

El ambiente de control en las organizaciones: una revisión bibliográfica

Angie Nicole Anchundia España

Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas
angie.anchundia@pucese.edu.ec

Jenny Cristina Cervantes Intriago

Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas
jenny.cervantes@pucese.edu.ec

RESUMEN

El ambiente de control proporciona las directrices necesarias para que la directiva y los empleados realicen sus actividades regidas por buenas prácticas y conductas, lo cual influye significativamente en el desarrollo de sus operaciones, en el cumplimiento de sus objetivos y en el tratamiento e importancia que les dan a los riesgos.

Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo identificar la contribución que tiene el ambiente de control en el desarrollo y establecimiento de un buen sistema de control interno en una organización. Este trabajo fue de carácter bibliográfico con un enfoque cualitativo de alcance descriptivo y con un diseño no experimental. Los resultados arrojaron que el ambiente de control interno es esencial para la consolidación del control interno y que su correcta aplicación y supervisión, ayudará a mitigar riesgos y prevenir fraudes, concluyendo que es importante que la administración de una empresa predique con el ejemplo, aplicando desde su liderazgo el compromiso que poseen hacia la integridad y valores éticos, lo que permitirá que sus empleados cumplan con las medidas y directrices planteadas en este sistema, ayudando así a fortalecer el ambiente de control interno y a que todo el personal esté enfocado en la misma meta.

Palabras clave: Control interno, Ambiente de control, organizaciones, revisión bibliográfica.

ABSTRACT

The control environment provides the necessary guidelines for the management and employees to carry out their activities governed by good practices and conduct, which significantly influences the development of their operations, the fulfillment of their objectives and the treatment and importance that they receive give to risks.

Therefore, this research aimed to identify the contribution of the control environment in the development and establishment of a good internal control system in an organization. This work was of a bibliographic nature with a qualitative approach of descriptive scope and with a non-experimental design. The results showed that the internal control environment is essential for the consolidation of internal control and that its correct application and supervision will help mitigate risks and prevent fraud, concluding that it is important that the administration of a company leads by example, applying from their leadership the commitment they have towards integrity and ethical values, which will allow their employees to comply with the measures and guidelines set forth in this system, thus helping to strengthen the internal control environment and ensuring that all staff are focused on the same goal.

Key words: Internal control, Control environment, organizations, literature review.

1. INTRODUCCIÓN

El control interno se originó luego de la aparición de la contabilidad y su principio de partida doble en el siglo XV, pero no fue hasta finales del siglo XIX donde los hombres de negocios sintieron la necesidad de crear un sistema para controlar las tareas y funciones delegadas a su personal y consecuencia de ello nace el control interno, como una herramienta para controlar y prevenir fraudes y errores, mitigar riesgos y proteger sus intereses (Gonzabay y Torres, 2017).

Más adelante, las empresas para desarrollar sus actividades de manera efectiva optaron por implementar un sistema de control interno que les permita establecer una serie de normas, reglamentos y políticas para verificar y evaluar sus operaciones tanto administrativas como financieras encaminadas hacia el cumplimiento de planes y objetivos organizacionales (Mendoza et al., 2018) y es aquí en donde el primer componente de este sistema toma relevancia ya que el ambiente de control es la base y su desarrollo implica la participación de todos los miembros de la organización, donde se resalta los valores éticos e integridad de estos, lo cual se refleja en el desempeño de sus operaciones. Así, un ambiente oportuno de control establece las buenas prácticas de un entorno organizacional favorable, partiendo del desarrollo de valores, conductas y reglas apropiadas entre sus miembros, con la finalidad de generar una cultura de control interno (Contraloría General del Estado, 2014).

En este contexto, el capital humano es imprescindible para la ejecución de las operaciones y son los que hacen posible el crecimiento de la organización, por eso es esencial que desde el primer momento que ingresan a realizar sus labores, exista un clima organizacional propicio y, sobre todo, que se le inculque que gracias a ellos la empresa logrará cumplir todas las metas propuestas.

Según Lázaro (2018, p. 15) el ambiente de control está constituido por ocho factores claves: a) filosofía de la dirección, b) integridad y valores éticos, c) estructura organizacional, d) administración de recursos humanos, e) competencia profesional, f) asignación de autoridad y responsabilidades y g) consejo de administración o comité

de auditoría. Todos estos factores aportan en el desarrollo de un ambiente de control efectivo, donde cada uno debe mantener un equilibrio considerable para fortalecer los controles en la organización, siendo de vital importancia que se lleve a cabo un seguimiento continuo para que no sucedan fallas en el camino que puedan debilitar al resto de componentes.

