

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TÍTULO:

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA APLICACIÓN DE LA
AUDITORÍA FORENSE COMO MÉTODO DE PREVENCIÓN Y
DETECCIÓN DEL FRAUDE DE NÓMINA PARA UNA EMPRESA DE
SERVICIOS DE PRODUCCIÓN DE TELEVISIÓN

AUTOR:

Vásquez Aveiga, Oscar Manuel

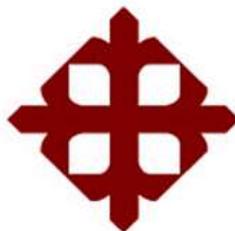
TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TUTOR:

Ing. Delgado Loor, Fabián Andrés, MSc.

Guayaquil, Ecuador

17 de septiembre de 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: Oscar Manuel, Vásquez Aveiga, como requerimiento parcial para la obtención del Título de: Ingeniero en Contabilidad y Auditoría.

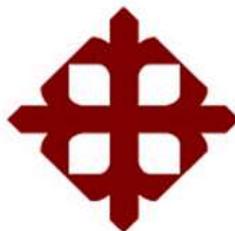
TUTOR

f. _____
Ing. Delgado Llor, Fabián Andrés, MSc.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe, MSc.

Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Vásquez Aveiga, Oscar Manuel

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: Propuesta metodológica para la aplicación de la Auditoría Forense como método de prevención y detección del fraude de nómina para una empresa de servicios de producción de televisión, previa a la obtención del Título de: Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

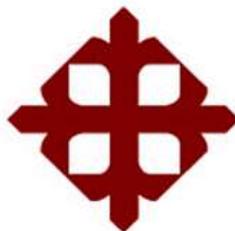
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre de 2021

EL AUTOR

f. 

Vásquez Aveiga, Oscar Manuel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, Vásquez Aveiga, Oscar Manuel

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: Propuesta metodológica para la aplicación de la Auditoría Forense como método de prevención y detección del fraude de nómina para una empresa de servicios de producción de televisión, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2021

EL AUTOR

f. 

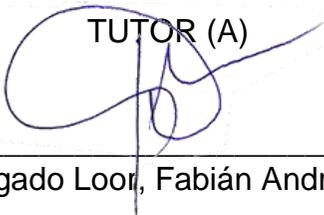
Vásquez Aveiga, Oscar Manuel

Reporte Urkund

<https://secure.orkund.com/view/106711984-825684-894337#/details/sources>

The screenshot displays the Urkund web interface for source analysis. At the top, there are navigation options: 'VOLVER A LA VISTA GENERAL DEL ANÁLISIS', a refresh icon, a download icon, a help icon, and 'CONFIGURACIÓN'. Below this, the document details are shown: 'REFERENTE: Alberto Santiago Rosado Haro', 'ARCHIVO: Tesis-Tr. Oscar Vasquez Avila - Final.docx', and 'SIMILITUD: 5%'. There are three tabs: 'COINCIDENCIAS', 'FUENTES' (which is active), and 'DOCUMENTO COMPLETO'. Under the 'FUENTES' tab, there are three filters: 'SA DOCUMENTO ALMACENADO', 'W SITIO WEB', and 'P PUBLICACIÓN'. The 'FUENTES ACTIVAS' section contains a table with the following columns: 'SIMILITUD', 'TIPO', 'NOMBRE DE LA FUENTE', 'ALTERNATIVE SOURCES', 'SIMILITUD DE TEXTO', and 'UBICACIÓN EN EL DOCUMENTO'. One source is listed with a similarity of 0.07%, type 'SA', and name 'Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / TT_OSCAR_VASQUEZ.docx'. Below the table, there is a cookie consent banner with the text: 'Utilizamos cookies para asegurarnos de brindarle la mejor experiencia en nuestro sitio web. Al presionar OK, usted acepta el uso URRUND de cookies como se describe en nuestra política de cookies.' and buttons for 'MÁS INFORMACIÓN' and 'ENTENDIDO'.

TUTOR (A)

f. 
Ing. Delgado Loo, Fabián Andrés, MSc.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por haberme dado la sabiduría y la fortaleza para terminar mi trabajo de titulación, su amor y su bondad no tuvieron fin a lo largo de toda mi carrera profesional.

Agradezco también a mis padres por haber sido un pilar fundamental en mi vida y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación puedo alcanzar lo que me proponga.

Agradezco a mi esposa por sus palabras de aliento y por acompañarme a lo largo de toda mi carrera.

De manera muy especial quisiera agradecer a mi Tutor de Trabajo de Titulación por guiarme en todo este proceso y por compartir conmigo todos sus conocimientos con el fin de enriquecer este trabajo de titulación para todos los lectores.

Quisiera también agradecer a cada uno de los docentes que me acompañaron a lo largo de mi carrera profesional.

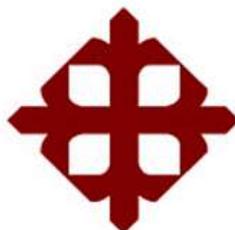
Agradezco a todos aquellos que Dios puso en mi camino para alentarme hasta la meta.

Oscar Vásquez Aveiga

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de titulación a mi abuelo y padre Miguel Faustino Aveiga Rodríguez (+), a mi abuela y madre Norma María Rodríguez Mendoza (+), a mi padre Oscar Manuel Vásquez Farías (+), a mi madre Francisca Concepción Aveiga Rodríguez, a mi esposa Juliana Gabriela Paredes Suárez y a mis amados hijos Samuel y Emanuel Vásquez Paredes. Todos ustedes han sido para mí motivo de lucha, dedicación y esfuerzo, por eso les dedico éste y todos los logros que obtenga a lo largo de mi vida.

Oscar Vásquez Aveiga



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

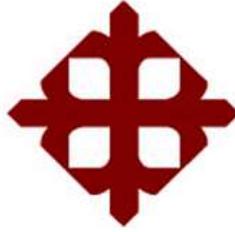
CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe MSc.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ing. Diez Farhat, Said Vicente, Ph.D.
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

CPA. Rosado Haro, Alberto Santiago, MBA
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CALIFICACIÓN

f.

Ing. Delgado Loor, Fabián Andrés, MSc.

TUTOR

Índice General

Introducción.....	2
Antecedentes.....	2
Definición del Problema.....	3
Justificación.....	5
Objetivos.....	5
Preguntas de Investigación.....	6
Limitación.....	6
Delimitación.....	7
Capítulo 1: Fundamentación Teórica.....	8
Marco Teórico.....	8
Marco Conceptual.....	14
Marco Referencial.....	20
Marco Legal.....	25
Capítulo 2: Marco Metodológico.....	28
Diseño de Investigación.....	28
Tipo de Investigación.....	29
Enfoque de la Investigación.....	29
Fuentes de Información.....	30
Población.....	30
Muestra.....	31

Herramientas de Investigación	32
Conclusiones de los Hallazgos de las Entrevistas Realizadas	51
Capítulo 3: Propuesta Metodológica	53
Conocimiento del Negocio	53
Planteamiento de Problema.....	55
Propuesta metodológica para la aplicación de la Auditoría Forense como método de prevención y detección de fraude de nómina en una empresa de Servicios de Producción de Televisión.	57
Capítulo 4: Conclusiones y Recomendaciones	79
Conclusiones	79
Recomendaciones	81
Referencias	82

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Relación de los Costos y Gastos por Beneficio a Empleados y el total de Costos y Gastos del Balance</i>	4
Tabla 2. <i>Métodos de detección de Fraude</i>	23
Tabla 3. <i>Población</i>	31
Tabla 4. <i>Perfil de los entrevistados</i>	34
Tabla 5. <i>Matriz de Hallazgo de la Fase I (Parte 1)</i>	47
Tabla 6. <i>Matriz de Hallazgo de la Fase I (Parte 2)</i>	48
Tabla 7. <i>Matriz de Hallazgo de la Fase II (Parte 1)</i>	49
Tabla 8. <i>Matriz de Hallazgo de la Fase II (Parte 2)</i>	50
Tabla 9. <i>Riesgos identificados en la empresa de servicios de producción de televisión objeto de estudio</i>	58
Tabla 10. <i>Caso Práctico 1 - Demanda a los perpetradores del fraude</i>	67
Tabla 11. <i>Caso Práctico 2 - Mejoramiento del control interno de la empresa (Parte 1)</i>	69
Tabla 12. <i>Caso Práctico 2 - Mejoramiento del control interno de la empresa (Parte 2)</i>	70
Tabla 13. <i>Caso Práctico 2 - Mejoramiento del control interno de la empresa (Parte 3)</i>	71
Tabla 14. <i>Caso Práctico 3 - Establecimiento del código de ética y de conflicto de intereses y capacitación al personal sobre los valores de la empresa</i>	73

Lista de Figuras

Figura 1. <i>Triángulo del Fraude</i>	8
Figura 2. <i>El Diamante del Fraude</i>	11
Figura 3. <i>Variables de La Teoría del Comportamiento Planificado TCP</i>	12
Figura 4. <i>Teoría de las Banderas Rojas o Red Flags</i>	13
Figura 5. <i>Árbol del Fraude</i>	15
Figura 6. <i>Clasificación del Fraude de nómina</i>	18
Figura 7. <i>Estadística de incidencia de tipos de fraude</i>	21
Figura 8. <i>Duración de los tipos de fraude</i>	22
Figura 9. <i>Tipos de Muestreo</i>	31
Figura 10. <i>Organigrama de la compañía</i>	39
Figura 11. <i>Organigrama de la compañía</i>	55
Figura 12. <i>Flujograma de pagos del personal de servicios eventuales. ¡Error! Marcador no definido.</i>	
Figura 13. <i>Etapas de la Propuesta Metodológica</i>	57
Figura 14. <i>Matriz de Probabilidad</i>	59
Figura 15. <i>Matriz de Consecuencia</i>	59
Figura 16. <i>Matriz de Riesgo graficada</i>	60
Figura 17. <i>Matriz de Riesgo del Departamento de Nómina para una empresa de servicios de producción de televisión</i>	60
Figura 18. <i>Flujograma de pagos del personal de servicios eventuales después de la aplicación de medidas de control interno.</i>	63
Figura 19. <i>Estrategias de Detección del Fraude de Nómina</i>	64
Figura 20. <i>Estrategias de Respuesta al Fraude</i>	67

Resumen

El presente trabajo de investigación es una propuesta metodológica para la aplicación de la Auditoría Forense como método de prevención y detección del fraude de nómina en una empresa de servicios de producción de televisión de la ciudad de Guayaquil. En el capítulo de antecedentes se cimentan los objetivos de estudio, las limitaciones y justificación académica de esta propuesta metodológica. En el Capítulo 1 se fundamenta de manera teórica, conceptual, referencial y legal la auditoría forense, el fraude su definición y clasificación, se detallan las teorías que explican por qué las personas cometen fraude y se detalla la caracterización de las empresas de servicios de producción de televisión y su susceptibilidad a sufrir fraude de nómina. En el Capítulo 2 se presenta el diseño de la metodología, el tipo de investigación, el enfoque de la investigación, se detallan las fuentes tanto internas como externas y se define tanto a la población como a la muestra objeto del presente estudio para la elaboración de la propuesta metodológica. Así mismo se describen las herramientas de investigación y se detallan las conclusiones obtenidas a través de las herramientas de investigación. En el Capítulo 3 se establece la Propuesta Metodológica que, a través de 3 etapas, contribuye a prevenir y detectar, por medio del uso de metodologías de auditoría forense, a reducir el riesgo de que las empresas del sector de producción de televisión sufran fraude de nómina. Por último, el Capítulo 4 detalla las conclusiones y recomendaciones del Autor en conformidad con los resultados obtenidos de la presente investigación.

Palabras claves: Fraude de Nómina, Auditoría Forense, Control Interno, Productoras de Televisión, Nómina, Código de Ética.

Abstract

This research paper is a methodological proposal for the application of Forensic Auditing as a method of prevention and detection of payroll fraud in a television production service company in the city of Guayaquil. In the background chapter, the objectives, limitations, and academic justification of this methodological proposal are established. Chapter 1 provides a theoretical, conceptual, referential, and legal basis for forensic auditing, fraud, its definition and classification; the theories that explain why people commit fraud are detailed, and the characterization of TV production service companies is explained. In this research paper are detailed the reasons why TV Production companies are susceptible to payroll fraud. In Chapter 2, the design of the methodology, the type of research and the focus of the research are presented; also both internal and external sources are detailed and the population and the sample object of this study are defined in order to elaborate the methodological proposal. Likewise, the research tools are described, and the conclusions obtained through the research tools are detailed. Chapter 3 establishes the Methodological Proposal that, through 3 stages, contributes to prevent and detect, through the use of forensic audit methodologies, to reduce the risk that companies in the television production sector suffer fraud from payroll. Finally, Chapter 4 details the conclusions and recommendations of the Author in accordance with the results obtained from this research.

Key Words: Payroll Fraud, Forensic Audit, Internal Control, Television Production Companies, Payroll, Code of ethics.

Introducción

Antecedentes

De acuerdo a la ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*), todas las empresas han sufrido o son vulnerables a sufrir al menos un caso de fraude a lo largo de su existencia corporativa; esta vulnerabilidad dio surgimiento a la Auditoría Forense en primera instancia como un método de detección, de manera documentada, de casos de fraude. De acuerdo con Torres (2011), el origen de la auditoría forense se remonta al año 1780 a.C, con la creación del código *Hammurabi*, considerada como la primera ley en la antigua Mesopotamia. Fue en los años 30 que se popularizó el uso informal de la Auditoría Forense cuando ésta permitió desenmascarar el famoso caso de Fraude de Lavado de activos de la organización de *Al Capone* (Cano y Lugo, 2004), pero no fue sino hasta los años 70, por medio de la creación del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IFAC) y del surgimiento de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), que se consideró a la Auditoría Forense como una ciencia.

Sin embargo, con el paso de los años y con el aumento de la globalización, la Auditoría Forense se convierte en una herramienta útil, no solo para la detección sino también para la prevención de todo tipo de fraude, a través de la implementación o mejoramiento de políticas y acciones de control interno que el Auditor considere útiles. De acuerdo con el Informe a las Naciones 2020 de la ACFE, el 86% de los casos de fraude corresponden a fraudes de apropiación indebida de activos, categoría en la cual está inmerso el fraude de nómina, el cual representa el 9% del total de casos de fraude antes mencionados.

Definición del Problema

De acuerdo a lo expuesto por Feregrino (2011), el trabajo realizado por el personal del sector de producción de televisión tiende a ser eventual; las contrataciones que prevalecen en este medio son de carácter informal: puede ser verbal y/o como honorarios profesionales, y en la mayor parte de las ocasiones es personal subcontratado que cobra sus servicios a través de un “agente” o “productor”. Esta modalidad de contratación conlleva a la vez una informalidad en el pago de los servicios del personal de producción de televisión, evidenciando debilidades importantes en el sistema de control, mismas que podrían derivar en la posibilidad de cometimiento de fraude de nómina y por ende en una afectación económica para las empresas que conforman este sector, ya que, al ser costos y gastos menores a mil dólares mensuales, como lo indica la Ley de Régimen Tributario Interno en el artículo 103 inciso 3, los mismos no requieren bancarización, lo que dificulta el control de los mismos y pone a las empresas de este sector en una posición en la que son vulnerables a sufrir fraude de nómina.

Kelly & Deklepper (2016) aseguran que el gasto de nómina puede llegar a representar el 40% de los costos y gastos de una compañía. También nos dicen que las compañías que manejan personal de horario variable, empleados que son móviles y que trabajan en múltiples ubicaciones, tienen mayor riesgo de sufrir fraude de nómina, como es el caso de las empresas del sector de servicios de producción de televisión.

Se evidencia, a través de los balances presentados a la Superintendencia de Compañías por parte de las empresas del sector de producción de televisión pertenecientes a la categoría PYMES de la ciudad de Guayaquil, que, en los años 2018, 2019 y 2020 los costos y gastos por Beneficios a Empleados representan un promedio del 28% del total de costos y Gastos del Balance (Tabla 1.- Relación de Costos y Gastos del por Beneficio a Empleados y el total de Costos y Gastos del Balance), por lo que se requiere medir el impacto económico que generaría un posible caso de fraude de

nómina en las empresas del sector de producción de televisión, a través del análisis forense de las señales de alerta del comportamiento de los empleados y el estudio de la probabilidad de que los mismos cometan fraude de nómina.

Tabla 1

Relación de los Costos y Gastos por Beneficio a Empleados y el total de Costos y Gastos del Balance.

Empresa/ Año	Costos y Gastos por Beneficios a Empleados			Total Costos y Gastos			Promedio %		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Empresa A	952.539,37	687.948,52	526.746,28	3.098.700,72	4.149.162,89	2.649.202,95	30,74	16,58	19,88
Empresa B	1.930.286,21	1.202.494,87	251.687,64	4.066.014,71	1.892.192,04	516.028,04	47,47	63,55	48,77
Empresa C	622.229,07	466.732,41	483.992,03	2.331.889,53	2.690.114,63	1.896.208,91	26,68	17,35	25,52
Empresa D	117.111,48	132.773,53	110.489,07	1.214.555,27	994.523,63	775.391,38	9,64	13,35	14,25
Empresa E	27.758,61	25.837,07	16.510,60	74.260,06	91.781,17	44.025,59	37,38	28,15	37,50
Empresa F	133.800,60	391.098,56	280.893,94	1.569.948,92	1.656.450,05	800.823,04	8,52	23,61	35,08
PROMEDIO ANUAL							26,74	27,10	30,17
PROMEDIO DE LOS 3 AÑOS							28,00		

Nota: Adaptado de los datos obtenidos en la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2018, 2019 y 2020)

La mayor parte de los estudios realizados de casos de fraude se han llevado a cabo en empresas manufactureras y comercializadoras; son pocos los estudios que se han realizado acerca de los riesgos de fraude de una empresa de servicios, específicamente de producción de televisión, por lo que se genera la necesidad de levantar información cualitativa acerca de los riesgos de fraude de nómina en una empresa de producción de televisión.

Justificación

Desde el punto de vista académico, el presente trabajo de titulación puede ser usado como una guía metodológica para los estudiantes de auditoría, carreras contables y afines, para conocer de manera más profunda la relación que existe entre el riesgo de fraude de nómina y la fortaleza de los controles en el sector de servicios de producción de televisión.

Esta propuesta metodológica servirá como una herramienta útil para los administradores de las empresas del sector de servicios de producción de televisión y para sus auditores internos y externos, con el objetivo de implementar técnicas, procedimientos y estrategias de control interno que disminuyan o mitiguen el riesgo del cometimiento de fraude de nómina por parte de los empleados.

El presente trabajo de investigación también servirá como una guía para conocer el impacto del fraude de nómina en las empresas del sector de servicios de producción de televisión y sectores de servicios afines; así mismo permitirá conocer las metodologías en materia de Auditoría Forense que sean útiles para la prevención y detección de fraude de nómina.

Objetivos

Objetivo General

- Establecer una propuesta metodológica para la aplicación de las técnicas de la Auditoría Forense como método de prevención y detección del fraude de nómina para una empresa de servicios de producción de televisión.

Objetivos Específicos

- Definir y fundamentar de manera teórica, referencial, conceptual y legal las señales de alerta y las razones por las que las empresas del

servicio de producción de televisión son susceptibles a sufrir fraude de nómina.

- Identificar las posibles modalidades empleadas en el sector de producción de televisión para llevar a cabo el fraude de nómina.
- Determinar los procedimientos, estrategias y técnicas de auditoría forense que permitan prevenir y detectar de manera eficiente el fraude de nómina en una empresa de servicios de producción de televisión.
- Identificar controles antifraudes aplicables a empresas del sector de producción de televisión.

