



La Auditoría en la detección de fraudes en el sector público privado del Ecuador: Metodología de Auditoría Integral “Contraloría General del Estado, Auditoría Interna, Fase II”

Carrera Cárdenas, Lesly Mabel y Toroche Mendoza, Katherine Silvana

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Contabilidad y Auditoría

Trabajo de integración curricular, previo a la obtención del título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría

Dr. Altamirano Salazar Washington Aníbal

31 de julio del 2022



Identical Words	231
Words with Minor Changes	24
Paraphrased Words	299
Omitted Words	0



Firmado digitalmente por:
WASHINGTON ANIBAL
ALTAMIRANO SALAZAR

Dr. Washington Aníbal Altamirano Salazar
Director de la Carrera de Contabilidad y Auditoría
Ci. 171108085-1



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Contabilidad y Auditoría

Certificación

Certifico que el trabajo de integración curricular: **“La Auditoría en la detección de fraudes en el sector público privado del Ecuador: Metodología de Auditoría Integral “Contraloría General del Estado, Auditoría Interna, Fase II”**, fue realizado por las señoritas **Carrera Cárdenas, Lesly Mabel y Toroche Mendoza, Katherine Silvana** el mismo que cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, además fue revisado y analizada en su totalidad por la herramienta de prevención y/o verificación de similitud de contenidos; razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que se lo sustente públicamente.

Sangolquí, 1 de agosto de 2022

Firma:



Dr. Washington Aníbal Altamirano Salazar
Director de la Carrera de Contabilidad y Auditoría
CI. 171108085-1



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Contabilidad y Auditoría

Responsabilidad de Autoría

Nosotras, **Carrera Cárdenas, Lesly Mabel**, con cédula de ciudadanía n° 1727559583, y **Toroche Mendoza, Katherine Silvana**, con cédula de ciudadanía n° 1751168319, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de integración curricular: : **“La Auditoría en la detección de fraudes en el sector público privado del Ecuador: Metodología de Auditoría Integral “Contraloría General del Estado, Auditoría Interna, Fase II”**”, es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Sangolquí, 1 de agosto de 2022

Firma

Carrera Cárdenas, Lesly Mabel
C.C.: 1727559583

Firma

Toroche Mendoza, Katherine Silvana
C.C.: 1751168319



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Contabilidad y Auditoría

Autorización de Publicación

Nosotras, **Carrera Cárdenas, Lesly Mabel**, con cédula de ciudadanía N° 1727559583, y **Toroche Mendoza, Katherine Silvana**, con cédula de ciudadanía N° 1751168319, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de integración curricular: **“La Auditoría en la detección de fraudes en el sector público privado del Ecuador: Metodología de Auditoría Integral “Contraloría General del Estado, Auditoría Interna, Fase II”**, en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 1 de agosto de 2022

Firma

Carrera Cárdenas, Lesly Mabel
C.C.: 1727559583

Firma

Toroche Mendoza, Katherine Silvana
C.C.: 1751168319

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente proyecto de integración curricular a mis padres Wilson y Paulina que amo y admiro con todo mi corazón, por su amor incondicional, trabajo, esfuerzo y sacrificio durante todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Tengo el orgullo y privilegio de ser su hija, nunca duden que son los mejores padres que Dios me pudo dar.

A mis hermanos Diego y Paúl, por su compañía, cariño y apoyo incondicional durante toda esta etapa. A mi tío Jorge porque con sus consejos y palabras de aliento me motivaron cuando más cansada me sentía. A mi compañera y mejor amiga Katherine por brindarme soporte, aliento, y compañía en este proceso. Y finalmente a Miguel, por apoyarme cuando más lo necesito, por extenderme su mano en momentos difíciles, por el amor brindado cada día y sobre todo por su paciencia.

A mi tutora Dra. Eugenia Camacho, pues su guía, palabras de aliento, y sobre todo su sabiduría, han permitido que culminemos con éxito esta etapa pese a toda adversidad, gracias por transmitirnos su inquebrantable integridad, ética y experiencia profesional, la llevaré siempre en mi corazón.

Lesly Mabel Carrera Cárdenas

AGRADECIMIENTO

Primero quiero expresar mi gratitud a Dios, ya que con su bendición cuida e ilumina mi vida, la de mi familia y seres queridos.

A mis padres, hermanos, amigos y seres queridos por haberme brindado su apoyo, paciencia, compañía y amor en cada momento de mi vida.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE por permitirme cursar la distinguida carrera de Contabilidad y Auditoría, a mis docentes por haberme transmitido sus valiosos conocimientos y experiencias, además, tuve la dicha de conocer excelentes personas y formar grandes amistades.

Mi sincero agradecimiento a mi tutora por habernos guiado durante este proceso que me permitirá culminar con una de las etapas más importantes de mi vida.

Lesly Mabel Carrera Cárdenas

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Dedico con todo mi corazón este trabajo de titulación a mi madre Blanca Mendoza, a mi padre Luis Toroche por su sacrificio, durante todos estos años, por ser esa razón el más grande aliciente para el cumplimiento de mis objetivos, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, ya que todo lo que soy es gracias a ustedes

Cuando me pregunten cuántos hermanos tengo, siempre respondo dos, uno de sangre y uno de corazón, dedico a mi Hermano Romel Toroche, por estar siempre en mi vida no sólo aportando cosas buenas, sino también por su gran apoyo en esta etapa de mi vida donde fueron más los momentos buenos que pasamos que los malos, y a mi amiga Lesly Carrera que con su amistad me ha dado fortaleza en los momentos tristes, por tu paciencia y tus cuidados que sin ellos no hubiéramos terminado esta bella etapa de nuestras vidas.

Katherine Silvana Toroche Mendoza

AGRADECIMIENTO

A Dios con mucho amor y gratitud por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia y por la vida de mis padres, también porque cada día me bendice con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que más amo.

Gracias a mis padres y hermano por ser los principales promotores de mis sueños, por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, a mi madre por estar dispuesta a acompañarme cada larga y agotadora noche de desvelo, a mi padre por siempre desear y anhelar lo mejor para mí, por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante mi vida.

Gracias a mi querida Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE ya todas las autoridades y docentes por haberme permitido formarme en ella y ser parte de este proceso, por la paciencia, orientación y conocimiento que me han transmitido.

Y por supuesto a mi tutora, quien desde el primer momento me brindó su amistad, su bondad, y fue de gran apoyo, quien, con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo

Katherine Silvana Toroche Mendoza

Índice de contenido

Índice de contenido	10
Índice de tablas	14
Índice de figuras	18
Abstract	22
Capítulo I	23
Introducción	23
Planteamiento del problema de la investigación	24
<i>Diagrama de Ishikawa</i>	27
Objetivos	28
<i>Objetivo General</i>	28
<i>Objetivos Específicos</i>	28
Capítulo II	30
Marco teórico	30
Teorías de Soporte	30
<i>Teoría básica de la Auditoría Integral</i>	30
<i>Teoría de la Gestión de la Calidad</i>	32
<i>La teoría del triángulo del fraude en el sector empresarial mexicano</i>	35
Marco Referencial	38
Investigación 9: El Debido Proceso en el Sumario Administrativo Establecido en la Legislación Ecuatoriana y el Perfeccionamiento en su Aplicabilidad	47
Marco Conceptual	50
<i>Examen especial</i>	50
<i>Auditoría financiera</i>	50

	11
<i>Auditoría de gestión</i>	50
<i>Auditoría de aspectos ambientales</i>	51
<i>Contralor General del Estado</i>	51
<i>Acciones de control</i>	51
<i>Capacitación</i>	52
<i>Rotación de personal</i>	52
<i>Fraude</i>	52
<i>Ética</i>	53
<i>Competencia Profesional</i>	53
<i>Subsistema</i>	54
<i>Concurso de mérito y oposición</i>	54
<i>Orden Trabajo</i>	55
<i>Flujograma</i>	55
<i>Talento Humano</i>	56
<i>Comunicación de Resultados Provisionales</i>	56
<i>Conferencia Final de Resultados</i>	57
<i>Indicios de Responsabilidad Penal</i>	57
<i>Debido Proceso</i>	58
Marco Normativo.....	59
<i>Legislación Nacional</i>	60
Constitución de la República del Ecuador.....	60
Código Orgánico Integral Penal.	61
Código de Conducta Ética de la CGE.	63
Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.	63
Ley Orgánica del Servicio Público.	65
Reglamento de la Ley Orgánica de la CGE.	66

Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público.....	67
Reglamento para la organización, funcionamiento y dependencia técnica y administrativa de las Unidades de Auditoría Interna de las Entidades que controla la CGE.....	68
Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público.	68
Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado.....	69
Capítulo III.....	72
Marco metodológico.....	72
Enfoque de la Investigación.....	72
<i>Enfoques a Emplear Según el Problema de Investigación</i>	73
Alcance de la Investigación.....	74
Diseño de la Investigación	74
<i>Diseño no experimental</i>	74
Determinación de la Población y Muestra.....	75
<i>Población</i>	75
<i>Muestra</i>	76
Técnicas e instrumentos para la Recolección de Datos.....	77
<i>Información de Fuente Primaria</i>	77
Encuesta.....	77
Entrevista.	78
<i>Información de Fuente Secundaria</i>	78
Catálogos de Bibliotecas.	79
Portal de información o páginas web.	79
Capítulo IV.....	80
Resultados e Interpretación.....	80
Introducción.....	80
Resultados Obtenidos en la aplicación de la encuesta.....	81

<i>Encuesta dirigida a la Dirección Nacional de Auditoría Interna Institucional y Dirección Nacional de Predeterminación de Responsabilidades</i>	<i>81</i>
<i>Encuesta dirigida a la Dirección Nacional de Tecnología de Información y Comunicaciones.....</i>	<i>132</i>
<i>Encuesta dirigida a la Dirección Nacional Talento Humano y la Dirección Nacional de Capacitaciones</i>	<i>154</i>
Capítulo V.....	184
Conclusiones y Recomendaciones	184
<i>Conclusiones.....</i>	<i>184</i>
<i>Recomendaciones</i>	<i>186</i>
Referencias.....	192
Apéndices.....	198

Índice de tablas

Tabla 1	Enfoques a emplear	89
Tabla 2	Contraloría General del Estado	92
Tabla 3	Datos empleados	94
Tabla 4	Medidas de tendencia central	100
Tabla 5	Conocimiento de funciones	100
Tabla 6	Medidas de tendencia central	102
Tabla 7	Especificación de funciones	102
Tabla 8	Medidas de Tendencia Central	104
Tabla 9	Frecuencia: Los Servidores Cuentas con Habilidades Necesarias para el Cargo	104
Tabla 10	Medidas de Tendencia Central	106
Tabla 11	Frecuencia: Conocimiento de la Función del Manual de Procedimientos	106
Tabla 12	Medidas de Tendencia Central	108
Tabla 13	Frecuencia: Los Directores y/o Jefes Promueven la Importancia del Manual de Procedimientos	108
Tabla 14	Medidas de Tendencia Central	110
Tabla 15	Frecuencia: Influencia del Manual de Procedimientos	110
Tabla 16	Medidas de Tendencia Central	112
Tabla 17	Frecuencia: Conocimiento del Debido proceso en la Predeterminación de Responsabilidades	112
Tabla 18	Medidas de tendencia central	114
Tabla 19	Frecuencia: Conocimiento de las Sanciones Atribuidas por Responsabilidades Administrativas	114
Tabla 20	Medidas de Tendencia Central	116
Tabla 21	Frecuencia: Conocimiento de las Sanciones Atribuidas por Responsabilidades Administrativas	116
Tabla 22	Medidas de Tendencia Central	118
Tabla 23	Frecuencia: Tiempo de Suspensión del Sistema SISCONWEB	118
Tabla 24	Medidas de Tendencia Central	120
Tabla 25	Frecuencia: Conocimiento de las Funciones del Sistema SISCONWEB	121
Tabla 26	Medidas de Tendencia Central	122
Tabla 27	Frecuencia: Actualizaciones en el Sistema SISCONWEB	123