Además, los factores del ambiente de control propician “el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa” (Contraloría General de la República, 2020, p.4). Por tanto, este componente cimienta las acciones y políticas que ayudarán a la dirección a orientar y estructurar los puntos esenciales que se interrelacionarán con los otros componentes de control interno, para que las actividades de la empresa se ejecuten de manera efectiva y, por ende, se podrá prevenir fraudes e irregularidades.

Cabe mencionar, que una entidad comprometida con la integridad y valores éticos desarrolla y utiliza un código de conducta y otras políticas relacionadas con el comportamiento de su personal, siendo indispensables para controlar que los mismos ejerzan sus actividades en base a la ética y moral, y con ello se pretende erradicar cualquier acción indebida que afecte el funcionamiento de la empresa (Grisanti , 2016).

Esta y otras medidas que constituyen y estructuran al ambiente de control, serán de gran apoyo para que el personal responsable establezca un sistema de control fiable que proporcione seguridad en la ejecución de las operaciones, controlando que las mismas no se desvíen y no sean causantes de los posibles riesgos que podrían ocurrir en la entidad.

De esta manera, para que el control interno se lleve a cabo como se espera, para una correcta supervisión de las medidas planteadas, la alta dirección crea un comité de auditoría o un consejo de administración para delegar dicha responsabilidad, el mismo que está compuesto por miembros independientes (Guerrero y Mangones, 2016).

En este sentido, este comité se establece con la finalidad de cumplir con todas las disposiciones desarrolladas y de esta manera se supervisa que los factores descritos anteriormente, sean acatados por todo el personal, independientemente del cargo que desempeñen o su área de trabajo, teniendo entre sus principales funciones, vigilar que los reportes financieros sean transparentes y estén elaborados tal como lo dice la ley, y también, impedir que los altos ejecutivos comenten errores o sean deshonestos en los procesos.

Así mismo, es imprescindible tener en cuenta que el profesionalismo y entrega que los integrantes de este comité le pongan a su trabajo, conllevará a la construcción de un sistema de control eficaz y eficiente, que orientará de manera significativa al personal en comprometerse y tener participación en los procesos de la empresa, generando un ambiente de confianza y fidelidad.

Por tanto, el ambiente de control es clave para establecer y disponer de elementos indispensables para ejercer disciplina entre el personal, el cual ayudará a desarrollar medidas para evaluar periódicamente los procesos y, sobre todo, los riesgos que puedan aparecer, lo que conlleva a que un sistema de control interno funcione realmente como una herramienta de prevención de fraudes para la organización.

2. METODOLOGÍA

La investigación fue de carácter bibliográfica con un enfoque cualitativo de alcance descriptivo, y con un diseño no experimental, lo cual según Hernández et al (2014) implica la obtención de referencias y otros documentos que sean necesarios para enmarcar el problema de estudio.

La primera etapa de la investigación estuvo dada por la búsqueda de los documentos que contenían en sus títulos los descriptores “ambiente de control”, con lo cual se obtuvieron 59 documentos de distintas bases de datos como Redalyc, Scielo, Google académico y Dialnet.

La segunda etapa consistió en clasificar los resultados preliminares por tipo de publicación y con esto también se realizó la depuración, pues se consideró para el análisis únicamente a aquellos documentos que contenían en el texto las unidades de análisis del ambiente de control con lo cual quedaron 36 documentos.

Tabla 1.
Contenido de documentos analizados

UNIDADES DE ANÁLISIS	PUNTOS DE ENFOQUE
Estructuras, autoridades y responsabilidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones empleadas para el cumplimiento de cargos y responsabilidades. • Designación de autoridades. • Existencia de medidas de control hacia el personal de una entidad.
Integridad y valores éticos.	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de compromiso impartidas por los miembros de una organización. • Cumplimiento de valores por parte del personal. • Adaptación de la integridad y ética como parte de su vida profesional.
Consejo de administración.	<ul style="list-style-type: none"> • Factores claves para el establecimiento del comité. • Responsabilidad de supervisión. • Funciones que ejerce el comité.

