiento de las reglas legales y contables.

Por otro lado, en el trabajo de investigación Jiménez (2013), titulado “Control interno en el departamento de talento humano en cadenas de farmacias COCOLINA y el impacto de nómina según registro NIC 19” como problemática principal es la

saturación del mercado farmacéutico en Guayaquil, lo que puede afectar la viabilidad y la rentabilidad de las farmacias, y la necesidad de implementar controles internos efectivos para gestionar el talento humano y salvaguardar los activos de la empresa. El objetivo general Incrementar las ventas de la cadena de farmacias “COCOLINA”. La metodología que se aplicó fue investigación exploratoria y descriptiva. Como resultado se obtuvo que al aplicar la NIC 19 donde se denota un crecimiento en el sueldo de los empleados con un 0.01% lo que presenta un incremento muy notorio en lo que transcurre los años. Se perfeccionó y recomendó implementar auditorías operativas cada dos años en los locales de la cadena de farmacias que es necesario para mejorar el desempeño del personal y así garantizar el correcto funcionamiento de los controles internos.

Finalmente, el trabajo de investigación Pozo (2021) denominado “Control Interno Al Departamento De Tesorería Del Cuerpo De Bomberos De Santa Elena, Cantón Santa Elena, Año 2021”, tiene como problemática la contravención de las reglas de control interno por parte del personal y administradores del Departamento de Tesorería del Cuerpo de Bomberos de Santa Elena y como objetivo central es evaluar el procedimiento de control interno mediante la aplicación de cuestionarios de preguntas. Aplicó una metodología con enfoque cuantitativo, que permitió la recopilación de datos mediante la encuesta y preguntas de evaluación el alcance del estudio fue de prototipo descriptivo y bosquejo de la investigación es no experimental. Como resultado se determinó que la entidad no cuenta con planes institucionales para el cumplimiento de objetivos y su estructura orgánica no está adecuadamente diseñada para la clasificación de funciones, además, se observó que no se establecen mecanismos ni estrategias para identificar también valorar y mitigar riesgos lo que ha resultado en un nivel de riesgo del 36%. En cuanto a los controles internos se detectó una inadecuada aplicación con una tasa de confianza del 64%, evidenciada por inconsistencias en la documentación de la recaudación y pagos atrasados, afectando la gestión financiera con un nivel de riesgo del 43%. El autor concluyó que existen falencias significativas en el control interno del Departamento de Tesorería lo que requiere la implementación de medidas correctivas urgentes para mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos financieros en la institución.

## **Desarrollo de teorías y conceptos.**

### ***Control Interno Del Área De Nomina***

Es esencial diseñar y establecer el control interno en una institución para reducir el impacto de diversos riesgos que pueden afectar denegadamente los resultados esperados por la alta dirección. Al establecer estos controles se busca contribuir de manera efectiva a la eficiencia operativa de las empresas. También se destacan acciones específicas que mejoran la gestión del riesgo, un factor común en todas las empresas y sus distintas áreas Pereira, (2019).

El Sistema de Control Interno es una parte esencial de los sistemas contables financieros, de planificación y de información operativa de una entidad. Esto significa que todas las áreas de la empresa deben seguir una metodología estandarizada. La única relación que el sistema de control interno tiene con los sistemas contables, financieros, de planificación y de información operativa es la implementación y desarrollo de esta metodología de manera uniforme y proporcional lo que implica la puesta en práctica de todos los planes de gestión y sus respectivos manuales Isaza, (2012).

Por parte de Morales (2010), el control interno consiste en un conjunto de reglas, formatos y reportes que toda empresa debe seguir rigurosamente para tener un sistema de control que facilite sus operaciones y resulte en una contabilidad precisa. Como sabemos “control interno” sugiere un orden específico que, por ser único o especial, requiere un estudio detallado para garantizar resultados óptimos o al menos, razonables.

El control interno tiene otros importantes significados para distintas personas, lo que forma confusión entre administradores, legisladores, organizadores y otros grupos. Esta confusión puede llevar a malas comunicaciones y expectativas cismáticas, causando problemas. Estos problemas se agravan al término, si no se define claramente, se incluye en leyes, regulaciones o reglas Mantilla, (2005).

**Contabilidad.** En términos generales, la contabilidad es el sistema de información de una empresa que permite evaluar su situación económica y financiera tanto pasada como presente, y con base en esta evaluación proporcionada a los usuarios, y esta información, a su vez, influye en las decisiones Espinoza, (2022).

La contabilidad consiste en generar información precisa, puntual y confiable para entidades tanto públicas como privadas y expresada en términos monetarios. Esta información se utiliza con fines informativos y para la toma de decisiones y proviene de los diversos sectores que conforman la organización, está destinada a ser utilizada por usuarios internos y externos (Guerrero y Galindo, 2015).

La contabilidad es fundamental para el buen desempeño de la actividad económica. De hecho, una de las causas del fracaso de muchas empresas es la mala gestión, a veces fraudulentas, de sus sistemas contables. Incluso los negocios más pequeños necesitan tener un sistema contable en funcionamiento (Dénis y Verona, 2013).

**Liquidación de nómina.** La nómina de pago es un instrumento en el cual el patrono relaciona salarios, deducciones, valor neto pagado, aportaciones parafiscales y retenciones de los empleados que han trabajado en un tiempo determinado, ya sea por 7 días equivalente a una semana, período, quince días o un mes (Altahona, 2009).

**Sueldos y salarios.** La administración de sueldos, salarios y prestaciones no se limita a crear el valor intrínseco de los puestos en una organización, sino que va más allá, pues se garantiza por instituir los criterios para indemnizar el trabajo de los recursos humanos en función de sus resultados, así como de la influencia y potencialidad que manifiesten dentro de la empresa (Varela, 2006).

**Décimo tercera remuneración.** Según el código de trabajo, Art. 111 expedido por La comisión de Legislación y codificación, (2020) establece que:

Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las retribuciones que perciben durante el año calendario. A pedido por escrito mediante una solicitud de parte de la empleada o el empleado, esta remuneración puede recibirse de forma acumulada hasta el veinticuatro de diciembre de cada año. (p. 42)

Este beneficio no debe ser considerado como remuneración para pagos de aportes al IESS, impuesto a la renta, fondo de reservas, pago de vacaciones e indemnizaciones. El periodo de cálculo considera el lapso desde el primero de diciembre del año pasado hasta el treinta de noviembre del presente año y

para caso de algún trabajador que haya laborado menos de este periodo, recibirán su parte proporcional. Su base de cálculo considerará sueldo, horas extras, comisiones, bonificaciones y demás retribuciones pagadas al trabajador durante el tiempo o periodo, en la cual se suman todos los ingresos y se divide para doce. Su fecha tope de pago es el veinticuatro de diciembre de cada año. (p. 42)

**Décimo cuarto remuneración.** En conformidad al código de trabajo, Art. 113, La comisión de Legislación y codificación, (2020) establece que:

“También los empleados recibirán, sin perjuicio de todos los pagos a las que actualmente tienen derecho, un beneficio mensual similar a la doceava parte del sueldo básico mínimo unificado para los empleados en general” (p. 43).

A gestión escrita de la empleada o el empleado, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la costa e insular, y solo hasta el 15 de agosto en los territorios de la Sierra y Amazonia. Para el pago de este beneficio se facilitará atención el régimen escolar adoptado en cada una de las jurisdicciones geográficas. Si un empleado por cualquier motivo, saliere o fuese despedido de su trabajo antes de las fechas indicadas, recibirá la parte conforme de la décima cuarta remuneración al momento del retiro separación. (p. 43)

**Fondo de reserva.** El Código de trabajo, en su Art. 196, determinado por la Comisión de Legislación y codificación, (2020) establece que:

Todo trabajador que preste sus servicios por más de un año tiene todo el derecho a que el patrono le cancele un valor equivalente a un mes de sueldo por cada año cumplido posterior al primero año de sus servicios. Además, estos rubros formarán su fondo de reserva o trabajo atesorado. (p. 74)

Además, es un beneficio que reciben los trabajadores luego de haber cumplido un año de servicio en la empresa. Equivale al 8,33 por ciento del valor aportado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, quien es el que recauda este derecho estipulado en el código de trabajo vigente. Este beneficio deberá ser cancelado mensualmente por parte del empleador junto al sueldo o

el trabajador puede solicitar que sus fondos de reservas se acumulen en forma voluntaria previa solicitud al IESS. (p. 74)

***Vacaciones.*** Los Trabajadores en el Ecuador tienen derecho a recrearse de un tiempo de vacaciones pagadas, como un beneficio para reposar y recobrar física y emocionalmente, esta licencia pagada es concedida de acuerdo con ciertos juicios y situaciones determinadas por el código de trabajo y su duración depende de los años de servicio que tenga el empleado (Ecuador Legal, 2024).

***Horas extras y suplementarias.*** Según el código laboral ecuatoriano, los trabajadores tienen derecho a una indemnización adicional por cualquier hora trabajada más allá de su jornada laboral habitual. Este pago anexo por horas extras y suplementarias se deduce con un porcentaje extra sobre el salario habitual, acorde a las fórmulas y herramientas prevista por la ley (Ecuador Legal, 2024).

***Aporte Patronal y personal al IESS.*** De acuerdo a la Ley de seguridad social, en su resumen ejecutivo de (IESS.Gog.Ec, 2022) establece que:

La aportación patronal al Instituto Ecuatoriano de seguridad Social (IESS) es de 11,15 % del sueldo del trabajador. Esta aportación se debe realizar cada mes por ley, a excepción de las compañías que tienen un seguro adicional.

Por otro lado, el aporte del afiliado al IESS es de 9,45 % de su sueldo. El total de la aportación es de 20,60 % (p. 1).

***Aporte Patronal y personal al IESS en el sector público.*** Según el acuerdo a la Ley de seguridad social (Gativa.Com, 2023) manifiesta que:

Los empleados bancarios, municipales y de entidades públicas descentralizadas; notarios, registradores de la propiedad y registradores mercantiles el aporte patronal es de 11,15 % del sueldo del trabajador y el aporte personal es de 11,15 %. El total de la aportación es de 22,60 %.

***Control Interno.*** Sistema creado para evaluar procedimientos para garantizar la seguridad razonable de la empresa contenga las funciones correctamente, de esta manera, cumplir con objetivos y metas (Estupiñán, 2006).

En cuanto a Mantilla (2013) mantiene que son las acciones tomadas por la gerencia para planear, analizar y dirigir el desempeño que permita garantizar la tener un punto de estabilidad dentro de la empresa.

El control interno abarca la imagen organizacional, así como los métodos y estándares para proteger los activos, información financiera y mejorar la eficiencia operativa con el cumplimiento de las políticas de la empresa. (Granda, 2011).

**Alcance.** El control interno abarca todas las actividades de la organización, desde la planificación y ejecución de operaciones hasta la generación de informes financieros y el cumplimiento normativo. Su ejecución y sostenimiento son compromiso de la dirección y el personal de la organización (Granda, 2011).