Tabla 28	Medidas de Tendencia Central	124
Tabla 29	Frecuencia: Mantenimiento en el Sistema SISCONWEB	125
Tabla 30	Medidas de Tendencia Central	127
Tabla 31	Frecuencia: Tiempo de Respuesta de Funcionarios de Tecnologías Ante Requerimientos	128
Tabla 32	Medidas de Tendencia Central	129
Tabla 33	Frecuencia: Nivel de Conocimiento y Experiencia de los Técnicos de Tecnologías	130
Tabla 34	Medidas de Tendencia Central	132
Tabla 35	Frecuencia: Inconvenientes al Mes con el SISCONWEB	132
Tabla 36	Medidas de Tendencia Central	134
Tabla 37	Frecuencia: Inconvenientes al Mes con el SISCONWEB	134
Tabla 38	Medidas de tendencia central	136
Tabla 39	Frecuencia: Eficiencia de las Capacitaciones	136
Tabla 40	Medidas de Tendencia Central	138
Tabla 41	Frecuencia: Difusión del Código de Ética en la Entidad	138
Tabla 42	Medidas de Tendencia Central	140
Tabla 43	Frecuencia: Indicios de Encubrir Información	141
Tabla 44	Medidas de Tendencia Central	142
Tabla 45	Frecuencia: Conocimiento o sospecha de fraude	143
Tabla 46	Medidas de Tendencia Central	145
Tabla 47	Frecuencia: Monitoreo, Control y Evaluación de Actividades Para Evitar el Fraude	145
Tabla 48	Medidas de Tendencia Central	147
Tabla 49	Frecuencia: Cumplimiento del Perfil Profesional	148
Tabla 50	Medidas de Tendencia Central	149
Tabla 51	Frecuencia: Salario Asignado Corresponde a las Responsabilidades del Cargo	150
Tabla 52	Medidas de Tendencia Central	151
Tabla 53	Frecuencia: Reconocimiento y Valoración del Trabajo Desempeñado	152
Tabla 54	Medidas de Tendencia Central	154
Tabla 55	Frecuencia: Causas de rotación de personal	154
Tabla 56	Medidas de Tendencia Central	156
Tabla 57	Frecuencia: Actualizaciones en el Sistema SISCONWEB	157
Tabla 58	Medidas de Tendencia Central	159
Tabla 59	Frecuencia: Mantenimiento en el Sistema SISCONWEB	159

Tabla 60	Medidas de Tendencia Central	161
Tabla 61	Frecuencia: Promedio mensual de quejas por inconvenientes con el sistema SISCONWEB	161
Tabla 62	Medidas de Tendencia Central	163
Tabla 63	Frecuencia: Monitoreo del Rendimiento del Sistema SISCONWEB	163
Tabla 64	Medidas de Tendencia Central	165
Tabla 65	Frecuencia: Indicadores de Desempeño del Sistema SISCONWEB	165
Tabla 66	Medidas de Tendencia Central	167
Tabla 67	Frecuencia: Control de Tiempos Muertos	167
Tabla 68	Medidas de Tendencia Central	169
Tabla 69	Frecuencia: Actualizaciones en el sistema SISCONWEB	169
Tabla 70	Medidas de Tendencia Central	171
Tabla 71	Frecuencia: Indicios de Encubrir Información	171
Tabla 72	Medidas de Tendencia Central	173
Tabla 73	Frecuencia: Conocimiento o Sospecha de Fraude	173
Tabla 74	Medidas de Tendencia Central	175
Tabla 75	Frecuencia: Existencia de Programas Para Prevenir, Disuadir o Detectar Fraudes	175
Tabla 76	Medidas de Tendencia Central	177
Tabla 77	Frecuencia: Monitoreo, Control y Evaluación de Actividades Para Evitar el Fraude	177
Tabla 78	Medidas de Tendencia Central	179
Tabla 79	Frecuencia: Conocimiento de Políticas Empleadas en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal	179
Tabla 80	Medidas de Tendencia Central	181
Tabla 81	Frecuencia: Reclutamiento de Personal Según el Subsistema de Planificación y Talento Humano	181
Tabla 82	Medidas de Tendencia Central	183
Tabla 83	Frecuencia: Flujograma del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal	183
Tabla 84	Medidas de Tendencia Central	185
Tabla 85	Frecuencia: Cultura de Administración de Riesgos a Través de Capacitación del Personal	185
Tabla 86	Medidas de Tendencia Central	187
Tabla 87	Frecuencia: Control y Seguimiento al Concurso de Méritos y Oposición	188
Tabla 88	Medidas de Tendencia Central	189
Tabla 89	Frecuencia: Fraudes en Documentos presentados al Concurso de Méritos y Oposición	190

Tabla 90	Medidas de Tendencia Central	191
Tabla 91	Frecuencia: Salario	191
Tabla 92	Medidas de Tendencia Central	193
Tabla 93	Frecuencia: Reconocimiento	193
Tabla 94	Medidas de Tendencia Central	195
Tabla 95	Frecuencia: Causas de Rotación de Personal	195
Tabla 96	Medidas de Tendencia Central	197
Tabla 97	Frecuencia: Indicios de encubrir información	198
Tabla 98	Medidas de Tendencia Central	200
Tabla 99	Frecuencia: Ejecución del Plan de Capacitación Anual	200
Tabla 100	Medidas de Tendencia Central	202
Tabla 101	Frecuencia: Evaluación de Eficiencia de las Capacitaciones	202
Tabla 102	Medidas de Tendencia Central	204
Tabla 103	Frecuencia: Difusión del Código de Ética en la Entidad	204
Tabla 104	Medidas de Tendencia Central	206
Tabla 105	Frecuencia: Conocimiento o Sospecha de Fraude	206
Tabla 106	Medidas de Tendencia Central	208
Tabla 107	Frecuencia: Control y seguimiento al concurso de méritos y oposición	209

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de Ishicagua	28
Figura 2	PiramideKelseniana.....	60
Figura 3	Proceso de ingreso a un puesto público	66
Figura 4	Fases del concurso	69
Figura 5	Etapas de los métodos mixtos	73
Figura 6	Presentación de los resultados	80
Figura 7	Pregunta 1.....	82
Figura 8	Pregunta 2.....	84
Figura 9	Pregunta 3.....	85
Figura 10	Pregunta 4.....	87
Figura 11	Pregunta 5.....	89
Figura 12	Pregunta 7.....	91
Figura 13	Pregunta 9.....	92
Figura 14	Pregunta 10.....	94
Figura 15	Pregunta 12.....	96
Figura 16	Pregunta 14.....	98
Figura 17	Pregunta 15.....	100
Figura 18	Pregunta 16.....	102
Figura 19	Pregunta 17.....	104
Figura 20	Pregunta 18.....	106
Figura 21	Pregunta 19.....	108
Figura 22	Pregunta 20.....	110
Figura 23	Pregunta 21.....	112

Figura 24	Pregunta 22.....	114
Figura 25	Pregunta 23.....	116
Figura 26	Pregunta 24.....	118
Figura 27	Pregunta 25.....	120
Figura 28	Pregunta 27.....	122
Figura 29	Pregunta 28.....	124
Figura 30	Pregunta 29.....	126
Figura 31	Pregunta 30.....	128
Figura 32	Pregunta 31.....	130
Figura 33	Pregunta 1.....	133
Figura 34	Pregunta 2.....	135
Figura 35	Pregunta 3.....	137
Figura 36	Pregunta 4.....	139
Figura 37	Pregunta5.....	141
Figura 38	Pregunta 6.....	143
Figura 39	Pregunta 7.....	145
Figura 40	Pregunta 8.....	147
Figura 41	Pregunta 9.....	149
Figura 42	Pregunta 11.....	151
Figura 43	Pregunta 12.....	153
Figura 44	Pregunta 1.....	155
Figura 45	Pregunta 2.....	157
Figura 46	Pregunta 3.....	159
Figura 47	Pregunta 5.....	161

Figura 48	Pregunta 6.....	163
Figura 49	Pregunta 7.....	165
Figura 50	Pregunta 9.....	167
Figura 51	Pregunta 10.....	169
Figura 52	Pregunta 11.....	171
Figura 53	Pregunta 12.....	173
Figura 54	Pregunta 13.....	175
Figura 55	Pregunta 14.....	177
Figura 56	Pregunta 15.....	179
Figura 57	Pregunta 16.....	181
Figura 58	Pregunta 18.....	183

Resumen

La Contraloría General del Estado es un organismo máximo de evaluación respecto a las entidades públicas, se encarga de dirigir y monitorear el sistema de auditoría y control interno de las personas a cargo del manejo de los recursos públicos, en ese sentido la presente investigación busca determinar la incidencia de la evaluación de Auditoría Interna en el desempeño de la Contraloría General del Estado, así como la detección del fraude en la misma, con el fin de plantear una metodología de auditoría integral. La metodología utilizada fue de enfoque mixto que consiste en la recolección, análisis, y agrupación de información de tipo cuantitativo y cualitativo para responder al problema planteado, el alcance de investigación de tipo explicativo, se utilizó un diseño no experimental, las unidades de análisis fueron 232 servidores públicos pertenecientes a varias Direcciones Nacionales con sede en Quito además la técnica de recolección de datos fue la encuesta y entrevista. Los resultados del estudio muestran que existe una carencia de un manual de procedimientos por parte de la Dirección Nacional de Auditoría Interna que ha permitido que los servidores no conozcan sobre sus funciones y responsabilidades, así como también no existe difusión de la máxima autoridad, que ha generado demoras, rechazos y falta de competitividad en el cumplimiento de las actividades que desarrollan para el logro de los objetivos, por otro lado, al no informar sobre las actualizaciones y mantenimientos efectuados en el sistema SISCONWEB, no permite que exista una comunicación efectiva entre las diferentes direcciones nacionales que usan el mismo, además, no se ejecutan de manera eficiente las actividades por parte de los servidores que manejan el sistema, convirtiéndose en quejas repetitivas e inconvenientes en relación a la triplicación del trabajos y consecuentemente pérdida de tiempo.

Palabras clave: Auditoría, fraudes, sector público privado, Contraloría General del Estado.

Abstract

The Comptroller General of the State is a maximum evaluation body with respect to public entities, it is in charge of directing and monitoring the audit and internal control system of the people in charge of managing public resources, in that sense the present investigation seeks to determine the incidence of the evaluation of Internal Audit in the performance of the Comptroller General of the State, as well as the detection of fraud in it, in order to propose a comprehensive audit methodology. The methodology used was a mixed approach consisting of the collection, analysis, and grouping of quantitative and qualitative information to respond to the problem posed, the scope of explanatory research, a non-experimental design was used, the units of analysis were 232 public servants belonging to various National Directorates based in Quito, in addition, the data collection technique was the survey and interview. The results of the study show that there is a lack of a procedures manual by the National Directorate of Internal Audit that has allowed the servers not to know about their functions and responsibilities, as well as there is no dissemination of the highest authority, which has generated delays, rejections and lack of competitiveness in the fulfillment of the activities that they develop for the achievement of the objectives, on the other hand, by not informing about the updates and maintenance carried out in the SISCONWEB system, it does not allow an effective communication between the different national addresses that use the same, in addition, the activities are not executed efficiently by the servers that manage the system, turning into repetitive complaints and inconveniences in relation to the tripling of work and consequently loss of time.

Keywords: Audit, fraud, private public sector, Comptroller General of the State.

Capítulo I

Introducción

En la actualidad la auditoría integral es aceptada en las empresas públicas y privadas por la visión general que tienen las organizaciones, ya que la misma es observar a las empresas en su conjunto, permitiendo la evaluación y asesoramiento en los procesos de planeación, dirección y control. Además, surge como una metodología de evaluación organizacional que permite facilitar los procesos de diagnósticos, análisis y proyecciones de las empresas públicas y privadas, tomando en consideración las metas de la auditoría de manera integral, así pues, se considera: orden legal, financiero, operacional, social y ambiental etc.

La auditoría integral es el proceso de investigación diseñado para estudiar y evaluar la planificación, organización, dirección y control de una organización, con la finalidad de expresar opiniones independientes y hacer recomendaciones encaminadas en la mejora del nivel de evaluación general y resultados económicos o de otro tipo legítimos, por otro lado, tomando en consideración que la Contraloría General del Estado es un organismo máximo de evaluación respecto a las entidades públicas, se encarga de dirigir y monitorear el sistema de auditoría y control interno de las a cargo del manejo de los recursos públicos, esta labor, años atrás se realizaba de manera manual generando tiempos muertos, es por ello que surge la necesidad de prescindir de un aplicativo para dar seguimiento a las acciones de control establecidos en el Plan Operativo Anual.

En base a lo anterior, la presente investigación tiene la finalidad de determinar la incidencia de la evaluación de Auditoría Interna en el desempeño de la Contraloría General del Estado, así como la detección del fraude en la misma, con el fin de plantear una metodología de auditoría integral, así mismo, dar solución al problema por medio de la elaboración de una propuesta que contenga un flujograma con el seguimiento del debido proceso en la predeterminación de responsabilidades.

Planteamiento del problema de la investigación

La Dirección Nacional de Auditoría Interna Institucional tiene como objetivo principal evaluar el sistema de control interno, monitorear el desempeño de las actividades de las autoridades, niveles directivos y servidores de la CGE; controlar y fiscalizar los recursos públicos y además proporcionar aseguramiento y asesoría para la generación de valor, así como la implementación de mejoras en los procesos operativos de la entidad, por consiguiente se requiere de un manual de procesos, que dé seguimiento a todas las actividades que realicen los servidores públicos de dicha dirección.