Nota: elaboración propia a partir de Deloitte (2015)

La última etapa de la investigación se dio mediante el análisis de los documentos según las unidades de análisis y los puntos de enfoque.

3. RESULTADOS

3.1. Estructuras, autoridades y responsabilidades.

De los 36 documentos que se utilizaron para el análisis de datos, solo 18 de ellos hacen referencia a este principio del ambiente de control interno, los cuales corresponden a 12 tesis, 4 artículos de revista y otras 2 investigaciones realizadas en Ecuador, Perú, México, Venezuela y Colombia, dichos documentos enfatizan en que para la dirección de una organización es indispensable e importante establecer estructuras, autoridades y responsabilidades, donde se definan y asignen cargos y funciones para que los empleados conozcan al detalle sus actividades, lo cual les

permitirá desempeñarse efectivamente. Además, señalan que dicha estructura debe ser actualizada constantemente lo cual es imprescindible para que se construya un buen ambiente de control interno, es por ello por lo que para Romero et al (2016) es el componente que “tiene una influencia profunda en la manera como se estructuran las actividades del negocio, se establecen los objetivos y se valoran los riesgos” (p.10).

Asimismo, es esencial mencionar el criterio de otros autores, Amón y Contreras (2018), quienes en la investigación realizada a la empresa REGEPSA señalan que esta organización necesita “una estructura organizada mediante el organigrama estructural con el fin de evitar errores o fraudes financieros para la empresa, el cual permitirá que esta mantenga un mayor control sobre sus actividades y por consiguiente mejorar la gestión en todas sus áreas” (p.111).

Y, por otro lado, no todas las investigaciones resaltan acerca del establecimiento de líneas de reportes debido a que solo se enfocan en la estructura de la empresa y asignación de autoridades y responsabilidades. No obstante, en 11 de los documentos analizados se considera que los canales de comunicación son fundamentales entre los niveles de la organización debido a que así todos los empleados estarán alineados en conseguir los objetivos propuestos, teniendo en cuenta que para Castañeda (2014) “las actividades se comunican de manera oportuna y con fluidez, lo que permite aumentar la coordinación entre las diferentes áreas y generar una comunicación confiable” (p.17). Para Coronado y Medina (2016) contar con una adecuada comunicación entre las diferentes áreas permite ahorrar tiempo y cometer menos errores, lo que se traduce en un ahorro de costos y en adecuados niveles de competitividad.

Por ello, es de vital importancia que en el proceso de implementación de estructuras y asignación de autoridades y responsabilidades se tomen en cuenta todos los puntos de enfoque pertenecientes a este principio debido a que para establecer una buena base de control interno en una organización se necesita tener presente cada aspecto de la misma, estructurando un detallado organigrama funcional, en el cual se plantearán todas las áreas de la empresa y se dará a conocer al personal las respectivas funciones y responsabilidades que tendrán a su cargo, las mismas que estarán plasmadas en el manual de funciones y sobre todo, es esencial que dentro de una organización existan líneas de reportes donde haya una comunicación abierta entre todos los niveles para que se mitiguen errores y no exista oportunidad para cometer algún tipo de fraude que afecte severamente a las operaciones de una organización, y por ende, no se logre cumplir con los objetivos propuestos.

3.2. Integridad y valores éticos.

Una vez realizado el análisis correspondiente de los 36 documentos seleccionados para la muestra, se obtuvo que 17 de ellos, (4 artículos de revista, 11 tesis, 1 ensayo y otro estudio) publicados en Colombia, Ecuador, México, Perú y Venezuela, indican que lograr el compromiso a la integridad y valores éticos entre los miembros de una organización se relaciona con las medidas necesarias para que sus empleados se apeguen a las normas de conducta debido a que de estas depende el comportamiento que tengan cuando ejerzan sus actividades.

Por ello, es necesario que la empresa establezca estándares de conducta, los mismos que deben estar plasmados en su respectivo código de comportamiento, donde se describan la manera en que su personal debe actuar frente a sus funciones, y, asimismo, las sanciones que obtendría si cometiera alguna acción irregular que afecte

a las operaciones de la organización. De esta forma, es necesario que este código se socialice con cada uno de los integrantes de la empresa para que tengan conocimiento de ello, lo que le permitirá desarrollar sus actividades efectivamente sin tener oportunidad de poner en riesgo a la entidad.