Preguntas de Investigación

1. ¿Por qué las empresas del sector de producción de televisión son susceptibles al fraude de nómina?
2. ¿Qué tipos de técnicas en materia de Auditoría Forense son útiles para identificar el riesgo de fraude de nómina en el sector de producción de televisión?
3. ¿Qué procedimientos específicos podrían llevarse a cabo para prevenir el fraude de nómina en las empresas del sector de producción de televisión?
4. ¿Qué técnicas de auditoría forense son útiles para detectar el fraude de nómina en las empresas del sector de producción de televisión?
5. ¿Qué departamentos de la compañía deben participar en el establecimiento de procedimientos, estrategias y técnicas de prevención y detección de fraude de nómina en las empresas del sector de producción de televisión?
6. ¿Qué impacto genera el fraude de nómina en las empresas del sector de servicios de producción de televisión?

Limitación

El presente trabajo de titulación se centra en un sector poco estudiado en el Ecuador, por lo que existen limitados estudios en materia de Auditoría Forense, en específico de esquemas de fraude aplicados al sector de

producción de televisión. Esta limitación se acentúa con el hecho de que no existen denuncias ante la función judicial de casos de fraude de nómina en empresas del sector; sin embargo, estas limitaciones serán superadas a través de la experiencia de consultores y auditores forenses y de los directivos de las empresas de producción de televisión que hayan aplicado procedimientos, estrategias y técnicas de Auditoría Forense con el objetivo de prevenir y detectar el fraude de nómina en las compañías del sector antes mencionado.

Delimitación

El objetivo del presente trabajo de titulación es establecer una propuesta metodológica para la aplicación de la Auditoría Forense como método de prevención y detección del fraude de nómina para una empresa de servicios de producción de televisión. Esta investigación se llevará a cabo en la ciudad de Guayaquil y estudiará el impacto del fraude de nómina en las empresas del sector de producción de televisión en los años 2018, 2019 y 2020. Las empresas más vulnerables a sufrir fraude de nómina en este sector son PYMES, por lo que esta investigación se centrará en este tipo de compañías.

Capítulo 1: Fundamentación Teórica

Marco Teórico

El Triángulo del Fraude

El modelo del triángulo del fraude fue creado por el criminólogo Donald R. Cressey en el año 1961 con el objetivo de dar a conocer los factores que llevan a una persona a cometer fraude. Este modelo consta de tres componentes: motivación o presión, oportunidad y racionalización; de acuerdo con Cressey, para que el fraude se materialice, deben existir, de manera simultánea, estos tres elementos.

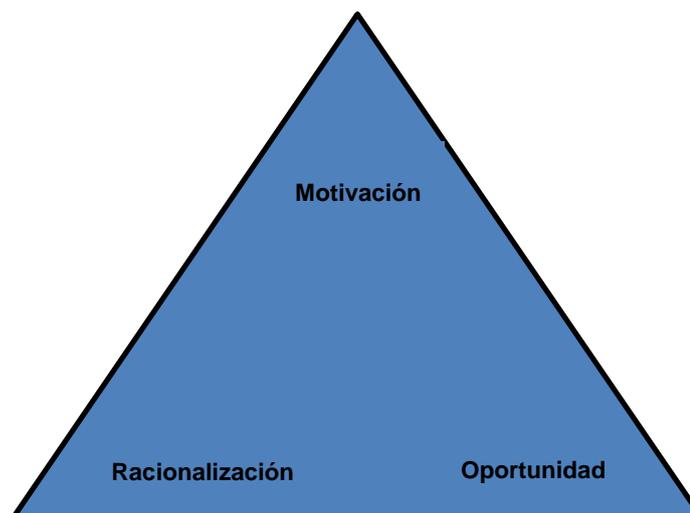


Figura 1.

Triángulo del Fraude

Nota. Adaptado de La teoría del Triángulo del Fraude. Fuente: Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)

Motivación

La motivación o presión hace referencia a las necesidades tanto materiales como psicológicas que tienen las personas que cometen fraude, las cuales pueden clasificarse en necesidades económicas y necesidades legítimas o circunstanciales personales.

1. Necesidades económicas: En esta clasificación juegan varios factores como: estilo de vida superior al que pueden sostener, deficiente manejo de su presupuesto personal o familiar, alto nivel de endeudamiento, baja remuneración, entre otros. Todos estos factores contribuyen al cometimiento de fraude.
2. Necesidades legítimas o circunstanciales personales: Estas necesidades son de carácter psicológico, tales como: enfermedades familiares, educación de los hijos, entre otras, que llevan a los empleados a considerar que su única salida es el cometimiento de fraude.

Oportunidad

Este componente hace referencia a las circunstancias que llevan al defraudador a percibir que en caso de cometimiento de fraude no serán descubiertos. Estas circunstancias, en la mayor parte de las ocasiones se generan por parte de los administradores o de departamentos superiores al defraudador, como se resume a continuación:

1. Exceso de confianza: Cuando los jefes o dueños de las compañías no supervisan a sus subordinados, o cuando no les solicitan que rindan cuentas, se puede generar una oportunidad para que estos empleados, a quienes se les ha otorgado un exceso de confianza, cometan fraude.
2. Acceso privilegiado: La mayor parte de las compañías tienen lugares restringidos en los que se almacena información sensible para la organización como son: bases de datos, registro de firmas, almacenes, entre otros; estos registros pueden ser físicos o digitales y existen ocasiones en los que uno o varios empleados tienen acceso a esta información; este libre acceso genera una oportunidad para el cometimiento de fraude.
3. Conocimiento del lugar de trabajo: Esta oportunidad para el cometimiento de fraude se genera por el solo hecho de que los empleados, al realizar las actividades para las cuales fueron

contratados, adquieren conocimientos de índole administrativo, operacional y financiero de la compañía. Este conocimiento les permite valorar los riesgos, organizar y planificar el fraude.

4. Debilidades del control interno: Cuando los sistemas de control interno son insuficientes o no existen, se generan condiciones en las que los empleados perciben que podrían tener inmunidad ante el cometimiento de un acto ilícito en perjuicio de la compañía.

Racionalización

Este componente hace referencia a las justificaciones que el defraudador se da a sí mismo con relación al cometimiento del ilícito. El individuo se engaña a sí mismo con estas justificaciones o racionalizaciones las cuales hacen referencia al sistema de valores del individuo y a su percepción o sentimiento de injusticia.

El Diamante del Fraude

El diamante del fraude surge como una extensión a la teoría del triángulo del fraude. Fue propuesta por Wolfe y Dana R. Hermanson (2004), quienes consideraron que para que exista fraude, el factor de la capacidad o conocimiento también debe ser considerado. Este componente difiere del de oportunidad al tratarse de un elemento cognoscitivo, relacionado con las habilidades y capacidades de la persona para identificar, analizar, comprender e implementar todos los detalles del fraude: debilidad del sistema, ausencia de normas, y procedimientos para evitar ser descubiertos.



Figura 2.

El Diamante del Fraude

Nota: David T. Wolfe y Dana R. Hermanson, "El Diamante del Fraude: Considerando los cuatro elementos del fraude" The CPA Journal (2004)

Teoría del Comportamiento Planificado TCP

La Teoría del Comportamiento Planificado TCP fue desarrollada por el Psicólogo Social Icek Ajzen en el año 1991 como una extensión a la Teoría de la Acción Razonada (1980), con el objetivo explicar aquellas conductas que no están bajo el control cognitivo del individuo, es decir aquellas que son involuntarias, inconscientes o que se escapan del control del individuo. Lo que esta teoría propone es que el comportamiento puede predecirse a través de la intención, la misma que a la vez está determinada por los siguientes factores: La Actitud, la Norma Subjetiva y el Control Conductual Percibido.

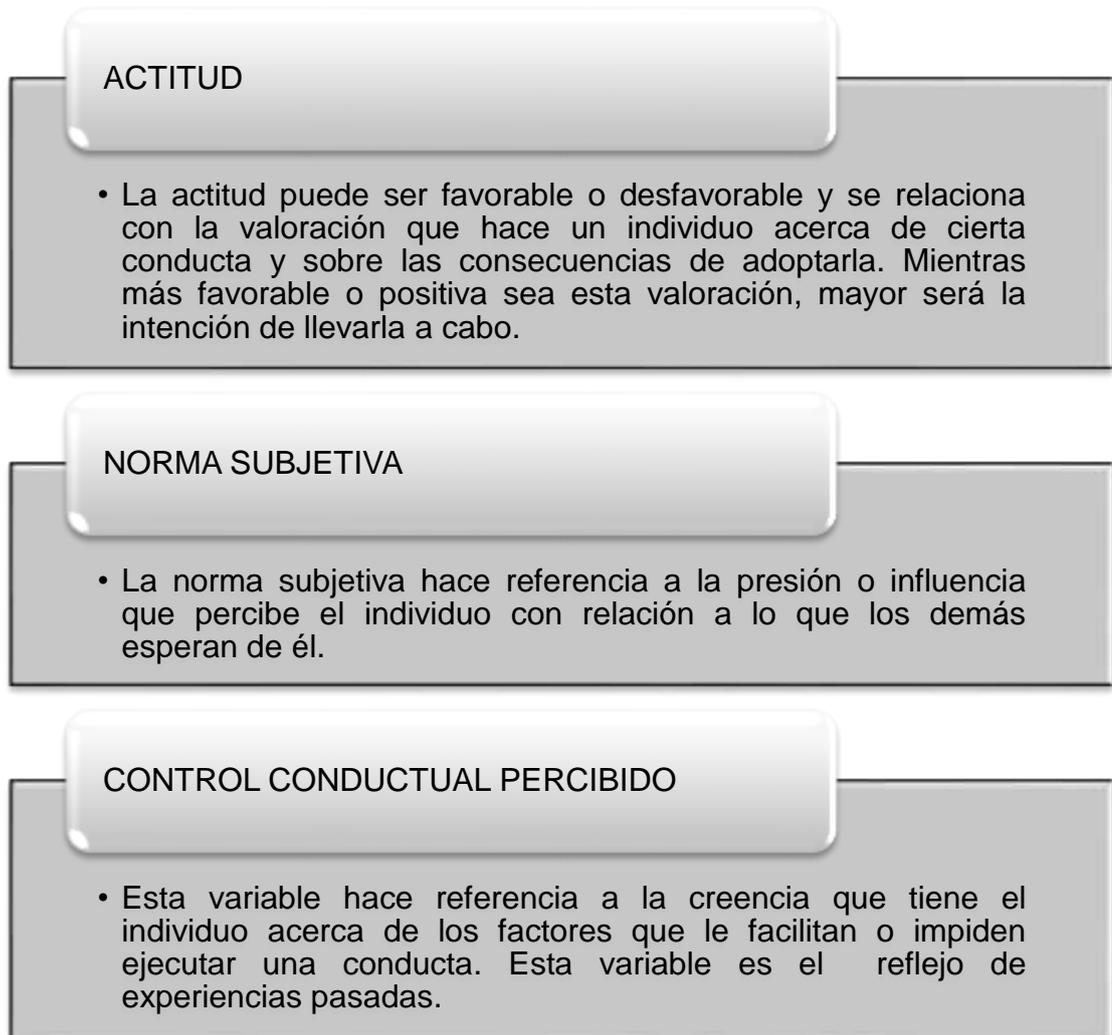


Figura 3.

Variables de La Teoría del Comportamiento Planificado TCP

Nota. Adaptado de La Teoría del Comportamiento Planificado TCP (Ajzen,1991)

Teoría de las Banderas Rojas o Red Flags

Como lo indica Arellano (2018), la teoría de las Banderas Rojas o *Red Flags* indica que existen diversos indicadores que con frecuencia nos permiten señalar la existencia de un fraude; estos indicadores se clasifican

en: (a) personales, (b) comerciales y financieros y (c) estructurales, como se explica en la Figura 4.

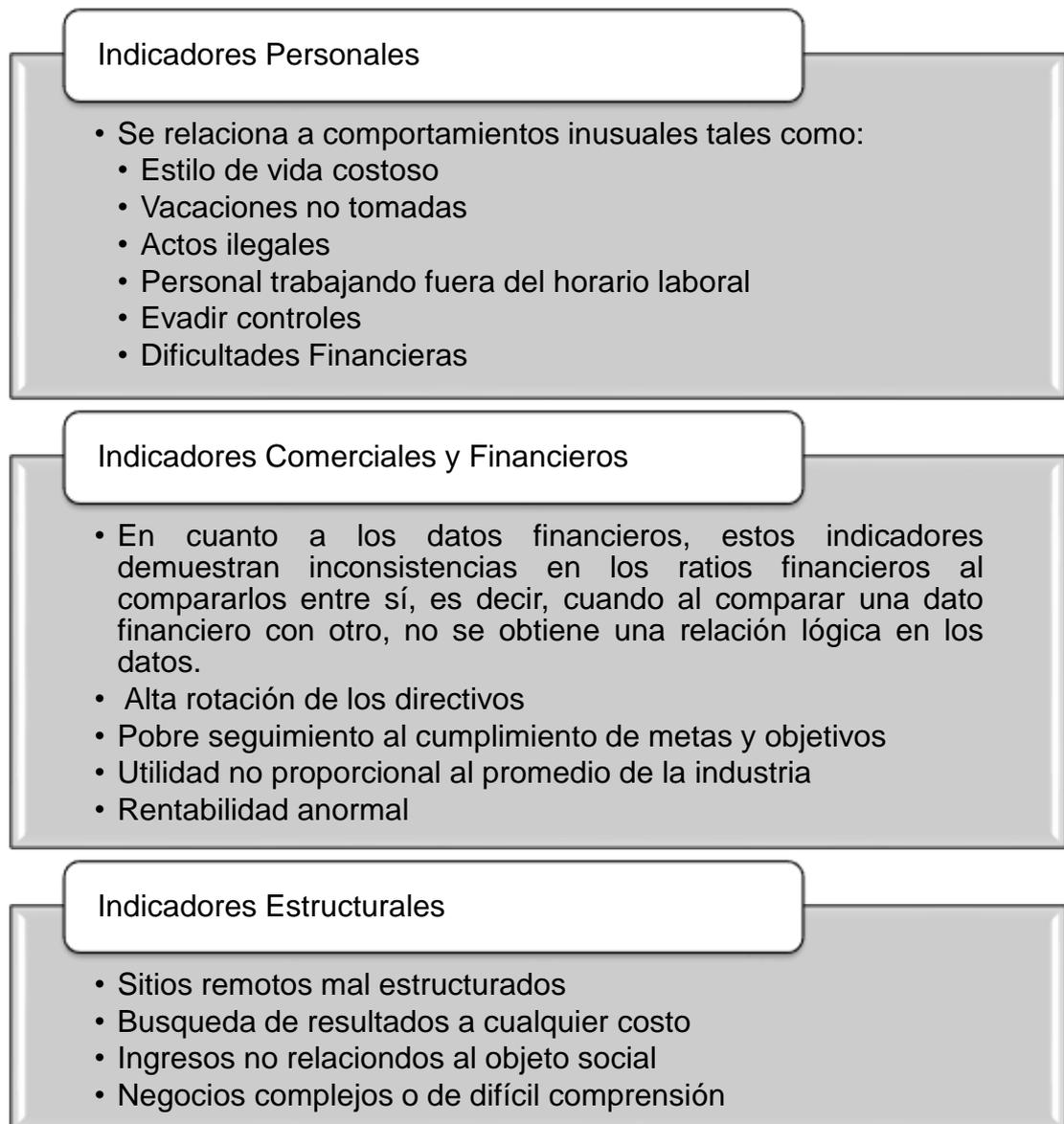


Figura 4.

Teoría de las Banderas Rojas o Red Flags

Nota. Adaptado de la Teoría de Las Banderas Rojas o Red Flags (Arellano, 2018)

Marco Conceptual

Definición de Fraude

De acuerdo con la Norma Internacional de Auditoría 240 “Responsabilidades del auditor en la auditoría de estados financieros con respecto al fraude”, el fraude difiere del error en el hecho de que el primero es intencionado, mientras que el segundo carece de intención. El Instituto de Auditores Internos de Perú define al fraude como “todo acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o abuso de confianza. Son actos que no dependen de amenazas, de violencia ni de fuerza física. Los fraudes son cometidos por personas y organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, para evitar el pago o la pérdida de servicios, o para obtener una ventaja personal o comercial.”

El Diccionario *Black’s Law Dictionary* define al fraude como “un término genérico que abarca todos los medios diversos que el ingenio humano pueda crear y a los que recurre una persona para aprovecharse de otra con sugerencias falsas u ocultación de la verdad; incluye todo tipo de sorpresa, truco, treta y cualquier otra actitud mal intencionada con la cual engaña a otro. Los elementos para una acción legal por fraude incluyen la representación falsa de un hecho presente o pasado por parte del demandado, la medida entablada en consecuencia por el demandante y el daño que genera dicha información falsa al demandante.”

La palabra fraude proviene del latín *fraus* o *fraudis* que significa engaño. Fraude es una acción contraria a la verdad y a la rectitud (Rozas, 2009)

Por lo tanto, de las definiciones anteriormente citadas se puede definir al fraude como el acto intencional cometido por una persona o por una organización de ocasionar un perjuicio a otro con el fin de obtener una ventaja, sea esta económica o de bienes o servicios.

Clasificación del Fraude

De acuerdo a la *Association of Certified Fraud Examiners*, el fraude se clasifica en tres tipos: Corrupción, Apropiación Indebida de Activos y Alteración o Manipulación de reportes financieros (Fraude Financiero).

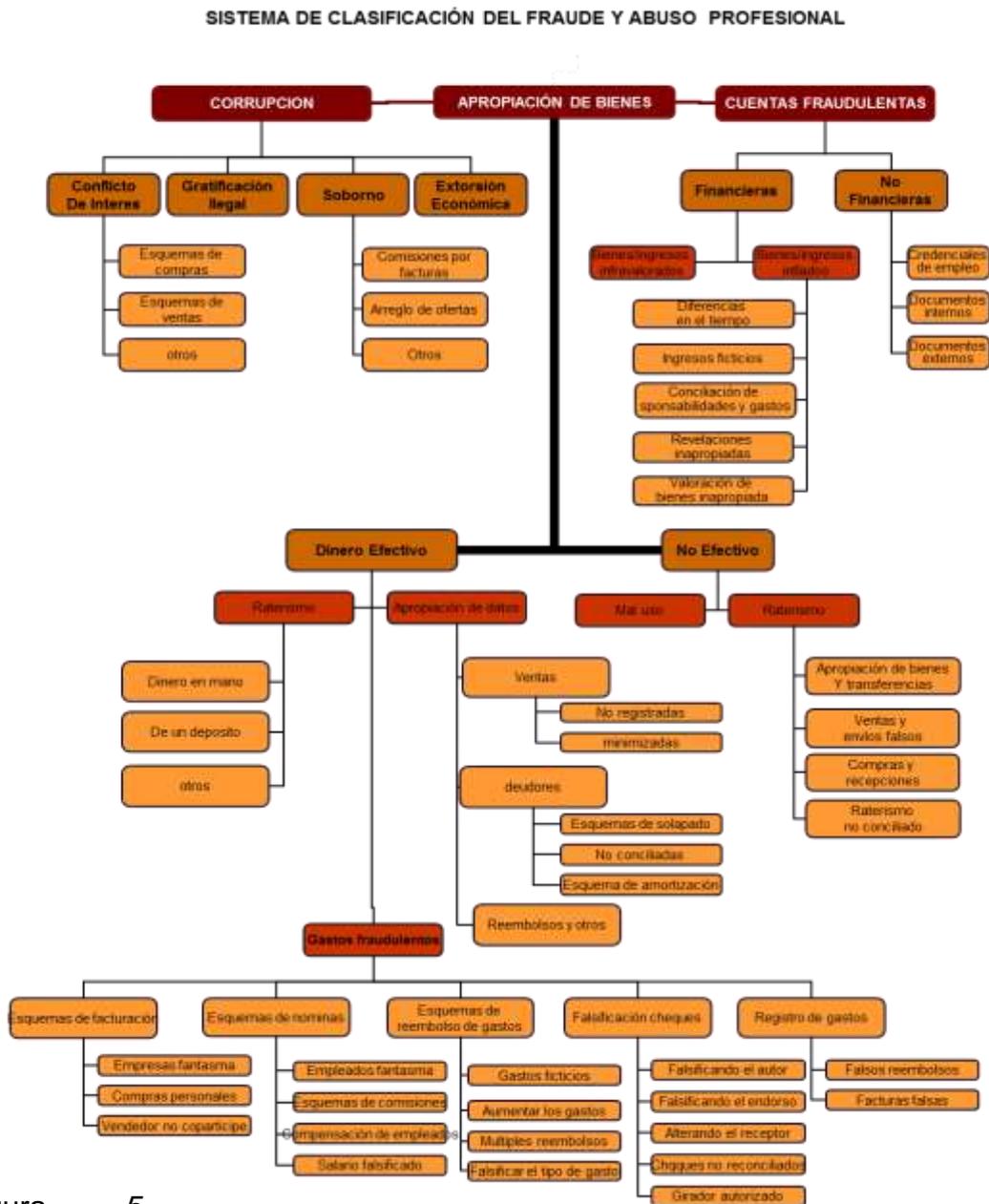


Figura 5.