Actualmente la institución no dispone de un “Manual General de Procesos de Auditoría Interna” retrasando el cronograma planteado por el Comité de Auditoría. Es fundamental mencionar que un manual de procesos proporciona guías y/o lineamientos que serán observados por los servidores que conforman la Dirección Nacional de Auditoría para las acciones de control, asimismo busca fortalecer la sistematización del trabajo del auditor. Se pretende que la implementación del manual represente un mecanismo de capacitación para los servidores que se incorporen a la dirección y no cuenten con la experiencia necesaria para desempeñar el cargo con la finalidad de que su comprensión sea fácil y clara.

Tomando en consideración que la Contraloría General del Estado es un organismo máximo de evaluación respecto a las entidades públicas, se encarga de dirigir y monitorear el sistema de auditoría y control interno de las a cargo del manejo de los recursos públicos, esta labor, años atrás se realizaba de manera manual generando tiempos muertos, es por ello que surge la necesidad de prescindir de un aplicativo para dar seguimiento a las acciones de control establecidos en el Plan Operativo Anual.

Con el apoyo de la Dirección Nacional de Tecnología de la Información y Comunicación se diseña el sistema “SISCONWEB” para sistematizar procesos, garantizar el seguimiento y el registro de dichas acciones de control en cada una de sus etapas si bien este aplicativo supone beneficios para el desarrollo de las actividades de los Auditores Internos, también existen aspectos negativos que generan inconformidad en su uso, tal es el caso de que el tiempo asignado para el ingreso de información es

corto al momento de realizar un alcance a las órdenes de trabajo, ya que al efectuar las solicitudes de cambio en las mismas se genera inconsistencias en la etapa de aprobación de la solicitud, para modificar en la herramienta, como consecuencia los servidores deben realizar alcances a las órdenes de trabajo de forma manual.

El propósito de la Dirección de Talento Humano es incorporar servidores y servidoras que cumplan con el perfil profesional que amerita el cargo vacante garantizando la competencia profesional de los servidores que se integran a la Dirección Nacional de Auditoría, con nombramiento permanente, provisional, de libre nombramiento, y de periodo fijo

Los profesionales dentro de los equipos de trabajo de la Dirección Nacional de Auditoría Interna no se adecuan con el perfil profesional y experticia requerida para realizar acciones de regulación, debido a la rotación constante del personal. Los servidores y servidoras que ingresen a la institución no son productos como la persona que están reemplazando ya que no conocen los procesos, herramientas y políticas que maneja la CGE, afectando la productividad y desempeño de las metas establecidas en el plan operativo anual.

La contratación del personal que realiza la Dirección Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, no cumple con lo dispuesto en los subsistemas de planificación de Talento Humano específicamente durante el sistema encargado de seleccionar al personal, se establece que la selección del aspirante idóneo a través de un proceso meritocrático y oposición, debido al alto grado de nepotismo, compromisos personales y cuotas políticas.

Para asegurar que los servidores públicos ejercen sus roles de manera efectiva, además, es necesario que cuente con programas de capacitación continua que generen adaptación de expectativas y necesidades del cargo que desempeña. Por ende, la Dirección Nacional de Capacitación promoverá en forma constante y progresiva la recolección de servidores que abarquen todos los rangos jerárquicos de la institución, de tal manera que posterior a su formación, el personal pueda evidenciar menor

rendimiento, así como elevar la calidad de su trabajo. A pesar de esto, existen limitaciones que interfieren con la implementación de las mismas, como lo es el desinterés por parte de la jurisdicción en la Dirección Nacional de Auditoría Interna y ocasionalmente la realización de capacitaciones alejadas de la realidad. Una capacitación deficiente incrementa el riesgo de cometer errores, fuga de talentos, desempeño pobre, además de presentar adversidades con respecto a la adaptación y comprensión de roles.

Si bien pueden ser capaces de completar sus tareas diarias, su rendimiento por lo general es pobre en comparación con los empleados más experimentados.

El rendimiento de los servidores al completar sus tareas diarias es deficiente en comparación al personal más capacitado, debido a que sus conocimientos en el ámbito laboral son extensos y abarcan aspectos fundamentales para el desarrollo de sus funciones. La formación y capacitación se espera realizar según los perfiles ocupacionales y los requisitos que establece el puesto y así vincular la necesidad y los objetivos de la Dirección Nacional de Auditoría Interna.

La predeterminación de responsabilidades consiste en identificar actividades que incurren en el control de acuerdo al incumplimiento de las obligaciones, mismas que pueden generar responsabilidad administrativa o penal, como resultado de algunos métodos de evaluación internos realizadas por la Dirección Nacional de Auditoría.

Durante la emisión del informe de la acción de control se analizará la posible existencia de responsabilidad administrativa y/o civil culposa, se entregará el informe a la Dirección Nacional de Predeterminación de Responsabilidades para que inicie el debido proceso según el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador. A pesar de tener conocimiento de esta información, la Dirección antes mencionada no cuenta con un flujograma que constituya el seguimiento del debido proceso, por lo tanto, no existe garantía de transparencia en los procedimientos ejecutados para determinar responsabilidades.

No existe servidor público libre de cargos por actividades ilícitas cometidas durante el ejercicio de sus funciones dentro de la CGE o cualquier entidad que maneje recursos públicos, para este efecto se adoptarán medidas según el delito y su materialidad como lo establece la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico Integral Penal. Los delitos de cuello blanco que se presentan con mayor frecuencia en las entidades públicas son: cohecho, enriquecimiento ilícito, peculado y nepotismo. Los servidores o servidoras con puestos jerárquicos altos buscan maximizar bonificaciones económicas u otros beneficios personales, la causa de que se cometan los delitos antes mencionados se debe a la carencia de herramientas de evaluación y la escasa ética de ciertos servidores públicos, generando un abuso de los recursos públicos y afectando la imagen íntegra de las instituciones públicas.

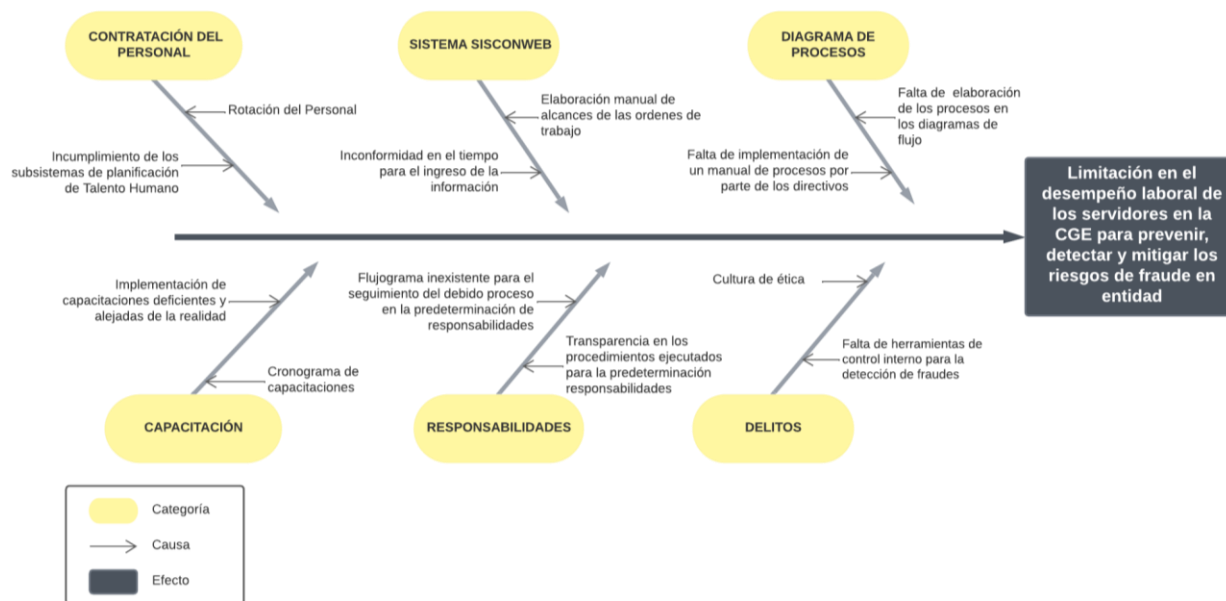
Dentro de los actos ilícitos el sector público se ha visto envuelto en constantes y sonados actos de fraude que se encuentran enraizados en nuestro país puesto que no hay ningún sector que no haya sido contaminado y la CGE pese a la existencia de normas, lineamientos, leyes y reglamentos no ha podido tener un control absoluto dentro de la institución ni fuera de la misma.

Diagrama de Ishikawa

Es también conocido como diagrama de causa efecto o espina de pescado, se utiliza para determinar o solventar un problema o resultado, con el fin de generar un plan de captación de datos.

Figura 1

Diagrama de Ishicagua



Objetivos

Objetivo General

Determinar la incidencia de la evaluación de Auditoría Interna en el desempeño de la Contraloría General del Estado, así como la detección del fraude en la misma, con el fin de plantear una metodología de auditoría integral.

Objetivos Específicos

- ✓ Elaborar el marco teórico, referencial, conceptual y legal
- ✓ Determinar la relación de la base legal con la prevención y detección del fraude
- ✓ Informar sobre los resultados del análisis de la base legal.
- ✓ Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el control de la Dirección Nacional de Auditoría Interna

- ✓ Elaborar una propuesta que contenga un flujograma con el seguimiento del debido proceso en la predeterminación de responsabilidades.

Capítulo II

Marco teórico

Contiene, sitúa y genera la notoriedad al contexto del problema, es decir se detalla teorías que permiten describir, comprender, explicar e interpretar los problemas, por otro lado, es el eje del proceso de investigación. Daros (2002) menciona que la carencia del marco teórico genera la falta de sentido del problema restringiendo la elaboración de un diseño metodológico con el cual dar solución al problema (p.12).

Es un elemento de precisión para las investigaciones porque ayuda en la prevención de errores que surgen en otros estudios, así como orientaciones sobre cómo realizar investigaciones y extender las pautas a los investigadores para enfocarse en el problema y evitar sesgos del método original.

Teorías de Soporte

Teoría básica de la Auditoría Integral

En la actualidad la auditoría integral es aceptada en las empresas públicas y privadas por la visión general que tienen las organizaciones, ya que la misma es observar a las empresas en su conjunto, permitiendo la evaluación y asesoramiento en los procesos de planeación, dirección y control. Además, surge como una metodología de evaluación organizacional que permite facilitar los procesos de diagnósticos, análisis y proyecciones de las empresas públicas y privadas, tomando en consideración las metas de la auditoría de manera integral, así pues, se considera: orden legal, financiero, operacional, social y ambiental etc.

La auditoría integral de acuerdo con Pinilla (2000) es el proceso de investigación diseñado para estudiar y evaluar la planificación, organización, dirección y control de una organización, con la finalidad de expresar opiniones independientes y hacer recomendaciones encaminadas en la mejora del nivel de evaluación general y resultados económicos o de otro tipo legítimos (p.25).

Está enfocado en la construcción procurando analizar globalmente los procesos administrativos, operativos y de control en las empresas y de carácter científico y sistémico, designado a un grupo multidisciplinario de profesionales.

Tiene una disciplina con enfoque metodológico deductivo, que se refiere a descomponer su visión global en sus componentes más simples, sin olvidar el criterio del Auditor para realizar el trabajo, por otro lado, lo integral hace hincapié a la forma de operar de la auditoría, es decir implica el cubrir la totalidad entre auditado y la mayoría de la finalidad de las auditorías conocidas por el IAI y posteriormente se considera a otros especialistas que exige el trabajo de auditar a la entidad.

La auditoría integral procura estudiar y controlar el ambiente interno y la correlación con el entorno de un fenómeno, regidos por una base legal, financiera, operacional, social, ambiental y cultural. La filosofía de la calidad total, el mejoramiento continuo, la productividad y la competitividad nacional e internacional debe estar relacionadas.

Pinilla (2000) plantea que la historia tiene raíces canadienses, e inicia con la creación de una fundación de investigación sobre la auditoría comprensiva, cuyo fin es proporcionar conocimiento a los profesionales sobre cómo realizar una gerencia efectiva en el sector público, en un principio se consideró como una técnica basada en tres aspectos: Información financiera, acatar la normativa técnica y legal; y del mando económico eficiente y efectiva de los fondos y recursos públicos, para desarrollar la técnica se enfoca en dos principios según (p.26).

El primer principio establece que las actividades públicas deben alinearse al uso óptimo de los fondos públicos. Los funcionarios encargados del gasto de los fondos deben asegurarse de que sus decisiones resulten en un servicio eficiente, eficaz y económico.