**Control Administrativo.** El control administrativo se refiere a las instrucciones y políticas efectuadas por la administración de una organización para dirigir y regular las operaciones diarias para alcanzar los objetivos establecidos además estos controles son definidos para cada área funcional y están diseñados para mejorar el uso de recursos y asegurar la efectividad de las actividades operativas (Estupiñán, 2006).

**Marco Administrativo.** Conjunto de leyes, regulaciones y normativas que establecen las bases legales y éticas para regular las actividades y operaciones dentro de una organización, sector o país. Define los derechos, responsabilidades y procedimientos que deben seguirse para asegurar el cumplimiento de estándares y la protección de intereses públicos y privados (Buriticá, 2024).

Sistema de normas y elementos que orientan y sistematizan el comportamiento y las operaciones dentro de una entidad o sistema certificando la coherencia, la transparencia y la legalidad en todas las acciones realizadas Incluyendo leyes también reglamentos además de directrices y códigos de conducta que definen los deberes y derechos de los diferentes actores involucrados (Toro et al., 2020).

### **Fundamentación Legal**

La investigación a presentar se sustenta en las siguientes normas:

#### ***NIFF para pymes Sección 28***

Según la NIFF para pymes Sección 28 (IFRS, 2017) estipula:

Alcance: Esta Sección comprende todas las formas de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios, incluyendo los beneficios a corto plazo, los beneficios posteriores al empleo, otros beneficios a largo plazo y los beneficios por terminación de la relación laboral. Los costos de todas las contraprestaciones concedidas a los trabajadores se reconocen en el periodo en el cual los empleados tienen derecho a los beneficios.

Beneficios a los empleados a corto plazo: Corresponden a las siguientes partidas:

- a) valor de los beneficios que deberán pagarse por la prestación de los servicios, como: sueldos, salarios y aportes a la seguridad social
- b) los costos de las ausencias remuneradas, cuando ocurren a más tardar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en que los empleados han prestado los servicios
- c) participaciones en utilidades o en bonos pagaderos dentro de los doce meses siguientes en que los empleados han prestado los servicios
- d) otros beneficios a los empleados actuales como bienes o servicios gratuitos o subvencionados, como asistencia médica, automóviles, etc.,

Medición de los beneficios a corto plazo: Para los beneficios por la prestación de los servicios, según el párrafo 28.5 de esta sección, la entidad medirá el importe reconocido de acuerdo con el párrafo 28.3 por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo de los empleados que se espera que hay que pagar por esos servicios. Los costos de las ausencias remuneradas acumuladas se reconocen cuando los empleados prestan el servicio que aumenta el derecho a ausencias futuras.

Los costos de las ausencias remuneradas no acumuladas se reconocen cuando ocurren. La participación en utilidades y los pagos de bonos se reconocen, únicamente, cuando la entidad tiene la obligación de pagarlos y su valor se puede medir con fiabilidad.

Beneficios post-empleo: Los beneficios posteriores al empleo (pensiones, seguros de vida, entre otros) se clasifican como planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos. Para los planes de aportaciones definidas, los gastos se reconocen en el periodo en el cual se deba pagar la contribución.

### ***Norma Internacional de Contabilidad 19***

El objetivo de esta norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. La norma requiere que una entidad reconozca: a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro y b) un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados. (NIC 19, 2019, p. 5)

Los beneficios a los empleados comprenden: a) Los beneficios a corto plazo como los siguientes, si se espera liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados: (i) sueldos y salarios y aportaciones a la seguridad social; (ii) derecho por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad; (iii) participación en ganancias e incentivos; y (iv) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atención médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados. (NIC 19, 2019, p. 6)

### ***Constitución de la República.***

Es el documento fundamental que establece las normas, principios y derechos básicos que rigen a un país. Define la estructura del gobierno, los poderes del Estado, los derechos y deberes de los ciudadanos. Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas, trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p. 19)

### ***Ley de Régimen Tributario Interno.***

Es la normativa legal que regula todos los aspectos relacionados con la imposición de impuestos dentro de un país. Establece las bases, principios y procedimientos para la recaudación de impuestos, así como las obligaciones fiscales de los contribuyentes y las exenciones tributarias aplicables (...) los obtenidos por los trabajadores por concepto de bonificación de desahucio e indemnización por despido intempestivo, en la parte que no exceda a lo determinado por el Código de trabajo. Toda bonificación e indemnización que sobrepase los valores determinados en el Código de Trabajo, aunque esté prevista en los contratos colectivos causará el impuesto a la renta. Los obtenidos por los servidores y funcionarios de las entidades que integran el sector público ecuatoriano, por terminación de sus relaciones laborales serán también exentos dentro de los límites que establece la disposición General Segunda de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las remuneraciones del Sector Público, artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 publicada en el registro oficial Suplemento 261 de 28 de enero de 2008, y el artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4 publicado en registro oficial Suplemento 273 de

14 de febrero de 2008; en lo que excedan formaran parte de la renta global.  
12.- Están exentos los ingresos percibidos por las personas mayores de sesenta y cinco años de edad, en un monto equivalente a una fracción básica gravada con tarifa cero de impuesto a la renta, según el artículo 36 de esta Ley. (LRTI, 2018, pág. 9)

### ***Código de trabajo.***

En Ecuador, los trabajadores tienen derecho a una cadena de beneficios laborales que están determinados en el Código de Trabajo y otras reglas laborales. A continuación, se detalla los importantes beneficios a los que tienen derecho:

- ✓ Salario Mínimo: todo trabajador tiene derecho a recibir al menos el salario básico unificado, que es establecido anualmente por el gobierno actual. Para 2024, el SBU es de 475 USD.
- ✓ Salario Digno: Además, los empleadores o patronos deben afirmar que el salario pagado admita al trabajador lograr un salario merecedor, según lo determinado por la Ley.

El sueldo digno de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la particularidad de contrato de jornada parcial intacto, se calculará de manera conforme al tiempo de horas semanales de trabajo estipuladas en el contrato. Para esto, se considerará que la jornada ordinaria es de cuarenta horas semanales.

Para el cálculo de la prestación económica y para alcanzar el salario digno, se considerará el periodo anual de 360 días incluidas las vacaciones, y la jornada laboral equivalente a 24 horas (Datil.com, 2024).

### ***Código LOSEP.***

En nuestro país rige el Código LOSEP Ley Orgánica Del Servicio Público, (2017) que tiene como objetivo propender al progreso competitivo, experto y personal de las y los servidores públicos, para lograr el intacto progreso, eficiencia, eficacia, calidad, de producción del estado y de sus establecimientos, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión, del talento humano sustentando en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Los salarios de los servidores públicos regidos por la Ley orgánica de servicio público (LOSEP) en Ecuador depende de los niveles salariales determinadas por gobierno a través del Ministerio de Trabajo. Estas escalas se establecen en función del nivel del cargo, el compromiso, la práctica y la formación del servidor público, además los cargos se categorizan en niveles o grados salariales, desde auxiliares administrativos hasta directores o gerentes cabe recalcar que cada grado tiene un rango salarial.

Los contratos se dan mediante el concurso de méritos y oposición salvo el caso de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción, y otros requerimientos importantes en la Constitución de la República. No podrán seguir en su cargo aquellas personas que estén con sentencia condenatoria ejecutoriada en el sector público por delitos de peculado, cohecho o enriquecimiento ilícito. También los servidores destituidos no pueden regresar a un puesto público en un periodo comprendido de 2 años.

La jornada de trabajo ordinaria comprende ocho horas diarias efectivas y continuas de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana con descanso de 30 minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo que no están incluidos en la jornada de trabajo además puede realizar 20 horas suplementarias (p. 27).

### ***Ley de Seguridad Sociales.***

Conjunto de normativas legales que tienen como objetivo garantizar la protección social de los ciudadanos. Art.-2 Sujetos de Protección, son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General obligatorio, en calidad de afiliado, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular: a). El trabajador en relación de dependencia; b). El trabajador autónomo; c). El profesional en libre ejercicio; d). El administrador o patrono de un negocio; e). El dueño de una empresa unipersonal; f). El menor trabajador independiente; g). Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado; y h). Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen de Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales. Art. 3

Riesgos Cubiertos. El Seguro General obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente Ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de: a. Enfermedad; b. Maternidad; Riesgo del trabajo; d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; e. Cesantía; f. Seguro de desempleo. (IESS, 2022, p. 2)

## **Capítulo II. Metodología**

### **Diseño de la Investigación**

Para presente trabajo de investigación se determinó un enfoque cuantitativo, por el motivo que nos permite recopilar información mediante el instrumento denominado modelo de COSO I, este a su vez nos proporcionará una visión detallada del control interno de nómina, facilitando el análisis de los mecanismos y procesos en base a los aportes de datos objetivos que contribuirán a evaluar la eficacia y eficiencia del control interno de nómina en la empresa SUINLI.

Además, el trabajo de investigación adoptará un alcance descriptivo debido a que tiene la capacidad de proporcionar panorama integral y minucioso de las problemáticas del estudio lo que permitirá obtener conclusiones significativas y relevantes sobre la empresa en relación con el control interno. A través de la representación exhaustiva de los ordenamientos y practicas actuales se podrá emparejar tanto las fortalezas como las debilidades del control interno de nómina.

Así mismo, esta investigación tendrá un carácter no experimental y transversal a causa de que se utilizará datos obtenidos sin ninguna modificación en un año determinado, es decir, que se basará en observaciones y análisis, lo que permitirá obtener resultados sobre patrones, tendencia y relaciones significativas para una comprensión sobre el control interno de nómina.

### **Métodos de la Investigación**

El trabajo de investigación llevó a cabo con un método de investigación bibliográfico porque a través de este se incorporó conceptos y teorías fundamentales para la sustentación del estudio a partir de fuentes de información tales como libros, tesis y artículos científicos lo que consintió en construir una base teórica sólida que respaldó los hallazgos con evidencia académica garantizando la rigurosidad y la validez de la investigación.

Además, se utilizó un método deductivo ya que permitió detallar los problemas que se localizarán en el manejo del control interno de la nómina y en sus procedimientos dentro de la empresa. Este enfoque ayudó a identificar las áreas de mejora al desglosar el problema en componentes específicos que facilitó un análisis más exhaustivo y preciso. De esta manera se podrán desarrollar soluciones efectivas y

adecuadas para optimizar los procesos de nómina garantizando el cumplimiento de las normativas legales y así mejorar la eficiencia y precisión en la gestión de los datos.

Finalmente, se empleó el método analítico, a través de la investigación de los distintos procesos de control interno de nómina, que permitirá identificar las causas y efectos que provocarán la problemática de estudio. Este enfoque facilitará un entendimiento profundo de los factores involucrados, permitiendo desarrollar estrategias específicas para abordar y resolver los problemas detectados de manera efectiva y eficiente.

### **Población**

El presente trabajo de investigación consideró una población 2 trabajadores compuesta por el jefe de talento humano y contador que proporcionará información necesaria con el tema de estudio de control interno de nómina que se detalla a continuación:

**Tabla 1**

*Población*

No	Cargo	Trabajadores
1	Jefe de Talento Humano	1
2	Contador	1
Total		2

*Nota.* Población para el trabajo de investigación de control interno de nomina

### **Recolección y Procesamiento de los Datos**

#### ***Entrevista***

El presente trabajo de investigación se utilizó como instrumento una entrevista realizada al contador de la empresa.