Árbol del Fraude

Nota: Tomado de la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados o *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE)

Corrupción

En esta clasificación están incluidas todas las actividades en las que un empleado hace uso de sus influencias en la compañía con el objetivo de beneficiarse de manera directa o indirecta. Ejemplos: Sobornos, Conflicto de Interés, Extorsión Económica y Gratificación Ilegal.

Apropiación indebida de activos

En esta clasificación se enmarcan todos los esquemas de fraude en los que el empleado sustrae activos o utiliza los mismos u otros recursos de la organización para su propio beneficio. Ejemplos: Desvío de fondos de manera directa o a través de gastos fraudulentos y/o alteración de los datos de las ventas, acreedores y reembolsos; uso indebido de activos y sustracción de bienes de manera directa (inventario no conciliado) o a través de ventas falsas, devoluciones de contabilizadas, entre otros.

Fraude Financiero

Esta clasificación del fraude se relaciona a todas las acciones u omisiones que, de manera intencional, se realizan con el fin de alterar los datos de los Estados Financieros y así obtener un beneficio de que los mismos reflejen una realidad que no corresponde a los datos de la compañía. Ejemplo: Sobrevaluar los ingresos, reconocimiento inadecuado de las pérdidas, subestimar los gastos, entre otros.

Definición de Auditoría Forense

De acuerdo a Márquez (2018) la Auditoría Forense se define como aquella auditoría que se especializa en obtener evidencias con el fin de probar la existencia de un delito financiero o relacionado con los activos de la organización. Su objetivo es responder las preguntas ¿qué ocurrió?, ¿cómo ocurrió? Y ¿quién es el responsable de lo que ocurrió? Sin embargo, el enfoque de Márquez también direcciona la definición de la Auditoría Forense

en una disciplina no sólo de detección, sino también de prevención y de corrección.

El enfoque de García (2008) también indica que la Auditoría Forense puede ser usada como método de la prevención: “La auditoría forense es aquella labor de auditoría que se enfoca en la prevención y detección del fraude financiero; por ello, generalmente los resultados del trabajo del auditor forense son puestos a consideración de la justicia, que se encargará de analizar, juzgar y sentenciar los delitos cometidos.”

Según Cano y Lugo (2004), el rol del Auditor Forense debe reflejar dos capacidades: (a) ser perceptivo y escudriñar los pequeños detalles sin perder de vista el entorno general y (b) debe familiarizarse con las caras del fraude. Esto nos enseña que la Auditoría Forense es un método tanto de detección como de prevención.

Definición de Fraude de Nómina

Según Clifford (2016), el fraude de nómina es una categoría del fraude de apropiación indebida de activos y consiste en falsificar o alterar la información de la nómina de pagos con el fin de que las empresas paguen, de manera inadvertida, gastos de nómina ficticios.

Drake (2021) clasifica al fraude de nómina en 8 tipos: (a) fraude de empleados fantasmas, (b) fraude en la hoja de horas, (c) fraude de licencia por enfermedad, (d) reclamaciones fraudulentas sobre el número de unidades producidas, (e) fraude de gastos falsos, (f) falsificación de la tasa de pago, (g) clasificación errónea de empleados y (h) fraude de comisiones y bonificaciones (figura 6)

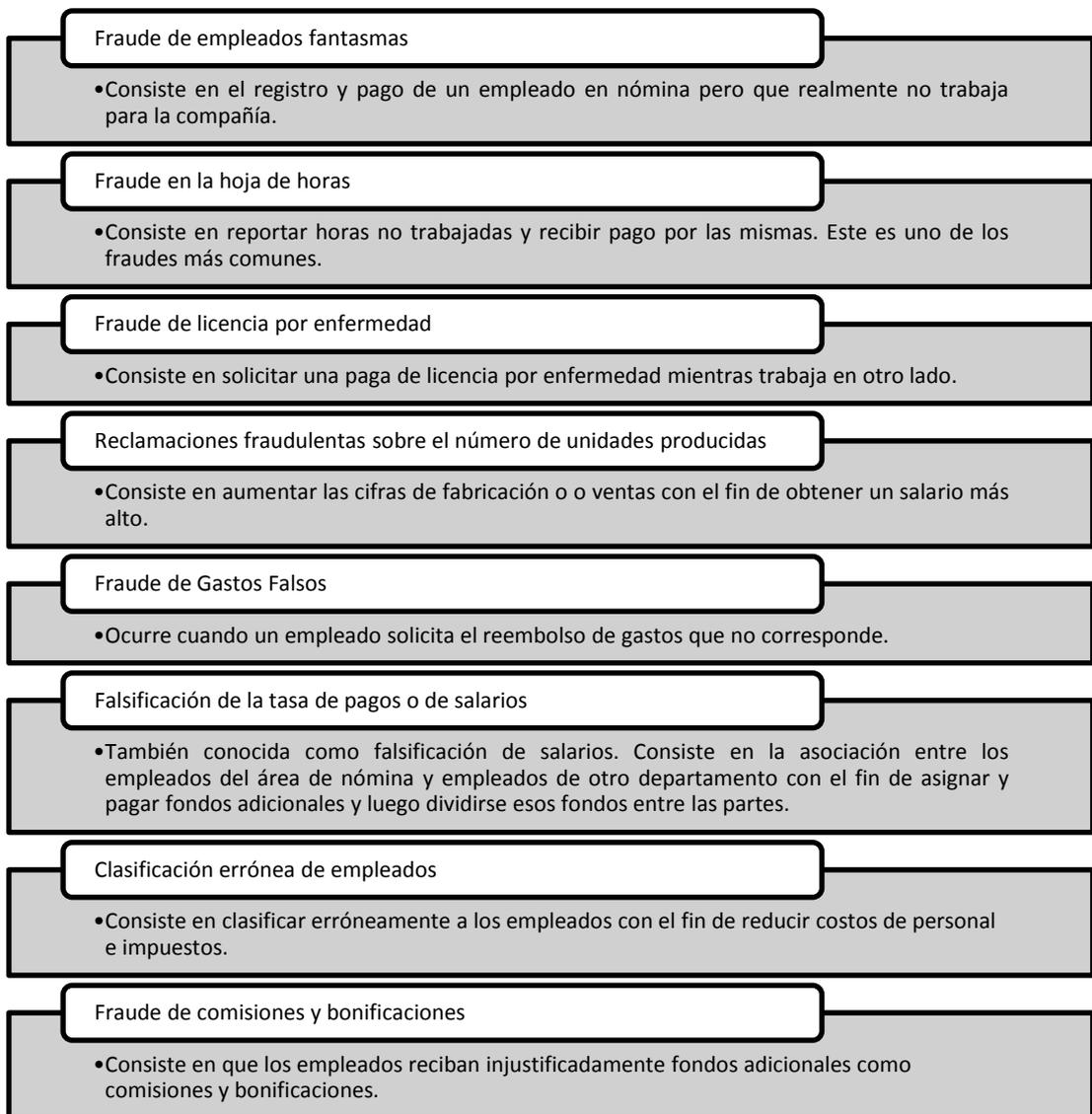


Figura 6.

Clasificación del Fraude de nómina Nota. Adaptado de Tipos Comunes de fraude de nómina, de Drake (2021), <https://www.stpaulschambers.com/most-common-types-of-payroll-fraud/>

De acuerdo con Aguiar (1996), en coincidencia con Drake (2021) el fraude de nómina se realiza bajo las siguientes modalidades: (a) aumentos fraudulentos de las bases para comisiones de los vendedores, (b) se incluye personal ficticio en la nómina, (c) se deja en la nómina personal que está de vacaciones y luego se sustrae el cheque, (d) se hacen cambios en los salarios, (e) se deja en la nómina personal retirado de la compañía y luego se sustrae el pago, (f) se reportan horas extras que no se han trabajado, (g) se modifican las horas extras trabajadas y (h) no se hacen los descuentos de nómina.

Kelly & Deklepper (2016) indican que las causas que llevan a las compañías a ser susceptibles al fraude de nómina son: (a) manejar personal de horario variable, empleados que son móviles y que trabajan en múltiples ubicaciones, (b) el personal asignado para la administración de la nómina suele calificarse por la experiencia más que por los conocimientos formales en finanzas, leyes o sistemas y (c) errores en el pago a los empleados o pagarles de más. Otros de los motivos que llevan a las compañías a ser susceptibles al fraude de nómina, como lo dice Marasco (2007) y Delgado (2016) son: (a) realizar pagos de nómina en efectivo, (b) 2 o más empleados comparten la misma información bancaria, (c) falta de supervisión a los empleados que manejan la nómina y (d) no segregar las funciones de manejo de nómina y pago de nómina.

Zayas (2016) enumera las banderas rojas o *red flags* que permitirían identificar riesgo de fraude de nómina en una organización: (a) inconsistencia en las horas extraordinarias en los centros de coste de la compañía, (b) demasiadas horas extraordinarias cargadas durante un período de baja intensidad o carga de trabajo, (c) horas extraordinarias cargadas por empleados que por sus funciones no tendrían esa sobrecarga de trabajo, (d) variaciones injustificadas en el presupuesto de las nóminas por centro de coste, (e) existencia de empleados con duplicidad de número de la Seguridad Social, nombres y/o direcciones y (f) existencia de empleados sin deducciones en la nómina (o muy bajas).

Según los datos del estudio realizado por la ACFE en su Reporte a las Naciones 2020, el 9% de los casos estudiados corresponden a fraude de nómina con una duración aproximada de 24 meses antes de ser descubierto y un promedio de pérdida de \$62.000 en total de los 24 meses. Mientras que *PricewaterhouseCoopers (PwC)* en su Encuesta Mundial sobre Fraude y Delitos Económicos 2020 dice que, del total de casos estudiados, que fueron más de 5000, el 17% correspondían a fraude de nómina. Garret (2013) y la revista *Forbes* indican que el fraude de nómina se presenta en el 27% de los casos, teniendo el doble de incidencia en las empresas de menos de 100 empleados que en grandes empresas.

Klenotich (2020) enumera 10 maneras en las que una compañía puede prevenir o reducir el riesgo de sufrir fraude de nómina: (a) limitar el acceso a la información de la nómina, (b) capacitar al personal en concientización sobre el fraude, (c) transmitir una cultura de integridad desde los altos mandos, (d) revisar atentamente los informes de nómina, es decir, no firmar ciegamente, (e) establecer una política de vacaciones obligatorias, (f) conciliar los reportes de nómina y los egresos, (g) establecer una lista blanca de IP, únicos autorizados a realizar modificaciones en el software de nómina, (h) segregación de funciones, (i) fomentar pagos a través de depósito directo, evitar pagos en efectivo o cheque, a menos que este último sea enviado directo al empleado y (j) establecer políticas claras de cero tolerancia al fraude. Paychex (2019) añade las siguientes estrategias para que una compañía pueda reducir el riesgo de sufrir fraude de nómina: (a) estar atento a los cheques cancelados, (b) llevar a cabo una auditoría en el área de nómina y (c) trabajar con un proveedor de software de nómina que sea de confianza.

Marco Referencial

Reporte a las Naciones ACFE 2020

De acuerdo al último informe de la ACFE publicado en el 2020, se estudiaron 2500 casos de fraude, de este total de casos, el 86% corresponde

a malversación de activos, el 43% corresponde a casos de Corrupción y el 10% corresponde a Fraude de los Estados Financieros (Ver figura 7)



Figura 7.

Estadística de incidencia de tipos de fraude

Nota: Adaptado de la información presentada en el Reporte a las Naciones de la ACFE 2020

Duración de los tipos de fraude

De acuerdo con el Reporte a las Naciones de la ACFE 2020, la duración media de un fraude (Desde el tiempo en que el fraude empieza hasta que es detectado), es de 14 meses. Mientras más tiempo dura un fraude, mayor es su perjuicio económico. La duración de los fraudes se diferencia de acuerdo con el tipo de fraude como se muestra a continuación en la figura 8.

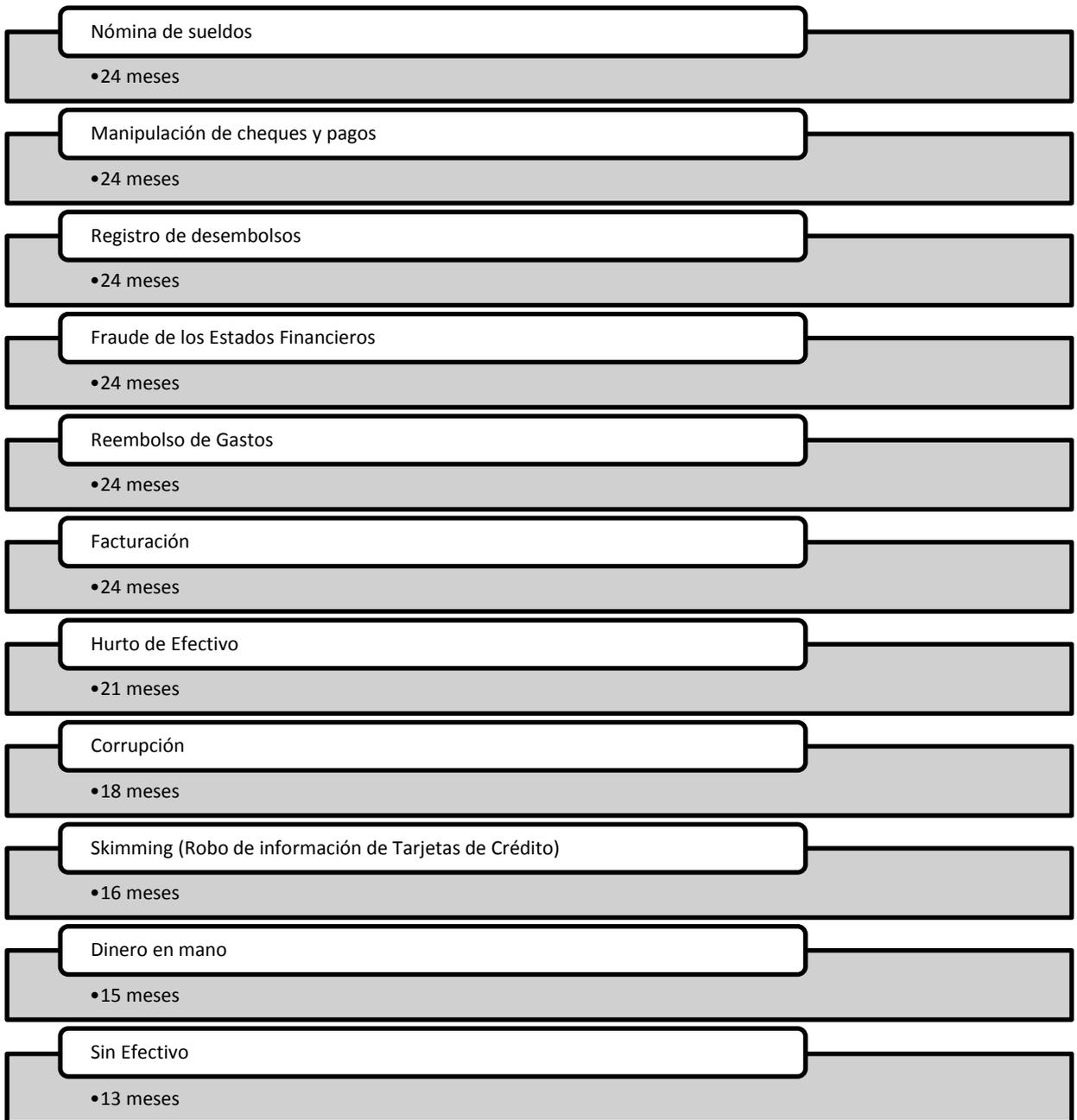


Figura 8.

Duración de los tipos de fraude

Nota: Adaptado de la información presentada en el Reporte a las Naciones de la ACFE 2020

Métodos de prevención y detección de fraude ocupacional

El método de detección de fraude más común es la acusación. El 43% de los casos de fraude son detectados por este método. Existen otros métodos para detectar los fraudes ocupacionales, como se puede visualizar en la Tabla 2.

Tabla 2

Métodos de detección de Fraude

Método de Detección de Fraude	%
Acusación	43
Auditoría Interna	15
Revisión de Gestión	12
Otros	6
Por Accidente	5
Conciliación de Cuentas	4
Auditoría Externa	4
Revisión de Documentos	3
Vigilancia	3
Notificación Legal	2
Control Tecnológico	2
Confesión	1

Nota: Adaptado de la información presentada en el Reporte a las Naciones de la ACFE 2020

Las acusaciones se llevan a cabo por partes tanto internas como externas a las organizaciones. Alrededor del 50% de las acusaciones

provinieron de los empleados, mientras que el otro 50% se distribuye entre diferentes partes como son los clientes, denunciantes anónimos, vendedores, competencia, entre otros.

Características de las Empresas de Servicios de Producción de Televisión

Hablar de las empresas del sector de Producción de Televisión, es adentrarse al negocio de la industria de televisión que, como lo indica Arnanz (2002), comprende un constante proceso de transformación que involucra tanto a las compañías, a su contenido y al personal que en ella laboran, como a los usuarios finales. La industria de la televisión tiene una gran connotación en el mundo en que vivimos debido a la elevada magnitud de sus cifras macroeconómicas y su incidencia en las dimensiones políticas y culturales de la sociedad. Este continuo cambio y desarrollo en esta industria generan la necesidad de que las compañías de este sector vayan evolucionando y adaptándose a estos cambios, para ir a la par de la audiencia. Las empresas de mayor tamaño, denominadas *cadena*s como lo indica Diego (2005), se adaptan fácilmente a estos cambios, ya que su estructura organizacional está diseñada para esto; sin embargo, Diego también nos indica que en las empresas denominadas Productoras que son las pequeñas y medianas empresas, existe una estructura organizacional simplificada en la cual el papel del Productor Ejecutivo es fundamental, ya que es él quien puede ser considerado *padre* de las producciones por su injerencia tanto en el contenido audiovisual como en el presupuesto para las mismas; es el Productor Ejecutivo el que se encarga de adaptarse a estos cambios, adaptar el presupuesto a los mismos y encaminar a la Productora al desarrollo de contenidos audiovisuales vigentes. Esta injerencia por parte del Productor es la que Feregrino (2011) considera una informalidad en la contratación de personal, ya que en la mayoría de las ocasiones el Productor es el encargado de la contratación y pago al personal de manera independiente, alegando que la eventualidad de los servicios así lo demanda.