Cabe mencionar que, para Segura (2019) “los elementos para un correcto ambiente de control son; un código de ética y un manual de conducta; los cuales deben ser escrito de forma clara y divulgado a toda la organización” (p.15). Siendo de esta manera, una de las medidas imprescindibles para que el entorno en una empresa sea favorable, y con ello, se pueda lograr que los empleados se comprometan en adoptar la integridad y valores éticos como parte de su trabajo. Además, la alta dirección juega un papel fundamental en el establecimiento de este principio, donde 10 autores coinciden en que deben definir el “Tone at the top”, es decir, que el gobierno de la entidad sirva de ejemplo y ejerza su liderazgo inculcando y reflejando el apego a las normas de conducta y a los valores éticos para que sus empleados lo pongan en práctica y sientan que laboran en un ambiente confiable, recalando que es imprescindible aplicar las medidas que se toman para ejercer un adecuado ambiente de control, haciendo hincapié en el compromiso a la integridad y valores éticos entre sus miembros, lo cual evitará y mitigará el riesgo de que se produzcan actos fraudulentos dentro de la organización.

Para Calderón y Jauregui (2016) “la junta directiva y la administración en todos los niveles de la entidad deben demostrar a través de sus instrucciones, acciones y comportamientos, la importancia que tienen la integridad y los valores éticos para apoyar el funcionamiento del control interno” (p.30). De acuerdo con lo anterior, es esencial que la alta dirección demuestre el cumplimiento de las normas y reglamentos entre sus empleados debido a que deben dirigir poniendo en práctica las mismas, lo que permitirá que cada miembro de la organización esté enfocado en cumplir los objetivos y metas propuestas, y de esta manera, se logrará generar una cultura organizacional efectiva, consolidando así el ambiente de control interno.

Por otro lado, solamente en 5 investigaciones, los autores hacen referencia a que canalizar y atender las desviaciones de forma oportuna es importante para aplicar medidas correctivas correspondientes y corregir de manera inmediata este tipo de acciones indebidas que afectan las operaciones de la empresa, lo cual ayudará a reforzar y establecer una mejora continua en el ambiente de control, debido a que esta es la base para que se desarrollen de forma oportuna los demás componente del control interno.

Asimismo, una de las estrategias que una organización debería establecer son “los canales de denuncia o líneas éticas de comunicación constante del personal para informar conductas poco apropiadas que supongan incumplimiento de las pautas de comportamiento contenidas en el código de ética” (Segura, 2019), la misma que servirá para emitir las sanciones adecuadas, dependiendo del grado de irregularidad que haya cometido el empleado, y así, se va puliendo mejor las medidas o mecanismos adoptados para disminuir este tipo de acciones ilegítimas que afectarían al ambiente de control.

Por lo cual, es indispensable para una entidad que todos sus empleados se involucren en el desarrollo y adaptación de los diferentes puntos de enfoque del principio de integridad y valores éticos, independientemente del nivel organizacional al que pertenezcan, debido a que con estos se podrán prevenir cualquier tipo de actos fraudulentos que puedan afectar las actividades de la entidad, lo que permitirá

fortalecer el ambiente de control interno con la aplicación de las medidas necesarias que serán de gran utilidad para lograr cumplir los objetivos y metas propuestas.

3.3. Consejo de Administración.

Por medio de la revisión y análisis realizado a 36 documentos, se obtuvo que 9 de ellos (5 tesis, 3 artículos de revista y otra investigación) publicados en países latinoamericanos como: Colombia, Perú y Panamá, señalan que el papel que desempeña el consejo de administración dentro de una organización es de establecer responsabilidad de supervisión y proveer la vigilancia respectiva para el sistema de control interno debido a que esto permitirá observar con cautela todo el proceso que se lleva a cabo para que no surja ninguna irregularidad al momento de implementar este sistema en la empresa, siendo indispensable que tanto la dirección como los integrantes de esta unidad estén en comunicación constantemente para el cumplimiento efectivo de las directrices y medidas establecidas en el ambiente de control interno.

Dicho de otro modo, Robles (2019) señala que “en una entidad debería de existir una unidad que permita desarrollar el sistema de control interno, para mejorar los procesos administrativos y contables de una empresa, ayudará a evitar y minimizar los riesgos y actos de corrupción que se den en la misma” (p.102). Así, los procedimientos que se realicen en una compañía serán transparentes y no habrá oportunidad alguna de cometer actos irregulares que podría afectar el funcionamiento del negocio.