#### ***Cuestionario Modelo COSO I***

El presente trabajo de investigación empleará un cuestionario basado en el modelo COSO I, dirigido al jefe de Talento Humano, con el objetivo de obtener información precisa y confiable sobre el control interno de la nómina. Este cuestionario abarca cinco componentes esenciales: entorno de control, evaluación de

riesgos, actividades de control, información y comunicación, y seguimiento. En el entorno de control, se evaluarán las políticas y procedimientos establecidos para promover la integridad y ética en la organización, abarcando aspectos como la filosofía de la administración, el estilo operativo, la estructura organizativa y las prácticas de recursos humanos. La evaluación de riesgos se centrará en la identificación y análisis de los riesgos asociados con la nómina, permitiendo anticipar y mitigar posibles amenazas. Las actividades de control examinarán las medidas implementadas para garantizar la eficacia de los controles internos. El componente de información y comunicación se enfocará en asegurar la comunicación clara y oportuna de la información relevante, mientras que el seguimiento evaluará la efectividad continua de los controles y asegurará el cumplimiento de los objetivos de control interno. Este cuestionario proporcionará una visión integral y detallada del control interno de la nómina, facilitando la identificación de áreas de mejora y la implementación de prácticas más sólidas y efectivas.

El propósito de la captación de información está comprendido por las siguientes interrogantes:

**¿Para Qué?**

Para determinar el cumplimiento de la normativa del control interno y la gestión de nómina.

**¿Hacia quién va dirigido?**

Al jefe de Talento Humano y Contador del Superintendencia del Terminal Petrolero de La Libertad (SUINLI).

**¿Sobre qué se va a tratar?**

Sobre el cumplimiento del control interno en la nómina.

**¿Quién evalúa?**

Esta investigación será realizada bajo la responsabilidad del investigador: Mariela Mero Tomalá.

**¿Dónde se realiza?**

En la Superintendencia del Terminal Petrolero de la Libertad en el área de Talento Humano.

**¿Con que método?**

Instrumento de entrevista y cuestionario de evaluación de control interno “Coso I” que está integrado por 5 componentes que son: ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación además de supervisión.

La finalidad de este estudio de investigación es comprobar si la entidad cumple con las normas de control interno mediante la evaluación de las preguntas del cuestionario, con el fin de determinar el nivel de riesgo de control y el de confiabilidad.

## Capítulo III. Resultados y Discusión

### *Análisis de datos*

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante los instrumentos aplicados en la investigación, que incluyen tanto la entrevista como en el Cuestionario de Evaluación de Control Interno. Este cuestionario es una herramienta utilizada por contadores, auditores y profesionales de auditoría interna y externa para evaluar la efectividad de los controles internos de una organización. Dichos controles son procesos implementados por una empresa para garantizar el logro de sus objetivos, la confiabilidad y el cumplimiento de la leyes y regulaciones.

### *Cuestionario de preguntas de la entrevista al contador*

**1. ¿Cuáles son los procesos claves que siguen para garantizar el pago preciso y puntual de la nómina?**

Utilizamos el reloj biométrico para registrar entradas y salidas. Sin embargo, el reloj presenta muchas fallas, especialmente al registrar horas extras, las cuales depende de los empleados para ser registradas correctamente. Por esta razón, validamos los datos manualmente mediante hojas firmadas por los jefes para garantizar la precisión. Sin embargo, en muchas ocasiones los empleados no siguen el debido proceso y lo que provoca que estos valores no sean cancelados.

**2. ¿Qué tipo de controles internos existen para prevenir errores o fraudes en la gestión de la nómina?**

El área de nómina no realiza controles internos formales; sin embargo, los jefes revisan que se cumplan con los pagos de nómina.

**3. ¿Cómo verifica la precisión de los datos de los empleados, como salarios, las deducciones y las horas extraordinarias?**

Antes de procesar el pago se realiza una revisión general para identificar posibles inconsistencias, como errores en el cálculo del salario. Las deducciones se calculan de acuerdo con los parámetros establecidos en cada contrato.

**4. ¿Qué sistema o software utiliza para gestionar la nómina y qué medidas de seguridad se implementan para proteger la información confidencial?**

En cuanto a las medidas de seguridad, aunque el software es limitado se implementa acceso restringido para garantizar que solo el personal autorizado pueda acceder al sistema. Además, se utilizan contraseñas de acceso para proteger la información. Aunque el sistema no tiene capacidades avanzadas se considera que la información es segura porque que no puede ser corregida fácilmente sin un proceso de validación adecuado.

**5. ¿Cuál es el procedimiento para manejar errores en los pagos de nómina y cuánto tiempo suele llevarse a corregirlos?**

Dado que el sistema de nómina no permite correcciones fáciles, se realiza una revisión exhaustiva de toda la documentación relacionada, como registros de asistencia, las horas trabajadas, las horas extras y las deducciones aplicadas. Además, se verifican los cálculos manualmente para asegurarnos de que todos los datos sean correctos. Si es necesario, se emite un pago complementario o un ajuste en el siguiente ciclo de nómina para corregir el error en los pagos anteriores.

**6. ¿Cómo se manejan los cambios legislativos que afectan la nómina, y quien es responsable de actualizar los procesos en consecuencia?**

Como contador es mi responsabilidad estar pendiente de los cambios legislativos en conjunto con mi jefe de Recursos Humanos para implementar los ajustes necesarios en el sistema de nómina y asegurar que se cumpla con las nuevas normativas.

**Análisis de entrevista al contador**

En base a la entrevista realizada al contador, el control en cuanto a la nómina refleja debilidades significativas debido a que, se manejan con un reloj biométrico con fallas y la ausencia de procedimiento formales para poder prevenir errores. Además, se logró apreciar cómo solucionar esta situación que incomoda a los empleados, realizando los trámites correspondientes para incorporar los documentos necesarios para las validaciones manuales, los cuales incluyen firmas de jefes y las respectivas revisiones generales. Por otro lado, esta situación recae en el contador y el jefe de talento humano, ya que no cuenta con un sistema estructurado para mejorar el proceso de la nómina. Finalmente, el contador mencionó que desean ampliar el software o en

su defecto implementar un nuevo programa y así garantizar la precisión y cumplimiento de la nómina.

### ***Análisis del cuestionario de control interno COSO I***

Después de plantear las preguntas técnicas que evalúen cada componente del Coso I, se obtenemos los resultados que nos ofrecerán datos sobre el nivel de confianza y riesgo en la Superintendencia del Terminal Petrolero de La Libertad y el objetivo de la evaluación es garantizar que la institución tenga una estructura operativa y eficiente.

**Tabla 2**

*Niveles de riesgo y confianza*

<b>Nivel de riesgo</b>		
<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>
<b>15% - 50%</b>	<b>51% - 75%</b>	<b>76% -95%</b>
<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>Nivel de confianza</b>		

*Nota.* Niveles de riesgo y confianza de COSO I

### **Ambiente de control**

**Tabla 3**

*Cuestionario COSO I. Ambiente de control*

<b>CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO</b>		
Entidad Auditada	SUINLI	
Área auditada	NÓMINA	
Periodo	2023	
Elaborado por:	MARIELA MERO TOMALA	
Responsable:	ING. DIEGO SAMANIEGO	
<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>		

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS		CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	SI= 1 NO= 0	
1	¿Existe una cultura organizacional que promueva la importancia del control interno en el área de nómina?		X		0	Existe el código de ética, pero no es de conocimiento de todos los empleados.
2	¿Los empleados del área de nómina reciben capacitación periódica sobre las políticas y procedimientos de control interno?		X		0	Se evidencio que los empleados no reciben capacitaciones periódicas sobre las políticas y procedimientos.
3	¿Se comunica claramente los objetivos y las expectativas operativas a todos los niveles de la organización?		X		0	Se constató que no existe comunicación de los objetivos y las expectativas operativas.
4	¿Se realizan reuniones periódicas para discutir problemas y soluciones en el área de nómina?		X		0	Se evidenció que no realizan reuniones para discutir problemas y soluciones de nómina.
5	¿Se fomenta la actualización continua de conocimientos en normativas laborales y fiscales?	X			1	Se constató que si fomentan las actualizaciones de normativas laborales y fiscales.
<b>TOTAL</b>					<b>1</b>	

*Nota.* Aplicación de Cuestionario COSO I componente ambiente de control a la Superintendencia Del Terminal Petrolero SUINLI.

**Tabla 4**

*Nivel de confianza y riesgo. Ambiente de control*

---

**NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO**

---

---

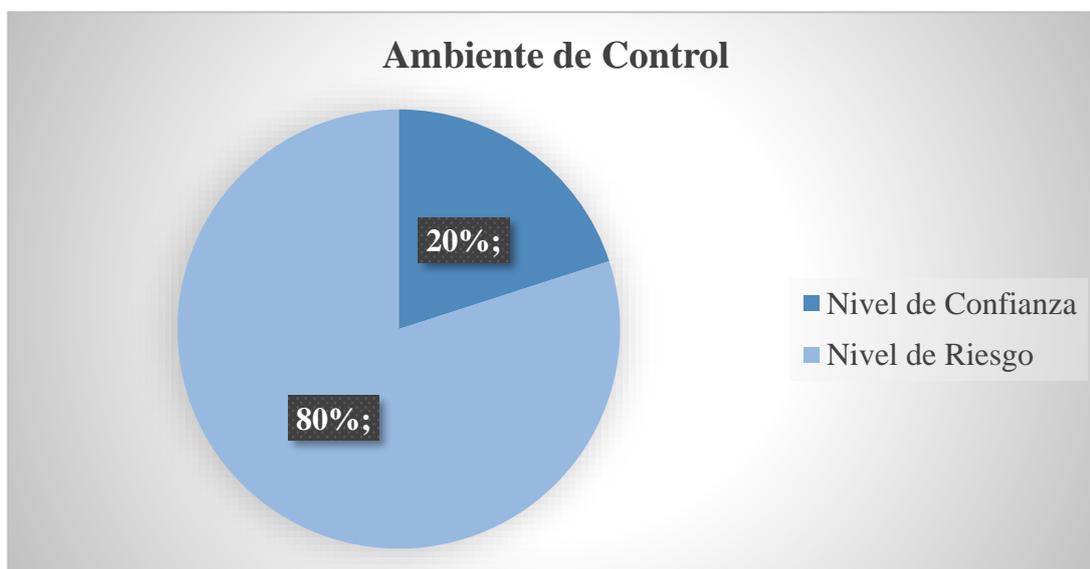
Calificación Total	1
Ponderación Total	5
Nivel de Confianza	20%
Nivel de Riesgo	80%

---

*Nota.* Medición del grado de confianza y riesgo del ambiente de control en SUINLI

**Figura 1**

Ambiente de control



En la tabla 4, se puede apreciar el grado de confianza y riesgo en el componente de ambiente de control en la Superintendencia Del Terminal Petrolero SUINLI., de acuerdo con los resultados del cuestionario, la calificación total es 1, mientras que la ponderación total fue de 5 lo que represente un grado de confianza bajo y un nivel de riesgo alto. Entre los resultados obtenidos fueron que el grado de confianza es 20%, esto indica que el nivel de confianza es bajo, por lo que, se considera que el control interno es muy deficiente con un margen de error alto, a causa de que el nivel de riesgo es alto que representa el 80% por lo que representa una gran probabilidad de errores dentro del control. Como desconocimientos de los códigos de ética, falta de capacitaciones, falta de comunicación de objetivos, además que no realizan reuniones para discutir problemas y soluciones de nómina. Por último, se observar que el nivel

de confianza es bajo, y es necesario mejorar aspectos generales para disminuir el nivel de riesgo.