Aquí nace la pregunta, ¿qué se considera un servicio eventual en producción de televisión? La eventualidad de los servicios de producción de televisión se ve determinada por 3 variables como lo dice Druetta (2014): (a) La naturaleza creativa del trabajo que incorporan, (b) La necesidad de renovación permanente y (c) La aleatoriedad de la demanda. Estas 3 variables generan la necesidad de crear proyectos de corto plazo y proyectos denominados piloto, en los cuales se contrata personal eventual.

Marco Legal

Norma Internacional de Auditoría 240 “Responsabilidades del Auditor en la Auditoría de Estados Financieros con respecto al fraude”

La NIA 240 tiene como objetivo delimitar las responsabilidades del Auditor frente a la detección de cualquier indicio de fraude; en esta Norma se hace hincapié en la diferencia entre error y fraude conceptualizando al fraude como: “un acto intencionado realizado por una o más personas de la dirección, los responsables del gobierno de la entidad, los empleados o terceros, que conlleve la utilización del engaño con el fin de conseguir una ventaja injusta o ilegal”. En este concepto de fraude dado por la NIA 240, cabe destacar la palabra intención, ya que esta es la que diferencia al error del fraude.

Aunque el Auditor no puede determinar la existencia o no de fraude, esta Norma lo direcciona a aplicar procedimientos y mecanismos de informar cualquier indicio, evento o materialización de Fraude en los estados financieros. En esta norma también se conceptualiza a dos de los tipos de fraude: (a) malversación de activos y (b) emisión de estados financieros fraudulentos; se decidió hacer referencia a esta norma debido a que el fraude de nómina encuentra dentro de la primera categoría.

Código Orgánico Integral Penal (COIP)

Las sanciones por el cometimiento de Estafa o Fraude y por Abuso de Confianza se detallan en los artículos citados a continuación pertenecientes al COIP 2018.

“Artículo 186.- Estafa La persona que, para obtener un beneficio patrimonial para sí misma o para una tercera persona, mediante la simulación de hechos falsos o la deformación u ocultamiento de hechos verdaderos, induzca a error a otra, con el fin de que realice un acto que perjudique su patrimonio o el de una tercera, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años. La pena máxima se aplicará a la persona que:

1. Defraude mediante el uso de tarjeta de crédito, débito, pago o similares, cuando ella sea alterada, clonada, duplicada, hurtada, robada u obtenida sin legítimo consentimiento de su propietario.
 2. Defraude mediante el uso de dispositivos electrónicos que alteren, modifiquen, clonen o dupliquen los dispositivos originales de un cajero automático para capturar, almacenar, copias o reproducir información de tarjetas de crédito, débito, pago o similares.
 3. Entregue certificación falsa sobre las operaciones o inversiones que realice la persona jurídica.
 4. Induzca a la compra o venta pública de valores por medio de cualquier acto, práctica, mecanismo o artificio engañoso o fraudulento.
 5. Efectúe cotizaciones o transacciones ficticias respecto de cualquier valor.
- La persona que perjudique a más de dos personas o el monto de su perjuicio sea igual o mayor a cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez años. La estafa cometida a través de una institución del Sistema Financiero Nacional, de la economía popular y solidaria que realicen intermediación financiera mediante el empleo de fondos privados públicos o de la Seguridad Social, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez años. La persona que emita boletos o entradas para eventos en escenarios públicos o de concentración masiva por sobre el número del aforo autorizado por la

autoridad pública competente, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a noventa días.”

“Art. 187.- Abuso de confianza La persona que disponga, para sí o una tercera, de dinero, bienes o activos patrimoniales entregados con la condición de restituirlos o usarlos de un modo determinado, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. La misma pena se impone a la persona que, abusando de la firma de otra, en documento en blanco, extienda con ella algún documento en perjuicio de la firmante o de una tercera.”

En los artículos antes citados se demuestra que la legislación ecuatoriana sanciona al fraude o estafa con pena privativa de la libertad de cinco a siete años; en esta categoría se incluye a todos los actos que se lleven a cabo a través del sistema bancario y la suplantación de identidad (Artículo 186 COIP, 2018). Sin embargo, se hace necesario citar el artículo 187 en el cual se conceptualiza al abuso de confianza el cual se lo puede relacionar con el fraude de malversación de activos ya que hace referencia al uso indebido de dinero, bienes y activos de un tercero.

Capítulo 2: Marco Metodológico

De acuerdo con Franco (2011), marco metodológico puede definirse como “el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos” (p. 118)

Diseño de Investigación

Conforme a lo indicado por Martínez, Mendoza & Ortiz (2016), un diseño de investigación se refiere al modelo metodológico seleccionado, el cual se relaciona y depende exclusivamente de la problemática planteada y de los objetivos previamente determinados que se intentan resolver. El diseño de investigación tiene 3 enfoques: (a) según el propósito, (b) según la cronología y (c) según el número de mediciones.

Según el Propósito

El presente trabajo de titulación, conforme a su propósito, será de carácter observacional, ya que el mismo, como lo indican Veiga, De La Fuente & Zimmerman (2008), en este tipo de investigación no interviene el investigador, sino que se limita a medir y describir la investigación tal y como se la observa en la población de estudio.

Según la Cronología

El presente trabajo de titulación será de cronología prospectiva ya que el mismo, al aplicar la Auditoría Forense como método de prevención y detección del fraude de nómina para una empresa de servicios de producción de televisión, estudia las posibles causas por las que una empresa de servicios de producción de televisión pudiera ser susceptible al fraude de nómina, las consecuencias de este tipo de fraude en este sector y las técnicas para prevenirlo.

Según el Número de Mediciones

Según el número de mediciones, esta investigación será de tipo transversal, ya que se conducirá en un periodo de tiempo determinado, ya que se recolectarán datos y características de las empresas de servicios de producción de televisión en un periodo determinado.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación seleccionado para el presente trabajo de investigación es la investigación descriptiva. Como lo define Grajales (2000):

“Este tipo de investigación busca desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Describir en este caso es sinónimo de medir. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno. Pero en ningún momento se pretende establecer la forma de relación entre estas características. En algunos casos los resultados pueden ser usados para predecir” (p. 2)

De acuerdo con lo anteriormente descrito, se identificarán todas las circunstancias, hechos y situaciones a través de técnicas cualitativas como entrevistas con el fin de profundizar, explorar, analizar y concluir la investigación.

Enfoque de la Investigación

Para el presente trabajo de titulación, se ha seleccionado el enfoque cualitativo. De acuerdo con Bonilla, E. & Rodríguez, P. (2005), el método cualitativo se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, si no cualificar y describir el

fenómeno social a partir de los rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada.

Fuentes de Información

Fuentes Primarias

Cruz (2019) define a las fuentes primarias de información como aquellas que se obtienen de primera mano, producto de la investigación. Es aquella información que no ha sido levantada previamente y que debe recopilarse a través de herramientas de investigación. En el presente trabajo de titulación estos datos se obtendrán a través de entrevistas a: (a) Contador de una empresa del sector de Producción de Televisión (b) Auditor Forense, (c) Abogado Penal y Civil y (d) Jefe de Recursos Humanos de una empresa del sector de Producción de Televisión.

Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias de información son aquellas que ya han sido levantadas previamente. En el presente trabajo de titulación estos datos se obtendrán a través de trabajos previamente realizados, así como casos de fraude de nómina previamente reportados.

Población

López (2004) define a la población como el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. En el presente trabajo de investigación la población se compone del conjunto de pequeñas y medianas empresas pertenecientes al sector de servicios de producción de televisión en la ciudad de Guayaquil. De acuerdo a las estadísticas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el año 2019, en la ciudad de Guayaquil existen 185 PYMES que conforman el sector de producción de televisión.

Tabla 3

Población

ACTIVIDAD	NUMERO DE EMPRESAS
J58 Actividades de publicación.	63
J59 Actividades de producción de películas cinematográficas, vídeos y programas de televisión, grabación de sonido y e	52
J60 Actividades de programación y transmisión.	61
TOTAL	185

Nota: Adaptado de la información presentada en el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) 2019

Muestra

López (2004) define a la muestra como un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Existen varias técnicas de muestreo que se clasifican en: (a) probabilístico y (b) no probabilístico.



Figura 9.

Tipos de Muestreo

Nota: Adaptado de Población, Muestra y muestreo López (2004)

En el presente trabajo de investigación, al tener un enfoque cualitativo, se realizará un muestreo no probabilístico el cual Otzen y Manterola (2017) lo definen como una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona

muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar. En este tipo de muestreos la representatividad la determina el investigador de modo subjetivo.

De manera más específica, la técnica de muestreo no probabilístico a utilizar será la técnica por conveniencia, la cual Casal y Mateu (2003) definen como “aquella técnica que consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo.”. Es por esto por lo que se seleccionó a una de las empresas del sector en la cual se realizarán entrevistas a profundidad y la aplicación de la propuesta metodológica.

El número de entrevistas se determinó bajo la técnica de muestreo por saturación, que Martínez (2012) define como “el punto en el cual se ha escuchado ya una cierta diversidad de ideas y con cada entrevista u observación adicional no aparecen ya otros elementos.”, es decir que el número de entrevistas se define a partir del momento en el que, después de una cantidad determinada, los nuevos casos tienden a repetir o saturar el contenido anterior.

Herramientas de Investigación

El presente trabajo tiene un enfoque cualitativo, motivo por el cual se usarán herramientas de investigación cualitativas: entrevistas a profundidad. Ruiz (2015) define a las entrevistas a profundidad como una interacción cara a cara entre el entrevistado y el entrevistador, en la que el entrevistado trata de transmitir su visión coherente de su trayectoria biográfica. Robles (2011) define a la entrevista a profundidad como una herramienta cualitativa que se construye a partir de eventos cara a cara entre el investigador y los informantes, en los que se adentra en la intimidad de los entrevistados con el fin de conocer su perspectiva en cuanto a eventos, experiencias o situaciones con sus propias palabras.

La entrevista a profundidad consta de 3 fases: (a) preparación e iniciación, (b) desarrollo y (c) cierre: resultados de la investigación. En la fase de preparación e iniciación se define el objetivo de la entrevista, se

seleccionan los entrevistados, se planifica la entrevista y se realizan las preguntas generales. En la fase de desarrollo se ejecuta la entrevista, se realizan las preguntas específicas y de cierre y se realiza la documentación de los datos recolectados. Por último, en la fase de cierre, se analiza la información y se elaboran las conclusiones. Por lo tanto, el presente trabajo de investigación constará de 3 fases conforme a lo expuesto anteriormente. Las entrevistas a profundidad se realizarán a los siguientes expertos: (a) Gerente General de una empresa de servicios de producción de televisión, (b) Contador General de una empresa de servicios de producción de televisión, (c) Asistente Contable de una empresa de servicios de producción de televisión, (d) Auditor Interno de una empresa de servicios de producción de televisión, (e) Auditor Externo de una empresa de servicios de producción de televisión, (f) Abogada de una empresa de servicios de producción de televisión, (g) Jefe de Recursos Humanos de una empresa de servicios de producción de televisión y (h) Asistente Administrativa.

Fase I: Preparación e Iniciación

Objetivo de la entrevista

Conocer el perfil de los entrevistados, su cargo en la compañía seleccionada como muestra, sus funciones y su relación y conocimiento del departamento de nómina de la compañía.

Selección de los entrevistados

Los entrevistados son empleados de la compañía seleccionada y su perfil se detalla en la tabla 4 (Perfil de los entrevistados)

Tabla 4*Perfil de los entrevistados*

Entrevistado	Nombre	Cargo	Tiempo de servicios
Entrevistado No. 1	Sr. José María Hermida Felgueras	Gerente General	10 años
Entrevistado No. 2	Ing. Juliana Gabriela Paredes Suárez	Contador General	7 años
Entrevistado No. 3	C.P.A. Jhoseline Daniela Aveiga Aguirre, MBA	Asistente Contable	4 años
Entrevistado No. 4	C.P.A. Xavier Fernando Bruque Foster	Auditor Interno	3 años
Entrevistado No. 5	C.P.A. Roddy Salustio Vera Pinto, MBA	Auditor Externo	6 años
Entrevistado No. 6	Abg. Mónica Jacqueline Suarez Montoya	Abogada	7 años
Entrevistado No. 7	Ing. Alba Shujey Arreaga López	Gerente de Recursos Humanos	2 años

Nota: Perfil de los entrevistados

Preguntas Generales

En la primera fase se realizarán las siguientes preguntas a cada uno de los entrevistados:

Pregunta 1.- ¿Cuál es su nombre y qué cargo desempeña en la compañía?

Pregunta 2.- ¿A qué se dedica la compañía donde trabaja?

Pregunta 3.- ¿Cuáles son las funciones que ejerce dentro de la compañía?

Pregunta 4.- ¿Toma usted decisiones o ejerce influencia en el Departamento de Nómina de la compañía?

Pregunta 5.- ¿Cuál es el organigrama de la compañía?

Pregunta 6.- ¿Cuántos empleados trabajan en la compañía en la actualidad?

Pregunta 7.- ¿Conoce usted a cada uno de los empleados de la compañía?

Pregunta 8.- ¿Conoce usted qué medio de pago utiliza la compañía para realizar los pagos de nómina?

Pregunta 9.- ¿Se realizan evaluaciones frecuentes al personal? ¿Con qué frecuencia?

Pregunta 10.- ¿Ha existido o sospecha de algún caso de fraude en su compañía y qué medidas se tomaron?

Resultados de la Fase I

Pregunta 1.- ¿Cuál es su nombre y qué cargo desempeña en la compañía?

Entrevistado 1: José María Hermida, Gerente General de la compañía.

Entrevistado 2: Juliana Paredes, Contadora General de la compañía.

Entrevistado 3: Jhoseline Aveiga Aguirre, Asistente Contable.

Entrevistado 4: Xavier Bruque Foster, Auditor Interno.

Entrevistado 5: Roddy Vera Pinto, Auditor Externo.

Entrevistado 6: Mónica Suárez Montoya, Abogada de la Compañía.

Entrevistado 7: Ing. Alba Arreaga, Gerente de Recursos Humanos.

Pregunta 2.- ¿A qué se dedica la compañía donde trabaja?

Entrevistado 1: La compañía que gerencio y de la cual además soy accionista mayoritario, tiene más de 10 años en el mercado de servicios de Producción de Televisión. De manera general puedo decir que la compañía es una Productora de Televisión. En los inicios de la compañía, nuestro principal servicio ofrecido eran los SMS que consistían en que el televidente enviaba un SMS con la palabra GANA a un número determinado, y a cambio recibía distintos premios. Desde el año 2013 se nos presentó la oportunidad de incursionar en las transmisiones Deportivas. Actualmente somos la Productora encargada de las transmisiones de todo el fútbol ecuatoriano, tanto masculino como femenino. Además, realizamos programas deportivos que se transmiten en televisión y en plataformas digitales, específicamente en *YouTube*. También realizamos comerciales y producimos telenovelas.

Hemos realizado muchos servicios más, los cuales se pueden conocer más a detalle en el Portafolio de la compañía.

Entrevistado 2: La compañía en la que laboro hace aproximadamente 7 años, es una Productora de Televisión muy reconocida en el país. Se dedica principalmente a la Producción de Programas deportivos y transmisión de eventos deportivos de toda índole, con principal enfoque en el fútbol ecuatoriano. Además, ha realizado varias novelas, transmisión de eventos en vivo, y comerciales de televisión. Tiene alcance televisivo, radial y en medios digitales.

Entrevistado 3: La compañía donde laboro se dedica a la producción de televisión, realiza varios programas deportivos y novelas. También transmite los partidos del Campeonato Ecuatoriano de Fútbol.

Entrevistado 4: La empresa se dedica en específico a tres actividades: Producción de programas deportivos, Transmisión de eventos deportivos y realización de telenovelas.

Entrevistado 5: En mi calidad de Auditor Externo, y con el objetivo de emitir mi criterio en cuanto a la compañía, conozco a detalle las actividades que ejerce. La compañía se dedica a la preproducción, producción y postproducción de Noticieros y Programas Deportivos para 2 importantes compañías. También transmite partidos del fútbol ecuatoriano, tanto femenino como masculino. Además, ha realizado varias novelas que se transmiten un canal muy reconocido en el país.

Entrevistado 6: La empresa donde laboro es una compañía cuya actividad económica principal es la prestación de servicios de consultoría y de producción en programas de radio y televisión.

Entrevistado 7: Es una Productora que se dedica a realizar contenidos deportivos: Programas y transmisiones de partidos, además de novelas y comerciales de televisión.

Pregunta 3.- ¿Cuáles son las funciones que ejerce dentro de la compañía?

Entrevistado 1: Mi función es la de Gerenciar, tomo las decisiones finales de la compañía y encamino a la misma al cumplimiento de los objetivos planteados.

Entrevistado 2: Mi función es la de elaborar los Estados Financieros de manera mensual, registrar contablemente las transacciones de la compañía bajo mi criterio contable y tributario, realizar las declaraciones y anexos mensuales exigibles a la compañía, y emitir los reportes que el Gerente Financiero así me lo solicite.

Entrevistado 3: Yo registro contablemente facturas de venta, compras, doy de baja a las cuentas por pagar y por cobrar, conforme a las indicaciones de la Contadora General.

Entrevistado 4: Yo realizo las evaluaciones de desempeño de manera periódica, evalúo el sistema de control interno de la compañía, emito mi criterio para la mejora de los procesos y el cumplimiento de los objetivos,

Entrevistado 5: Yo realizo la auditoría anual exigible a las compañías por la Superintendencia de Compañías, además realizo las auditorías que la Dirección de la compañía así me solicite.

Entrevistado 6: Yo emito mi criterio legal en todos los ámbitos que la compañía así lo requiera y a la vez elaboro todos los contratos a clientes, proveedores y empleados de la compañía.

Entrevistado 7: Yo administro a todo el personal de la compañía, contratos, roles de pago, facturas en caso de que sean empleados bajo honorarios profesionales. Recepto sus hojas de vida y emito criterios de selección.

Pregunta 4.- ¿Toma usted decisiones o ejerce influencia en el Departamento de Nómina de la compañía?

Entrevistado 1: Sí, la última decisión la tomo yo en base a los criterios de la Jefa de Recursos Humanos y el Gerente de Producción.

Entrevistado 2: Yo tomo decisiones en cuanto al gasto de nómina, si es deducible o no.

Entrevistado 3: Yo no tomo ninguna decisión en el área de Nómina.

Entrevistado 4: Yo no tomo decisiones, sin embargo, emito mi criterio y evalúo el desempeño de los empleados, es decir, doy herramientas a los diferentes departamentos involucrados en la toma de decisiones en cuanto al personal de la compañía.

Entrevistado 5: Yo no tomo ninguna decisión en el área de Nómina, solo emito mi criterio en cuanto si se han aplicado las normas que corresponden a este rubro.

Entrevistado 6: Yo emito mi criterio legal, sin embargo, la última decisión la toma el Gerente General bajo su responsabilidad.

Entrevistado 7: Yo emito criterios de selección del personal para que el Gerente General tome la mejor decisión.

Pregunta 5.- ¿Cuál es el organigrama de la compañía?