Cabe mencionar, que “si bien el control interno permite detectar estos inconvenientes es claro que si no se actualiza o se vigila estos sistemas tienden a deteriorarse” (Segura, 2019, p.7). Por ello, es importante que una empresa establezca el consejo de administración debido a que este se encargará de cerciorarse que las medidas desarrolladas en el ambiente de control interno sean impartidas y acatadas por cada uno de los miembros de la organización para que su control interno se consolide desde su primer componente, centrándose siempre en los objetivos tanto de cumplimiento como de información y operación.

Por otro lado, 4 de 9 investigaciones relacionadas con la responsabilidad que tiene el consejo de administración para supervisar el sistema de control interno, enfatizan que esta unidad debe operar de manera independiente donde sus miembros no tengan relación con la administración de la entidad, para que su funcionamiento sea transparente y no exista oportunidad de manipulación, ocultamiento o distorsión de información, lo cual daría paso al cometimiento de acciones ilegítimas.

Por ello, Rozas (2008) señala que “su efectividad e independencia de actuación genera gran confianza entre socios, inversionistas y acreedores, e incluso de clientes y entidades gubernamentales de supervisión, fiscalización y control” (p.34), siendo de esta manera una de las características principales que se debe tener en cuenta al momento de crear un consejo de administración para que exista seguridad y certeza de que las evaluaciones realizadas al control interno por parte de la unidad encargada, arrojarán resultados efectivos y verídicos.

Además, será más fácil de juzgar y dar conclusiones justas para los integrantes de este consejo si no se es parte de la dirección de la empresa, lo cual reflejaría las buenas prácticas que se llevan a cabo en el negocio, donde le dan importancia en controlar y supervisar constantemente el sistema de control interno, partiendo en que,

manteniendo un adecuado ambiente de control, los demás componentes se ejecutaran debidamente.

Sin embargo, solamente 2 autores hacen referencia en que es relevante que los miembros que conforman el consejo de administración tengan experiencia de supervisión para el manejo adecuado del sistema de control interno, debido a que se necesita de personal comprometido, competente y eficiente que posea todos los conocimientos especializados en cuanto a la vigilancia del control interno, manejo de riesgos corporativos y detección y prevención de fraudes, además, de conocer acerca del proceso que se debe desarrollar para la aplicación efectiva de las medidas de control que se implementarán en la empresa, con el objetivo de que la información financiera demuestre un alto grado de confiabilidad y las operaciones se lleven a cabo con mayor seguridad.

De la misma forma, se requiere que “los miembros de este comité tengan conocimientos, aptitudes, habilidades y experiencia práctica, así como cualidades personales particulares” (Rozas, 2008, p.34), donde la junta directiva debe tomar en cuenta dichos elementos al momento de contratar al personal idóneo que se encargue del consejo de administración. Adicionalmente, los integrantes de esta unidad no solamente deben poseer las cualidades antes mencionadas o de experiencia profesional, sino también deben demostrar que son personas éticas, íntegras, líderes, de pensamiento crítico, justas, y, sobre todo, saber enfrentarse a situaciones difíciles para dar solución oportuna a los problemas que se presenten.

Como se pudo observar, son muchos los factores necesarios para ejercer adecuadamente la responsabilidad de supervisión por parte del consejo de administración, los mismos que la dirección debe tener en cuenta para que el sistema de control interno se aplique correctamente y así, las operaciones de la empresa se desarrollaran con eficiencia y eficacia, donde se debe tener presente que los miembros de la unidad de supervisión son un complemento ideal y necesario para facilitar la toma de decisiones y sobre todo, se encargaran de que no existan actos fraudulentos que afecte el funcionamiento de la entidad.

4. DISCUSIÓN

Las Normas Técnicas de Control Interno (2014) sostienen que el ambiente de control proporciona las directrices necesarias para que la directiva y empleados realicen sus actividades regidas por buenas actitudes y conductas, lo cual influye en los procesos que se llevan a cabo en la empresa. Este criterio coincide con lo que plantea Guerrero y Mangones (2016) quienes señalan que este primer componente constituido por un conjunto de acciones y medidas que reflejan el comportamiento de la administración y el personal de la entidad influye significativamente en el desarrollo de sus operaciones, en el cumplimiento de sus objetivos y la forma en cómo les dan importancia a los riesgos.