**Tabla 5**

*Cuestionario COSO I. Evaluación de Riesgo*

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO							
<b>Entidad</b>	SUI NLI						
<b>Auditada</b>							
<b>Área auditada</b>	NOMINA						
<b>Periodo</b>	2023						
<b>Elaborado por:</b>	MARIELA	MERO					
	TOMALA						
EVALUACION DE RIESGO							
NO	PREGUNTAS	RESPUESTAS			CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	SI= 1	NO= 0	
1	¿Existen procesos formales para identificar los riesgos asociados a la gestión de la nómina, como fraude, errores en el cálculo, o incumplimientos legales?	X			1		Se observó que existe procesos formales para identificar los riesgos asociados a la gestión nómina.
2	¿El personal responsable de la nómina es consciente de los riesgos más comunes que	X			1		El personal si tiene conocimientos de los riesgos más comunes.

	pueden afectar la precisión y legalidad de los pagos?					
3	¿Se lleva a cabo un monitoreo continuo para identificar nuevas amenazas o riesgos emergentes que puedan afectar la nómina?	X			1	El Reloj Biométrico No Identifica Horas Extras De Los Empleados
4	¿Se evalúan y ajustan los controles internos y procedimientos de nómina en respuesta a cambios significativos detectados?		X		0	Se evidenció que no se evalúan los controles internos y procedimientos
5	¿Se realiza una evaluación de riesgos periódica en el área de nómina para identificar posibles amenazas y vulnerabilidades?		X		0	Se constató que no se realiza evaluación de riesgo en el área de nómina.
<b>TOTAL</b>					<b>3</b>	

**Tabla 6**

*Nivel de confianza y riesgo. Evaluación de riesgo*

---

**NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO**

---

---

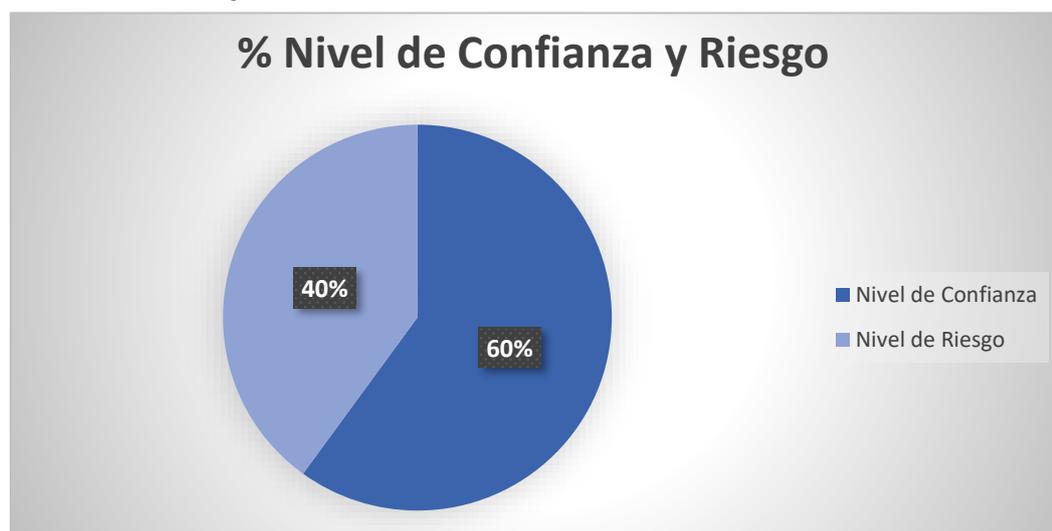
Calificación Total	3
Ponderación Total	5
Nivel de Confianza	60%
Nivel de Riesgo	40%

---

*Nota.* Medición del grado de confianza y riesgo de evaluación de riesgo en SUINLI

**Figura 2**

*Evaluación de riesgo*



En la tabla 6 se muestra los resultados del componente evaluación de riesgo dando como resultado una calificación de 3, con una ponderación 5. Por consiguiente, en los resultados muestra un nivel de confianza con un 60% y un nivel de riesgo de 40%. Estos resultados demuestran que la empresa presenta un control en la nómina adecuado, pero a su vez, los puntos negativos reflejan también que hay errores e inconsistencias en el proceso de nómina como evaluación de los controles internos y procedimientos además que no se realizan evaluación de riesgos, es decir, pagos incorrectos, cálculo de horas erróneas o en otros aspectos problemas de cumplimiento con alguna normativa.

Tabla7

Cuestionario COSO I. Actividades de control

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO						
<b>Entidad Auditada</b>	SUINLI					
<b>Área auditada</b>	NOMINA					
<b>Periodo</b>	2023					
<b>Elaborado por:</b>	MARIELA MERO TOMALA					
ACTIVIDADES DE CONTROL						
N O	PREGUNTAS	RESPUESTAS		CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	N O	N/A	SI= 1 NO= 0	
1	¿Se revisan y aprueban las nóminas por un supervisor o gerente antes de procesarse los pagos?	X			1	Se observó que se revisan y aprueban las nóminas antes de realizar los pagos.
2	¿Se implementan controles para evitar y detectar pagos duplicados o erróneos?		X		0	Se detector que no implementan controles para evitar pagos erróneos
3	¿El acceso al sistema de nómina está restringido según las funciones y responsabilidades de cada empleado?	X			1	Se confirmó que el acceso al sistema denomina es restringido.
4	¿Se almacenan y archivan adecuadamente todos los registros y documentos relacionados con las transacciones de nómina?	X			1	Se pudo contactar que se almacenan correctamente los registros de nómina.

5	¿Se documentan y comunican las autorizaciones de cambios en la información de empleados y cálculos de nómina?		X	0	Se constató que no se documentan y comunican las y autorizaciones en cambios en la información de empleados y cálculos de nómina
<b>TOTAL</b>				<b>3</b>	

**Tabla 8**

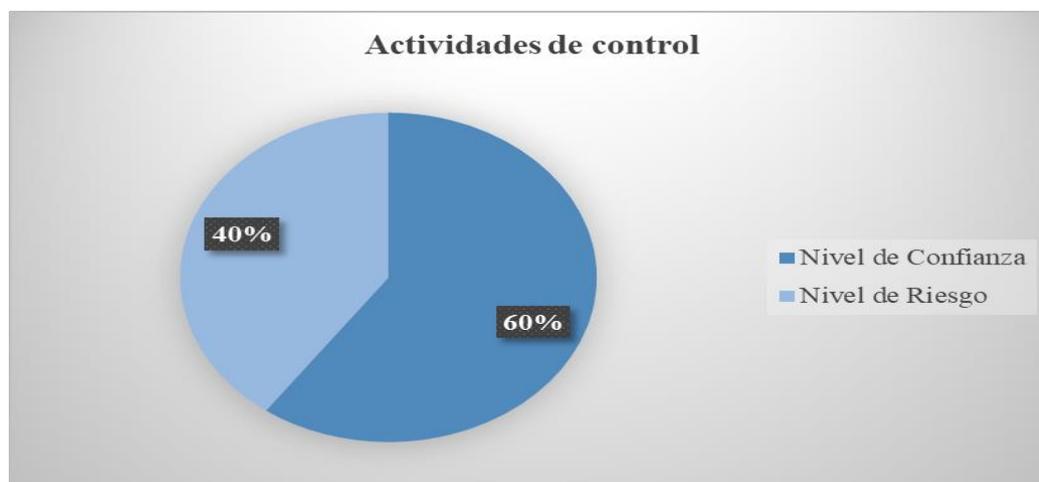
*Nivel de confianza y riesgo de Actividades de Control*

NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO	
Calificación Total	3
Ponderación Total	5
Nivel de Confianza	60%
Nivel de Riesgo	40%

*Nota.* Medición del grado de confianza y riesgo de actividades de control en SUINLI

**Figura 3**

*Actividades de control*



En la Tabla 8, se presentan los resultados relacionados con las actividades de control, reflejando un nivel de confianza del 60% y un nivel de riesgo del 40%. Estos resultados indican que los controles internos establecidos en el proceso de nómina son moderadamente efectivos, pero no suficientes para garantizar una total confiabilidad y precisión en la gestión. Aunque algunos controles están en funcionamiento y contribuyen a la reducción del riesgo, aún existe una vulnerabilidad significativa, especialmente en áreas como la validación de horas extras. La probabilidad de que ocurran errores o irregularidades es considerable, esto requiere la necesidad de fortalecer las actividades de control mediante procedimientos más rigurosos.

Se detecto que no implementan controles para evitar pagos erróneos

Se constato que no se documentan y comunican las autorizaciones en cambios en la información de empleados y cálculos de nómina.

### **Tabla9**

Cuestionario COSO I. Componente Información y comunicación

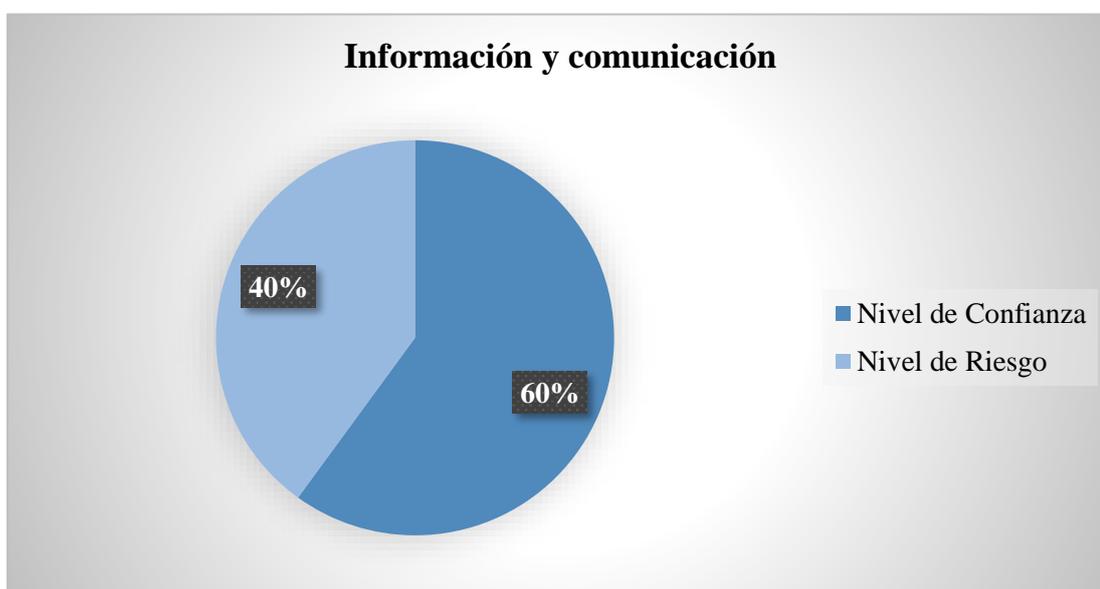
<b>CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO</b>							
<b>Entidad Auditada</b>	SUINLI						
<b>Área auditada</b>	NOMINA						
<b>Periodo</b>	2023						
<b>Elaborado por:</b>	MARIELA MERO TOMALA						
<b>INFORMACION Y COMUNICACIÓN</b>							
NO	PREGUNTAS	RESPUESTAS			CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	N O	N/ A	SI= 1	NO= 0	
1	¿El personal responsable de la nómina tiene acceso a toda la información necesaria para llevar a cabo el proceso de manera eficiente?	X			1		Se evidencio que el personal tiene acceso a la información para la elaboración de nómina