El segundo principio se enfoca en la responsabilidad por el manejo prudente y eficaz de los recursos que se les encomiendan a quienes realizan actividades públicas. Esta rendición de cuentas

impregna el sector público, desde los representantes seleccionados que se someten a controles hasta los funcionarios públicos que se rigen a superiores.

Según se van dando los cambios en el ambiente organizacional de las entidades públicas y privadas tanto interno como externo se ve la necesidad de ir modificando o desarrollando nuevas estrategias para mejorar los indicadores de gestión, adicionalmente tener una visión a futuro sobre los potenciales riesgos que pueden surgir en las entidades.

Lo que busca la teoría básica de la auditoría integral es un estudio estructurado de las entidades evaluadas, es decir, estudiar los sistemas manuales o automatizados permitiendo identificar si los mismos requieren el desarrollo de nuevas especificaciones o modificaciones en los ya existentes, ya que su finalidad se basa en demostrar el estado actual de la entidad y el diseño estratégico para facilitar el cambio de una cultura de trabajo tradicional a la mejora continua y la calidad total, y una evaluación integral para comprender las oportunidades y debilidades que deben corregirse, para de esta manera el Auditor pueda preparar un plan estratégico y asegurar que la entidades estén realizando las actividades como lo dicta el debido proceso.

Teoría de la Gestión de la Calidad

Instrumento con propósito de prevenir errores o desviaciones en los procesos que realizan las empresas, es por ello que se establece que, los errores se deben identificar antes que ocurran. La importancia de la gestión organizacional es esa. En vano corregir constantemente los errores sin aprender y predecir su ocurrencia (ISO, 2008).

Por otro lado, las calidades totales junto con la cultura de la mejora continua forman parte de las metas que tienen las empresas, ya que permite una mayor satisfacción por el proceso con el cual se obtiene los servicios, es decir, desempeñarse mejor en control o reingeniería de procesos y optimización de recursos, aumentando el rendimiento y la productividad.

Por las razones anteriores, varios autores han propuesto teorías de renacimiento de la producción y aplicación de la calidad, centrándose en la sistematización y estandarización de los procedimientos de producción para mejorar la entrega de bienes o servicios, así tenemos a los padres de las diferentes teorías aplicadas: Edwards Deming “Calidad Total” relacionada al control estadístico en los procesos en la gestión de la calidad buscando un mejor desempeño con el fin de crear competitividad frente a otras entidades o empresas, Joseph Juran, desarrolla la “Trilogía de Juran” que consiste en tres aspectos: planificación, control y mejora de la calidad, que consiste en definir la necesidad, desarrollar proceso productivo para cumplir expectativas y establecer metas, proyectos, así como la planificación del logro de los objetivos y plantear resultados.

Por otro lado, tenemos a Philip Crosby con la teoría “Cero defectos”, mismo que señala “Hacerlo bien la primera vez” que es un proceso de mejora de la calidad con 4 principios, así también proponer educación preventiva misma que fundamenta que los errores existen debido a la escasez de conocimiento y atención, por lo tanto, se recomienda cambiar las ideologías para generar un nivel de cero defectos.

Posterior a que se señalaron las diferentes teorías que desarrollaron los autores se unifica y se crea un modelo, mismo que señala indicadores y estándares, que es la gestión de la calidad, misma que se la caracteriza por ser objetiva y subjetiva, la primera mide los impactos de las políticas públicas a través de indicadores de progreso, este a su vez puede ser complementado con otra herramienta que permite la identificación de participantes, tiempos, interacciones y resultados para medir el desempeño de la empresa con el fin de brindar resultados para toda la organización.

En cuanto a los indicadores subjetivos acogen a información sistematizada, es decir realizar encuestas de calidad (SERVQUAL), mide la diferencia en dos perspectivas diferentes, desde la percepción de la calidad y la expectativa del cliente, así también considera a los factores incontrolables e impredecibles y agrupa 5 dimensiones planteadas por Chacón & Rugel (2018).

- ✓ Fiabilidad del servicio.
- ✓ Sensibilidad: disposición para ayudar a los usuarios
- ✓ Seguridad: Habilidad para inspirar confianza y credibilidad
- ✓ Empatía: Grado de atención personalizada y adaptado al gusto del cliente
- ✓ Elementos tangibles: Ambiente, infraestructura, equipos, materiales, RRHH

Los 5 ítems determinan debilidades en el servicio y ayudan a tomar acciones correctivas para reducir esas debilidades y aumentar el nivel de calidad asociado a la mejora continua. Implica cambios en la ideología y el comportamiento organizacional relacionados con las 4C: Capacidad, Consistencia, Compromiso y Costo Efectivo de TQM (Total Quality Management) o recursos enfocados a la Teoría de la Calidad Total. Se debe recalcar que el camino hacia el éxito no es TQM en principio, sino TQM en la práctica (pp. 29 - 30).

El (SGC) transforma las necesidades, expectativas futuras en forma cuantificable y medible, de tal manera que permita diseñar nuevas formas o modificar los procesos con los que se realizaba el trabajo de una institución o empresa, por ello, se toma como una estrategia para desarrollar niveles más altos de competitividad que posibilite que las instituciones estén en sintonía con los requerimientos del país.

También hace mención a la gestión por procesos, misma que ha venido teniendo gran relevancia en las instituciones ya que permite la eficacia y eficiencia optimizando recursos tanto humanos como materiales y financieros, el cambio importante que desarrolla en las instituciones o empresas, es que da una nueva visión a la cultura empresarial, de tal modo que maximiza el valor de los resultados para el cliente.

Otro punto es la calidad del área de servicio, en la que se ha implementado y desarrollado este nuevo enfoque, método y tecnología, buscando mejorar la calidad. Hay que mencionar que la calidad

del servicio es un factor que recibe afectaciones debido a la percepción del individuo y, por tanto, es multidimensional y contiene factores intangibles y subjetivos que deben medirse adecuadamente.

Es por ello que se pretende desarrollar los modelos de medición que permita establecer niveles de la calidad del área de servicio, de esta manera surge la escuela nórdica, se diseña para medir la calidad.

La calidad está relacionada con la imagen corporativa, afirmando que la calidad percibida por el cliente es el resultado de la integración, en términos físicos o técnicos, y la calidad funcional, la forma en que se entrega; con base a estas dos variables, la calidad percibida puede ser medida.

En otra instancia la escuela norteamericana (SERVQUAL), es una de los modelos que en la actualidad se ha convertido en universal ya que es uno de los más usados para la medición de la calidad en el sector servicios, planteado por Parasuraman, Zeithamal y Berry en 1988.

El modelo se basa en evaluar por separado las percepciones y expectativas sobre diez dimensiones, con cierta importancia relativa según el tipo de servicio, sin embargo, a medida que se desarrolla el modelo, se pueden reducir a solo cinco, a saber: confianza, confiabilidad, responsabilidad, garantía y tangibilidad.

Se puede concluir que la teoría de la gestión de la calidad permite que los procesos internos de una entidad tengan un control adecuado, ya que se puede observar desde un conjunto de procesos conectados y producir una cultura de calidad, así también cuenta con requisitos específicos, el principal es la satisfacción de los resultados generados en base a la mejora continua. El verdadero espíritu empresarial no radica en la cantidad de información que tiene, sino en la capacidad de usarla.

La teoría del triángulo del fraude en el sector empresarial mexicano

Según los autores, el fraude es cada vez más común en las instituciones por la facilidad y oportunidad que tienen los colaboradores para implementarlo, facilitada mayormente por la tecnología, que facilita la ejecución más rápida de actos ilícitos y tiene el potencial de retrospectivo, más difícil.

De acuerdo con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna del Instituto de Auditores Internos (IIA) define el fraude como cualquier conducta ilícita caracterizada por el engaño, la ocultación o el abuso de confianza. No se necesita violencia o la amenaza de la fuerza. Los individuos y las organizaciones cometen fraude debido a la obtención monetaria, bienes o servicios, para prevenir pérdidas de un pago o servicio, o para obtener ganancias personales o comerciales (The Institute of Internal Auditors, 2017).

Por lo tanto, el fraude involucra cometer actos deshonestos y con intención de dolo, ejecutado por colaboradores que forman parte de una entidad, con el propósito de generar beneficio propio o mutuo. Dicho acto deshonesto es planeado con tiempo de anticipación, analizando plenamente la oportunidad y beneficio que obtendrán a cambio, y su puesta en marcha puede afectar la reputación y estabilidad de la organización en el mercado.

Kroll en el año 2016 publicó en la revista Forbes los siguientes resultados:

En México, el 80% de las empresas han sido afectadas por fraude, y tiene la segunda tasa más alta de fraude en toda América Latina. Los principales problemas en el país son los siguientes:

- Aproximadamente el 23% de todos los delitos en la plantación fueron robo de activos.
- Aproximadamente el 23% de los fraudes comerciales perpetrados fueron realizados por vendedores, proveedores o empresas adquiridas.
- El 17% de los participantes de la encuesta informaron que habían sido víctimas de robo, ataque a su información o pérdida de información. (Forbes Staff, 2016).

La principal causa de la estadística obtenida del fraude es la subestimación de los directivos sobre la importancia de control interno (riesgos) en la organización, por ende, se genera una ocurrencia de variables perfectas para ejecutar la infracción.

La clasificación del fraude propone 3 criterios fundamentales, para sintetizar la información y otorgar una mejor comprensión al usuario se establece:

1. Según quien lo realiza: este aspecto pretende analizar el fraude desde dos perspectivas: el fraude interno (laboral u ocupacional) y externo (personal ajeno a la organización), ambos con la finalidad de beneficiarse mutuamente.
2. Según a quién va dirigido: se enfoca principalmente en el usuario afectado, entre estos tenemos: fraude empresarial, fraude contra personas (sustracción de identidad, fraudes con pagos adelantados, etc.) y fraude gubernamental (fisco, instituciones del gobierno, poderes del estado, etc.).
3. Según su esencia: está relacionado con el tipo de fraude cometido, por ejemplo: malversación de activos, presentación de información falsa, corrupción, soborno, conflicto de interés, etc.

La creación de la teoría del triángulo del fraude surge en 1961 por Donald R. Cressey, mismo que propone 3 aspectos primordiales que se toman en cuenta al momento de detectar un fraude.

1. Incentivo, expresado como necesidad, es el deseo material o psicológico de las personas de cometer el fraude, la principal causa es ánimo de lucro, sin embargo, varias personas que cometen el delito están en circunstancias de fuerza mayor que provocan la realización del acto.

2. Racionalización: Detalla la percepción de quién hizo fraude, como ética y moralmente correcto. En suma, simboliza la justificación del individuo para pecar contra sí mismo.

3. Oportunidad: Hace énfasis en la percepción que tiene el individuo para poder ejecutar el fraude sin ser descubierto. Las oportunidades más reconocidas de este elemento son: abundancia de confianza, acceso privilegiado, conocimiento del lugar de trabajo, errores, fallas, falta de conocimiento, incompetencia y debilidades en los controles internos, etc.

Marco Referencial

Es un texto que determina y revela los antecedentes, la teoría, la normativa y/o los lineamientos de un proyecto, plan de acción o proceso de investigación.

Investigación 1: Gestión del riesgo organizacional de fraude y el rol de la auditoría interna

Año: 2018

Ciudad: Quito

Los cambios presentados en la estructura social y política han dado lugar al crecimiento del fraude provocando que las instituciones del Estado se enfrenten a nuevas contingencias, debido a factores internos y externos. Los organismos públicos han incrementado su operatividad generando una modificación íntegra en la estructura organizacional clásica, quedan expuestas a diferentes riesgos incluido el fraude (De la Torre, 2018).

El autor en su investigación plantea que el fraude es un fenómeno complejo ya que existe una gran cantidad de análisis de la experiencia académica y operativa de las organizaciones donde ocurre, los estudios sobre el fraude no han sido resueltos debido a que cada ser humano actúa de manera diferente dificultando dar una sola esencia al cometimiento del fraude.

Por otro lado, la transición en la aplicación de la economía en las instituciones ha ido evolucionando y por consiguiente los riesgos y los sistemas de control. Para poder monitorear el avance a gran escala del fraude, los auditores internos y otras instancias desarrollan actividades e infieren, es necesario establecer tecnologías apropiadas de prevención y detección de fraude, departamentos de aseguramiento independientes responsables de ayudar a reducir los riesgos públicos, incluidos los daños sociales y de reputación irreparables.

De la Torre (2018) menciona la investigación se basa en la evaluación del cargo de la auditoría interna con respecto a la gestión del riesgo de fraude, que busca determinar la escasez de estándares y exigencia de su aplicación (p. 60).