Todos los entrevistados coincidieron en que el organigrama de la compañía es el siguiente:

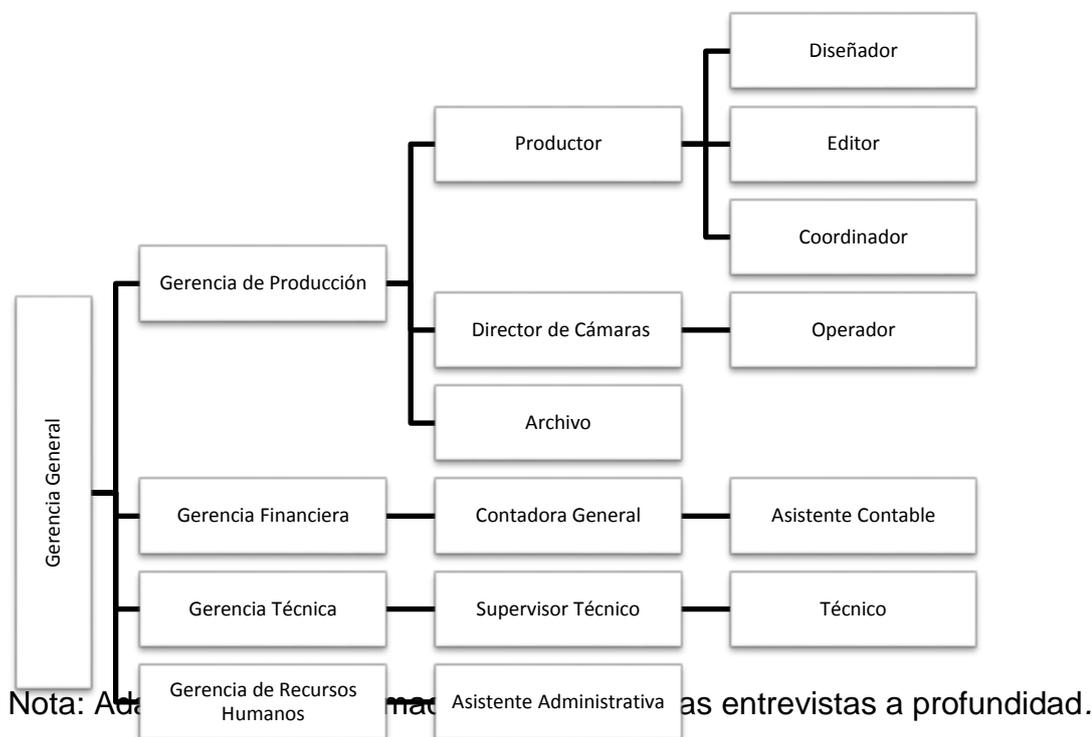


Figura 10.

Organigrama de la compañía

Pregunta 6.- ¿Cuántos empleados trabajan en la compañía en la actualidad?

Entrevistado 1: 11 empleados en nómina y aproximadamente 30 empleados bajo honorarios profesionales, también contratamos empleados de manera eventual para los partidos de fin de semana.

Entrevistado 2: 11 empleados en nómina. 33 empleados contratados como honorarios profesionales que laboran de manera fija en la compañía. Para las transmisiones deportivas se contrata personal eventual, estos pueden llegar a ser hasta 15 empleados por fin de semana, dependiendo de la ciudad en la que se realice la transmisión.

Entrevistado 3: 11 empleados en nómina.

Entrevistado 4: 11 empleados en nómina y 33 empleados bajo contrato de honorarios profesionales. Aproximadamente 15 empleados de fin de semana.

Entrevistado 5: 11 empleados en nómina, sin embargo, se ha identificado un alto gasto por honorarios profesionales en los balances de la compañía.

Entrevistado 6: 11 empleados en nómina y aproximadamente 30 contratos de honorarios profesionales realizados para la responsabilidad del Gerente General.

Entrevistado 7: 11 empleados en nómina. 33 empleados contratados como honorarios profesionales. La compañía también maneja una lista de personal de fin de semana que se convoca a las transmisiones deportivas de acuerdo a la ciudad en la que se va a llevar a cabo el evento.

Pregunta 7.- ¿Conoce usted a cada uno de los empleados de la compañía?

Entrevistado 1: A los empleados fijos sí, a los de fin de semana solo a los de Guayaquil, pero no a todos.

Entrevistado 2: Solo al personal fijo. Al de fin de semana no.

Entrevistado 3: Sí conozco a todos los enrolados.

Entrevistado 4: Conozco a todos los fijos mas no a los de fin de semana.

Entrevistado 5: No los conozco a todos, solo a los administrativos.

Entrevistado 6: No a todos.

Entrevistado 7: Conozco a todo el personal fijo, al de fin de semana solo conozco a unos pocos, los mismos son convocados por el Gerente de Producción.

Pregunta 8.- ¿Conoce usted qué medio de pago utiliza la compañía para realizar los pagos de nómina?

Entrevistado 1: Sí, los empleados fijos cobran a través de transferencia o cheque, mientras que la planilla de fin de semana se paga en efectivo.

Entrevistado 2: Los empleados fijos, tanto enrolados como honorarios profesionales, cobran por medio de transferencia o cheque. Las planillas de fin de semana se pagan en efectivo. El efectivo se entrega al Productor del

Partido / Evento, quien se encarga de realizar el pago y luego entregar a contabilidad las facturas del personal para el cruce del anticipo.

Entrevistado 3: A través de transferencia o cheque.

Entrevistado 4: A través de transferencia o cheque, y el personal de fin de semana cobra en efectivo.

Entrevistado 5: A través de transferencia o cheque.

Entrevistado 6: A través de transferencia o cheque.

Entrevistado 7: El personal fijo cobra a través de transferencia o cheque, y el personal de fin de semana cobra en efectivo.

Entrevistado 8: En transferencia o cheque.

Pregunta 9.- ¿Se realizan evaluaciones frecuentes al personal? ¿Con qué frecuencia?

Entrevistado 1: Sí, de manera trimestral.

Entrevistado 2: Sí, a mi me realizan una evaluación trimestral.

Entrevistado 3: Considero que sí porque a mi me realizan una evaluación de manera trimestral.

Entrevistado 4: Sí, de manera trimestral. Lo sé porque yo soy quien realizo las evaluaciones.

Entrevistado 5: No tengo conocimiento.

Entrevistado 6: No tengo conocimiento.

Entrevistado 7: Sí, de manera trimestral.

Pregunta 10.- ¿Ha existido o sospecha de algún caso de fraude en su compañía y qué medidas se tomaron?

Entrevistado 1: No se ha podido comprobar, sin embargo, si existieron sospechas de fraude de nómina, específicamente en el caso del personal de fin de semana. Se tomaron medidas de control de planillas, estandarizamos las planillas y se contrató una Gerente de Recursos Humanos, con lo cual el costo de planillas se redujo significativamente.

Entrevistado 2: Pienso que han existido sospechas ya que el Gerente Financiero en una ocasión me hizo levantar un informe comparativo del gasto de planillas de un año a otro.

Entrevistado 3: No tengo conocimiento.

Entrevistado 4: Sí existió sospecha, por eso recomendé a la Gerencia endurecer los controles del personal de fin de semana.

Entrevistado 5: No tengo conocimiento.

Entrevistado 6: Sí existió sospecha, ya que la gerencia en una ocasión me preguntó mi opinión legal en cuanto a qué medidas se podían tomar en caso de demostrar el fraude.

Entrevistado 7: Existió sospecha, inclusive ese fue el motivo de mi contratación.

Fase II: Desarrollo

En esta fase se realizarán preguntas específicas y direccionadas al fraude de nómina que es el enfoque del presente trabajo de investigación.

Preguntas Específicas y de Cierre

Pregunta 1: ¿Qué factores considera usted que hace susceptible a una empresa de Servicios de Producción de Televisión a sufrir fraude de nómina?

Pregunta 2: ¿Qué señales de advertencia muestran los empleados con decisión en el área de nómina que puede llevar a los administradores de las compañías y a los Auditores a sospechar de un posible riesgo de cometimiento de fraude de nómina?

Pregunta 3: ¿Qué técnicas considera que son útiles para prevenir el fraude de nómina?

Pregunta 4: ¿Qué técnicas considera que son útiles para detectar el fraude de nómina?

Pregunta 5: ¿Qué medidas tomaría en caso de detectar fraude de nómina en la compañía?

Resultados de la Fase II

Pregunta 1: ¿Qué factores considera usted que hace susceptible a una empresa de Servicios de Producción de Televisión a sufrir fraude de nómina?

Entrevistado 1: En mi experiencia en empresas del sector se producción de televisión desde hace ya más de 25 años, las compañías de este sector suelen contratar personal eventual. Esta eventualidad es la que impide un correcto y progresivo control y pone a las empresas del sector de Producción de Televisión en una posición de vulnerabilidad a sufrir fraude de nómina.

Entrevistado 2: Considero que el hecho de contratar personal esporádico o eventual y que estas contrataciones, por su naturaleza sean informales, hace que las empresas de producción de televisión sean más vulnerables a sufrir fraude de nómina.

Entrevistado 3: No conozco las razones que llevan a esta vulnerabilidad.

Entrevistado 4: La principal causa es la no segregación de funciones en el área de nómina; existe mucha injerencia del personal del área de Producción, siendo ellos quienes contratan e inclusive quienes pagan, debido a la inestabilidad que caracteriza a este sector, esto es lo que genera la oportunidad para que el perpetrador cometa fraude.

Entrevistado 5: Todas las compañías son susceptibles de padecer algún tipo de fraude, ya que cuando hay colusión e intención, es difícil detectarlo y frenarlo. A pesar de esto, se ha visto que este riesgo se mitiga sustancialmente cuando las empresas cuentan con un programa integral que permite combinar mecanismos de cambio cultural con controles internos en los procesos de negocio. Se hace susceptible cuando no existe segregaciones de funciones dentro del área.

Entrevistado 6: Considero que todas las compañías son propensas a sufrir toda clase de fraude, en especial aquellas que carecen de controles efectivos, sin embargo, estas empresas son más propensas a sufrir fraude de nómina porque manejan una alta rotación de personal.

Entrevistado 7: No conozco las razones que llevan a esta vulnerabilidad.

Pregunta 2: ¿Qué señales de advertencia muestran los empleados con decisión en el área de nómina que puede llevar a los administradores de las compañías y a los Auditores a sospechar de un posible riesgo de cometimiento de fraude de nómina?

Entrevistado 1: El hermetismo en cuanto al manejo del personal, en cuanto a los pagos y el ser reacios a segregarse funciones por temor a ser descubiertos.

Entrevistado 2: Esta pregunta se relaciona a la Auditoría Forense y se relaciona a cuando los empleados muestran niveles de vida no acorde a su nivel de ingresos, personal que no quiere tomar vacaciones por miedo a ser descubiertos, personal que no segrega funciones, entre otros.

Entrevistado 3: Pienso que la mayor señal de alerta es el cambio repentino en el estilo de vida sin que exista un aumento de ingresos de por medio, eso lleva a sospechar que algo está mal.

Entrevistado 4: El ser reacios a los cambios es el principal factor que lleva a sospechar que algo ocultan, acompañado de cambios en su vida personal, son señales de alerta.

Entrevistado 5: Algunos de ellos son: el personal clave de la administración atravesando condiciones financieras muy desfavorables, Conocimiento abierto dentro de la organización sobre los hábitos relacionados con todo tipo de juegos de azar más aún si esta persona es la encargada del área, no delegación de funciones, entre otros.

Entrevistado 6: Personal con antecedentes, es aquel personal del que se debe sospechar. Personal con un nivel de deudas elevado o con problemas personales, es personal que emite señales de alerta de riesgo de fraude, en este caso de fraude de nómina.

Entrevistado 7: El personal que maneja efectivo para pago de personal y que se opone a ser controlado es aquel personal que se encuentra en primera línea de sospecha.

Pregunta 3: ¿Qué técnicas considera que son útiles para prevenir el fraude de nómina?

Entrevistado 1: Crear o mejorar las políticas de control interno relacionadas al manejo del personal de la compañía.

Entrevistado 2: Mejorar los procesos de contratación de personal y estandarizar un medio de pago para todos los empleados, así como segregar funciones para que quien contrata al personal no sea el mismo que paga al personal, con estas técnicas se podría prevenir el fraude de nómina.

Entrevistado 3: Designar a personal diferente tanto para contratación, ingreso del gasto y pago de los servicios relacionados a nómina, esto reduciría significativamente el riesgo de sufrir fraude de nómina.

Entrevistado 4: Existe un método muy efectivo que lo llevan a cabo en muchas compañías y es el de que el personal rote de manera constante, esto sería muy efectivo para prevenir el fraude de nómina.

Entrevistado 5: Los más comunes son monitoreos constantes y sorpresivos a los empleados y sus superiores dentro del área, establecimiento de políticas que sean muy arduas constantemente ante las nuevas formas de fraude que se van creando, un análisis de los controles internos, la mejora continua del ambiente de control, y planes proactivos de detección de fraude.

Entrevistado 6: No tengo conocimiento de técnicas, esto corresponde al área de contabilidad y auditoría.

Entrevistado 7: Elaborar un flujograma de proceso de contratación en el que una persona sea quien pague, otra quien contrate y otra quien registre el gasto. Así mismo que el Auditor Interno mida periódicamente la efectividad de los controles internos en el área de nómina para detectar a tiempo las

falencias que podrían generar una oportunidad para que el personal cometa fraude de nómina.

Pregunta 4: ¿Qué técnicas considera que son útiles para detectar el fraude de nómina?

Entrevistado 1: Realizar arquezos sorpresa o a través de la técnica de observación, directamente en los eventos en los que se realice pago en efectivo.

Entrevistado 2: Auditar los procesos del Departamento de Nómina. Comparar históricos de costos y gastos de nómina para conocer incrementos injustificados.

Entrevistado 3: Análisis del comportamiento de los empleados para detectar cambios repentinos en el comportamiento, a la par del análisis de los costos y gastos de nómina para hacer un comparativo y determinar si existen incrementos que no correspondan.

Entrevistado 4: Auditorías sorpresa y evaluaciones de desempeño.

Entrevistado 5: En caso de detección se recurren a técnicas estadísticas como análisis y procesamiento de datos, y los perfiles computarizados. Otra técnica es la de inteligencia artificial con la finalidad de identificar robo de identidad para acceder a cuentas bancarias y demás, sobre todo al momento de realizar los pagos del personal.

Entrevistado 6: No tengo conocimiento de técnicas, esto corresponde al área de contabilidad y auditoría.

Entrevistado 7: Auditar sorpresivamente al personal que tiene una posición en la que puede ser sospechoso de cometer fraude de nómina.

Pregunta 5: ¿Qué medidas tomaría en caso de detectar fraude de nómina en la compañía?

Entrevistado 1: Desvincular al personal y en primer lugar solicitarle el reembolso de lo robado, caso contrario tomarías las acciones legales que correspondan.

Entrevistado 2: Informar a la Administración para que tome las medidas que considere.

Entrevistado 3: Informar a mi Jefe para que ella traslade la información a quien corresponda.

Entrevistado 4: Informaría a la administración de la compañía.

Entrevistado 5: Informaría a la administración de la compañía.

Entrevistado 6: Recomendaría a la Administración de la compañía que tome las medias legales y para que quede un precedente en la compañía y así tratar de evitar futuros casos de fraude.

Entrevistado 7: Recomendaría a la Administración que desvincule al personal implicado, bajo las demás sanciones que el área legal considere pertinentes.

Fase III: Cierre – Análisis de la investigación

Esta fase se analizan los resultados obtenidos en las primeras dos fases y se emiten las conclusiones que correspondan. El análisis se lo realizará a través de una matriz de hallazgo.

Tabla 5

Matriz de Hallazgo de la Fase I (Parte 1)

Tema	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7
Nombre y Cargo	José María Hermida - Gerente General	Juliana Paredes - Contadora General	Jhoseline Aveiga - Asistente Contable	Xavier Bruque - Auditor Interno	Roddy Vera - Auditor Externo	Mónica Suárez - Abogada	Alba Arreaga - Jefa de Recursos Humanos
Conocimiento de la Compañía	Conoce ampliamente la compañía ya que ha sido gerente desde que inició sus actividades	Conoce ampliamente la compañía	Conoce la compañía dentro de la visión que le permite su cargo	Conoce ampliamente la compañía ya que su cargo así se lo exige	Conoce ampliamente la compañía ya que su cargo así se lo exige	Conoce la compañía	Conoce ampliamente la compañía ya que su cargo así se lo exige
Funciones del empleado	Gerencia la compañía, toma todas las decisiones	Elabora estados financieros y reportes que son útiles para la toma de decisiones	Realiza las funciones que la Contadora General le indica	Evaluaciones de desempeño y de la eficiencia del control interno	Auditoría Financiera anual y auditorías específicas solicitadas por la Gerencia	Asesoría Legal	Administración del personal
Influencia en el Departamento de Nómina	Influencia muy alta	Influencia media	No influye	Influencia media	No influye	Influencia media	Influencia alta
Conocimiento de los empleados	Conoce la cantidad aproximada de empleados, sin embargo, no conoce físicamente a todos ya que algunos son eventuales.	Conoce la cantidad exacta de empleados, sin embargo, no conoce físicamente a todos ya que algunos son eventuales.	Solo relaciona a los empleados de nómina por eso afirma conocer a todos, sin embargo, no considera al personal eventual ni al de honorarios profesionales.	Conoce la cantidad exacta de empleados, sin embargo, no conoce físicamente a todos ya que algunos son eventuales.	Solo conoce a los empleados bajo rol.	Conoce la cantidad aproximada de empleados	Conoce la cantidad exacta de empleados, sin embargo, no conoce físicamente a todos ya que algunos son eventuales.

Tabla 6*Matriz de Hallazgo de la Fase I (Parte 2)*

Tema	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7
Conocimiento de los medios de pago a empleados	Conoce de qué manera se emiten los pagos ya que él es quien emite los cheques o aprueba las transferencias	Conoce los medios de pago y asegura que al personal eventual se le paga en efectivo	Al pensar que solo se refiere a los empleados bajo rol, afirma que a todos se les paga por transferencia o cheque.	Conoce los medios de pago y asegura que al personal eventual se le paga en efectivo	Al pensar que solo se refiere a los empleados bajo rol, afirma que a todos se les paga por transferencia o cheque.	Solo conoce los medios de pago por transferencia o cheque.	Conoce los medios de pago y asegura que al personal eventual se le paga en efectivo
Conocimiento de las evaluaciones al personal	Si las conoce	Si las conoce ya que es evaluada periódicamente.	Si las conoce ya que es evaluada periódicamente.	Si las conoce ya que él las realiza	No tiene conocimiento	No tiene conocimiento	Si las conoce ya que es evaluada periódicamente.
Conocimiento de caso o sospecha de caso de fraude de nómina	Sospecha	Sospecha	No conoce	Sospecha	No conoce	Sospecha	Sospecha

Tabla 7

Matriz de Hallazgo de la Fase II (Parte 1)

Tema	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7
Factores que hacen susceptible a una empresa de Servicios de Producción de Televisión a sufrir fraude de nómina	Contratación de personal eventual	Contratación de personal eventual	No conoce	No segregación de funciones	No segregación de funciones	Alta rotación de personal y falta de controles efectivos	No conoce
Señales de advertencia del personal con influencia en nómina	El hermetismo y el ser reacios a segregar funciones	Niveles de vida no acorde al nivel de ingresos, personal que no quiere tomar vacaciones por miedo a ser descubiertos, no segregar funciones.	Cambio repentino del estilo de vida	Ser reacios al cambio y cambios en el estilo de vida	No delegación de funciones, hábitos de juegos de azar, condiciones financieras desfavorables.	Personal con antecedentes, alto endeudamiento y problemas personales	Personal que se opone a ser controlados, mucho más si manejan efectivo.
Técnicas para prevenir el fraude de nómina	Mejorar las políticas de control interno	Mejorar las políticas de contratación de personal y segregar funciones.	Segregar funciones.	Técnica de rotación continua del personal de un área a otra.	Monitoreos constantes y sorpresivos, mejoras de control interno	No tiene conocimiento	Flujograma de contratación de personal y medición periódica de la efectividad del control interno.
Técnicas para detectar el fraude de nómina	Arqueos Sorpresa, técnica de observación.	Auditoría de los procesos del Departamento de nómina y análisis histórico de costos y gastos,	Análisis del comportamiento de los empleados para detectar cambios significativos que emitan sospechas.	Auditorías sorpresa y evaluaciones de desempeño.	Técnicas estadísticas, perfiles computarizados.	No tiene conocimiento	Auditoría sorpresa.