2	¿El sistema de información utilizados son adecuados para las necesidades de la organización?		X		0	Sistema informático obsoleto
3	¿Se verifica regularmente la exactitud y completitud de la información utilizada en el procesamiento de nómina?		X		0	Se detectó que no se verifica regularmente la exactitud y completitud de la información utilizada en el proceso de nómina.
4	¿El sistema de información de nómina está adecuadamente protegido contra accesos no autorizados y amenazas de seguridad?	X			1	El programa si está debidamente protegido
5	¿Existe un procedimiento claro para comunicar y manejar incidentes relacionados con el procesamiento de nómina como errores de pago o problemas?	X			1	Si cada Trabajador tiene claro que si no justifican sus horas extraordinarias el proceso queda obsoleto
<b>TOTAL...</b>					<b>3</b>	

**Tabla 10***Nivel de confianza y riesgo información y comunicación*

NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO	
Calificación Total	3
Ponderación Total	5
Nivel de Confianza	60%
Nivel de Riesgo	40%

*Nota.* Medición del grado de confianza y riesgo de información y comunicación en SUINLI

**Figura 4***Información y comunicación*

En la Tabla 10 el componente Información y Comunicación presenta un nivel de confianza del 60% y un nivel de riesgo del 40%. Estos resultados reflejan que la comunicación interna sobre la nómina es moderadamente confiable, pero todavía existen áreas de mejora. Aunque la información es compartida adecuadamente, el

riesgo de errores o desajustes es notable debido a posibles fallos en la actualización o transmisión de datos.

**Tabla 11**

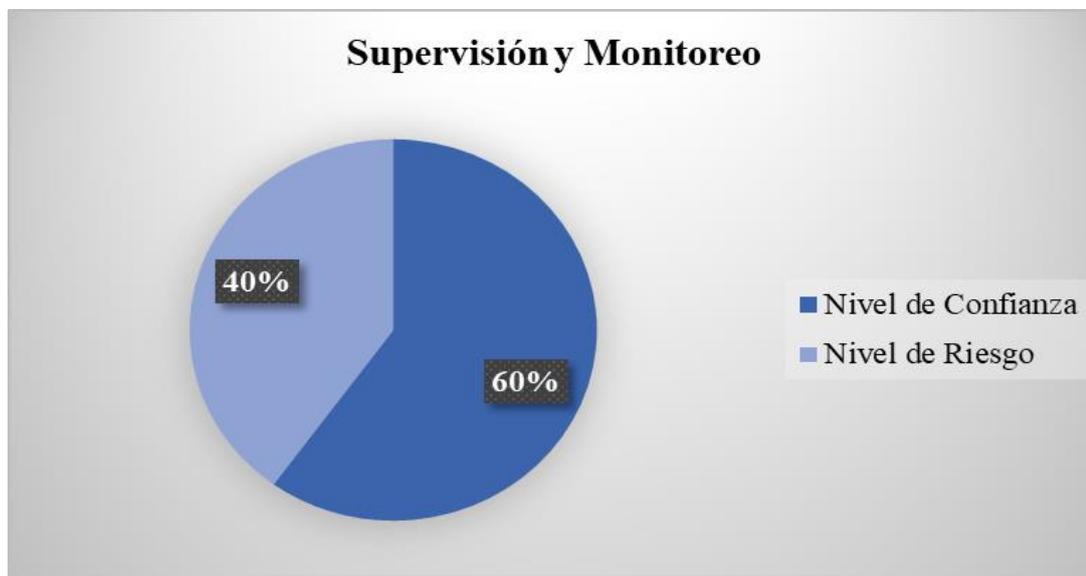
Cuestionario COSO I. Supervisión y monitoreo

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO							
Entidad Auditada	SUINLI						
Área auditada	NOMINA						
Periodo	2023						
Elaborado por:	MARIELA MERO TOMALA						
SUPERVISION Y MONITOREO							
NO	PREGUNTAS	RESPUESTAS			CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	SI= 1	NO= 0	
1	¿Existen procedimientos para la supervisión continua de los procesos de nómina?	X			1		Si las nóminas son verificadas
2	¿Se realizan auditorías internas periódicas para evaluar la eficacia de los controles internos en el área de nómina?		X		0		No se realizan auditorías internas
3	¿Se documentan y revisan regularmente los hallazgos de las auditorías y se implementan las recomendaciones?		X		0		No se implementan las recomendaciones
4	¿Se monitorean y revisan las transacciones de nómina para identificar y corregir errores de manera oportuna?	X			1		Si revisan las transacciones
5	¿Los Supervisores revisan y validan los registros de nómina antes de autorizar los pagos?	X			1		Las autoridades revisan los registros
<b>TOTAL</b>					<b>3</b>		

**Tabla 12***Nivel de confianza y riesgo. Componente supervisión y monitoreo*

NIVEL DE CONFIZANZA Y RIESGO	
Calificación Total	3
Ponderación Total	5
Nivel de Confianza	60%
Nivel de Riesgo	40%

*Nota.* Medición del grado de confianza y riesgo de componentes supervisión y monitoreo en SUINLI

**Figura 5***Supervisión y Monitoreo*

En el componente de Supervisión y Monitoreo, con una calificación total de 3 y una ponderación total de 5, se observa un nivel de confianza del 60% y un nivel de riesgo del 40%. Esto sugiere que la supervisión y el monitoreo en el proceso de nómina son moderadamente efectivos, pero no suficientes para garantizar una supervisión constante y exhaustiva. Aunque se realiza un seguimiento adecuado, el riesgo de que se pasen por alto errores o irregularidades sigue siendo relevante.

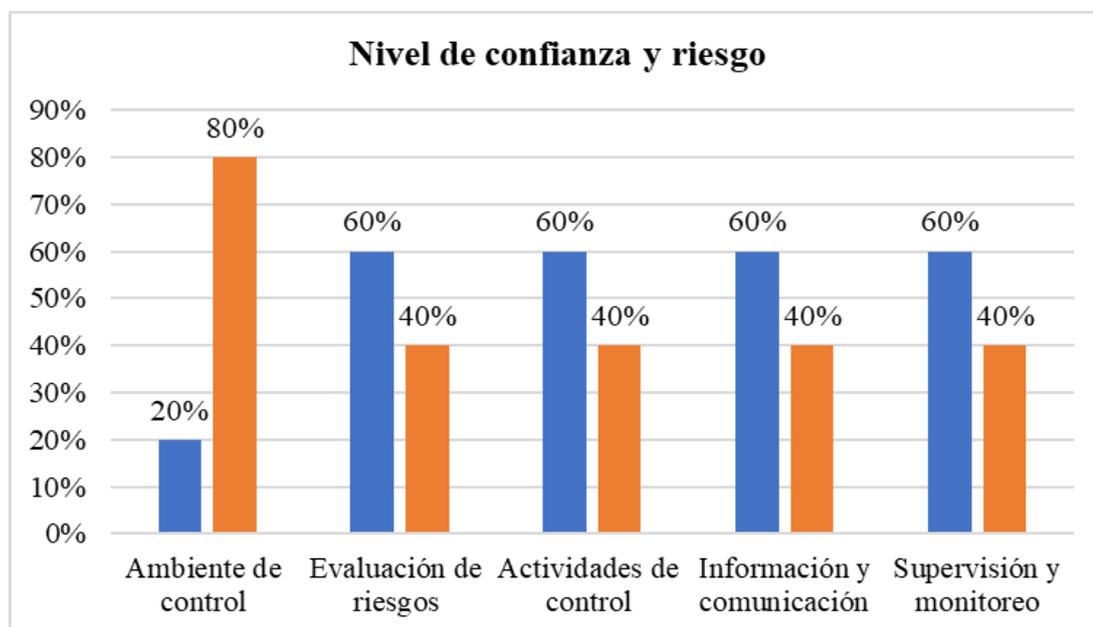
**Tabla.13**

Resultado general de COSO I

Componente	Nivel de confianza		Nivel de riesgo	
	%	Nivel	%	Nivel
Ambiente de control	20%	Bajo	80%	Bajo
Evaluación de riesgos	60%	Medio	40%	Alto
Actividades de control	60%	Medio	40%	Alto
Información y comunicación	60%	Medio	40%	Alto
Supervisión y monitoreo	60%	Medio	40%	Alto
<b>Total</b>	<b>52%</b>	<b>Medio</b>	<b>48%</b>	<b>Alto</b>

**Figura 6**

Resultado general de COSO I



En la Tabla 13, el resultado general de COSO I muestra que el nivel de confianza total es del 52% (medio), mientras que el nivel de riesgo es del 48% (alto).

## **Hallazgos**

**Ambiente de control:** se pudo evidenciar que existe el código de ética pero no es de conocimiento de todos los trabajadores, además que no se reciben capacitaciones periódicas sobre políticas y procedimientos y no realizan reuniones para discutir y solucionar los problemas de nómina.

**Evaluación de riesgo:** se constató que no se evalúan los controles internos y no realizan evaluación de riesgo en los procedimientos de nómina.

**Actividades de control:** se evidencia que no implementan controles para evitar pagos erróneos además que no se documentan los cambios de información para los cálculos de nómina en horas extraordinarias.

**Información y comunicación:** se constató que existen un sistema informático obsoleto no se verifica la exactitud de la información utilizada en los procesos de nómina.

**Supervisión y monitoreo:** se evidenció que no se realizan auditorías internas y tampoco se implementan las recomendaciones.

Esto sugiere que, aunque algunos componentes, como la Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación, y Supervisión y monitoreo, están en niveles medios de confianza y riesgo, el ambiente de control presenta un nivel de confianza bajo (20%) y un alto nivel de riesgo (80%). Este desequilibrio resalta una deficiencia crítica en los controles internos, especialmente en la creación de un ambiente de control sólido. En conjunto, los resultados evidencian que, si bien existen algunos controles, el nivel de riesgo sigue siendo elevado, lo que requiere una mejora significativa en los procesos y medidas de control para asegurar la precisión y seguridad en la gestión de la nómina.