El estudio implementó la base de interpretación de métodos mixtos, cuantitativos del impacto económico con respecto al fraude en las entidades y varios estándares internacionales publicados por organizaciones mundiales, dichos enfoques se basan en estudios de fuentes documentales y académicos, así como la recopilación de normativa nacional e internacional, con el propósito de incrementar la información certera que se refleja en la emisión de los resultados de las revisiones de control, adicionalmente se busca contener los mecanismos que previenen y aceptan responsabilidades de las organizaciones en casos de fraude.

El autor en su investigación indica que la intervención en la auditoría interna enfocado a la prevención es primordial para mermar el fraude o para crear las condiciones que permitan llevar a cabo la conducta, por lo tanto, un sistema preventivo es de utilidad, ya que por medio de la disuasión se promoverá que los servidores que no cometan fraude, obteniendo como resultado una disminución de recursos para la detección del mismo.

Investigación 2: El desarrollo del modelo de contratación de talento humano en el sector público

Año: 2017

País: Colombia

Con base en la historia de contratación de capital humano en el sector público, se han introducido diversas reformas en la legislación para permitir el desempeño de subsistemas de contratación en los sectores mencionados. Actualmente, la selección de personal se basa en una competencia del más apto, sin embargo, esta metodología es influenciada por variables internas y externas que facilitan el acceso a los cargos públicos evitando los lineamientos requeridos para su desempeño.

Cabe resaltar que se pretende buscar el bienestar de los colaboradores en sus puestos de trabajo en cualquier tipo de institución para que ejerzan con productividad sus labores diarias. Por eso, en el proceso de selección de personas para ocupar un puesto, es imperativo contar con un sistema de

reclutamiento óptimo para garantizar que no solo sean la persona adecuada, sino que puedan desarrollar sus actividades con el más alto nivel de transparencia y responsabilidad.

El objetivo de este trabajo es identificar los principales métodos de contratación que actualmente realizan los Vínculos de Contratación de Talento del Estado.

La metodología empleada en esta investigación constituye un análisis del método cuantitativo para la para la consecución del objetivo general. Por lo tanto, implica la recopilación de información y su procesamiento para la extracción de resultados que aporten en la comprobación de la teoría antes planteada.

La captación de información comienza con un estudio de las normas que regulan el empleo del personal en las instituciones públicas a lo largo de la historia de Colombia, seguido de un análisis en profundidad de la gestión del talento, así como del clima organizacional del sector público como evaluación del desempeño y estrategia de RRHH.

Se evidencia, que las principales modalidades de contratación del sector público colombiano ha sido la contratación de servicios es la más utilizada en los últimos años, ya que frente a este modelo de contratación la reducción de costes de gestión es significativa. Por último, una de las principales causas de ese distanciamiento entre lo que establece la normativa con relación a los modelos de contratación, es que existen restricciones presupuestarias e injerencia política que impiden el cumplimiento del debido proceso para la incorporación de personal que se acople a las necesidades de las instituciones del estado.

Investigación 3: La auditoría interna y la convergencia hacia un modelo de aseguramiento, monitoreo y evaluación continua

Año: 2019

País: Argentina

En tiempo pasado los auditores internos eran considerados profesionales que solo realizaban inspecciones que consistían en buscar errores o investigar hechos sucedidos para dar a conocer en sus informes, sin embargo, en la actualidad la auditoría interna ha tomado varios enfoques en su realización, ya que se forma como una área independiente y objetiva, que se ha modificado para añadir valor y realizar mejoras en las operaciones de las organizaciones del estado.

Históricamente los controles internos se han ido realizando de manera cíclica retrospectiva, generando limitaciones en el enfoque, es decir, restricciones en la cobertura de procesamiento y la duración de respuesta en las situaciones inusuales.

Por lo tanto, Blanco (2019) establece que hay tres factores que impulsan a los auditores internos a modificar el enfoque retrospectivo:

Estas instituciones han avanzado hacia la informatización de sus operaciones, es decir, ninguna actividad no es realizada, autorizada, controlada y por lo tanto registrada en un sistema informático.

Se necesita seguir el ritmo de trabajo de los servidores públicos, respondiendo más oportunamente a tasas crecientes de cambio en los riesgos emergentes (los negocios son impulsados por procesos en tiempo real, que requieren de un control también en tiempo real).

Exigencias de precisión a quienes evalúan los controles, dar información a la máxima autoridad que requiere conocer con exactitud las desviaciones en los controles. Las organizaciones públicas reciben afectaciones por la complejidad de las regulaciones, limitaciones de recursos, crisis financiera y presión por el cumplimiento de las metas institucionales, cambios tecnológicos y operativos, en consecuencia, es imprescindible disponer de un método para asegurar la eficacia en el control y la gestión de riesgos, que debe ser fiable, sostenible y permanente (pp. 43-49).

El trabajo descrito tiene como objetivo analizar e investigar la auditoría continua, una forma de responder a las necesidades institucionales de realizar auditorías sustantivas de manera automática y frecuente.

Al realizar investigaciones, utilizando los métodos de auditoría interna como marco de referencia para la ejecución y práctica ordenada del control interno, las auditorías no evolucionan con la organización y el proceso tradicionalmente se desarrolla tarde, puede demorar días o meses después de que ocurre un evento de riesgo Control posterior de las operaciones para detectar anomalías.

Actualmente con los constantes cambios surge la necesidad de innovar y agregar valor de tal manera que se ajuste a la realidad de las instituciones. La auditoría continuada es uno de los cambios que se requiere, por consiguiente, al implementarla adecuadamente y de manera progresiva logran que las instituciones se alineen con los retos que afrontan, y esta debe ser expuesta en el Plan Anual de Control, así pues, se garantiza la aplicación de controles continuos no repetitivos.

Investigación 4: La investigación de fraudes en las organizaciones y el rol de la Auditoría Interna

Año 2019

Ciudad: Quito

El fraude se encuentra en todas las organizaciones, es un mal que con el pasar del tiempo se ha visto impulsado por sistemas que no pueden ser controlados en su totalidad e ingresa de varias formas. Principalmente son actos cometidos por personas que se aprovechan del cargo asignado y de la oportunidad que se presenta en las débiles o escasas actividades de control, y de la falta de capacitación al personal para que puedan reaccionar ante situaciones de fraude.

La auditoría interna juega un papel importante en las instituciones públicas, ya que desempeña actividades de control, aseguramiento y consultoría, con el fin de prevenir cualquier tipo de delito contra la dependencia, dar cumplimiento a las leyes, normas y políticas que la rigen, procurar la confiabilidad de la información y la gestión que maneja el poder ejecutivo.

Según estudios realizados en varios países, se determina que el porcentaje más alto del fraude se concentra en América Latina con 25 puntos porcentuales, por otro lado, se detalla las principales

tipologías de delitos que son: apropiación indebida de activos, soborno y corrupción, fraude cometido por el servidor público y delitos cibernéticos. Moreno (2019) destaca lo siguiente:

Teniendo en cuenta la realidad actual, los casos de fraude van en aumento, los recursos para contratar especialistas están disminuyendo y los gerentes organizacionales exigen nuevas funciones de auditoría interna, donde el equipo de la sucursal puede responder adecuadamente a los casos de fraude corporativo e incluso asumir la responsabilidad final de investigaciones.

Por lo tanto, auditoría interna implementa un protocolo contra el fraude, dichos protocolos contienen una serie de procedimientos, desde la detección de la infracción hasta la toma de medidas correctivas y medidas disciplinarias, su realización implica llevar un orden adecuado, recopilando información de evidencias que posteriormente permitan descubrir al autor del fraude y el modo en que opera.

La transparencia y la búsqueda para disminuir la impunidad en los actos ilícitos dentro de las organizaciones ha creado la necesidad de establecer pautas de actuación, por ello el objetivo de esta investigación radica en facilitar el desarrollo de protocolos de actuación antifraude mediante la presentación de casos ocurridos en la empresa y una compilación de normas y publicaciones que definen la importancia y el rol de auditoría interna en las investigaciones de fraude (pp. 18-23).

Por otro lado, la metodología empleada en la elaboración de este trabajo se basa en la evaluación de varias circunstancias (casos), de carácter descriptivo, enfoque cualitativo y analítico, así también se realizó una serie de recopilaciones de normas y publicaciones que determinan la importancia y el papel de la auditoría interna en las investigaciones de fraude.

La investigación debe basarse en un acuerdo de actuación antifraude, que establezca las responsabilidades de todos los involucrados en el control, y es fundamental que el equipo de auditoría desempeñe varios roles en el proceso de investigación; la cooperación del equipo profesional interno que lidera el trabajo y para dar complemento puede ir acompañado por asesoría de auditores especializados en investigaciones de fraude (Mantilla & Herrera, 2019).

Investigación 5: Gestión del talento humano en el desempeño laboral

Año 2020

País: México

En la actualidad las personas que laboran en las instituciones, empresas públicas o privadas son un factor primordial dentro de las mismas. Para la obtención de resultados positivos se busca reclutar y contratar personal idóneo para ocupar el cargo vacante, el área de talento humano desarrolla procesos de selección de manera delicada, considerando que el personal que ingresa a laborar optimice su desempeño dentro de la organización.

A nivel internacional se ha puesto énfasis en obtener los resultados esperados, con el uso de herramientas y modelos que encajen con cada realidad de las instituciones públicas. Gestionar el talento humano de las entidades genera inconvenientes en los niveles de las organizaciones, ya que no se contrata personal comprometido e involucrado.

Identificar las principales falencias que solo conducen a ineficiencias en la gestión pública, y con el fin de proponer mejoras en la contratación pública, formular los siguientes objetivos de investigación para establecer las condiciones de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral e identificar las características de la gestión del talento para mejorar el trabajo (Castro & Delgado, 2020).

El estudio también permite llenar los vacíos metodológicos con recomendaciones de mejora con base a la legislación, abordando los problemas identificados y contando con personal altamente calificado, en otro caso, utilizando un diseño descriptivo no experimental ya que se especifican las variables de acuerdo a los objetivos Resolver el problema de fondo. La tecnología utilizada es una encuesta (cuestionario sobre aspectos de gestión del talento)

Los autores concluyen que existe un buen desempeño de talento humano en las instituciones públicas, sin embargo, durante el proceso de contratación, los servidores no optan por seleccionar

personas de la terna realizada, si no que ingresan nuevos prospectos simulando que fueron los seleccionados del proceso.

Según Castro & Delgado (2020) el proyecto tiene como objetivo cambiar la cultura institucional de todas las organizaciones públicas para permitir la adopción de estructuras de trabajo y puestos apropiados ocupados por servidores calificados con buenas ocupaciones de servicio, ayudando a mejorar el estado del sistema público (pp. 692-693).

Investigación 7: La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones

Año 2016

País: Colombia

La capacitación es un papel importante para el logro de las tareas y proyectos que se deben realizar en las organizaciones, ya no solo es una ventaja competitiva sino una actividad más que se debe realizar de manera dinámica, teniendo en consideración los cambios frecuentes que hay en el ámbito laboral y las actitudes de cada servidor. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el proyecto tiene como objetivo cambiar la cultura institucional de todas las organizaciones públicas para permitir la adopción de estructuras de trabajo y puestos apropiados ocupados por servidores calificados con buenas ocupaciones de servicio, ayudando a mejorar el estado del sistema público.

Parra & Rodríguez (2016) determinan que la calidad es un tema que las instituciones públicas deben considerar al realizar las capacitaciones, ya que esta representa un indicador de actuación, es decir cómo el personal usa en beneficio de la organización la capacitación que recibió, se toma a la gestión de la calidad como una herramienta de cambio organizacional por medio de la mejora de procesos (p.135).

El sistema interacciona con varios elementos del ambiente tanto externos como internos, así también tiene una combinación de dirección, mando y actividades de mejora, por ello, se busca

instaurar una ideología para implementar una cultura de calidad que incluye la aplicación de técnicas y protocolos en la inspección, el rendimiento del sistema y la reducción del error humano.

La capacitación nace como la necesidad de preparar a los servidores para que se adapten lo más rápido posible a los cambios, por ello la finalidad es examinar la capacitación y su influencia en la calidad, y presentar algunos antecedentes relacionados con la calidad y la capacitación.

La capacitación está relacionada con los subsistemas administrativos por lo tanto se plantea diseñar programas con diferentes niveles de un subsistema estructural, donde intervenga el sistema de enseñanza y aprendizaje influyendo a las metas y valores, generando cambios en el comportamiento organizacional y descubrir oportunidades de mejora para facilitar continuamente el aprendizaje organizacional.

