

CULTURA DE CONTROL INTERNO EN ORGANIZACIONES VENEZOLANAS

(*CULTURE OF INTERNAL CONTROL IN VENEZUELAN ORGANIZATIONS*)

Michael Josué Aular Galindo

Master en Gerencia estratégica empresarial (Centro UNESCO),
Especialista en Gerencia Empresarial (USM), Contador Público (UAH), Doctorando en Ciencias
Administrativas (UNESR). Docente de la Escuela de Contaduría Pública UAH. Facilitador del
IDEPROCOP. Caracas. Venezuela Mikeaular@hotmail.com

Autor de correspondencia: Michael Josué Aular Galindo. E-mail: Mikeaular@hotmail.com

Recibido: 17/08/2020 **Admitido:** 15/06/2021

RESUMEN

Las organizaciones en la actualidad se enfrentan a constantes desafíos entre los que destacan un alto nivel de incertidumbre, cambios acelerados y recesiones económicas. Las entidades venezolanas no escapan de esta realidad, lo que las lleva a la necesidad de contar con mejores capacidades de adaptación y respuestas oportunas al momento socio histórico que transitan y así lograr los objetivos planteados. En este sentido, contar con un control interno efectivo contribuye en gran medida a ello, y este no puede existir sin una cultura organizacional que lo respalde. La investigación presentada tiene como objetivo. Evaluar la situación de la cultura de control interno en organizaciones venezolanas. Metodológicamente se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de tipo descriptivo de campo. La técnica de recolección de la información que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, contenido de 15 preguntas usando la escala de Likert para las opciones de respuesta. En cuanto a la población y muestra del artículo estuvo conformada por 16 gerentes de organizaciones de diversos estados de Venezuela. Los resultados reflejan un nivel bajo de cultura de control interno en las organizaciones venezolanas estudiadas. Dejando de manifiesto los retos existentes en este tema.

Palabras Clave: Cultura organizacional, Control interno, Organizaciones venezolanas, COSO.

ABSTRACT

Organizations today face constant challenges, including a high level of uncertainty, accelerated changes and economic recessions. Venezuelan entities do not escape from this reality, which leads them to the need to have better adaptation capacities and timely responses to the socio-historical moment they are going through and thus achieve the objectives set. In this sense, having effective internal control contributes greatly to this, and it cannot exist without an organizational culture that supports it. The presented research aims to. Evaluate the situation of the internal control culture in Venezuelan organizations. Methodologically, it is framed within the quantitative approach, of a non-experimental descriptive field design. The information collection technique used was the survey and the questionnaire as an instrument, containing 15 questions using the Likert scale for the response options. Regarding the population and sample of the article, it was made up of 16 managers of organizations from various states of Venezuela. The results reflect a low level of internal control culture in the Venezuelan organizations studied. Revealing the existing challenges on this issue.

Key words: Organizational culture, Internal control, Venezuelan organizations, COSO

INTRODUCCIÓN

Son muchos los desafíos por los que transitan las organizaciones hoy día para lograr los objetivos propuestos. En virtud de ello se hace ineludible la continua optimización y control de los recursos y procesos de las entidades. De esta forma se puede realizar un efectivo seguimiento en tiempo real y ejecutar los ajustes necesarios para encauzar las acciones y esfuerzos de acuerdo a lo planificado. Al respecto, (Rivas, 2011:117) indica que su importancia “radica en que permiten a la gerencia hacer frente a la rápida evolución del entorno económico y competitivo, así como a las exigencias y prioridades cambiantes de los clientes, adaptando su estructura para asegurar el crecimiento futuro”.

Cuando en la organización se tiene en cuenta la relevancia e impacto que puede tener un adecuado sistema de control interno en su mejora continua así como en los niveles de transparencia de información y aseguramiento y mitigación de riesgos se da mayor apoyo a su implementación como parte de sus valores y acciones cotidianas haciéndola parte insigne de su cultura y de esta forma integrándose en la estrategia de la organización.

Las organizaciones venezolanas no escapan de la realidad cambiante y exigente que se vive en la actualidad, situación que se ve acelerada aún más por el momento socio histórico causado por la pandemia a nivel global (COVID-19), donde la capacidad de adaptación y respuestas

deben ser lo más pertinente y acertadamente posible para el bien de la sobrevivencia de las organizaciones, donde un sistema de control interno adecuado se hace indispensable para el logro de los objetivos planteados.