*Informe de control interno*

<p><b>INFORME DE CONTROL INTERNO DE LA SUPERINTENDENCIA DEL TERMINAL PETROLERO SUINLI</b></p>	
<p><b>OBJETIVOS</b></p>	
<p>Evaluar el control interno de nómina a través del mecanismo COSO I.</p>	
<p><b>ALCANCE</b></p>	
<p>Se evaluó el control interno de nómina en la Superintendencia del Terminal Petrolero de la Libertad por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2023.</p>	
<p><b>INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA</b></p>	
<p>La Superintendencia del Terminal Petrolero se encuentra ubicado en la Provincia de Santa Elena Cantón La Libertad, Barrio Puerto Rico. Calle 21 próximo al muelle de Petro industrial.</p>	
<p><b>MISIÓN</b></p>	
<p>Somos una empresa dedicada a la prestación de servicios portuarios y prevenir la contaminación, controlar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional y satisfacer las necesidades del sector marítimo petrolero.</p>	
<p><b>VISIÓN</b></p>	
<p>Convertirse en un terminal altamente eficiente en la prestación de servicios portuarios y marítimos. Para ello busca contar con personal capacitado y comprometido, así como con embarcaciones y equipos con tecnología de vanguardia.</p>	

**INFORME DE CONTROL  
INTERNO DE LA  
SUPERINTENDENCIA DEL  
TERMINAL PETROLERO  
SUIINLI**



**DEFICIENCIAS ENCONTRADAS**

En la evaluación del control interno de nómina se identificaron las siguientes deficiencias:

- En los Cuestionarios de Evaluación de Control Interno de los cinco componentes del COSO I se determinó lo siguiente:

**Nivel de Confianza y Riesgo**

Componentes	%	N. C	%	N. R
Ambienté de control	20%	Bajo	80%	Bajo
Evaluación de riesgo	60%	Medio	40%	Alto
Actividad de control	60%	Medio	40%	Alto
Información y comunicación	60%	Medio	40%	Alto
Seguimiento	60%	Medio	40%	Alto
<b>TOTAL</b>	<b>52%</b>	<b>Medio</b>	<b>48%</b>	<b>Alto</b>

**Fuente:** Proceso de investigación

**Elaborado por:** Mariela Verónica Mero Tomalá

**INFORME DE CONTROL  
INTERNO DE LA  
SUPERINTENDENCIA DEL  
TERMINAL PETROLERO  
SUINLI**



La Superintendencia del terminal Petrolero de la Libertad posee un bajo nivel de confianza que corresponde al 20% y un alto nivel de riesgo del 80%, este desequilibrio resalta una deficiencia crítica en los controles internos, especialmente en la creación de un ambiente de control sólido, por este motivo los resultados en el nivel de riesgo son elevados lo que requiere mejorar significativamente los procesos y medidas de control para asegurar la precisión y seguridad en la gestión de nómina.

- **Hallazgos encontrados**

Mediante el cuestionario de control interno se evidencio que:

No mantienen un manual de control interno lo que provoca una inadecuada orientación sobre cómo mejorar la eficiencia y eficacia de dichos controles además que no cuenta con un software adecuado para la constatación de horas extraordinarias de los trabajadores en la Superintendencia del Terminal Petrolero de la Libertad.

Por lo tanto, se recomienda implementar controles internos con frecuencia adecuada para fortalecer la transparencia y minimizar riesgos.

**Riesgo Inherente:** Luego, de la aplicación de COSO I y los resultados pertinentes de la evaluación en la nómina se procede a realizar el cálculo de riesgo inherente que se asocia a la posibilidad de errores en los cálculos de horas extras

debido a la ausencia de controles. Esto ayuda a priorizar áreas críticas y requiere implementar controles sólidos para mitigar errores o fraudes.

$$\text{Riesgo Inherente} = 100\% \text{ de la muestra} - \% \text{ de nivel de confianza}$$

$$\text{Riesgo Inherente} = 100\% - 52\%$$

$$\text{Riesgo Inherente} = 48\%$$

**Riesgo de control:** Este porcentaje permite identificar inconsistencia que existe en la gestión de la nómina.

$$\text{Riesgo de Control} = 100\% \text{ de la muestra} - \% \text{ de riesgo inherente}$$

$$\text{Riesgo de Control} = 100\% - 48\%$$

$$\text{Riesgo de Control} = 52\%$$

**Riesgo de detección:** Se refiere a los procedimientos de auditoría o controles que no logren identificar errores, irregularidades o fraudes en el proceso.

$$\text{Riesgo de auditoría} = \text{Riesgo Inherente} * \text{Riesgo de Control} * \text{Riesgo de Detección}$$

$$\text{Riesgo de Detección} = \frac{\text{Riesgo de Auditoría}}{\text{Riesgo Inherente} * \text{Riesgo de Control}}$$

$$\text{Riesgo Detección} = \frac{0,05}{0,48 * 0,52}$$

$$\text{Riesgo Detección} = \frac{0,05}{0,25}$$

$$\text{Riesgo Detección} = 0,20$$

$$\text{Riesgo Detección} = 20\%$$

**Riesgo de auditoría:** A partir de la fórmula antes utilizada, se procede a reemplazar resultados para verificar los cálculos de los riesgos inherentes, de control y de detección, obteniendo una igualdad en la ecuación:

$$\text{Riesgo de auditoría} = \text{R.I.} * \text{R.C.} * \text{R.D.}$$

$$\text{Riesgo de auditoría} = 0,48 * 0,52 * 0,20$$

$$\text{Riesgo de auditoría} = 0,05$$

Riesgo de auditoría= 5%

El resultado obtenido expone que existe una baja probabilidad del 5% de que los errores o irregularidades representativas no sean detectados por la auditoría durante su desarrollo.

## Discusión

En base a los resultados obtenidos en el estudio de investigación se obtuvo los siguientes datos:

En la entrevista dirigida al contador de la Superintendencia Del Terminal Petrolero SUINLI se pudo evidenciar que en el control interno de nómina existe un grado de deficiencia en cuanto al reloj biométrico que permite el registro de las horas extras, lo que afecta directamente al rol de pagos y a empleados en el pago de los beneficios sociales. Sin embargo, aunque mantenga estrategias como firmas de jefes en hojas para poder evitar este tipo de errores, se vuelve un poco más complicado en el registro sistematizado puesto que, se debe ir colocando cada uno.

Luego, se realizó la aplicación de COSO I, se dio a conocer que SUINLI, tiene sus procedimientos necesarios en evaluación de riesgo, actividad de control, información y comunicación y supervisión y monitoreo. Sin embargo, es el mayor riesgo que prevalece en el ambiente de control demostrando un grado de confianza bajo y un nivel de riesgo alto, debido a que, se debe a debilidad de políticas y procedimientos, registros manuales, supervisión adecuada y limitación tecnológicas por el uso del sistema biométrico defectuoso para el registro de las horas contribuye a aumentar a las inconsistencias en la nómina de los empleados.

Por otro lado, teniendo en cuenta el resultado del estudio de Jiménez (2013) mencionó que una vez de la aplicación de controles interno mantuvo que existe un grado de insuficiencia en los controles de las actividades que realiza los empleados, así mismo, dificultad de toma de decisiones por parte del gerente para posibles soluciones, el autor también manifestó que esto da como resultado el reflejo a un personal desmotivado y sin ganas de cumplir los objetivos de la empresa. En cuanto al estudio realizado en SUINLI, los resultados son similares en no tener no poseer controles más avanzados para evitar el inconveniente de realizar registros manuales en una hoja para poder reconocer las horas extras. No obstante, con respecto a la toma de decisiones la empresa este comunicado por lo que está sucediendo y se está realizando medidas necesarias para poder evitar este tipo de problemas.

En el estudio de Echeverría (2022), menciona que es indispensable el control en el proceso de nómina para evitar problemas de mantener un control inadecuado que afecte directamente al proceso de liquidación de nómina en las empresas. Bajo este

planteamiento de investigación en Superintendencia Del Terminal Petrolero SUINLI, los resultados fueron iguales, debido a que, se necesita mantener registro y controles adecuados para que SUINLI evite los inconvenientes de registros manuales de firmas y se pueda tener el correcto pago y registro de la nómina para evitar perjudicar a los empleados de la empresa.

## **Conclusiones y recomendaciones**

### ***Conclusiones***

Tras el estudio realizado y la aplicación de instrumentos de investigación se pudo tener las siguientes conclusiones:

- En el estudio de investigación se resalta la importancia de implementación de controles internos para evaluar la efectividad y garantizar la integridad en el área de nómina en la empresa SUINLI
- La descripción de las deficiencias del proceso de nómina en la empresa SUINLI, basadas en cuestionario COSO I han permitido identificar puntos críticos que afectan la eficiencia y cumplimiento de este proceso entre las cuales tenemos la falta de capacitación periódica del personal.
- Se determinó que la Superintendencia Del Terminal Petrolero SUINLI, tiene deficiencias en los procedimientos de nómina como controles insuficientes en la validación de registros y un seguimiento limitado en políticas internas

El análisis del control interno de la empresa SUINLI, basado en el marco integral del COSO I ha permitido evaluar la efectividad y eficiencia de las operaciones de nómina, pero también se han evidenciado debilidades en componentes como el monitoreo continuo, la evaluación de riesgo y la capacitación del personal. Se debe mejorar en estas áreas para garantizar que las operaciones de nómina se gestionen con integridad, cumplimiento normativo y eficiencia, los cuales están alineados con los objetivos organizacionales.

### ***Recomendaciones***

- Establecer un proceso de monitoreo constante de las operaciones de nómina, realizando auditorías internas periódicas para detectar posibles irregularidades o daño.
- Implementar una evaluación de riesgo más detallada en el proceso de nómina, utilizando el marco de COSO I para identificar riesgos.
- Adoptar tecnología que automaticen y optimicen el proceso de cálculos de nómina, mejorando la precisión y reduciendo el tiempo dedicado a las tareas manuales. Esto incluye el uso de software especialmente para el procedimiento de nómina.

Las recomendaciones están diseñadas para mejorar el control interno en el proceso de nómina de la empresa SUINLI, incrementando así la efectividad, la eficiencia y eficacia lo cual contribuirá al éxito y sostenibilidad de la empresa.