Como ya se mencionó en los resultados, la forma en como la junta directiva estructura su organigrama, asignando y delegando cargos y funciones al personal idóneo es muy relevante, debido a que influye en la manera en cómo ejercen sus actividades efectivamente. Por lo que, Silva y Espinoza (2017) señalan que, “sin una segregación de funciones, una entidad es vulnerable a posibles fraudes” (p.105), lo que concuerda con Zamora y Delgado (2019), quienes expresan que la asignación de funciones a los empleados evitará que un mismo trabajador tenga más de una responsabilidad a su

cargo, lo cual mitigará el cometimiento de acciones fraudulentas. Además, el mismo autor, enfatiza que, sin una adecuada segregación de funciones, la comunicación entre los distintos departamentos no se realizará de manera efectiva, por lo que dificultará la mejora continua de los procesos administrativos y productivos de la empresa (Zamora y Delgado, 2019), por lo que es imprescindible establecer líneas de reporte entre todos los niveles de la organización debido a que esto ayudará a que haya fluidez en las operaciones y se puedan detectar errores a tiempo, lo que coincide con lo expresado por Robles (2019), el cual indica que se debe comunicar y difundir al personal información pertinente que le ayude a conocer y estar al tanto de los acontecimientos que ocurren en la entidad y que son indispensables para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Por otro lado, los resultados indican que los mismos todos los miembros de una organización deben apegarse a las normas de conducta y de comportamiento ético existentes en la organización debido a que son necesarias para que puedan ejercer sus actividades con eficiencia y eficacia, lo que concuerda con Ortiz (2020), el cual señala “a la ética como un valor fundamental en la empresa” (p.121), criterio que coincide con Leal (2014), quien enfatiza que la ética debe predominar entre el personal para que se logre combatir el fraude que muchas veces sufre una entidad.

Pero, demostrar integridad y valores éticos, así como dar cumplimiento a cada una de las normas de comportamiento no solamente es tarea del personal, sino que se deben poner en práctica desde la alta dirección debido a que deben demostrar que pueden acatar las medidas institucionales y predicar con el ejemplo, definiendo así el “Top at the Top”. En la Norma Internacional de Auditoría 240, se destaca que la administración tiene gran responsabilidad de liderar con honestidad y comportamiento ético, generando un entorno laboral favorable (Mayorga, 2016), para que sus empleados acaten las órdenes y apliquen las normas de conducta y códigos de ética tal como se estipula, lo cual coincide con lo expresado por Lucas (2018) quien señala que las autoridades deben ejercer y demostrar interés por cada una de las medidas que se implementen, influyendo así en sus empleados, los mismos que tendrán la plena seguridad de la importancia que es la aplicación del control interno en la entidad.

Sin embargo, no todas las investigaciones sujetas a estudio mencionaron la importancia de canalizar y atender desviaciones de manera oportuna y establecer los canales de denuncia o líneas éticas de comunicación como una estrategia ideal para conocer acerca de las situaciones irregulares que se presenten en la organización y que muchas veces no son denunciadas por temor a que se pueda exponer la identidad del informante. Para Segura (2019) los canales de comunicación son mecanismos de control que permiten obtener información oportuna de posibles hechos de riesgo que pueden perjudicar tanto económicamente como operacionalmente a una entidad, lo que reflejaría la falta de compromiso que tienen los empleados con las normas de conducta y ética impartidas por la misma, opinión que coincide con lo estipulado por Romero et al (2016), los cuales dan importancia a los canales de denuncia o líneas éticas como una estrategia primordial, que debe establecerse en una empresa.

Como último punto, en cuanto a factores que son necesarios para ejercer adecuadamente la responsabilidad de supervisión por parte del consejo de administración, se obtuvo que el establecimiento de esta unidad como parte de las medidas implementadas de control interno, ayudará a dar cumplimiento a cada una de ellas debido a que su principal función es la vigilancia de este sistema, tal como señala Guerrero y Mangones (2016), los cuales expresan que el consejo de administración provee supervisión y permite impedir que la directiva haga a un lado los controles