Partiendo de lo antes expuesto y aunado a la baja cantidad de investigación relacionada a este tema, como lo afirman (Gamboa, Campuzano y Cabezas, 2016:453) existe “Un número muy bajo de referencias que se ocupen del tema de la cultura organizacional y control interno, de forma específica”. Es que nace la iniciativa de investigar sobre este tema y de esta forma plasmar una realidad que sirva para tomar acciones oportunas que favorezca la dinámica del tejido organizacional con respecto a una cultura de control interno de forma adecuada. Es así, que esta investigación tiene como objetivo general. Evaluar la situación de la cultura de control interno en organizaciones venezolanas. Y para ello se parte de la percepción integradora, dinámica y creadora de valor de un sistema de control interno y no desde la visión cerrada limitante y burocrática que existió en épocas pasadas.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

El control interno es una temática que despierta interés por su impacto en el logro de los objetivos planteados en las organizaciones. Por ello resulta relevante presentar algunos de los antecedentes investigativos relacionados: Casas, Calderón y Vargas (2016) realizaron una

investigación denominada: Control Interno y Cultura Organizacional en Las Pequeñas Empresas, Una Conjunción Hacia La Competitividad. El objetivo general fue examinar el control interno en conjunción con la cultura organizacional como estrategia competitiva de las pequeñas empresas de Lázaro Cárdenas, Michoacán.

El desarrollo de este trabajo de investigación, se realizó basándose en un enfoque empírico, mediante un análisis cualitativo, acudiendo a fuentes electrónicas, literarias y científicas, la aplicación de 30 encuestas a pequeñas empresas comerciales, así como a información gubernamental. Este artículo aporta como conclusión, que el control interno es fundamental para la buena marcha de los negocios, medir sus resultados y mejorar su rentabilidad; sin embargo, por sí sólo no es suficiente, requiere estar en conjunción con la cultura organizacional, construida por los iniciadores de la entidad, cultivada de manera cotidiana. Así como, la relevancia que tiene cumplir con los códigos de conducta, como una filosofía de trabajo, necesaria para el logro de la misión y visión organizacional.

Por su parte, Caballero (2014), presentó una investigación de enfoque cualitativo y diseño documental, cuyo título es: Relación de la cultura organizacional y el control: aproximación a los conceptos. El autor tuvo como objetivo, identificar elementos que

vinculen el mecanismo de verificación y corrección con los valores y conductas de los integrantes de la organización. Este trabajo aporta la conclusión, que la cultura organizacional juega un rol guía sobre los individuos al generar comprensión sobre el funcionamiento y crecimiento de la organización, a la par que forma un sistema de gestión involucrando los valores individuales, luego modificando el sentido de identidad individual para acoplar al colectivo.

Ahora bien, todos los que hacemos vida en el ámbito organizacional, sin importar el rol que desarrollemos compartimos aspectos generales y distintivos como, creencias, valores, políticas y normas aceptadas que guían nuestra conducta en la cotidianidad, a esto le podemos llamar cultura organizacional, al respecto (Robbins y Judge, 2013:512) explican que una cultura organizacional es “un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás”. En este sentido, la base de estas conceptualizaciones está básicamente en la interacción de los miembros de una organización que a través del tiempo conforman una serie de elementos que guían la acción de sus integrantes.

En este orden de ideas, esa acción de cada integrante de la organización deberá estar acorde en gran medida con las expectativas del nivel de gobierno que son los que en primera instancia moldean la base de lo cultural en la entidad. Se

espera entonces que la cultura de la organización sea acorde con la idea de lograr los objetivos propuestos mejorando a su paso el desempeño en pro de una mejora continua, por lo que la cultura en cierto aspecto constituye un elemento generador de formas particulares de control organizacional.

Por su parte, el control como función administrativa es realmente útil ya que ayuda en gran medida a contar con mecanismos que mitigan los riesgos que pudieran impactar desfavorablemente en la consecución de los objetivos. Ahora bien, la expresión más idónea de desarrollar esto en una entidad es por medio del sistema de control interno, entendiendo este como un proceso efectuado a todo nivel organizacional, que se diseña, implementa y evalúa con el objetivo de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos. Pensada con la intención de creación de valor, efectividad de las operaciones, aseguramiento y fiabilidad de la información financiera.