## Referencias

- Altahona, T. (2009). *Libro práctico sobre Contabilidad General*. Universidad de investigación y desarrollo.  
[https://doi.org/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52960706/Libro\\_contabilidad\\_general\\_1-libre.pdf?1493837348=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLibro\\_contabilidad\\_general\\_1.pdf&Expires=1732294893&Signature=Q1g7NlSwYEuykBK6ZM505dCqXZlEXcTon3BFA3paXeMgz](https://doi.org/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52960706/Libro_contabilidad_general_1-libre.pdf?1493837348=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLibro_contabilidad_general_1.pdf&Expires=1732294893&Signature=Q1g7NlSwYEuykBK6ZM505dCqXZlEXcTon3BFA3paXeMgz)
- Andrade, R. (2003). *Legislación Económica del Ecuador*. Abya Yala.  
[https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Legislaci%C3%B3n\\_econ%C3%B3mica\\_del\\_Ecuador/FhwTXzBdtVIC?hl=es&gbpv=1&dq=decimo+tercer+sueldo&pg=PA36&printsec=frontcover](https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Legislaci%C3%B3n_econ%C3%B3mica_del_Ecuador/FhwTXzBdtVIC?hl=es&gbpv=1&dq=decimo+tercer+sueldo&pg=PA36&printsec=frontcover)
- Buriticá, D. (2024). La normatividad del derecho: Un marco conceptual. *Isonomía*, 43, 97-127.  
[https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-02182015000200005](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182015000200005)
- Castelblanco, L., y Leon, N. (2021). *Tesis de informacion y control contable de la empresa pública y privada*. Universidad Santo Tomás Seccional Tunja. Colombia: Universidad Santo Tomás . <https://doi.org/https://repository.usta.edu.co/handle/11634/37750>
- Código de Trabajo. (Junio de 2020). *Beneficios Sociales*.  
[https://doi.org/https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20de%20Trabajo.pdf](https://doi.org/https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20de%20Trabajo.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador. (2021). *Constitución de la República del Ecuador*. Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- COSEDE. (2015). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. Cosede.  
<https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Datil.com. (22 de Agosto de 2024). *Código de trabajo: Beneficios laborales a los que tiene derecho el trabajador*. <https://doi.org/https://datil.com/blog/codigo-de-trabajo-beneficios-laborales-en-el-ecuador/>

- Dénis, J., & Verona, M. (2013). *Conceptos basicos de contabilidad financiera*. Delta Publicaciones. <https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/227221?prev=as>
- Dorado, A. (2019). *Análisis del sistema de gestión de nómina y contabilidad en la empresa ALIANZA*. Corporación Universitaria Minuto Dios. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10877/1/UVDT.CP\\_DoradoJonathan\\_2019.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10877/1/UVDT.CP_DoradoJonathan_2019.pdf)
- Echeverria, J. (2022). *Tesis de Contador público*. Repositorio Universidad UNIMINUTO. Antioquia: Universidad Uniminuto. [https://doi.org/https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17460/1/T.CP\\_EcheverriMedinaJulian\\_2022.pdf](https://doi.org/https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17460/1/T.CP_EcheverriMedinaJulian_2022.pdf)
- Ecuador Legal. (2 de Noviembre de 2024). *Beneficios Laborales en el Ecuador* . <https://doi.org/https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-laborales-del-trabajador/>
- Escalante, A. (2022). *Tesis Magister en Contabilidad y Auditoría*. Repositorio institucional UPSE. Guayaquil: Universidad Upse. <https://doi.org/https://repository.upse.edu.ec/bitstream/46000/8177/4/UPSE-MCA-2022-0015.pdf.pdf>
- Espinoza, N. (2022). *Contabilidad financiera y gerencial*. Universidad Alberto Hurtado ediciones. <https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/226846?prev=as>
- Estupiñán, R. (2006). *Control interno y fraudes: con base a los ciclos transaccionales: análisis de informe COSO I y II (2a. ed.)*. Ecoe Ediciones. <https://0a10nhscu-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/upse/69012>
- Gativa.Com. (18 de Marzo de 2023). *Tabla de porcentaje de aportacion patronal y personal del septor público*. <https://doi.org/https://gativa.com/2023/03/18/aportes-iess/>
- Granda, R. (2011). *Manual de control interno: sectores público, privado y solidario (3a. ed.)*. Grupo Editorial Nueva Legislación SAS. <https://0a10nhscu-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/upse/70813>
- Guerrero, J., & Galindo, J. (2015). *Contabilidad I*. Editorial Patria. <https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/39482?prev=as>

- IESS. (2022). *Ley de Seguridad Social*. IESS. [https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley\\_seguridad\\_social.pdf](https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf)
- IESS.Gog.Ec. (2022). *Porcentaje de aportaciones patronal y personal*. <https://doi.org/https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliado/servicios-y-prestaciones#:~:text=A1%20afiliado%20le%20corresponde%20entregar,15%25%20del%20salario%20del%20trabajador>.
- IFRS. (2017). *Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades*. IFRS. [https://www.aplicaciones-mcit.gov.co/adjuntos/niif/98200\\_IFRS\\_for\\_SMEs\\_BV\\_spanish\\_Part\\_B\\_Website.pdf](https://www.aplicaciones-mcit.gov.co/adjuntos/niif/98200_IFRS_for_SMEs_BV_spanish_Part_B_Website.pdf)
- Isaza, A. (2012). *Control interno y sistema de gestión de calidad*. Ediciones de la U. <https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/70208?prev=as>
- Jiménez, B. (2013). *Control interno del talento humano en cadena de farmacias Cocolina y el impacto de nómina según registro NIC 19*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/1339/browse?type=author&order=ASC&rp=20&value=D%C3%ADaz+Segarra%2C+Di%C3%B3genes>
- Jiménez, B. (2013). *Tesis de título de Ingeniería en contabilidad y auditoría C.P.A.* Repositorio institucional de la Universidad Santiago de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Santiago de Guayaquil. <https://doi.org/http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8492/1/T-UCSG-PRE-ECO-CICA-297.pdf>
- Ley Organica Del Servicio Público. (19 de Mayo de 2017). *Código LOSEP*. <https://doi.org/https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO.pdf>
- LRTI. (2018). *Ley de Regimen Tributario Interno*. Consejo de Educación Superior. <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Agosto/Anexos-literal-a2/LEY%20DE%20REGIMEN%20TRIBUTARIO%20INTERNO,%20LRTI.pdf>
- Mantilla, S. (2005). *Control interno: informe caso*. Eco Ediciones. [https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/228508?fs\\_q=control\\_\\_interno&prev=fs](https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/228508?fs_q=control__interno&prev=fs)

- Mantilla, S. (2013). *Auditoria de control interno* (Vol. 3). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.  
[https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/114316?fs\\_q=control\\_\\_interno&prev=fs](https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/114316?fs_q=control__interno&prev=fs)
- Mantilla, S. (2013). *Auditoría del control Interno*. Ecoe Ediciones. <https://0a10nhscu-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/upse/114316>
- Morales, P. (2010). *Manual de control interno y contable del agente aduanal*. Plaza y Valdez (México). <https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/38894?prev=as>
- Nacional, C. (1939). *Diario de sesiones de la camara de diputados*. camara de comercio.  
[https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Diario\\_de\\_sesiones\\_de\\_la\\_C%C3%A1mara\\_de\\_Dipu/ifT72xGV2mUC?hl=es&gbpv=1&dq=CONCEPTO+DE+APORTE+PATRONAL&pg=PA311&printsec=frontcover](https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Diario_de_sesiones_de_la_C%C3%A1mara_de_Dipu/ifT72xGV2mUC?hl=es&gbpv=1&dq=CONCEPTO+DE+APORTE+PATRONAL&pg=PA311&printsec=frontcover)
- NIC 19. (2019). *Norma Internacional de beneficios a empleados*. Deloitte.  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2019%20-%20Beneficios%20a%20los%20Empleados.pdf>
- Pereira, C. (2019). *Control interno en las empresas*. Instituto Ecuatoriano de contadores públicos.  
[https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/124953?fs\\_q=control\\_\\_interno&prev=fs](https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/upse/124953?fs_q=control__interno&prev=fs)
- Pozo, S. (2021). *Tesis licenciatura en contabilidad y auditoria*. Repositorio Institucional UPSE. La Libertad: Univeridad Upse.  
<https://doi.org/https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9446/1/UPSE-TCA-2023-0042.pdf>
- Ramos, M. (2015). *Tesis Titulo ingenieria en contabilidad y auditoria contador público auditor*. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Loja Area Juridica, Social y Administrativa. Loja: Universidad Nacional Loja.  
<https://doi.org/https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10494/1/TESIS%20DE%20CONTROL%20INTERNO.pdf>
- Toro, J., Comas, R., y Castro, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 497-503.  
<https://doi.org/https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887>

Varela, R. (2006). *Administración de la compensación Sueldos y Salarios y Prestaciones* .  
Pearson Educación.  
[https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Administraci\\_n\\_de\\_la\\_compensaci\\_n/CWa29phFNtwC?hl=es&gbpv=1&dq=libro+de+contabilidad+donde+tenga+el+concepto+de+rol+de+pago+o+nomina&printsec=frontcover](https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Administraci_n_de_la_compensaci_n/CWa29phFNtwC?hl=es&gbpv=1&dq=libro+de+contabilidad+donde+tenga+el+concepto+de+rol+de+pago+o+nomina&printsec=frontcover)

## Apéndice

## Apéndice A

## Matriz de consistencia

Tema	Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Control Interno en el Área de Nómina de la Superintendencia del Terminal Petrolero de La Libertad, Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2023.</p>	<p><b>Formulación del problema</b> ¿De qué manera se aplica el control interno de nómina en la empresa SUINLI, con el fin garantizar la correcta presentación de los saldos en los estados financieros de la empresa?</p> <p><b>SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA</b></p> <p>*¿Cuáles son las bases teóricas de la contabilidad para llevar a cabo la investigación?</p> <p>* ¿Cuáles son las políticas y procedimientos de control interno de la nómina implementada por la empresa SUINLI?</p> <p>*¿Como se implementa la aplicación del marco normativo legal en el procedimiento de control interno de la empresa SUINLI?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Analizar el control interno de nómina en la empresa SUINLI Por medio de la elaboración de tratamiento contable de la liquidación, registros de salario y bonificaciones para la presentación de saldos en los estados financieros de la empresa.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICO</b></p> <p>* Identificar las bases teóricas de la Contabilidad a través de búsqueda bibliográfica para la investigación.</p> <p>*Detectar las políticas y procedimiento de control interno de la nómina implementada por la empresa.</p> <p>* Determinar la aplicación del marco normativo legal en el procedimiento del control interno de la empresa.</p>	<p>CONTROL INTERNO DEL AREA DE NOMINA</p>	<p>CONTABILIDAD</p> <p>CONTROL INTERNO</p> <p>MARCO NORMATIVO LEGAL</p>	<p>Rol de pagos o nómina aporte patronal aporte personal décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, fondo de reserva.</p> <p>Alcance, control administrativo.</p> <p>Constitución de la Republica, Ley de seguridad social. Ley de régimen tributario interno. NIC 19 beneficios a los empleados LOSEP y código de trabajo</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Métodos: Bibliográficos, inductivo y analítico</p> <p>Población: Talento Humano y Contador</p> <p>Instrumentos: Entrevista COSO I</p>

**Apéndice B**

*Cronograma de Tutorías de Titulación*



**UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA  
CRONOGRAMA DE TUTORÍAS DE TITULACIÓN**

**MODALIDAD DE TITULACIÓN: TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

No.	Actividades	AGO		SEP				OCT			NOV			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Introducción	X	X											
2	Capítulo I Marco Referencial			X	X	X	X							
3	Capítulo II Metodología							X	X	X				
4	Capítulo III Resultados y Discusión										X	X		
5	Conclusiones y Recomendaciones												X	
6	Resumen													X
7	Certificado Antiplagio-Tutor													X
8	Entrega de informe de culminación de tutorías, por parte de los tutores, a Dirección y al profesor Guía (con documentos de soporte)													X

**FIRMA DEL TUTOR**  
**NOMBRE: Lcdo. José Erazo Castillo**

**FIRMA DEL ESTUDIANTE**  
**NOMBRE: Mero Tomalá Mariela Verónica**

## *Apéndice C*

### *Evidencia aplicación de instrumento*



## *Apéndice D*

### *Instrumento entrevista*



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**



**Tema:** “Control Interno en el Área de Nómina de Superintendencia del Terminal Petrolero De La Libertad, Provincia de Santa Elena, Año 2023”

**Objetivo:** Recolectar información sobre la eficacia y eficiencia de los controles internos implementados en el área de nómina.