Tabla 8*Matriz de Hallazgo de la Fase II (Parte 2)*

Tema	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7
Medidas de respuesta al fraude de nómina	Desvincular al personal, solicitar el reembolso de lo robado o tomar las medidas legales pertinentes.	Informar a la administración para que tome las medidas del caso.	Informar a su superior para que informe a quien corresponda.	Informar a la administración para que tome las medidas del caso.	Informar a la administración para que tome las medidas del caso.	Tomar las medidas legales que correspondan	Recomendar a la Administración que tome las medidas legales que correspondan y desvincule al empleado de su cargo.

Conclusiones de los Hallazgos de las Entrevistas Realizadas

Como se mencionó anteriormente, las entrevistas se realizaron a 3 fases. Las 2 primeras fases comprendían entrevistas a expertos. En la Fase 1 se realizaron entrevistas generales, con el objetivo de conocer a profundidad el giro de negocio de la compañía, así como el personal que labora en la misma y el personal que tiene incidencia en el área de nómina de la empresa. En esta fase se puede concluir que los empleados conocen la compañía de manera muy completa por lo cual pueden describir los servicios que ofrece. Se concluye que existe personal que trabaja de manera eventual y que este personal eventual recibe su pago en efectivo. Se concluye además que el Gerente de Producción es quien recibe el dinero para los pagos en efectivo y es además quien se encarga de cerrar con facturas el anticipo generado por el evento realizado, evidenciando así una falta de segregación de funciones. Por último, se demuestra que la Gerencia de la compañía ha tenido indicios o sospechas de fraude de nómina.

En la Fase 2 muestra que los principales motivos por los que las empresas de servicios de producción de televisión son susceptibles al fraude de nómina son la eventualidad en la contratación y la no segregación de funciones. Además, se pueden identificar señales de alerta en los empleados que podría llevar a la administración a considerar un riesgo de fraude de nómina y son: niveles de vida elevados que no concuerdan con los ingresos, alto nivel de endeudamiento, hermetismo y el ser reacios a los cambios. Para prevenir el fraude, de acuerdo con los expertos, se debería segregar mejor las funciones y mejorar las políticas de control interno, con lo cual concuerdo. Otra técnica recomendada es la de rotar al personal constantemente de área a área; aunque esta técnica es poco frecuente y dependerá mucho del giro del negocio, la misma sería también muy útil. También es necesario identificar las técnicas de detección de fraude como son las auditorías sorpresa, técnica de observación, análisis del comportamiento, auditoría de los procesos, técnicas estadísticas, perfiles computarizados y técnicas comparativas. Por último, las medidas más recomendadas en caso de detección de fraude fue

la de tomar las medidas legales que correspondan, lo que sienta un precedente para un futuro.

La información obtenida de las entrevistas realizadas permitirá levantar la Propuesta Metodológica bajo los siguientes temas evaluados: (a) Conocimiento de la Compañía, organigrama, funciones de los empleados y su influencia en el área de nómina (b) determinar por qué las empresas del sector de producción de televisión son susceptibles al fraude de nómina, (c) técnicas de prevención de fraude de nómina y (d) técnicas de detección de fraude de nómina.

Concluyo que concuerdo con cada una de las opiniones de los expertos, siendo que las mismas son congruentes entre sí y mantienen una misma línea de opinión y recomendaciones, sin embargo, mantengo mis reservas en cuanto a la Técnica de Prevención de fraude de nómina recomendada por el Entrevistado 4: Técnica de rotación continua del personal de un área a otra, ya que esta técnica es de difícil aplicación para las pequeñas y medianas empresas que, como se indicó en el apartado de Delimitación del presente trabajo de investigación, son las de objeto de estudio del presente trabajo de investigación.

Capítulo 3: Propuesta Metodológica

Conocimiento del Negocio

Reseña Histórica

La empresa de Servicios de Producción de Televisión objeto de estudio, que por motivos de confidencialidad se mantendrá su nombre en reserva y en el presente trabajo de investigación se denominará “ABC S.A.” inició sus operaciones en el año 2011. Su objetivo social principal es la producción de programas de televisión, estrategias comunicacionales, transmisiones y eventos para medios de comunicación; Productora de Televisión con más de 10 años en el mercado ecuatoriano y latinoamericano, con experiencia en realización de transmisiones deportivas, producción de programas de televisión, realización de comerciales de televisión, compra de pauta televisiva, transmisión de eventos y producción integral de telenovelas; todos los anteriores con alcance a medios digitales.

En la actualidad, es la encargada de la producción integral y técnica en transmisiones de toda la fecha del fútbol ecuatoriano Serie A y Serie B, Fútbol Femenino, transmisiones de eventos deportivos, producción de programas y noticieros deportivos para 2 importantes canales de televisión por cable y 1 medio digital, además es la encargada de la producción integral de telenovelas para un importante canal de televisión ecuatoriana con locaciones interiores y exteriores.

Con domicilio en la ciudad de Guayaquil, 11 empleados en nómina y un promedio de ingresos anuales de \$ 3'000.000,00 (tres millones de dólares), se enmarca en la clasificación de mediana empresa, conforme a los parámetros establecidos en el Art. 106 del Reglamento del Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversiones COPCI.

Misión

Ofrecer una experiencia audiovisual con contenido innovador y con la más alta tecnología y calidad del mercado; generando confianza, bienestar y alta satisfacción en nuestros clientes, en los televidentes y radioyentes.

Visión

Consolidarnos como una empresa líder en producción audiovisual a nivel regional. Ser reconocidos por la calidad técnica y humana de nuestras producciones, garantizando una satisfacción integral en nuestros clientes.

Valores

- Conocimiento
- Creatividad
- Calidad
- Liderazgo
- Competitividad
- Confianza

Organigrama de la Compañía

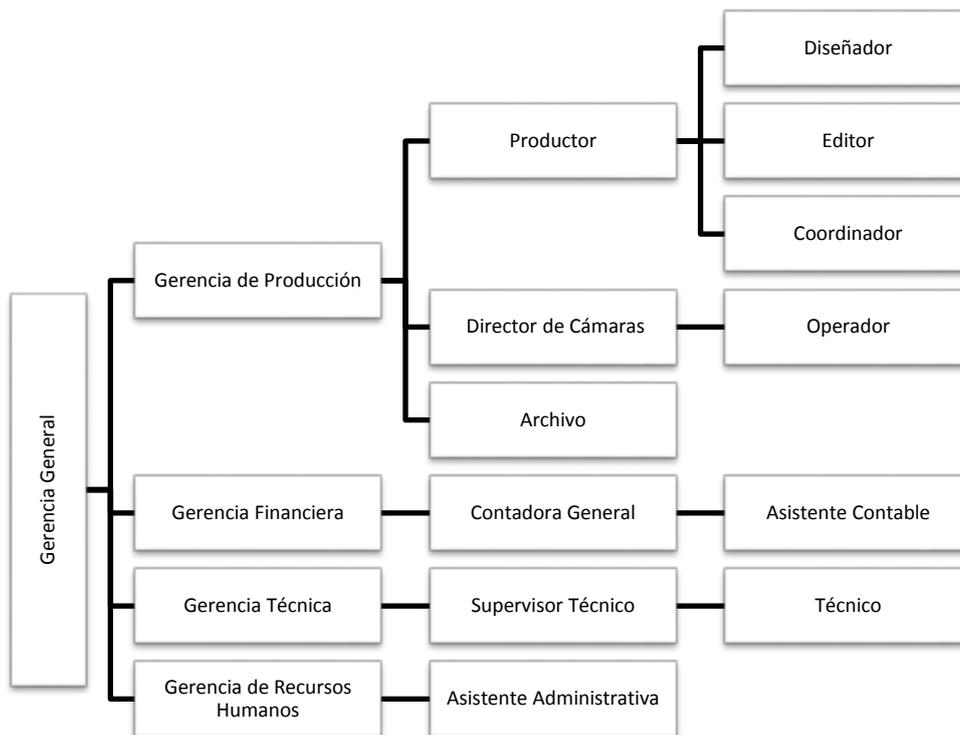


Figura 11.

Organigrama de la compañía

Nota: Adaptado de la información obtenida en las entrevistas a profundidad.

Planteamiento de Problema

La empresa de Servicios de Producción de Televisión “ABC S.A.”, comparte las características propias de las empresas del sector de Producción de Televisión, tal como se lo describió en el Marco Referencial. Sus servicios se enmarcan en lo eventual; las contrataciones que prevalecen son de carácter informal: puede ser verbal y/o como honorarios profesionales, y en la mayor parte de las ocasiones es personal subcontratado que cobra sus servicios a través de un Productor Externo. Estas debilidades en el control interno se evidencian en las producciones y/o transmisiones desde locaciones externas que se manejan a través de planillas con pagos al Productor, quien a su vez se encarga del pago al personal que trabajó en el evento. Esto me lleva a plantear la siguiente hipótesis: Las empresas del Sector de Producción de Televisión son susceptibles al fraude de nómina debido a debilidades del control interno en las planillas de pago de servicios eventuales ya que las mismas convocan a personal que no es fijo, y que por lo tanto es contratado

de manera informal para dichos eventos específicos, prevaleciendo a la vez, la informalidad en sus pagos, tal como se evidencia en el flujograma actual de pagos de personal de servicios eventuales (Figura 12)

Flujograma de pagos del personal de servicios eventuales

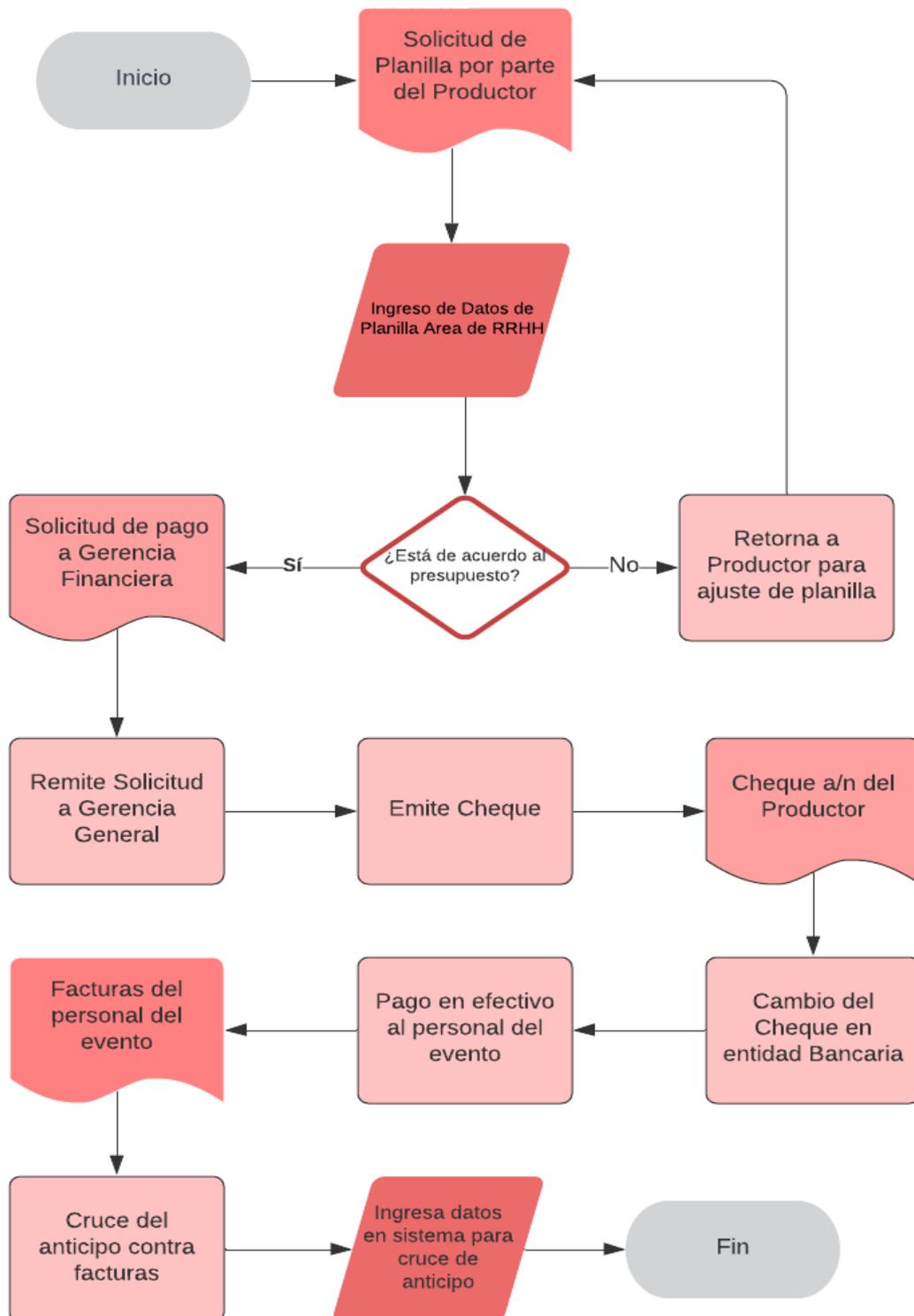


Figura 12

Flujograma de pagos del personal de servicios eventuales

Nota: Adaptado de la información obtenida en las entrevistas a profundidad.

Propuesta metodológica para la aplicación de la Auditoría Forense como método de prevención y detección de fraude de nómina en una empresa de Servicios de Producción de Televisión.

La presente propuesta se llevará a cabo en 3 etapas: (a) estrategias de prevención y (b) estrategias de detección y (c) respuesta.



Figura 13.

Etapas de la Propuesta Metodológica

Etapa 1: Estrategias de Prevención

El objetivo de la primera fase es reducir las probabilidades de fraude de nómina y conductas irregulares, a través de las siguientes estrategias: (a) identificación, análisis y monitoreo de los principales riesgos de fraude de nómina, (b) elaboración y socialización de un código de ética y manual de conducta para la entidad y (c) análisis y mejora continua del ambiente de control de fraude de nómina. La aplicación de estas estrategias permitirá a las empresas de servicios de producción de televisión evitar pérdidas directas

(directa del desfalco) y e indirectas (honorarios legales relacionados a la investigación y el juicio al perpetrador o los perpetradores, daño en la imagen de la compañía y afectación del clima laboral) provenientes del fraude de nómina.

Identificación, evaluación y monitoreo de los principales riesgos de fraude de nómina.

Identificación de los riesgos del Departamento de Nómina

Realizar un listado de todos los posibles eventos de riesgo de fraude de nómina que puedan suscitarse en la compañía.

Tabla 9.

Riesgos identificados en la empresa de servicios de producción de televisión objeto de estudio.

Riesgos
1. Aumentos fraudulentos de las bases para comisiones de los vendedores.
2. Inclusión de personal ficticio en la nómina.
3. No dar de baja a las vacaciones tomadas por los empleados.
4. No dar de baja al personal retirado de la compañía.
5. Reporte de horas extras no trabajadas.
6. No realizar los descuentos de nómina que correspondan.
7. Ausencia de manual de funciones.
8. Pagos en efectivo a los empleados.
9. Exceso de personal eventual.

Nota: Adaptado de la información obtenida en las entrevistas a profundidad.

Evaluación de los riesgos de fraude de nómina a través de la elaboración de la Matriz de Probabilidad, Matriz de Consecuencia y Matriz de Riesgo.

El primer paso para evaluar los riesgos de fraude de nómina es elaborar la Matriz de Probabilidad que, como su nombre lo indica, mide la

posibilidad de ocurrencia de los eventos listados en el punto anterior. Esta posibilidad se la mide del 1 a 5, siendo 1 improbable y 5 frecuente.

Ocurrencia	Significado	Valor
Frecuente	Casi certeza de que se produzca	5
Probable	Probable que se produzca	4
Ocasional	Probable que se produzca a veces	3
Posible	Puede ocurrir en algún momento	2
Improbable	Nunca puede ocurrir	1

Figura 14.

Matriz de Probabilidad Una vez elaborada la Matriz de Probabilidad, surge la necesidad de elaborar la Matriz de Consecuencia la cual mide el impacto de la ocurrencia de los eventos listados en la identificación de los riesgos del Departamento de Nómina. Se mide de A hasta E, siendo A insignificante y E catastrófico.

Consecuencia	Significado	Valor
Catastrófico	Crítico, existen importantes errores, severos incumplimientos al Marco Regulatorio.	E
Peligroso	Errores significativos continuos, existen incumplimientos a los puntos de control internos y disposiciones legales.	D
Moderado	Errores significativos ocasionales, existen incumplimientos a los puntos de control internos y disposiciones legales.	C
Menor	Errores operativos, existen incumplimientos en algunos puntos de control interno, pero no constituyen infracciones a la ley.	B
Insignificante	Errores operativos, existen incumplimientos en algunos puntos de control interno que son subsanables inmediatamente.	A

Figura 15.

Matriz de Consecuencia

Por último, se gráfica y se elabora la Matriz de Riesgos al unir ambas matrices, probabilidad y consecuencia y dando valor a los distintos eventos identificados.

			CONSECUENCIA				
			Insignificante A	Menor B	Moderado C	Peligroso D	Catastrófico E
PROBABILIDAD	Frecuente	5	Medio	Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
	Probable	4	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Muy Alto
	Ocasional	3	Bajo	Medio	Medio	Alto	Muy Alto
	Posible	2	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Alto
	Improbable	1	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio

Figura 16.

Matriz de Riesgo graficada

Riesgos	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de Riesgo
Aumentos fraudulentos de las bases para comisiones de los vendedores.	Improbable 1	Insignificante A	Bajo
Inclusión de personal ficticio en la nómina.	Frecuente 5	Peligroso D	Muy Alto
No dar de baja a las vacaciones tomadas por los empleados.	Posible 2	Menor B	Bajo
No dar de baja al personal retirado de la compañía.	Improbable 1	Insignificante A	Bajo
Reporte de horas extras no trabajadas.	Frecuente 5	Moderado C	Muy Alto
No realizar los descuentos de nómina que correspondan.	Ocasional 3	Menor B	Medio
Ausencia de manual de funciones.	Probable 4	Moderado C	Alto
Pagos en efectivo a los empleados.	Frecuente 5	Catastrófico E	Muy Alto
Exceso de personal eventual.	Probable 4	Peligroso D	Muy Alto

Figura 17.

Matriz de Riesgo del Departamento de Nómina para una empresa de servicios de producción de televisión

Monitoreo de los riesgos de fraude de nómina

Luego de elaborada la Matriz de Riesgo del Departamento de Nómina, se debe establecer medidas de monitoreo de los riesgos de fraude de nómina que comprenden: (a) medidas a corto plazo o de acción inmediata, (b) medidas a mediano plazo y (c) medidas a largo plazo. Para los eventos valorados como riesgo Muy Alto y Alto se deben tomar medidas inmediatas, para los eventos valorados como riesgo Medio se deben tomar medidas a

mediano plazo, mientras que para los eventos valorados como riesgo Bajo se deben tomar medidas a largo plazo.