Debo señalar que, el control interno va más allá que solo contar con manuales y formularios. Se trata también de cómo las personas llevan a cabo el control interno, cómo diseñan, implementan, mantienen y monitorean el control como parte de la cotidianidad. Por eso la cultura organizacional es importante para el control interno. La misma representa el entendimiento común entre los miembros de la organización,

con respecto a cómo se deben realizar los controles en una organización.

En este orden de ideas, hay que resaltar que cualquier organización a la hora de diseñar su sistema de control interno debe contar de manera clara con elementos necesarios como la visión, misión y objetivos. Los mismos deben ser los adecuados y del conocimiento de cada integrante de la entidad. Si esto no fuese así de nada serviría contar con el mejor sistema de control interno ya que el mismo se enfoca en lograr efectivamente estos elementos antes descritos.

Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho, debe señalarse que son muchos los modelos y guías existentes para diseñar y evaluar un sistema de control interno. En esta investigación se escogió como guía y sustento uno de los más aceptados a nivel nacional e internacionalmente como lo es el Marco integrado de control interno (2013) emitido por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO por sus siglas en inglés), organismo dedicado a proporcionar liderazgo en pensamiento por medio del desarrollo de Marcos y orientaciones amplias sobre control interno, gerencia de riesgo empresarial y prevención del fraude, diseñados para mejorar el desempeño y la vigilancia organizacional, así como reducir el alcance del fraude en las organizaciones. En consonancia con lo antes dicho (Mantilla, 2018:19) afirma que es tan “fuerte el impacto actual de COSO que ha generado un

entendimiento cada vez mejor sobre el control interno y un posicionamiento en el más alto nivel directivo, dando origen a una cada vez mayor ampliación de su cobertura”.

Este marco está conformado por cinco componentes que son:

1. Ambiente de control: este primer componente resulta ser la plataforma fundamental de los demás; el mismo está constituido esencialmente por los valores de integridad y ética como también el conjunto de normas, procesos y estructuras que proporcionan la base para llevar a cabo el control interno a través la organización. Este componente tiene un impacto extendido en la conformación de la dinámica empresarial, en el establecimiento de objetivos y en la evaluación y gestión de riesgos, donde la influencia principal viene dada por el nivel de gobierno. De acuerdo con (Rivas, 2011:122). En el ambiente de control se distinguen una serie de factores a considerar, estas son: “Integridad y valores éticos; Compromiso por la competencia; Consejo de directores o comité de auditoría; Filosofía y estilo operativo de la gerencia; Estructura organizacional; Asignación de autoridad y responsabilidades y Políticas y procedimientos de recursos humanos”

2. Evaluación del riesgo: está enfocado en identificar y analizar los riesgos asociados al logro de los objetivos de la organización y en base a ello gestionar dichos riesgos. Para (Rivas,

2011:123) “Los riesgos afectan la destreza de la entidad para sobrevivir. Por lo que, la identificación de los objetivos es una condición previa para la valoración de riesgos”. Una vez se hayan identificado los objetivos adecuados y establecido la tolerancia al riesgo, la gerencia podrá proseguir satisfactoriamente en el proceso de identificación y gestión de riesgos.

3. Actividades de control: este componente está compuesto por las acciones, establecidas por políticas y procedimientos que apoyan el cumplimiento de las instrucciones establecidas para mitigar los riesgos identificados. Estas acciones son llevadas a cabo a todo nivel de la organización. “pueden ser de naturaleza preventiva o correctiva e involucra todo tipo de procesos, manuales o automatizados; así como autorizaciones y aprobaciones, verificaciones, conciliaciones y vigilancia y revisión del desempeño de la organización” (Santillana, 2015:82). Un ejemplo clásico es la segregación de funciones.