impartidos, reduciendo así la probabilidad de cometimiento de fraudes. Estos mismos autores destacan que esta unidad debe estar integrada por “miembros independientes que no sean funcionarios ni empleados y que tampoco tengan otras relaciones con la empresa que puedan desviar su independencia” (Guerrero y Mangones, 2016, p.37). Este criterio, concuerda con lo expresado por Gutiérrez (2017), quien menciona que el personal que conforma el consejo de administración debe tener suficiente grado de independencia y contar con profesionalismo para desarrollar sus actividades. Pero, pocas de las investigaciones analizadas, coinciden en que es relevante que los miembros del consejo tengan experiencia para ejercer adecuadamente su trabajo, lo cual se considera que debería ser una de las medidas de contratación que se tendría que tomar en cuenta al momento de constituir este tipo de unidad debido a que se debe contar con personal capacitado, especializado, que goce de experiencia práctica en cuanto al manejo del sistema de control interno y valoración de riesgo, ya que como lo indica Robles (2019) esto permitirá que los procedimientos que se lleven a cabo en el sistema se realicen con efectividad, y, de la misma forma, se pueda detectar errores y corregirlos a tiempo.

Del mismo modo, Segura (2019) señala que contar con personal capacitado ayudará a establecer y consolidar un ambiente de control propicio, contando con estrategias adecuadas que permitan estar atentos a irregularidades, cambios o anomalías que se puedan presentar, siendo esta una herramienta valiosa que evitará el deterioro del control interno.

5. CONCLUSIONES

En concordancia con los resultados obtenidos en esta investigación, se concluye que:

Es importante para una empresa estructurar un organigrama funcional, asignando correctamente las tareas y responsabilidades a todo el personal, para que tengan claro las actividades que van a desempeñar, y, sobre todo, delegar las autoridades idóneas para que puedan ejercer un buen liderazgo, centrándose así en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Además, es esencial que los miembros de la entidad conozcan la importancia del sistema de control interno, y que gracias a ellos se logrará cumplir con las medidas y estrategias planteadas, mismas que servirán para mitigar y prevenir posibles riesgos en las operaciones.

Una de las principales medidas que ayudaría a la empresa a lograr el compromiso a la integridad y valores éticos entre sus miembros es que la administración inculque y divulgue la importancia de cumplir con las normas de conducta y comportamiento ético a sus empleados, lo cual ayudará a fortalecer el ambiente de control interno y a que todo el personal esté enfocado en la misma meta, disminuyendo así la probabilidad de que ocurran desviaciones que puedan afectar sus actividades.

Para que el sistema de control interno se lleve a cabo de manera efectiva, es necesario que una empresa establezca un consejo de administración debido a que esta unidad se encargará de que las medidas desarrolladas en el ambiente de control se cumplan, teniendo la responsabilidad de detectar y prevenir posibles fraudes que puedan ocurrir en la misma. Además, este consejo debe estar conformado por miembros independientes para que no exista oportunidad de ocultar, encubrir o disuadir algún acto irregular que se presente.