Elaboración y socialización de un código de ética y manual de conducta para la entidad.

El código de ética y manual de conducta constituye un compendio escrito de los valores, principios y normas éticas que la organización espera de si misma y de los empleados que para ella laboran. Su objetivo es establecer cuáles conductas son óptimas, cuáles son las deseadas, cuáles son las obligatorias y cuáles las prohibidas; para estas últimas establece las sanciones correspondientes de acuerdo con el grado de gravedad de estas.

La empresa objeto de estudio, al igual que la mayor parte de las Pequeñas y Medianas empresas del sector, carece de un código de ética y conducta por lo que se propone la creación de uno y su respectiva socialización a cada uno de los empleados de la organización.

Análisis y mejora continua del ambiente de control de fraude de nómina.

Medidas de Control Interno relacionadas a mitigar el riesgo de fraude de nómina

1. Segregación de funciones: En el caso de la empresa de servicios de Producción de Televisión objeto de estudio, se establece, a través del flujograma de pagos de personal de servicios eventuales, que el Productor es quien solicita la planilla de servicios eventuales, determinando así quién trabajará en dicho evento; a la vez se determina que es el Productor quien realiza el cobro del cheque y posterior pago en efectivo al personal de los eventos ocasionales, generando así una debilidad de control interno que debe ser superada a través de segregar las funciones de: (a) selección de personal, (b) solicitud de la planilla del evento y (c) pago al personal.

2. Revisiones periódicas de los gastos de nómina: Establecer una periodicidad de revisión de los gastos de nómina con el objetivo de identificar cambios repentinos que levanten señales de alarma.
3. Restricción a información confidencial: Establecer confidencialidad en la información de gastos y personal de nómina, lo cual está relacionado al punto número 1.
4. Auditorías sorpresivas: Las auditorías sorpresivas constituyen parte del ambiente de control, con un costo de implementación de medio a alto, son útiles tanto para la prevención como para la detección de fraude, con mayor incidencia en la última.
5. Líneas de reporte de irregularidades: Cuando son comunicadas de manera correcta, esta medida de control interno representa una medida de prevención de media a alta a bajo costo para la compañía.
6. Capacitación de personal: Además de capacitar a los empleados en las funciones que ejercen, nace la necesidad de capacitar a los empleados en materia de prevención, detección y respuesta al fraude. Esta medida de eficacia media para prevenir el fraude tiene un coste medio, pero genera un amplio ambiente de control.

Para la empresa objeto de estudio se recomienda la modificación del flujograma de pagos de servicios eventuales, quedando de la siguiente manera:

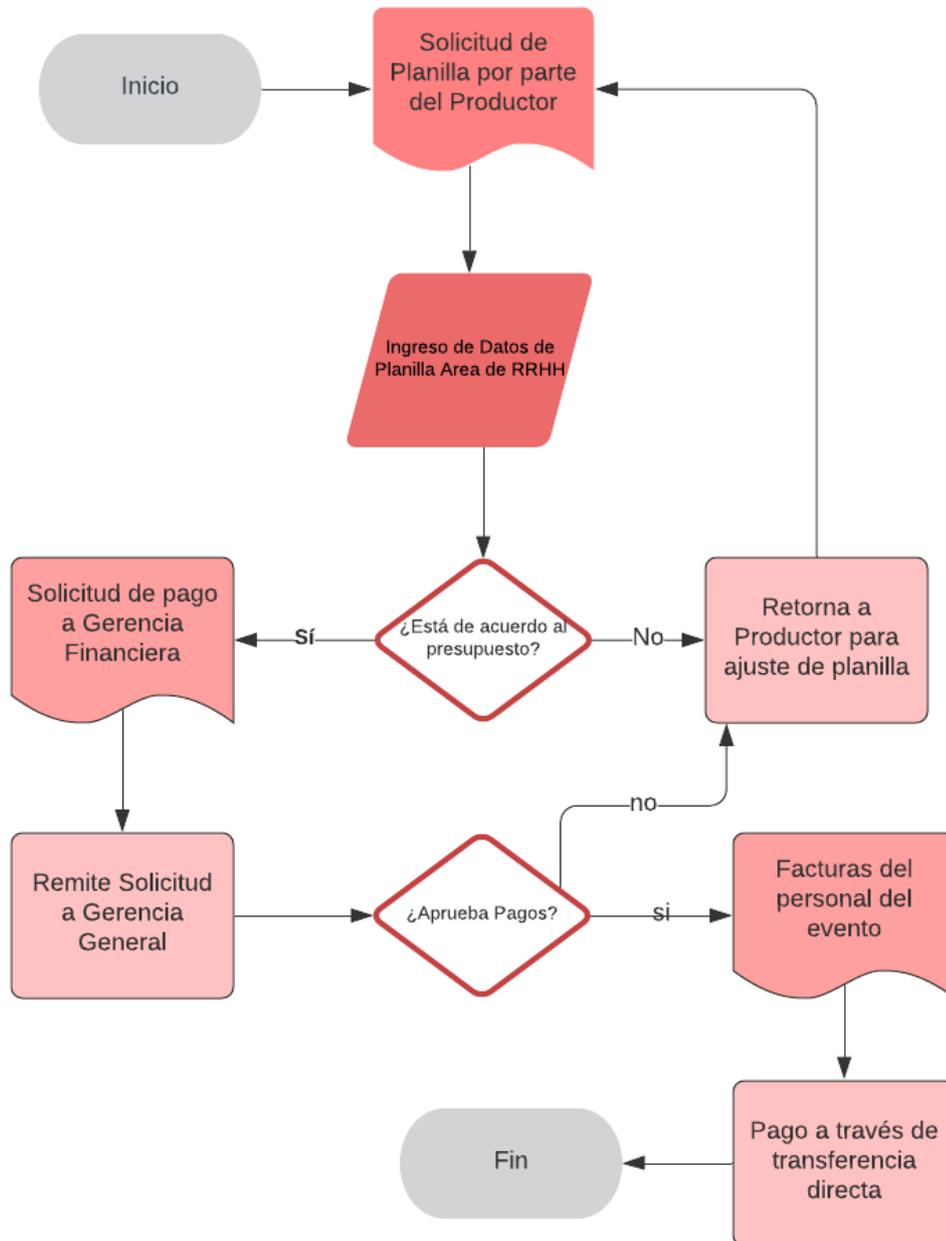


Figura 18.
Flujograma de pagos del personal de servicios eventuales después de la aplicación de medidas de control interno.

Etapa 2: Estrategias de Detección

El objetivo de la segunda fase es detectar el fraude de nómina y reducir el tiempo de detección de este. Las principales estrategias de detección comprenden: (a) Señales de Alerta o Banderas Rojas, (b) Línea de reporte de irregularidades, (c) Auditorías sorpresivas y (d) Estrategias de análisis de datos.



Figura 19.

Estrategias de Detección del Fraude de Nómina

Análisis de las Señales de Alerta o Banderas Rojas

Señales de alerta con relación a los empleados

Las señales de alerta con relación a los empleados, que informan a la compañía del posible cometimiento de fraude de nómina comprenden: (a) cambios en el estilo de vida de los empleados, (b) deudas elevadas o continuos problemas financieros, (c) cambios en el comportamiento o conducta derivados de vicios como juegos de azar, drogas, alcohol, entre otros, (d) empleados que no toman vacaciones y (e) empleados que se oponen a segregar funciones o a ser controlados.

Señales de alerta con relación a la nómina

Las señales de alerta relacionadas a la nómina comprenden: (a) inconsistencia en las horas extraordinarias en los centros de coste de la compañía, (b) demasiadas horas extraordinarias cargadas durante un período de baja intensidad o carga de trabajo, (c) horas extraordinarias cargadas por empleados que por sus funciones no tendrían esa sobrecarga de trabajo, (d) variaciones injustificadas en el presupuesto de las nóminas por centro de coste, (e) existencia de empleados con duplicidad de número de la Seguridad Social, nombres y/o direcciones y (f) existencia de empleados sin deducciones en la nómina (o muy bajas).

Líneas de reporte de irregularidades

Además de analizar las señales de alerta, se deben establecer líneas de denuncia o reporte de irregularidades. Esta herramienta, además de ser útil para la prevención de fraude, constituye una herramienta mayormente útil para la detección de fraude. Para lograr que esta técnica sea efectiva, se debe considerar externalizar el canal de denuncias en expertos independientes para garantizar el anonimato del denunciante y el denunciado durante el tiempo que se lleva a cabo la investigación, así como garantizar que las investigaciones se lleven a cabo en el menor tiempo posible, bajo una plataforma independiente y con la emisión de un reporte periódico de denuncias recibidas y procedimientos judiciales.

Auditorías sorpresivas

Las auditorías sorpresivas de las áreas de nómina, de sus procesos y del efectivo que maneja constituye una estrategia de alta eficacia para la detección de fraude de nómina.

Estrategias de análisis de datos

Además de técnicas cualitativas para la detección de fraude, existen técnicas analíticas útiles para la detección de fraude como son: (a) análisis de los parámetros estadísticos para detectar excesos en los promedios de desviación, (b) uso de la Ley de *Benford* que como lo indica Hernández (2009) “es una herramienta estadística que, a través de la aplicación de las frecuencias, logró demostrar empíricamente que los números tienen un

comportamiento regular cuando estos se generan de manera natural. Aplicando esta teoría a varios conjuntos de números, se puede identificar cuáles de éstos cumplen la ley y después de probar en repetidas ocasiones con datos similares el cumplimiento de la ley, se puede inferir que cualquiera de estos conjuntos de datos mantendrá la particularidad del cumplimiento de la ley en los casos normales, cuando no se cumpla, se puede afirmar que hay algo que está alterando los valores, hay un defecto en el proceso o un posible fraude.”, (d) coincidencia de datos y (e) brechas secuenciales en los documentos (retenciones, cheques, facturas, liquidaciones, etc.)

Etapa 3: Estrategias de Respuesta al Fraude

Esta etapa detalla las estrategias que debe tomar la Administración frente a un caso de fraude detectado. Estas estrategias incluyen: (a) demanda a los perpetradores del fraude, (b) mejoramiento del control interno de la empresa y (c) establecimiento del código de ética y de conflicto de intereses y capacitación al personal sobre los valores de la empresa.

Para mayor entendimiento de las estrategias de respuesta, se detallarán 3 casos prácticos en conformidad con las estrategias previamente detalladas.

Tabla 10.

Caso Práctico 1 - Demanda a los perpetradores del fraude

CASO PRÁCTICO 1
<p>Fraudes y demandas a los perpetradores.</p> <p>Al iniciar la observación física de inventarios de café en grano en una compañía industrial, los auditores pidieron que se traiga un montacargas y se retiren los sacos de la parte alta para observar el lleno de la bodega en la parte interior, ya que era imposible hacerlo por los costados, porque los sacos llegaban hasta el final de las paredes y hasta el techo de la bodega.</p> <p>El Jefe de Bodega y los responsables del conteo que pertenecían al departamento contable de la empresa, dieron evasivas al pedido de los auditores, por lo cual, el jefe del equipo de auditores contactó al Contralor de la empresa, quien vino a la bodega y autorizó el procedimiento solicitado.</p> <p>Una vez retirados los sacos de la parte alta de la bodega, los auditores caminaron sobre los sacos de café hacia la parte central de la bodega y detectaron un vacío enorme, cuyo faltante detectado llegó a ser estimado en US\$483,000 y la gerencia solicitó a los auditores un conteo total de todos los inventarios de la compañía en otras bodegas menores e inició demandas contra las responsables.</p> <p>La empresa también aceptó registrar la pérdida por el faltante detectado, lo cual, fue autorizado por el Directorio una vez que fueron informados del fraude en la bodega.</p>

En este caso práctico, el esquema de fraude perpetrado es el de malversación de activos, en específico, fraude en inventario. La modalidad empleada por los perpetradores fue la de aliarse, tanto el jefe de Bodega como los responsables del conteo de inventario pertenecientes al área contable, con el fin de sustraer parte del inventario sin ser detectados; sin embargo, las señales de alerta manifestadas por el personal antes mencionado al querer evadir el conteo físico del inventario, así como la continuidad de las auditorías, dieron lugar al descubrimiento del caso de fraude de inventarios.

La respuesta por parte de la gerencia es la estrategia de respuesta al fraude que se plantea a la vez para las empresas de servicios de producción de televisión en el literal a: demanda a los perpetradores del fraude. Estas demandas se deben realizar, conforme lo indica el marco legal, bajo los artículos 186 y 187 del Código Orgánico Integral Penal COIP. El objetivo de estas demandas es recuperar el monto sustraído y establecer un precedente para las compañías a fin de demostrar su cero tolerancia al fraude.



Figura 20.

Estrategias de Respuesta al Fraude – Caso Práctico 1

Tabla 11.

Caso Práctico 2 - Mejoramiento del control interno de la empresa (Parte 1)

CASO PRÁCTICO 2
<p style="text-align: center;">Mejoramiento de los procedimientos de control interno de la empresa</p> <p>Esta información corresponde a los procedimientos de Control Interno de la Cia. Tarma S.A. del área de compras y cuentas por pagar, resaltando los controles claves:</p> <p>1. Inicio de la Transacción</p> <p>El departamento generador de la necesidad de compra prepara una Solicitud Interna de Adquisición, la misma que es enviada al Departamento de Compras.</p> <p>2. Proceso de la Transacción en el Departamento de Compras</p> <p>2.1 Un asistente del Departamento de Compras cotiza los bienes a ser comprados a tres distintos proveedores, prepara un Resumen con los datos principales y entrega la información al Gerente de Compras para que tome la decisión, quien deja evidencia con su visto bueno del proveedor seleccionado en el Resumen. El asistente prepara luego la Orden de Compra y consigue la firma del Gerente de Compras y del Gerente Financiero en la misma, antes de enviarla al proveedor.</p> <p>2.2 Cuando el asistente preparó la orden en el módulo de compras, el sistema mantiene en proceso la siguiente información identificada con el número de la Orden emitida:</p> <ul style="list-style-type: none">• Código del ítem solicitado• Cantidad a ser comprada• Precio unitario de acuerdo con la cotización recibida• Código del proveedor seleccionado• Fecha de emisión del documento• Lugar de entrega de los ítems <p>2.3 Esta información completa se transfiere al módulo de control de inventarios en bodega en forma automática, mostrando solo cantidades y características del producto a recibir sin el valor de compra, y se mantiene en espera hasta que se procese un Comprobante de Ingreso a Bodega cuando sea recibida, luego de lo cual desaparece de las órdenes en proceso del módulo.</p>

Tabla 12.

Caso Práctico 2 - Mejoramiento del control interno de la empresa (Parte 2)

CASO PRÁCTICO 2
<p>2.4 Cuando los proveedores llevan a entregar la mercadería en bodega, una vez contados y verificados los productos, el bodeguero ingresa en su Terminal el número de Orden de Compra que indica la Nota de Entrega del proveedor, y se muestran en pantalla los campos para ingresar el código y la cantidad de los bienes recibidos.</p> <p>2.5 El sistema cruza internamente la información ingresada por el bodeguero contra los datos de la Orden de Compra que mantiene en espera en la base de datos.</p> <p>2.6 Si la información ingresada por el bodeguero es correcta, el sistema imprime de inmediato el Comprobante de Ingreso a Bodega, lo firma y una copia original del mismo es entregada al proveedor. Si los datos de las mercaderías no coinciden, no hay forma de emitir el Comprobante de Ingreso a Bodega, no se puede recibir los productos, y el proveedor debe contactar con el Departamento de Compras para que identifiquen cuál es el error.</p> <p>2.7 La información generada en el punto anterior es transferida en tiempo real al módulo del Departamento de Compras, quienes una vez recibida la factura del proveedor, completan la revisión monetaria y si todo es correcto ingresan el código de autorización para que el sistema en forma automática alimente los módulos contables y de operación de Inventarios y Cuentas por Pagar Proveedores, <u>o realizan en el módulo los ajustes que correspondan de acuerdo a los precios diferentes incluidos en las facturas por los proveedores.</u></p> <p>2.8 El sistema valoriza internamente la compra realizada utilizando los datos ingresados al generar la Orden de Compra.</p> <p>2.9 Si no se ha generado el Comprobante de Ingreso a Bodega, el sistema no permitiría transferir los datos a los módulos contables y de operación de Inventarios y Cuentas por Pagar Proveedores.</p> <p>2.10 Para el caso de compra de equipos industriales y ciertos productos especializados, previamente definidos, el Jefe de Control de Calidad revisa físicamente su funcionamiento o nivel de calidad solicitado. El resultado de esta prueba es enviado por escrito a contabilidad para permitir o bloquear el pago de las facturas de los proveedores.</p> <p>2.11 Cada Comprobante de Ingreso a Bodega es prenumerado directamente por el sistema de Compras-Cuentas por Pagar, el cual no permite la duplicación de este documento con una misma Orden de Compra.</p> <p>2.12 Personal del departamento de contabilidad conjuntamente con personal de bodega realizan observaciones físicas de los inventarios en forma semestral.</p>

Tabla 13.

Caso Práctico 2 - Mejoramiento del control interno de la empresa (Parte 3)

CASO PRÁCTICO 2
<p>2.13 El presupuesto de compras es revisado en forma mensual por el Departamento Financiero, para explicar las variaciones en cantidades y precios.</p> <p>2.14 El Departamento de Compras envía al Departamento de Ventas y al Departamento Financiero, un reporte de variaciones de precios en las materias primas, insumos o productos terminados, al día siguiente que ocurra, para que analicen si es conveniente se modifiquen las listas de precios de ventas respectivas.</p> <p>3. Contabilización</p> <p>3.1 El sistema de Compras-Cuentas por Pagar, está en línea con el departamento de contabilidad. Al finalizar el mes contabilidad valida y mayoriza las transacciones realizadas por este departamento y procede a imprimir los balances respectivos una vez validadas las demás áreas.</p> <p>3.2 El sistema contable no permite realizar el cierre de mes mientras todas las transacciones procesadas en el departamento de compras no estén mayorizadas.</p> <p>3.3 Antes de realizar el cierre mensual de las cuentas, un asistente contable revisa los auxiliares provisionales de las Cuentas por Pagar y revisa la adecuada clasificación de las mismas.</p> <p>NOTA: El fraude se cometió cancelando facturas por valores mayores a lo aprobado, por la debilidad del control interno señalado en el procedimiento 2,7 (subrayado), por lo cual, los perpetradores del departamento de compras recibían un porcentaje del incremento en la factura, y ahora el desafío es modificar los procedimientos de control interno para evitar que esto se vuelva a repetir.</p>

En conformidad con el caso práctico 2, se puede establecer que, una estrategia de respuesta al fraude es el mejoramiento del control interno de la empresa en el área donde se cometió el fraude. En este caso, la debilidad encontrada se la detalla en el numeral 2.7, y corresponde a la no segregación de funciones. Esto se evidencia en el hecho de que es el mismo asistente contable que realiza las modificaciones en cantidad y precio de las órdenes de compra que ya habían sido previamente autorizadas por los Gerentes de las áreas de Compras y Finanzas. Esta brecha de control da la oportunidad a que el asistente de compras modifique los precios en conformidad con su objetivo de obtener un beneficio personal (ganar un porcentaje del incremento realizado en el ajuste). La manera de mejorar el control interno en este caso es a través de omitir el paso 2.7 y que sólo se puedan ingresar los productos a bodega, en caso de variación en los precios, bajo la autorización del Gerente de Compras y el Gerente Financiero. Todas estas premisas nos llevan a establecer los siguientes mecanismos de mejoras en el control interno aplicables al área de nómina de las empresas de servicios de producción de televisión con el fin de reducir los riesgos de fraude:

- a) Contratación de expertos para el análisis y sugerencias de mejoramiento de los procesos de control interno de la compañía.
- b) Segregación de funciones en los procesos implicados para la contratación de personal, ingreso en nómina y generación de pagos.
- c) Establecimiento de un presupuesto de valor de sueldo por personal de acuerdo con el cargo y horario laborable.
- d) Sistemas de control de entrada y salida de personal con seguridad biométrica.
- e) Políticas de establecimiento de formas de pago únicamente a través del sistema bancario con modalidad de pago directo a los empleados.
- f) Auditorías periódicas del área de nómina con el fin de verificar el cumplimiento de las políticas de control interno.