4. Información y comunicación: este componente resalta la necesidad de información y comunicación interna como externa para que la organización pueda desarrollar las responsabilidades de control interno que respaldan la consecución de sus objetivos. Exaltando que por medio de la comunicación se puede lograr que las personas comprendan sus responsabilidades relacionadas con el sistema de control interno. Este componente “permite a las

personas de la organización contar con elementos para conducir, evaluar y controlar lo más eficazmente posible el curso de sus operaciones, facilitando la toma de decisiones” (Spinosa, 2017:10).

5. Actividades de monitoreo: en este último componente se resaltan la relevancia de las evaluaciones continuas, las evaluaciones aisladas o una combinación de ambas para determinar si cada uno de los cinco componentes del sistema de control interno están presentes y funcionan adecuadamente. Para de esta forma evaluar los hallazgos y deficiencias encontradas comunicarlas de forma oportuna y apoyar la mejora continua. “De esta manera el sistema puede reaccionar de manera dinámica, cambiando a medida que las condiciones lo justifiquen” (Guerrero y Mangones, 2016:35).

De esta manera, se puede resaltar la íntima relación entre la cultura organizacional y el componente de ambiente de control, por lo que el nivel de gobierno corporativo debe contar con los esfuerzos suficientes para crear un entorno de trabajo que fomente las acciones guiadas por valores de integridad y ética fortaleciendo así un propicio ambiente de control que a su vez será la base fundamental del sistema de control interno de la organización. De tal forma que “En la medida en que se consolide el carácter ético, permitirá el paso a un control interno eficaz: gobierno corporativo” Mantilla (ob. cit.). De igual forma “Las normas de control interno

necesitan ser fortalecidas por la cultura organizacional para asegurar mejores resultados en su aplicación” (Casas, Calderón y Vargas, 2016:78).

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación realizada se enmarca en el enfoque Cuantitativo, este enfoque “Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (Bernal, 2010:60).

De igual forma, se identifica esta investigación como un estudio de campo, de diseño no experimental de tipo descriptivo. Por lo que se extrajo información directamente de la realidad objeto de estudio sin manipular las variables. Con respecto a la investigación descriptiva Bernal (ob. cit.). Indica que en ella “se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio”.

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario. El mismo estuvo compuesto por 15 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert. Los instrumentos fueron validados a través de juicio de expertos, la confiabilidad se obtuvo mediante coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo valor arrojó el 0,90 mostrando un resultado

de alta confiabilidad. Para el análisis se utilizó la estadística descriptiva.

En cuanto a la población y muestra de esta investigación estuvo conformada por 16 gerente correspondiente a uno por organización. Por lo tanto fue llevada a cabo en 16 organizaciones venezolanas dedicadas a distintas actividades económicas (Servicios, comercial, fabricación,) distribuidas geográficamente en los Estados: Miranda, Distrito Capital, Carabobo, Lara, Zulia y Mérida. La técnica de muestreo fue la no probabilístico, específicamente por conveniencia. A continuación se ilustra la distribución:

Tabla 1. Población y muestra

<i>Estados</i>	<i>Gerentes</i>	<i>Organizaciones</i>
<i>Miranda</i>	4	4
<i>Distrito Capital</i>	4	4
<i>Carabobo</i>	2	2
<i>Lara</i>	2	2
<i>Zulia</i>	2	2
<i>Mérida</i>	2	2
Total	16	16

Fuente: Aular (2021)

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de aplicar el cuestionario a 16 gerentes de organizaciones venezolanas para evaluar la cultura de control interno en cada una de ella se resaltan los siguientes resultados:

Se evaluó si la organización difunde por medio de diversas estrategias y canales la misión, visión y objetivos para su cumplimiento a los colaboradores. A lo que un 62,5% respondieron que se hace ocasionalmente. Estos elementos resultan ser bases para el diseño y evaluación de un adecuado sistema de control interno.

En cuanto a que el gobierno corporativo demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos. El 81,25 % de los encuestados opinan que se demuestra ocasionalmente. Reflejando un nivel alto de incumplimiento en el compromiso con este aspecto que resulta indispensable a la hora de contar con una cultura de control interno en las organizaciones.

Se reflejó que un 75% afirman que nunca hay acciones para hacer responsables a los individuos por sus funciones de control interno en la búsqueda de los objetivos de la organización.

En lo que respecta la existencia de un código de conducta en la organización. El 75% dice que nunca ha existido. Dejando de lado el uso de esta herramienta de gran valor para un adecuado ambiente de control.