Investigación 8: Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso

Año: 2018

País: Chile

El debido proceso representa el derecho fundamental que se usa para observar los distintos procedimientos, y actuar de los servidores públicos, su fin es dar solución justa ante situaciones que no están contempladas como correctas, y es necesaria en un estado social, democrático y de derecho. Tienen derecho de participar en un proceso específico con cualidades y funciones concretas en conformidad con lo que se encuentra preestablecido en el ordenamiento jurídico.

El debido método se fundamenta en aclarar si los requisitos del debido proceso son válidos y aplicables en los procedimientos administrativos para asignar responsabilidad administrativa de los servidores, y el segundo se refiere a tomar en cuenta si el debido proceso está siendo aplicado según las exigencias de la constitución.

El derecho internacional también establece exigencias sobre el debido proceso. Se distinguen entre el derecho que es aplicable a lo penal y el que es aplicable a lo judicial, el problema radica en reconocer si las exigencias establecidas para la aplicación del debido proceso resultan asignables a los procedimientos administrativos disciplinarios.

Por otro lado, Díaz & Urzúa (2018) argumentan que la ausencia de caducidad lleva a que en la aplicación, sea habitual que estos plazos se excedan. Así lo demuestra numerosa jurisprudencia administrativa, que en reiteradas ocasiones se ha pronunciado por la dilación de los procedimientos sancionadores. Se ha determinado que en las instituciones públicas no se cumple con el debido proceso administrativo para asignar la pre responsabilidad a los funcionarios, ya sea por la falta de cumplimiento del procedimiento establecido o por realizar procesos que no son los determinados en la ley (pp. 330-331).

El propósito de este trabajo fue establecer si el procedimiento administrativo sancionador fue diseñado para efectuar la responsabilidad administrativa de los servidores públicos chilenos y si violó gravemente los distintos requisitos de los derechos fundamentales al debido proceso. En conclusión, los procedimientos infringen los aspectos que dicta el debido proceso, ya que no se respeta los derechos fundamentales de la ley, así también afectan la independencia e imparcialidad, por otro lado, se considera que cada institución de cumplimiento a lo que dicta el debido proceso con el fin de asignar responsabilidad y ejercer la misma de una manera justa, considerando que las personas que no actúan bajo la norma sean sancionadas según el acto cometido.

Investigación 9: El Debido Proceso en el Sumario Administrativo Establecido en la Legislación Ecuatoriana y el Perfeccionamiento en su Aplicabilidad

Año: 2016

Ciudad: Quito

La capacidad del Estado para controlar y monitorear la conducta interna de sus servidores es escudriñada no solo por los procesos internos también de la capacidad regulatoria de cada organismo, es por ello que se establece en la Constitución el debido proceso, cuyas condiciones escritas aseguran tanto la defensa como el juzgamiento de los servidores en cuanto a la predeterminación de responsabilidades por las actividades que realizan en el ejercicio profesional. Por otro lado, al mencionar el debido proceso surge el sumario administrativo; mismo que es un proceso con el cual se resuelve si existe el cometimiento de faltas graves y su sanción respectiva.

Para dar inicio a este se cumplirá con acciones previas que se basan en el criterio de Hernández (2016) que se detallan a continuación:

Dicha información cuando una autoridad, funcionario o servidor tenga conocimiento de que se presume que el servidor de la agencia ha cometido una falta disciplinaria grave, se notificará detallando todos los aspectos que se haya recabado en la investigación, se debe considerar que la investigación esté acorde al principio de legalidad (p. 31).

Una vez que se haya elaborado el informe y entregado al servidor, el puesto que ejerce el mismo estará en juego, debido a inconsistencias en las actividades realizadas en el ejercicio profesional. El servidor podrá preparar su defensa, así como las pruebas que puedan determinar su inocencia.

El debido proceso es una garantía constitucional, ya que permite el establecimiento de un proceso público a un servidor en caso de haber cometido actos en contra de las normas o incluso si no ha realizado los procedimientos de su cargo de acuerdo a las políticas designadas en la institución en que labore.

A pesar de las disposiciones del debido proceso, el hecho de que fácilmente se pueda encontrar el incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones fractura la confianza de la sociedad en la eficacia de sus servicios.

Ante estos inconvenientes, tanto los ciudadanos como los propios poderes ejecutivos tienen derecho a exigir el cumplimiento de las responsabilidades antes señaladas y, en caso de incumplimiento, exigir las sanciones correspondientes, incluido el procedimiento ejecutivo sumario, que constituye una evaluación de las infracciones a los deberes de un funcionario público proceso para aplicar las sanciones correspondientes a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) clasificación de las infracciones en faltas y delitos mayores, el proceso se resume en este último (Hernández J. , 2016).

El problema se debe a dos factores la falta de reglamento para determinar el proceso de denuncia aplicable a los usuarios por faltas leves y graves en el poder ejecutivo, otro factor que recibió poca atención en el desarrollo de un proceso de control de las entidades públicas sobre el desempeño de sus funcionarios, crea un control interno que permite la mejora del sistema administrativo.

Se puede fortalecer el debido proceso con el fin de disminuir las faltas de los servidores por ello la investigación tiene como objetivo desarrollar los lineamientos constitucionales que deben observarse en el sistema administrativo en la legislación ecuatoriana para potenciar su vigencia jurídica.

Para cumplir con el objetivo se considera desarrollar la investigación con un enfoque cualitativo, puesto que los problemas han sido planteados en base a observación directa, por otro lado, se desarrolla un enfoque cuantitativo porque se ha analizado un caso que ya se encuentra con sentencia por parte del tribunal competente.

Es importante determinar los aspectos que trascienden la aplicación del debido proceso por ello se concluye que el respeto a la aplicación del debido proceso depende del estado ya que tiene la obligación de hacer efectivo el cumplimiento de la normatividad existente, por tanto, en los procedimientos administrativos debe ser analizado en términos de la motivación para su cumplimiento como garantía del debido proceso.

Por otro lado, se tiene vacíos legales en la normativa que no han sido analizadas, ni puestas en consideración para hacer actualizaciones de las mismas, por eso es necesario una reforma en la LOSEP y

su reglamento y este viene acompañado del desconocimiento que tienen los servidores sobre el debido proceso.

Marco Conceptual

Se entiende como el conjunto de conceptos que se exponen en una investigación como sustento del tema y sus problemas para determinar su pertinencia en el estudio actual, proporcionando información relevante que constituirá un apoyo en la interpretación de resultados.

Por lo tanto, el marco conceptual de acuerdo con (Ortiz, 2011) representa un conjunto de ideas que, combinadas, la información que se tiene previamente y la experiencia con el ente estudiado, genera una idea más clara de lo que se aborda. (p. 23).

Examen especial

En una auditoría gubernamental, esta revisión verificará, estudiará y evaluará todos los aspectos de las actividades que involucren la gestión administrativa, operativa o ambiental, se aplicarán técnicas y procedimientos de auditoría u otras disciplinas pertinentes o necesarias según el asunto y se emitirá un informe posterior a la revisión. Desarrollar recomendaciones que deben contener comentarios y conclusiones. Suelen ser solicitados por directores de agencias por el impacto que tienen que requiere medidas de atención y control rápidas.

Por lo tanto, este análisis se desarrolló para examinar y evaluar los controles internos, la gestión y el desempeño aplicados en el proceso.

Auditoría financiera

Procedimiento que proporciona información respecto a los documentos contables de una institución o empresa donde se verificará si cumple con las normas y leyes vigentes, es decir dará un informe con opiniones del Auditor sobre la concordancia de los datos detallados en los Estados Financieros.

Auditoría de gestión

Examen y evaluación que se realiza a una entidad, con el fin de determinar el cumplimiento de la planificación, así como la eficiencia y eficacia sobre el uso y el control de los recursos, adicionalmente comprobará si cumple con los parámetros establecidos conforme a la planificación, ley y reglamento. Se considerará para realizar la evaluación de la entidad los indicadores institucionales de desempeño pertinentes.

El control de gestión es la prueba de la eficiencia y eficacia de una entidad en la administración de recursos públicos, determinada por la evaluación de los procesos, el uso de indicadores de rentabilidad, desempeño y la identificación de la asignación de excedentes públicos, tales como los beneficios de sus actividades (ISO, 2017).

Auditoría de aspectos ambientales

Esta auditoría evalúa el cumplimiento de las regulaciones ambientales, con el fin de determinar si están causando un impacto ambiental en la realización de sus operaciones y actividades para tomar en cuenta si es necesario realizar planes de acción que permitan disminuir el riesgo ambiental, perfeccionando el mejoramiento del desempeño ambiental de la entidad.

Son herramientas para que las empresas midan la eficiencia de los sistemas de gestión ambiental y cuantifiquen el impacto ambiental de las actividades de la empresa (García J., 2021).

Contralor General del Estado

Máxima autoridad del gobierno para controlar y fiscalizar la administración pública. Ejercerá las atribuciones que le confieren la constitución política y las leyes de la república. El plazo de administración, los requisitos y la forma de las elecciones se especificarán en la constitución política de la república.

Acciones de control

Las acciones de control mediante el cual se hace comparación de un valor de referencia con uno estándar, cuyo valor representa la muestra de producción, es decir es la manera de medir el desempeño

que tiene una entidad, para llevarse estas acciones de control se consideran dos momentos: en sentido limitado y en sentido amplio, como lo menciona el CEGEP (2020) que los resultados obtenidos se pueden comprobar, es decir, post-mortem. En este aspecto, el objetivo es identificar el error que se ha producido para que se puedan tomar las medidas necesarias para corregirlo.

Por otro lado, es preventivo, y desea prevenir posibles desviaciones y cambiar los cursos de acción para evitar problemas futuros. Así también las actividades de evaluación pueden ser internas que aquellas que realizan con la participación de los servidores que integran la organización (CGE) o externas realizadas por personas ajenas a la organización.

Capacitación

Es un proceso educativo de corta duración ejecutado de forma sistemática y organizada a través del cual los individuos generan conocimientos, habilidades y destrezas con base a metas establecidas.

La formación implica, por tanto, la difusión de conocimientos específicos del puesto de trabajo, las actitudes hacia los aspectos organizativos, laborales y ambientales, y el desarrollo de habilidades y competencias. La capacitación de los empleados es un proceso relacionado con la mejora y el crecimiento de las habilidades individuales y grupales dentro de una organización. Invierte en ti mismo y mejora sus habilidades educando al individuo. La importancia de la formación no puede subestimarse (Valdivia, 2018).

Rotación de personal

El número de personas que van y vienen de una organización es lo que define el intercambio entre la organización y su entorno.

Fraude

Es la práctica deshonestista que realizan las personas con el fin de conseguir beneficios propios causando daño o privatizar a otros de sus derechos, generalmente es un daño económico, de acuerdo con Benowitz (2020) es un delito que es ilegal tanto a nivel federal como estatal. El método utilizado y

quién fue defraudado determina qué cargos federales o estatales enfrenta un estafador acusado. El fraude incluye omisiones que no revelan información relevante, es decir, la persona es acusada de omisiones a pesar de que la persona está obligada a revelar la información, pero la oculta.

Ética

Se considera a la ética como un análisis sistemático y crítico donde interviene la moral, es decir una guía de la conducta humana que se desarrolla en una estructura social.

La ética es la teoría o ciencia de la conducta moral de las personas en sociedad. En otras palabras, es la ciencia de una forma específica de comportamiento humano. Continúa afirmando que la ética es la ciencia de la moral, es decir, la ciencia del campo de la acción humana que se ocupa del origen de la acción humana, es decir, estudia el bien y el mal de esas acciones (Prado, 2016).

Competencia Profesional

Por lo tanto, la competencia se puede definir como la capacidad de los profesionales para tomar decisiones basadas en conocimientos, habilidades y actitudes profesionalmente relevantes para resolver problemas complejos que se presentan en su área de actividad profesional.

Las competencias de las personas engloban varios aspectos como son: conocimiento, destrezas, actitudes y la capacidad que desarrollan en el ámbito profesional académico, mismas que son adquiridas de diversas formas.

Los autores Galdeano & Valiente (2010) mencionan que hay tres niveles de competencia profesional que se detallan a continuación:

Las competencias fundamentales son las habilidades intelectuales básicas de una profesión de aprendizaje; estas incluyen habilidades cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de las cuales se adquieren en etapas educativas anteriores.

Las competencias genéricas o transversales se definen como atributos que deben poseer los egresados universitarios independientemente de su ocupación, y tienen por naturaleza no solo un componente técnico sino también humano.

Los seres humanos desarrollan naturalmente habilidades y recursos. Son cosas que tenemos todas las personas, porque todos somos humanos. Es posible que algunas de estas habilidades y recursos no se hayan desarrollado, pero todas las personas los tienen. No se reconoce universalmente la necesidad de capacitar a las personas para que desarrollen plenamente estas habilidades.