Tabla 14.

Caso Práctico 3 - Establecimiento del código de ética y de conflicto de intereses y capacitación al personal sobre los valores de la empresa.

CASO PRÁCTICO 3
<p style="text-align: center;">Fraude con un incumplimiento directo del Código de Ética de la Empresa.</p> <p>El departamento de auditoría interna de la empresa Autosol S.A., que distribuye vehículos nuevos, repuestos y accesorios de una de las cinco marcas de vehículos más vendidos en el país, está bien estructurado, con buena capacitación para sus miembros, quienes son contadores públicos titulados y con maestrías en auditoría, que se reportan con el Directorio, planifican la auditoría en forma semestral y emiten informes que cumplen los estándares de la profesión.</p> <p>El hermano de la esposa del Gerente de Auditoría Interna de Autosol S.A., que es el jefe máximo del departamento de auditoría, es el mayor accionista de una empresa que tiene un patio de venta de vehículos usados en la ciudad de Guayaquil de tamaño grande. Esta empresa es una de las principales compradoras de los vehículos usados que Autosol S.A. recibe como parte de pago cuando vende sus vehículos nuevos, y normalmente, dicha empresa siempre compra los vehículos que el informe técnico interno de Autosol los califica como en excelente estado de conservación.</p> <p>En una investigación efectuada por auditores forenses por una denuncia anónima, se concluyó que el Gerente de Auditoría Interna recibía una comisión calculada sobre el monto mensual de las ventas de los autos usados, ya que él pasaba a su cuñado, el informe interno sobre cuáles eran los vehículos usados en mejor estado, sobre los cuales, la empresa de su cuñado ofertaba las compras en efectivo.</p>

En este caso se evidencia de manera clara un incumplimiento directo del Código de Ética de la Empresa por parte del Gerente de Auditoría Interna, al recibir una comisión de parte de su cuñado por transmitirle información confidencial de la compañía que él usaba para beneficios comerciales. Esto también manifiesta un conflicto de intereses ya que existe parentela entre cliente y Auditor Interno. Todos estos antecedentes nos llevan a describir la siguiente respuesta al fraude: Establecimiento del código de ética y de conflicto de intereses y capacitación al personal sobre los valores de la empresa. El código de ética y manual de conducta constituye un compendio escrito de los valores, principios y normas éticas que la organización espera de sí misma y de los empleados que para ella laboran. Su objetivo es establecer cuáles conductas son óptimas, cuáles son las deseadas, cuáles son las obligatorias y cuáles las prohibidas; para estas últimas establece las sanciones correspondientes de acuerdo con el grado de gravedad de estas.

La empresa objeto de estudio, al igual que la mayor parte de las Pequeñas y Medianas empresas del sector, carece de un código de ética y conducta por lo que se propone la creación de uno y su respectiva socialización a cada uno de los empleados de la organización tal como se detalla en el siguiente código de ética propuesto:

Código de Ética propuesto para la empresa “ABC S.A.”

1. Partes Vinculadas

No son permitidos negocios o transacciones con empleados que sean partes vinculadas, tales como accionistas, familiares, funcionarios, etc., y cuando por circunstancias especiales deban efectuarse, los accionistas deberán dar su aprobación escrita.

Todas las condiciones que la Compañía conceda o acepte a sus clientes, proveedores, acreedores, etc. deberán estar dentro de las políticas o procedimientos aprobados por los accionistas, tales como: precios, plazos, intereses, garantías, descuentos, comisiones, regalías, etc. Cualquier condición diferente deberá ser informada a los accionistas. Las condiciones de negocios deben ser las utilizadas en el mercado entre partes independientes para ese tipo de transacciones.

Si existieran transacciones o negocios con partes vinculadas, aprobadas por los accionistas, se deberán llevar controles en cuentas contables específicas para este propósito.

La Compañía no deberá efectuar pagos personales de accionistas, funcionarios y empleados, de ninguna especie, ni el personal de la oficina deberá atender en sus horas de trabajo, asuntos personales no relacionados a la operación.

2. Conflicto de Intereses

Ningún funcionario o empleado deberá tener negocios que sean competencia de la empresa, o que se utilice la logística, información, personal o recursos para beneficios personales.

Si algún familiar de los funcionarios o empleados tiene algún negocio que pueda ser competencia para la empresa, deberá informar por escrito dicha situación a los accionistas o gerencia general, respectivamente.

No deben efectuarse trabajos personales, tales como asesorías, proyectos, servicios, a los clientes, proveedores o acreedores de la empresa.

3. Aspectos Generales

No se debe pedir o recibir de clientes o proveedores de la empresa, a título personal, bonificaciones, gratificaciones, comisiones, etc. que hagan dudar de la credibilidad del funcionario o empleado.

Permanentemente desarrollar o ejecutar transacciones que sean favorables para la empresa, tales como compras, alquileres, negocios, etc.

No utilizar los activos y recursos de la empresa para ningún tipo de beneficio personal, salvo los que están debidamente autorizados por los accionistas o gerencia general.

No se debe alterar la información de los registros contables que puedan llevar a los accionistas o gerencia general a interpretaciones o decisiones equivocadas.

Evitar relaciones de tipo sentimental entre los funcionarios y empleados de la empresa. Si un empleado mantiene alguna relación de este tipo, uno de los dos debe presentar su renuncia.

Mantener permanentemente entre el personal, clientes, proveedores, acreedores, etc. relaciones que estén encuadradas dentro de la ética y buenas costumbres.

4. Respeto a nuestros colaboradores

Ningún funcionario de jefatura, ni de gerencia de la empresa, ofenderá de palabra ni de hecho a ninguno de nuestros colaboradores.

La empresa cumplirá estrictamente con el cumplimiento de todos los derechos que las leyes laborales les conceden.

La atención médica será prioritaria para todos los empleados de la empresa.

Jamás se perjudicará a ningún empleado en el pago de sus beneficios sociales.

La Gerencia General y la Jefatura de Recursos Humanos, estarán atentas a revisar, corregir algún incumplimiento contra los empleados, y a sancionar a quienes intencionalmente causen algún perjuicio a alguno de nuestros colaboradores.

5. Cumplimientos de leyes

La empresa, en todas sus transacciones con clientes, proveedores o en sus relaciones con los empleados, cumplirá estrictamente con lo siguiente:

- Ley laboral
- Ley de seguridad social
- Ley de Aduanas
- Leyes tributarias.
- Leyes anti lavado de activos
- Leyes de tráfico de estupefacientes
- Leyes de protección del medio ambiente
- Leyes de protección de menores
- Leyes de salubridad
- Ordenanzas municipales

- Reglamentos y todas las obligaciones que la actividad de la empresa ocasione.

La violación de cualquier parte de este Código de Ética de la empresa, ocasionará en una primera vez, llamados de atención y multas, de acuerdo a lo establecido en nuestro Reglamento Interno. La violación en una segunda ocasión, es una causal de despido de acuerdo la nuestro Reglamento Interno.

Aprobado por:

Gerente General

Presidente

Guayaquil, xxxx de 2021.

Capítulo 4: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

En el presente trabajo de investigación se constató que las empresas de servicios de producción de televisión son susceptibles a sufrir fraude de nómina debido a que tienen debilidades importantes en el sistema de control interno. De manera característica, las empresas de este sector llevan a cabo servicios eventuales; esto se debe a que la industria de la televisión comprende un constante proceso de transformación que involucra tanto a las compañías, a su contenido y al personal que en ella laboran. Debido a que esta investigación se centraba en las pequeñas y medianas empresas del sector de producción de televisión de la ciudad de Guayaquil, se constató a través de la literatura consultada y de las entrevistas realizadas, que las mismas poseen una estructura organizacional simplificada que impide o limita la segregación de funciones; esto se evidencia en el hecho de que el Productor es quien ejerce las funciones de contratación de personal eventual, y es a la vez quien efectúa los pagos a este personal, es por esto que se generó la necesidad de levantar una propuesta metodológica para establecer las técnicas de auditoría forense que sean útiles para prevenir y detectar el fraude de nómina en empresas del sector de producción de televisión, conforme a lo establecido en el objetivo general de esta investigación.

- En el presente trabajo de investigación se identificaron las modalidades empleadas en el sector de producción de televisión para llevar a cabo el fraude de nómina, las cuales incluían: (a) aumentos fraudulentos de las bases para comisiones de los vendedores, (b) se incluye personal ficticio en la nómina, (c) se deja en la nómina personal que está de vacaciones y luego se sustrae el cheque, (d) se hacen cambios en los salarios, (e) se deja en la nómina personal retirado de la compañía y luego se sustrae el pago, (f) se reportan horas extras que no se han trabajado, (g) se modifican las horas extras trabajadas y (h) no se hacen los descuentos de nómina.

- Este trabajo de investigación también permitió determinar los procedimientos, estrategias y técnicas de auditoría forense que permiten prevenir y detectar de manera eficiente el fraude de nómina en una empresa de servicios de producción de televisión. Estas técnicas se levantaron a 3 etapas como se lo describió en la propuesta metodológica e incluían técnicas de prevención del fraude de nómina, técnicas de detección del fraude de nómina y mecanismos de respuesta ante un caso de fraude de nómina.
- Es importante destacar la importancia de que se haya realizado la propuesta a 3 etapas, ya que se puede diferenciar qué estrategias utilizar dependiendo de las circunstancias en las que se está llevando la investigación; es decir que no es lo mismo aplicar estrategias de prevención cuando ya se ha demostrado el fraude y la empresa debería aplicar mecanismos de respuesta; así mismo, no es posible aplicar mecanismos de respuesta sin antes haber detectado el fraude de nómina.
- Por último, se concluyó de acuerdo con el modelo del triángulo del fraude, las empresas del sector de producción de televisión, en específico las Pymes, generan la oportunidad para que los empleados cometan fraude de nómina, esto se da debido a la no segregación de funciones y al exceso de confianza que se le da al personal, en específico al permitirles realizar pagos en efectivo al personal de carácter eventual. Además, se concluye de acuerdo con el componente de motivación y racionalización, que los empleados emiten señales de alerta antes de ser descubiertos e incluso al perpetrar el fraude, por lo que se considera importante que las empresas presten la debida importancia a estas señales de alerta con la finalidad de no ser víctimas de este delito.

Recomendaciones

- a) Como primer punto se recomienda a las administraciones de las compañías del sector de producción de televisión realizar la identificación, valoración, evaluación y monitoreo de los riesgos del Departamento de Nómina, para lo cual se encomienda a realizar matrices de probabilidad, consecuencia y de riesgo, con el objetivo de identificar las situaciones que ponen en mayor riesgo a las compañías del sector y así tomar medidas de respuesta inmediata, de mediano plazo o de largo plazo de acuerdo a la valoración que se haya realizado de los riesgos identificados.
- b) Se recomienda realizar auditorías sorpresivas con el fin de detectar riesgos de fraude de nómina. Estas auditorías también forman parte de estrategias de prevención ya que sientan un precedente en las compañías y en los empleados, quienes tendrán mayor temor a ser descubiertos en caso de cometer fraude.
- c) Se recomienda la creación de un código de ética y de un manual de conducta que establezca las obligaciones y prohibiciones al personal.
- d) Se recomienda también capacitar al personal, no solo en cuanto a su puesto de trabajo, sino también en cuanto a ética, valores, etc., con el fin de disminuir el riesgo de fraude, en específico de fraude de nómina.

Referencias

- ACFE Report to the Nations | 2020 Global Fraud Study*. (2020). Recuperado 1 de septiembre de 2021, de <http://www.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>
- Aguiar Jaramillo, H. (1996). *El fraude en las organizaciones*. Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Económicas. <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/5622>
- Arnanz, C. M. (2002). *Negocios de televisión*. Editorial GEDISA.
- Borello, J. A., & González, L. (2015). Características de la producción audiovisual en la Argentina: Resultados de una encuesta reciente a productoras. *Imagofagia*, 6, Article 6. <http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/285>
- Cabeza, P. (2019). *Aplicación de la ley de Benford en la detección de fraudes*. Editorial Universo Sur. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000500421&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cano, D. (2011). *Contra el fraude: Prevención e Investigación en América Latina*. Ediciones Granica S.A.
- Cano, D., & Lugo, D. (2005). *Auditoría forense en la investigación criminal del lavado de dinero y activos*. Ecoe Ediciones.
- Ciro, C. (2017). *Fraude Empresarial*. Universidad Militar Nueva Granada. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16667>
- Clifford, A. (2016). *Avoiding Payroll Fraud: What You Should Know - Criminal Law - Worldwide*. <https://www.mondaq.com/white-collar-crime-anti-corruption-fraud/854842/avoiding-payroll-fraud-what-you-should-know>

- Crónicas. (2021, junio 11). *Matriz de riesgo para pymes*. Matriz de riesgo para pymes. <https://www.cronicas.com.uy/columnas/matriz-de-riesgo-para-pymes/>
- Delgado, F. (2016). *Esquemas de Fraudes más comunes y medidas de protección*. <https://smsecuador.ec/cinco-esquemas-de-fraudes-y-proteccion/>
- Drake, J. (2021, marzo 12). *The Most Common Types of Payroll Fraud | Payroll Fraud*. St Pauls Chambers. <https://www.stpaulschambers.com/most-common-types-of-payroll-fraud/>
- Ecuador, Código Orgánico Integral Penal COIP, Art. 186 y Art. 187 (última modificación: 17-feb-2021)
- Experian. (2017). *Steps to overcoming the cost of payroll fraud | Guide to Payroll 2020*. <https://www.theaccessgroup.com/en-gb/hr/resources/the-future-of-payroll/overcoming-the-12bn-cost-of-payroll-fraud/>
- Feregrino, M. A. (2011). *La reglamentación y los «trabajos especiales»: Una mirada desde un paradigma complejo*. División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-Unidad Xochimilco. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0187-57952011000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Frett, N. (2016). *6 Fraudes comunes de nómina*. Auditool. <https://www.auditool.org/blog/fraude/4248-6-fraudes-comunes-de-nomina>

- Grajales, T. (2020). *TIPOS DE INVESTIGACION*.
<file:///C:/Users/ovasq/Zotero/storage/JBSBJD73/TIPOS%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Kelly, C., & Deklepper, F. (2016). *Payroll internal audit: On the hunt for payroll fraud*. https://www.researchgate.net/publication/301766395Payroll_internal_audit_On_the_hunt_for_payroll_fraud
- Klenotich Michelle. (2020, mayo 13). Top 10 Ways to Prevent Payroll Fraud. *MidwestHR*. <https://www.midwesthr.com/2020/05/prevent-payroll-fraud>
- Marasco, J. (2007). *Payroll Fraud: How It's Done, How to Prevent It*. StoneBridge Business Partners. Recuperado 15 de agosto de 2021, de <https://stonebridgebp.com/library/uncategorized/payroll-fraud-how-its-done-how-to-prevent-it/>
- Norma Internacional de Auditoría 240 “Responsabilidades del auditor en la auditoría de estados financieros con respecto al fraude”
- Ortiz Paniagua, M. L., Joya Arreola, R., Gámez Adame, L. C., & Tarango Lazareno, J. (2018). La teoría del triángulo del fraude en el sector empresarial mexicano. CEDET, 2015. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2306-91552018000200013&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Sociedad Chilena de Anatomía. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- PricewaterhouseCoopers. (2020). *PwC's Global Economic Crime and Fraud Survey 2020*. Recuperado 15 de agosto de 2021, de <https://www.pwc.com/gx/en/services/forensics/economic-crime-survey.html>

- QuestionPro. (2018, junio 14). Muestreo no probabilístico: Definición, tipos y ejemplos. *QuestionPro*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Robles, B. (2011). *La entrevista en profundidad: Una técnica útil dentro del campo antropológico*. Escuela Nacional de Antropología e Historia.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-16592011000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rodríguez, I. (2019). *Métodos analíticos en la detección del fraude*. Auditool.
<https://www.auditool.org/blog/fraude/6345-metodos-analiticos-en-la-deteccion-del-fraude>
- Rozas, A. (2014). *Auditoría forense*.
<http://ateneo.unmsm.edu.pe//handle/123456789/3072>
- Torres, J. (2011). *Auditoría forense*. <https://docplayer.es/65369345-Auditoria-forense-jabel-sleny-torres-torres.html>
- Zayas, L. (2016). *Señales de alerta para la detección de fraude en las empresas*. [Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=httpsaccid.org.Fwp-content-uploads-2018-11-Senales de alerta para la deteccion de fraude en las empresas.pdf&clen=750615&chunk=true](https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=httpsaccid.org.Fwp-content-uploads-2018-11-Senales-de-alerta-para-la-deteccion-de-fraude-en-las-empresas.pdf&clen=750615&chunk=true)

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Vasquez Aveiga, Oscar Manuel, con C.C: # 0918945460 autor del trabajo de titulación: Propuesta metodológica para la aplicación de la Auditoría Forense como método de prevención y detección del fraude de nómina para una empresa de servicios de producción de televisión, previo a la obtención del título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 17 de septiembre del 2021

f. 

Nombre: Vásquez Aveiga, Oscar Manuel

C.C: 0918945460

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Propuesta metodológica para la aplicación de la Auditoría Forense como método de prevención y detección del fraude de nómina para una empresa de servicios de producción de televisión.		
AUTOR(ES)	Oscar Manuel, Vásquez Aveiga		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. Fabian Andrés Delgado Loor, MSc		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Empresariales		
CARRERA:	Contabilidad y Auditoría		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniero en Contabilidad y Auditoría		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	17 de septiembre del 2021	No. DE PÁGINAS:	85 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	AUDITORÍA FORENSE, FRAUDE DE NÓMINA, CONTROL INTERNO		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	PALABRAS CLAVES: FRAUDE DE NÓMINA, AUDITORIA FORENSE, CONTROL INTERNO, PRODUCTORAS DE TELEVISIÓN, NÓMINA, CÓDIGO DE ÉTICA.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo de investigación es una propuesta metodológica para la aplicación de la Auditoría Forense como método de prevención y detección del fraude de nómina en una empresa de servicios de producción de televisión. En la introducción se detallan los objetivos de estudio, las limitaciones y justificación académica. En el Capítulo 1 se fundamenta de manera teórica, conceptual, referencial y legal todas las teorías, referencias y conceptos que fundamentan esta investigación. En el Capítulo 2 se presenta el diseño de la metodología, el tipo de investigación, el enfoque de la investigación, se detallan las fuentes internas y externas y se define tanto a la población como a la muestra objeto del presente estudio. En el Capítulo 3 se establece la Propuesta Metodológica que, a través de 3 etapas, contribuye a prevenir y detectar, por medio del uso de metodologías de auditoría forense, a reducir el riesgo de que las empresas del sector de producción de televisión sufran fraude de nómina. Por último, el Capítulo 4 detalla las conclusiones y recomendaciones del Autor en conformidad con los resultados obtenidos de la presente investigación.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9-93305359	E-mail: ovasquez023@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Bernabé Argandoña, Lorena Carolina		
	Teléfono: +593-4- 3804600 ext.1635		
	E-mail: lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			