En cuanto al contar con manuales de procedimientos actualizados en todas las áreas de la organización. El 87.5% de los gerentes afirman que nunca han contado con estos manuales actualizados en todas las áreas de la entidad. Aspecto que manifiesta un alto grado de

deficiencias con respecto a esta herramienta básica para el control interno.

Así mismo se indagó sobre la realización de charlas de sensibilización y formación en temas de control interno en la entidad. A lo que el 87.5% dice que nunca se realizan estas formaciones.

En lo referido al hecho de llevar a cabo una evaluación constante de riesgos por parte de todos los departamentos y de manera general en la organización. El 75% dice que nunca se realizan estas actividades.

Por otro lado, se preguntó sobre el apoyo por parte del consejo de la entidad a mantener canales abiertos para denuncias sobre errores e irregularidades de los estados financieros y demás conductas anti ético. A lo que un 68,75% contestó que ocasionalmente.

CONCLUSIONES

La presente investigación refleja la existencia de un bajo nivel de cultura de control interno en las organizaciones venezolanas evaluadas. Dejando de manifiesto los retos que aún existen en materia de control interno. Empezando con lo relacionado al grado de conciencia que debe existir en el nivel de gobierno de las organizaciones sobre este tema. Resulta esencial que el tono venga desde lo alto de la jerarquía del organigrama dando el ejemplo y apoyando toda acción que contribuya al fortalecimiento de una cultura de control interno. Sólo partiendo de

ello podrá existir una cultura organizacional que sea fuente de un control interno efectivo.

En virtud de todo lo antes expuesto, se recomienda, implementar acciones constantes y sistemáticas en pro de la concientización y formación en materia de control interno a corto plazo. Así como, abordar abiertamente la ética a todo nivel de la estructura organizacional, creando un alto nivel de interiorización de los valores compartidos que sean los adecuados. Así mismo, diseñar e implementar un código de ética, políticas y procesos, que tomen en cuenta las características propias de cada entidad y que agreguen valor. También resulta adecuado que los líderes enseñen con el ejemplo las actitudes y aptitudes que suman a un sistema de control interno efectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, C. 2010. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición, Pearson educación, Colombia.
- Casas, R., Calderón, P., Vargas, J. 2016. Control Interno y Cultura Organizacional en las pequeñas empresas, una conjunción hacia la competitividad. Revista Cienc. Gerenc, Volumen 20, (No.3283): Pág. 77-86. México. [En línea]. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LUYn8UPSHBMJ:https://seer.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/4472/3385+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ve>
- Caballero, D. 2014. Relación de la cultura organizacional y el control: aproximación a los conceptos. Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en gestión de

desarrollo administrativo. Universidad militar nueva granada. Bogotá, D.C.

<https://archivo.consejo.org.ar/congresos/material/12publico/3.7.pdf>

Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO). 2013. Marco integrado de control interno. EE.UU.

Gamboa, J., Campuzano, M., Cabezas, R. 2016. El reto de la cultura organizacional en el control interno. Revista Publicando, Volumen 3 (No. 7): Pág. 449-458. Quito, Ecuador. [En línea]. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/273>

Guerrero, M., Mangones, R. 2016. El ambiente de control como mecanismo fundamental en algunas organizaciones comerciales de Montería, Córdoba. Dictamen Libre, Pág. 31 – 39, Barranquilla, Colombia. [En línea]. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mLoVOJohVYUJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5710359.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ve>

Mantilla, S. 2018. Auditoría del control interno. Cuarta edición, Ecoe Ediciones, Bogotá Colombia.

Rivas, G. 2011. Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos teóricos. Observatorio Laboral Revista Venezolana, Volumen 4, (No. 8): Pág. 115-136. Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela. [En línea]. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art6.pdf>

Robbins, S., Judge, T. 2013. Comportamiento organizacional. Decimoquinta edición, Pearson educación, México.

Santillana, J. Sistema de control interno. Pearson educación. México.

Spinosa, D. 2017. Fortalecimiento del ambiente de control. Una herramienta eficaz para una adecuada gestión de resultados. Memorias de la XII jornadas nacionales del sector público. Ciudad autónoma de buenos aires. [En línea].