Finalmente, también existen competencias específicas que se definen como atributos que los futuros egresados deben adquirir durante su paso por la universidad y deben ser definidas por la propia experiencia de los egresados, definiendo las competencias profesionales en términos de acciones, contexto o condiciones de logro para desempeñarlas y la calidad de su estándar de ejecución (pp. 220-223).

Subsistema

Sisternas (2018) define a un subsistema como un conjunto de áreas muy definidas en esta parte de la empresa que son fundamentales para una buena organización de los empleados y el funcionamiento de la propia empresa, por lo que tenemos el principal subsistema de talento (p. 10).

1. Reclutamiento, selección y contratación
2. Desarrollo y capacitación
3. Sueldos y salarios
4. Servicios

Concurso de mérito y oposición

En el entorno laboral las empresas, organizaciones entidades públicas y privadas requieren contratar personal con buena formación, méritos y conocimientos que deben ser demostrados por

personas combinadas con puestos de trabajo, por lo que la competencia por lo bueno y lo malo es una serie de pruebas diseñadas para atraer a los mejores candidatos para un puesto en particular.

En la competencia de oposición, los solicitantes reciben puntos en función de cada factor evaluado, como el mérito obtenido en la trayectoria profesional de cada solicitante.

En consecuencia, los méritos del concurso podrán sustentarse en la investigación, descubrimiento, contribución u otro trabajo del que el solicitante sea autor o haya participado en su desarrollo.

Orden Trabajo

Las órdenes de trabajo son documentos que utilizan los servidores para realizar tareas, contiene todas las instrucciones de un servicio a realizar, especificando pasos, insumos, presupuestos, responsables y plazos de ejecución, en varios ámbitos se generan para realizar acciones preventivas o correctivas y son almacenadas en un archivo físico o digital (Mendoza, 2021).

La importancia de las órdenes de trabajo radica en que ayudan a mejorar la planificación empresarial y potencian la eficiencia.

Documentación legal para respaldar a clientes y empresas prestadoras de servicios ante cualquier reclamo o inconveniente. Una orden de trabajo puede convertirse en garantía en caso de reclamación del cliente y principal de la empresa (Rivera, 2022).

Flujograma

Son representaciones gráficas que utilizan elementos geométricos para representar secuencias de procesos, así como permiten describir secuencias de diferentes etapas de un proceso y sus interacciones. Los símbolos se utilizan en diagramas de flujo y su significado depende de lo que se representa. Ramos (2019) destaca que el Flujograma o Fluxograma, es un diagrama que expresa gráficamente las diferentes operaciones que componen un programa o parte de un programa, determinando su orden cronológico (pp. 12-16). Dependiendo de su formato o finalidad, puede

contener información adicional sobre el método de realización de la acción, el itinerario de la persona, formas, distancia recorrida, tiempo empleado, etc.

Talento Humano

Toda empresa requiere tener un equipo de trabajo calificado y motivado, ya que es fundamental para el éxito de la organización en la realización de las actividades diarias, por ello es importante realizar una buena gestión de talento humano. Es un procedimiento donde se buscan los mejores colaboradores para que se integren a la organización, entonces el talento humano:

Se refiere a una serie de procesos que inicia una organización a través de su departamento de recursos humanos para atraer, captar y absorber nuevos colaboradores, así como retener a los que ya forman parte de la empresa.

Comunicación de Resultados Provisionales

Es el reporte realizado por el Auditor Interno como resultado de la finalización de cada una de las revisiones ejecutadas dentro de la empresa, con la finalidad de informar al Contralor General y a otros usuarios de la información respecto a las observaciones, conclusiones y recomendaciones, por lo tanto, de acuerdo con Manosalvas (2018) la comunicación de los resultados provisionales establece la primera vez que el Contralor General del Estado emite una declaración sobre las posibles observaciones/errores identificados en las evaluaciones de seguimiento en curso (pp. 5-9).

Durante el proceso de revisión, una vez finalizada la investigación y el análisis de una actividad o componente, los supervisores y jefes de equipo deben comunicar el contenido de los hallazgos a sus asociados, presten o no servicios, a la entidad revisada para que pueden informar para someter sus aclaraciones o comentarios documentados para su evaluación y consideración.

La Norma Internacional de auditoría determina que los hallazgos de auditoría son los problemas potenciales identificados después de aplicar los procedimientos de auditoría. Los resultados de los

controles podrán ser examinados con las personas y empresas involucradas en la revisión de la información.

El artículo 76 tiene el fin de brindar la oportunidad de defenderse y emitir puntos de vista diferentes, en ese sentido, en este documento se tiene como prioridad cumplir con los lineamientos del proceso.

Conferencia Final de Resultados

Los auditores del gobierno que participaron en la revisión, así como las entidades que están siendo revisadas y todas las demás partes involucradas, analizarán un borrador del informe en la reunión final. Los resultados de todas las actividades de control realizadas antes de la finalización de los trabajos sobre este tema se incluirán en este borrador de informe (Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría General, 2021).

Así también menciona que:

Se podrán realizar una o más reuniones finales con una persona o grupo de personas para que conozcan los resultados relacionados con el período de la operación, ya sea en el local de la entidad o en la Auditoría General, con el propósito de contratar con todas las personas relacionadas con comentar los hechos. El Auditor General o un funcionario autorizado podrá autorizar la entrega de un proyecto de informe de auditoría o un proyecto de inspección especial, con base en una comunicación escrita de la parte interesada.

Indicios de Responsabilidad Penal

En auditoría se emite un informe con indicios de responsabilidad penal mismo que es el resultado de una revisión gubernamental realizada, “empieza con una orden de trabajo, el jefe en equipo hace conocer a su supervisor, quienes a su vez informan al máximo representante de la Contraloría General del Estado o su delegado, quien luego de aprobarlo lo remitirá a la Fiscalía General del Estado” (Castro, 2021).

Se emite un informe con indicios de responsabilidad penal cuando existan delitos contra la eficiencia de la administración pública como: peculado, enriquecimiento ilícito, cohecho, concusión, incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, Ataque o resistencia, Tráfico de influencias, usurpación y simulación de funciones públicas y testaferrismo.

La caducidad de los informes con responsabilidad penal es de máximo ciento ochenta días improrrogables, desde la emisión de la orden de trabajo “si el informe emitido pasa de este término, hay caducidad de la facultad resolutoria del órgano de control y está deberá ser alegada oportunamente” (Castro, 2021).

Debido Proceso

Todas las personas acusadas deben cumplir con ciertas formalidades en todo tipo de procedimientos, penales, civiles, administrativos y más. Estas formalidades son una garantía para asegurar las libertades y derechos del imputado, y deben observarse en todo proceso.

Toda persona tiene derecho a defender sus libertades y a que se respeten sus derechos, a esto se le llama derecho a remediar. El debido proceso legal también se refiere a las condiciones a las que debe someterse una persona acusada de un delito, para que pueda defenderse y garantizar la protección de sus derechos (Secretaría de Gobernación, 2016).

Marco Normativo

Para esta investigación existen varias normativas tanto nacionales como internacionales, que se han utilizado para dar contexto a los diferentes temas que se han venido abordando, es así que según Robles (2016) es un conjunto común de reglas, normas, métodos, lineamientos y sistemas que definen la forma en que se deben tomar las acciones para alcanzar los objetivos planteados en el proceso de investigación (p. 5).

Por otro lado, este conjunto de leyes, normas y reglamentos se aplican a las actividades o funciones que realizan los servidores de la CGE, por lo tanto, deben identificarse de manera armónica para que no ocurra riesgos de tipo Legal.

En consecuencia, para el presente trabajo se ha utilizado el orden de la normativa según la pirámide de Hans Kelsen, que es un sistema gráfico en el que se determina una jerarquía de leyes, que representa las formas en que se relacionan un conjunto de normas y las principales formas en que estas normas se relacionan dentro del sistema, centrándose en el principio de “jerarquía”.

La pirámide está dividida en tres niveles:

De ella se deriva el nivel fundamental sobre el que descansa la constitución, como norma suprema de una nación, y base de la validez de todas las demás normas que se encuentran debajo de ella.

El siguiente nivel es el nivel legal, están las leyes orgánicas y las leyes especiales, luego el derecho común y los estatutos, luego el nivel sub legal, podemos encontrar los estatutos, y debajo de estos estatutos, y finalmente en la base de la pirámide, tenemos oraciones, a medida que nos acercamos a la base de la pirámide, se ensancha, lo que significa que hay más normas legales.

Figura 2

PiramideKelseniana



Nota. Galindo, M. (2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Scielo*, 7(9).

Legislación Nacional

Constitución de la República del Ecuador.

Según el artículo 1 se menciona que el Ecuador es un estado laico, independiente, soberano, intercultural, plurinacional, democrático, constitucional, de derechos y justicia. El país está dirigido de manera descentralizada en forma de república. Como se describe en la Constitución de la República del Ecuador (2021):

El artículo 204 referente a la función de transparencia y control social nos menciona que “promoverá e impulsará el control de las entidades y organismos del sector público, y de las personas naturales o jurídicas del sector privado que presten servicios o desarrollen actividades de interés

público”. Además, especifica que “la Función de Transparencia y Control Social estará formada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General del Estado y las superintendencias”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 204)

El nepotismo se define como la práctica de dar apoyo o concesiones a particulares en relación con bienes o trabajos públicos basados en vínculos familiares y no en el mérito. Así, la Constitución establece que la principal prohibición en el ejercicio de cargos públicos es el desempeño de múltiples cargos públicos al mismo tiempo además de la docencia universitaria, siempre que sus horarios lo permitan, el nepotismo y cualquier forma de conducta discriminatoria.

Respecto de las responsabilidades, en el artículo 233 se especifica que Las acciones u omisiones de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones no estarán exentas de responsabilidad, y tendrán responsabilidades administrativas, civiles y penales por el manejo y manejo de los fondos, bienes o recursos públicos.

Aquel que en una institución del Estado cometiere los delitos de malversación, cohecho, extorsión o acumulación ilícita de riquezas, estará sujeto a las penas previstas para esos delitos. Estas personas no pueden ser procesadas más tarde, y sus juicios deben comenzar y continuar independientemente de que el acusado esté presente. Asimismo, estará sujeto a estas normas quien cometa estos delitos, aunque no reúna la calidad de servidor público o representante de un órgano colegiado en una institución del Estado.

Código Orgánico Integral Penal.

Según el artículo 1 el Código define cómo el estado puede castigar a las personas, qué delitos existen, cómo funciona el sistema judicial de acuerdo con el debido proceso, cómo las personas que han sido condenadas pueden reintegrarse a la sociedad y cómo las víctimas de delitos pueden ser indemnizadas.

El Código Orgánico Integral Penal (2021) código establece los principales delitos contra la administración pública en la sección tercera, teniendo como principales delitos:

1. Peculado. - los servidores públicos que actúen en beneficio propio o de terceros y que abusen, se apropien o dispongan de manera arbitraria de los recursos que estén en su poder o bajo su cargo serán sancionados con una pena privativa de libertad de 10 a 13 años. (COIP, 2021, Artículo 278)
2. Enriquecimiento ilícito. - Los servidores públicos y las personas que actúen en virtud del poder del Estado en cualquiera de los organismos estatales previstos en la Constitución de la República, obtengan aumentos de capital injustificados para sí o para terceros en nombre propio o mediante radicación, su cargo o producto de su cargo, superior a la retribución salarial general de los trabajadores (SBU), será sancionado con una pena privativa de libertad de 7 a 10 años (COIP, 2021, Artículo 279).
3. Cohecho. - Los funcionarios públicos y las personas que actúen en virtud del poder del Estado en cualquiera de las instituciones estatales enumeradas en la Constitución de la República, que reciban o acepten para sí o terceras personas, beneficios económicos indebidos o de otra clase, ya sea por hacer, omitir, acelerar, demorar o condicionar cuestiones relacionadas con sus funciones, será sancionado con una pena privativa de libertad de 1 a 3 años (COIP, 2021, Artículo 280).
4. Concusión. - Los funcionarios públicos y las personas que actúen bajo la autoridad del Estado en cualquiera de los organismos estatales previstos en la Constitución de la República, sus agentes o familiares oficiales, que abusando de sus facultades o por medio de terceros, ordenen o exijan la entrega de derechos, cuotas, donaciones, rentas, intereses, salarios o remuneraciones indebidas, serán sancionados con pena privativa de libertad de 3 a 5 años (COIP, 2021, Artículo 281).

Código de Conducta Ética de la CGE.

Hoy en día el ambiente laboral en las instituciones demanda una mayor exigencia de transparencia y responsabilidad social, por lo tanto, se ve indispensable la implementación de un código que contenga políticas y normas para la adopción de buenas prácticas laborales y la denuncia de conductas no éticas. Por lo tanto, el Código de Conducta Ética de la Contraloría General del Estado (2021) tiene como finalidad establecer un marco de valores y comportamientos deseados que las personas tomen como referencia de comportamiento en el desempeño de sus funciones, relaciones laborales e interacciones con la población a la que sirven.