**Entrevistado:** Contador

1. **¿Cuáles son los procesos claves que siguen para garantizar el pago preciso y puntual de la nómina?**
2. **¿Qué tipo de controles internos existen para prevenir errores o fraudes en la gestión de la nómina?**
3. **¿Cómo verifica la precisión de los datos de los empleados, como salarios, las deducciones y las horas extraordinarias?**
4. **¿Qué sistema o software utiliza para gestionar la nómina y qué medidas de seguridad se implementan para proteger la información confidencial?**
5. **¿Cuál es el procedimiento para manejar errores en los pagos de nómina y cuánto tiempo suele llevarse a corregirlos?**
6. **¿Cómo se manejan los cambios legislativos que afectan la nómina, y quien es responsable de actualizar los procesos en consecuencia?**

**Apéndice E**

**Cuestionario COSO I**

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO							
Entidad Auditada	SUINLI						
Área auditada	NÓMINA						
Periodo	2023						
Elaborado por:	MARIELA MERO TOMALA						
Responsable:	ING. DIEGO SAMANIEGO						
AMBIENTE DE CONTROL							
No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	SI= 1	NO= 0	
1	¿Existe una cultura organizacional que promueva la importancia del control interno en el área de nómina?						
2	¿Los empleados del área de nómina reciben capacitación periódica sobre las políticas y procedimientos de control interno?						
3	¿Se comunica claramente los objetivos y las expectativas operativas a todos los niveles de la organización?						
4	¿Se realizan reuniones periódicas para discutir problemas y soluciones en el área de nómina?						
5	¿Se fomenta la actualización continua de conocimientos en normativas laborales y fiscales?						
<b>TOTAL</b>							

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO							
Entidad Auditada	SUINLI						
Área auditada	NOMINA						
Periodo	2023						
Elaborado por:	MARIELA MERO TOMALA						
EVALUACION DE RIESGO							
NO	PREGUNTAS	RESPUESTAS			CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	SI= 1	NO= 0	
1	¿Existen procesos formales para identificar los riesgos asociados a la gestión de la nómina, como fraude, errores en el cálculo, o incumplimiento legales?						
2	¿El personal responsables de la nómina es consiente de los riesgos más comunes que pueden afectar la precisión y legalidad de los pagos?						
3	¿Se lleva a cabo un monitoreo continuo para identificar nuevas amenazas o riesgos emergentes que puedan afetar la nómina?						
4	¿Se evalúan y ajustan los controles internos y procedimientos de nómina en respuesta a cambios significativos detectados?						
5	¿Se realiza una evaluación de riesgos periódica en el área de nómina para identificar posibles amenazas y vulnerabilidades?						
TOTAL...							

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO							
Entidad Auditada	SUINLI						
Área auditada	NOMINA						
Periodo	2023						
Elaborado por:	MARIELA MERO TOMALA						
ACTIVIDADES DE CONTROL							
NO	PREGUNTAS	RESPUESTAS			CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	SI= 1	NO= 0	
1	¿Se revisan y aprueban las nóminas por un supervisor o gerente antes de procesarse los pagos?						
2	¿Se implementan controles para evitar y detectar pagos duplicados o erróneos?						
3	¿El acceso al sistema de nómina está restringido según las funciones y responsabilidades de cada empleado?						
4	¿Se almacenan y archivan adecuadamente todos los registros y documentos relacionados con las transacciones de nómina?						
5	¿Se documentan y comunican las autorizaciones de cambios en la información de empleados y cálculos de nómina?						
TOTAL...							

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO							
Entidad Auditada	SUINLI						
Area auditada	NOMINA						
Periodo	2023						
Elaborado por:	MARIELA MERO TOMALA						
INFORMACION Y COMUNICACION							
NO	PREGUNTAS	RESPUESTAS			CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	SI= 1	NO= 0	
1	¿El personal responsable de la nómina tiene acceso a toda la información necesaria para llevar a cabo el proceso de manera eficiente?						
2	¿El sistema de información utilizados son adecuados para las necesidades de la organización?						
3	¿Se verifica regularmente la exactitud y completitud de la información utilizada en el procesamiento de nómina?						
4	¿El sistema de información de nómina está adecuadamente protegido contra accesos no autorizados y amenazas de seguridad?						
5	¿Existe un procedimiento claro para comunicar y manejar incidentes relacionados con el procesamiento de nómina como errores de pago o problemas?						
<b>TOTAL..</b>							

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CONTROL INTERNO							
Entidad Auditada	SUINLI						
Area auditada	NOMINA						
Periodo	2023						
Elaborado por:	MARIELA MERO TOMALA						
SUPERVISION Y MONITOREO							
NO	PREGUNTAS	RESPUESTAS			CALIFICACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	SI= 1	NO= 0	
1	¿Existen procedimientos para la supervisión continua de los procesos de nómina?						
2	¿Se realizan auditorías internas periódicas para evaluar la eficacia de los controles internos en el área de nómina?						
3	¿Se documentan y revisan regularmente los hallazgos de las auditorías y se implementan las recomendaciones?						
4	¿Se monitorean y revisan las transacciones de nómina para identificar y corregir errores de manera oportuna?						
5	¿Los Supervisores revisan y validan los registros de nómina antes de autorizar los pagos?						
<b>TOTAL.....</b>						0	

Apéndice F.

Control Nomina -SUINLI



**SUPERINTENDENCIA DEL TERMINAL PETROLERO DE LA LIBERTAD  
SISTEMA "SUPERLIB" v.32b  
CONTROL DE HORAS EXTRAS**

REGISTRO DE HORAS EXTRAS

Nº	Nombre	Rmu	Fecha_Ini	H_Ini	H_Fin	Fran	Fer	Horas_Supl	Valor_Supl	Monto_Supl	Horas_Extr	Valor_Extr	Monto_Extr	Anul	Observat
99997	BIRONES SANCHEZ ERIC JOEL	561 00	11/10/2024	04:30	08:00	X		0.00	3.51	0.00	3.50	4.68	16.38		FERIADO N
99998	FAJARDO ALEJANDRO BYRON RAFAEL	590 00	11/10/2024	16:00	20:00		X	0.00	3.69	0.00	4.00	4.92	19.68		FERIADO N
99999	FAJARDO ALEJANDRO BYRON RAFAEL	590 00	11/10/2024	20:30	24:00		X	0.00	3.69	0.00	3.50	4.92	17.22		FERIADO N
99900	HOLGUIN HUMAN EDDY EUGENIO	590 00	11/10/2024	16:00	20:00		X	0.00	3.69	0.00	4.00	4.92	19.68		FERIADO N
99901	HOLGUIN HUMAN EDDY EUGENIO	590 00	11/10/2024	20:30	24:00		X	0.00	3.69	0.00	3.50	4.92	17.22		FERIADO N
99902	BORBOR VILLAO IVAN EDUARDO	590 00	11/10/2024	08:00	12:00		X	0.00	3.69	0.00	4.00	4.92	19.68		FERIADO N
99903	BORBOR VILLAO IVAN EDUARDO	590 00	11/10/2024	12:30	16:30		X	0.00	3.69	0.00	4.00	4.92	19.68		FERIADO N
99904	FLORES MEJILLON KLEBER EDUARDO	561 00	11/10/2024	00:00	04:00		X	0.00	3.51	0.00	4.00	4.68	18.72		FERIADO N
99905	FLORES MEJILLON KLEBER EDUARDO	561 00	11/10/2024	04:30	08:00		X	0.00	3.51	0.00	3.50	4.68	16.38		FERIADO N
99906	CARVAJAL LAMEZ PETER RICHARD	561 00	11/09/2024	16:00	20:00		X	0.00	3.51	0.00	4.00	4.88	18.72		FERIADO N
99907	CARVAJAL LAMEZ PETER RICHARD	561 00	11/10/2024	20:30	24:00		X	0.00	3.51	0.00	3.50	4.68	16.38		FERIADO N
99908	PALACIOS POLANCO CARLOS ALEJANDRO	738 00	11/10/2024	08:00	12:00		X	0.00	4.62	0.00	4.00	6.16	24.64		FERIADO N
99909	PALACIOS POLANCO CARLOS ALEJANDRO	738 00	11/10/2024	12:30	16:30		X	0.00	4.62	0.00	4.00	6.16	24.64		FERIADO N

CTRL+B=BUSCAR CTRL+ENTER=SIGUIENTE CTRL+PGUP=ARRIBA CTRL+PGDN=ABAJO

ESC=ABANDONA

M.M. NAV

registro de horas trabajadas

### SUPERINTENDENCIA DEL TERMINAL PETROLERO DE LA LIBERTAD SISTEMA "SUPERLIB" v.32b CONTROL DE HORAS NOCTURNAS

HORAS TRABAJADAS EN HORARIO NOCTURNO

Nº	Nombre	Rmu	Fech_ini	H_ini	H_fin	Horas_Noct	Valor_Noct	Monto_Noct	Anul	Observat
99849	BURGOS MACIAS ALEX ALEXANDER	596.00	03/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99850	BURGOS MACIAS ALEX ALEXANDER	596.00	04/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99851	BURGOS MACIAS ALEX ALEXANDER	596.00	05/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99852	BURGOS MACIAS ALEX ALEXANDER	596.00	06/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99853	BURGOS MACIAS ALEX ALEXANDER	596.00	23/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99854	BURGOS MACIAS ALEX ALEXANDER	596.00	24/09/2024	19:24	24:00	4.60	0.62	2.85		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99855	BURGOS MACIAS ALEX ALEXANDER	596.00	25/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99856	BURGOS MACIAS ALEX ALEXANDER	596.00	26/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99857	ANCHUNDIA ESPINOZA JOSE ANTONIO	596.00	09/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99858	ANCHUNDIA ESPINOZA JOSE ANTONIO	596.00	10/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99859	ANCHUNDIA ESPINOZA JOSE ANTONIO	596.00	11/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99860	ANCHUNDIA ESPINOZA JOSE ANTONIO	596.00	12/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE
99861	ANCHUNDIA ESPINOZA JOSE ANTONIO	596.00	13/09/2024	19:00	24:00	5.00	0.62	3.10		SEGUIN ROL DE GUARDIA SEPTIEMBRE DE

CTRL+B=BUSCAR CTRL+ENTER=SIGUIENTE CTRL+PGUP=ARRIBA CTRL+PGDN=ABAJO