BIBLIOGRAFÍA

- Amón, M y Contreras, P (2019). *Elaboración de procedimientos de Control Interno para la prevención de fraudes y errores en los Estados financieros, de la empresa REGEPSA, en la ciudad de Guayaquil para el período 2017-2018* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil] Repositorio Institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42377>
- Calderón, A y Jauregui, K. (2016). *El control interno y su relación con el cumplimiento de las obligaciones tributarias en las empresas comerciales, Chacabuco 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión] Repositorio de Tesis. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/512/Aida_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda, L. (2014). Los sistemas de control interno en las Mipymes y su impacto en la efectividad empresarial. *En-Contexto Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, (2), 129-146. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551856273008>
- Contraloría General de la República (2020). Curso Modular sobre Control interno (Componente 1: Ambiente de Control). Costa Rica. Recuperado de: https://www.seguridadpublica.go.cr/ministerio/transparencia/control_interno/capacitacion/Lec%20%20Ambiente%20control.pdf
- Contraloría General del Estado (2014). *Normas Técnicas de Control Interno*. <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/Normas-de-Control-Interno-de-la-Contralor%C3%ADa-General-del-Estado.pdf>
- Coronado, R. y Medina, S. (2016). *Sistema de control interno para evitar fraudes potenciales de las ventas en la empresa EARTHCOM EIRL, Chiclayo – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel] Repositorio de tesis. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4276/Coronado%20Valdera%20-%20Medina%20Herrera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzabay, D. y Torres, M. (2017). *Propuesta de mejora del control interno basado en el modelo COSO en ventascorp S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil] Repositorio Institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16840/1/TESIS%20PROPUESTA%20DE%20%20CONTROL%20INTERNO%20BASADO%20EN%20EL%20MODELO%20COSO.pdf>
- Grisanti, A. (2016). Los Fraudes en las Organizaciones y el Papel de la Auditoría Forense en este Contexto. *Sapientia Organizacional*, 3(6), 11-36. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056828002/html/index.html>
- Guerrero, M. y Mangones, R. (2016). El ambiente de control como mecanismo fundamental en algunas organizaciones comerciales de Montería, Córdoba. *Dictamen Libre*, 8, 31-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5710359>
- Gutiérrez, S. (2017). *Evaluación del ambiente de control y propuesta de un plan de mejora de la Municipalidad Provincial de Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio de Tesis. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6403/ADgugqs.pdf?sequence=1>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª. Ed.)*. McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Lázaro, T. (2018). *Incidencia del ambiente de control en la gestión administrativa del gobierno regional de Áncash, Huaraz, 2012-2013* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo, Huaraz, Perú] Repositorio de Tesis. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2105/T033_31682660_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leal, L. (2014). *Importancia del control interno para la prevención del fraude malversación de activos* [Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Repositorio Institucional. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12859/Leal%20-%2005-07-14.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Lucas, K. (2018). *Estrategias para prevención de riesgos y fraudes en las pymes de Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil] Repositorio Institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/33276/1/ESTRATEGIA-PARA-PREVENCIÓN-DE-RIESGOS-Y-FRAUDES-EN-LAS-PYMES-DE-GUAYAQUIL-Keyla-Lucas.pdf>
- Mendoza, W.; Delgado, M.; García, T. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las ciencias*. 4(4), 206-240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Ortiz, S. (2020). *El control interno para minimizar el riesgo de fraude en las empresas* [Tesis de posgrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil] Repositorio de tesis. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3850/1/TM-UJLVR-0202.pdf>
- Robles, G. (2019). *Control interno como herramienta eficaz para mejorar los procesos administrativos y contables en la municipalidad distrital de Yauli – Jauja* [Tesis de pregrado, Universidad Continental, Huancayo]. Repositorio institucional. <https://34.199.100.111/handle/20.500.12394/7084>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82),1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Romero, F.; Rosales, C. y Villasmil, M. (2016). Ambiente de control para la detección del fraude mediante la aplicación de las NIAS. VIII JORNADAS CIENTÍFICAS NACIONALES DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ Visión ambiocéntrica de la ciencia. https://www.researchgate.net/profile/Milagros-Villasmil/publication/323176365_Ambiente_de_control_para_la_deteccion_del_fraude_mediante_la_aplicacion_de_las_NIAS/links/5a909fc10f7e9ba4296b9fb8/Ambiente-de-control-para-la-deteccion-del-fraude-mediante-la-aplicacion-de-las-NIAS.pdf
- Rozas, A. (2008). El Comité de Auditoría. *Quipukamayoc*, 15(29), 33 - 42. <https://doi.org/10.15381/quipu.v15i29.2067>
- Segura, J. (2019). *El impacto que genera el control interno para la detección de fraudes en las empresas de ABC valores* [Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia] Repositorio Digital. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21444/SeguraValdesJohanna2019.pdf.pdf?sequence=1>
- Serrano, P.; Señalín, L.; Vega, F., y Herrera, J. (2018). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Espacios*, 39 (3). 30 Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Silva, D. y Espinoza, T. (2017). *Diseño de control interno para mitigar riesgo de fraude en las áreas de tesorería y contabilidad para la Escuela Particular Mixta Mundo Nuevo* [Tesis

de pregrado, Universidad Católica Santiago de Guayaquil] Repositorio Institucional.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8095/1/T-UCSG-PRE-ECO-CICA-264.pdf>

Zamora, N. y Delgado, E. (2019). *Propuesta de aplicación de NIA 240 para mitigar los fraudes en una Pymes Comercial* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil] Repositorio Institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42190/1/PROPUESTA-DE-APLICACION-DE-NIA-240-PARA-MITIGAR-LOS-FRAUDES-EN-UNA-PYMES-COMERCIAL-DELGADO-EVELIN-ZAMORA-NORY-LISTA%202.0.pdf>.