Es importante mencionar la obligatoriedad de la observancia y cumplimiento de todos los servidores que conforman la CGE para garantizar la buena práctica del ejercicio profesional.

Las denuncias de violaciones a la ética pública, cuando estén debidamente fundamentadas, serán atendidas por la Agencia Nacional de Recursos Humanos y los organismos competentes, con sujeción a los principios de protección y confidencialidad para el denunciante; y debido proceso y presunción de inocencia para el denunciado.

Los servidores públicos observarán y cumplirán las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, Reglamento Interno Sustitutivo de Administración del Talento Humano de la Contraloría General del Estado y Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo referente a deberes y prohibiciones. La inobservancia o incumplimiento de los deberes y prohibiciones relacionadas al Código de Conducta Ética de este Organismo Técnico de Control, será sancionado de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

El objeto principal de la Ley es establecer y mantener el sistema estatal de control, inspección y auditoría bajo la dirección de la contraloría estatal, y regular su funcionamiento para el ejercicio y

cumplimiento de las responsabilidades de la organización. Los fines de la institución y su adecuado manejo de los recursos.

Dentro del marco normativo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (2021) legal se detallan a continuación las políticas y normativas que son de uso exclusivo de la CGE:

1. Normas de control interno
2. Políticas de auditoría gubernamental
3. Normas de control y fiscalización sobre el sector público, adaptadas de Normas Internacionales
4. Normas de auditoría gubernamental, de carácter local e internacional
5. “Reglamentos, regulaciones, manuales generales y especializados, guías metodológicas, instructivos y demás disposiciones necesarias para la aplicación del sistema y la determinación de responsabilidades” (LOCGE, 2021, Artículo 7).

Según el artículo 9 El control interno es un proceso aplicado por la máxima autoridad, la gerencia y el personal de cada agencia para brindar una seguridad razonable para la protección de los recursos públicos y el logro de los objetivos de la agencia.

La evaluación del control interno de la institución se lo realizará mediante 3 tipos de control:

1. Control previo: Incluye un análisis inicial de la legalidad, veracidad, conveniencia, oportunidad, pertinencia y cumplimiento de los planes y presupuestos de la agencia de las actividades propuestas de la agencia antes de su autorización o ejecución.
2. Control continuo: Incluye la inspección y verificación permanente de la oportunidad, calidad y cantidad de obras, bienes y servicios recibidos u ofrecidos.
3. Control posterior: consiste en la evaluación posterior de las actividades institucionales ejecutadas.

Según el artículo 14, las instituciones del Estado, contarán con una Unidad de Auditoría Interna, cuando se justifique, que dependerá técnica y administrativamente de la Contraloría General del Estado. El personal de servicio perteneciente a la unidad será designado, removido o trasladado por el auditor general del estado, y los salarios y gastos del funcionamiento de la unidad de auditoría interna serán sufragados por las dependencias estatales a las que sirven y controlan.

En cuanto a la identificación e investigación de responsabilidades, las normas determinan las responsabilidades administrativas y civiles por culpa y las instrucciones de responsabilidad penal con base en los resultados de las auditorías gubernamentales en las actas o informes de las reuniones.

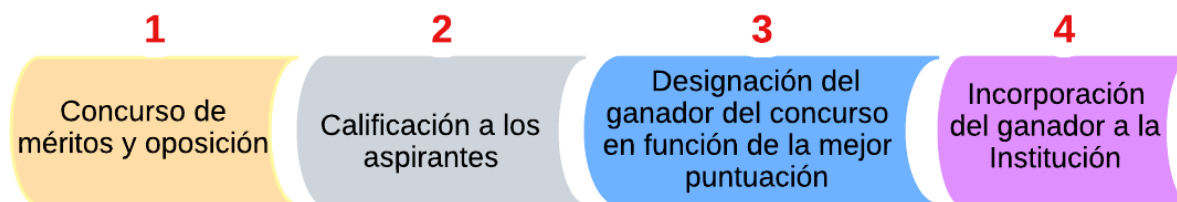
Ley Orgánica del Servicio Público.

Según el artículo 2, el objetivo de la presente ley es orientar el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos con el propósito de lograr el mejoramiento permanente, la eficiencia, la eficacia, la calidad, la productividad del país y sus instituciones, por ende es indispensable verificar el funcionamiento y desarrollo de los sistemas de gestión de talento humano, específicamente el subsistema de selección de personal para disponer de colaboradores que cumplan con los requisitos mínimos que amerita el cargo.

El Subsistema de Selección de Talento se considera un conjunto de normas, políticas y procedimientos para evaluar las competencias y requisitos profesionales de los aspirantes a empleo en las instituciones públicas. Basado en el artículo 65 La decisión de optar a un cargo público evaluará la idoneidad de los interesados y garantizará su libre acceso (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020).

Figura 3

Proceso de ingreso a un puesto público



Nota. Adaptado del Ministerio de Trabajo. (2019). *Acuerdo Ministerial*.

En concordancia del artículo 71, la educación y formación de los servidores es fundamental para el cumplimiento de su obligación de prestar un servicio público de la máxima calidad y, por ello, se establecerán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos proporcionados por el estado para que el servidor pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos, apoyando así la productividad de la entidad.

Reglamento de la Ley Orgánica de la CGE.

Según el artículo 10 del reglamento, se establecen las responsabilidades que asumen los servidores públicos al formar parte de una institución pública, es decir, sin excepción, deberán actuar con absoluta moralidad y corrección, especialmente en el ejercicio del control y determinación de responsabilidades; se actualizarán anualmente o cuando lo ordene el Auditor General; cuando surja un conflicto de interés, se evitarán las actuaciones, además, no requerirán beneficios, nombramientos y otras decisiones similares de los sujetos controlados, y no serán objeto de negligencia, abuso de autoridad, insuficiencia de pruebas, insatisfacción emocional o profesional, falta de experiencia: la oportunidad en la toma de decisiones, la agilidad y eficiencia del servicio público y de las obras públicas, el honor de las personas naturales y el prestigio de las personas jurídicas, el desarrollo del sector productivo privado y la justicia en la gestión de los servicios públicos.

En función de lo establecido en el artículo 32, La unidad de auditoría interna dependerá y estará sujeta a la evaluación del auditor general del estado. En cuanto a las dependencias, se basa básicamente en la aprobación del plan anual de trabajo y sus revisiones, control de calidad del reporte, determinación de responsabilidades, evaluación del desempeño de los servidores, aprobación de manuales y seguimiento del cumplimiento.

Determinación de responsabilidades y seguimientos. - La Contraloría General tendrá la facultad exclusiva de determinar las directivas de responsabilidad administrativa y civil y de responsabilidad penal y realizar una vigilancia permanente y oportuna para asegurar el cumplimiento de sus normas y controles (Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría General, 2021).

Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público.

Según el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (2018) en el artículo 1, el ámbito de aplicación de este Reglamento es obligatorio para las instituciones, entidades y agrupaciones establecidas en el artículo 3 en materia de talentos, retribuciones y rentas complementarias.

En el artículo 176 se mencionó que el subsistema de reclutamiento y selección es el proceso técnico de identificación y selección de candidatos ideales que cumplan con los requisitos de cumplimiento de los cargos de servicio público a través de la selección por méritos y las objeciones correspondientes.

De conformidad con el artículo 177, los principios fundamentales en los que se apoyará este subsistema son: legalidad, transparencia, credibilidad, igualdad, inserción y equidad, y difusión; para garantizar que el proceso de selección se realice en función de la normativa y procedimientos establecidos.

Según el artículo 179, las etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal, incluida su preparación, son: solicitud, evaluación y selección, liberación de nombramiento y etapas posteriores de incorporación.

El subsistema de Capacitación y Educación del Sector Público constituye un conjunto de políticas y procedimientos para regular el aprendizaje ocupacional del servicio público para lograr la formación, habilidades y competencias que pueden desempeñar los servidores públicos de acuerdo a los perfiles y requerimientos ocupacionales. Posicionarse en la organización y velar por el cumplimiento del portafolio de productos y servicios institucionales, sus planes y metas planteadas en el Plan Nacional de Desarrollo.

Reglamento para la organización, funcionamiento y dependencia técnica y administrativa de las Unidades de Auditoría Interna de las Entidades que controla la CGE.

Según la Contraloría General del Estado (2021) en el artículo 1, las áreas de Auditoría Interna de todas las entidades, organismos y empresas del sector público enumeradas en la Constitución, así como las áreas de Auditoría Gubernamental del Sistema Financiero Público, deberán observar esta disposición.

Es importante mencionar que las Unidades de Auditoría Interna, por disposición del contralor general, son las encargadas de realizar el control interno posterior para garantizar el funcionamiento y la eficacia del sistema de control interno, la administración de riesgos y, además verificar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales planteados por la CGE.

Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público.

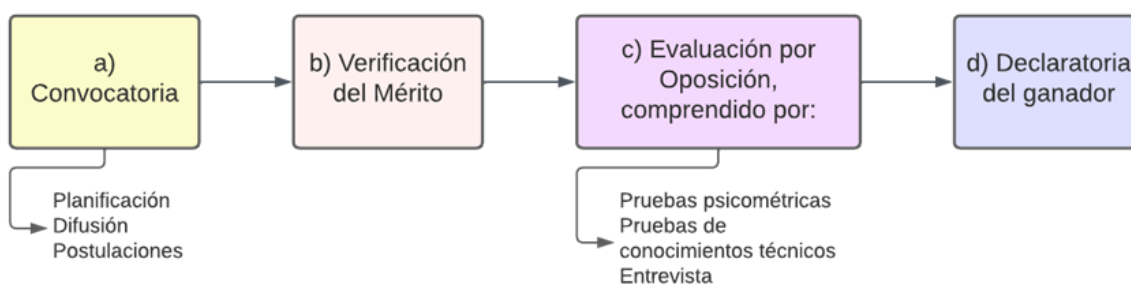
Según el Acuerdo Ministerial (2019) Nro. MDT-2019-022 esta norma tiene como finalidad establecer:

Responsabilidades institucionales y procedimientos para impugnar lo bueno y lo malo a través de las herramientas técnicas y operativas permitidas al Ministerio del Trabajo en conjunto con las unidades de administración del talento humano - UATH de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, los procesos se llevan a cabo de manera transparente, objetiva e imparcial para seleccionar a los candidatos más idóneos para cargos públicos.

Cabe recalcar que la aplicación de esta Norma Técnica es obligatoria para todas las instituciones del Estado según el artículo 3 de la LOSEP. En cuanto a la batalla de méritos, la norma nos dice que es el proceso de reunir a todos los legalmente habilitados para ingresar y desempeñar cargos públicos para ser participe en el modelo de selección. De las fases del concurso según el artículo 5 se menciona que está compuesto por las siguientes fases:

Figura 4

Fases del concurso



Nota. Adaptado del Ministerio de Trabajo. (2019). *Acuerdo Ministerial*.

El cronograma del concurso incluye todas las partes establecidas y puede tenerlas al mismo tiempo de ser necesario.

Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado.

De acuerdo con las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2019) la norma 100-01 define al control interno como modelo integrado que proporciona resguardo de los objetivos institucionales y la protección de los recursos públicos. Dentro de los principales componentes del seguimiento interno se encuentra el ambiente de evaluación, el análisis de riesgos, las actividades de control, los sistemas de información y comunicación y el seguimiento.

Respecto de los responsables del control interno, la norma 100-03 establece que la evaluación interna es “responsabilidad de la máxima autoridad, los directores y demás personal de servicio de la entidad bajo su autoridad” (Normas de Control Interno de la CGE, 2019, Norma 100-03). Los directivos

fijarán mayor énfasis del control en áreas vulnerables por su materialidad, riesgo e impacto en la institución.

La máxima autoridad y los directivos promoverán la observancia de la integridad y valores éticos establecidos por la entidad para garantizar que la cultura organizacional perdure frente a los cambios de las personas de libre remoción, la norma 200-01 designa estos valores para regir el comportamiento de su gente, orientando su integridad y compromiso con la organización. El Código de Ética es promulgado por las máximas autoridades para promover el buen uso de los recursos públicos y combatir la corrupción.

En relación al talento humano, la norma 200-03 “Políticas y prácticas de talento humano”, establece las pautas necesarias para garantizar la apropiada planificación y gestión del talento humano dentro de la institución, de tal manera que se asegure “el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio” (Normas de Control Interno de la CGE, 2019, Norma 200-03). Una buena gestión del talento humano permitirá a la dirección promulgar un ambiente ético entre los servidores, además de fortalecer las buenas prácticas laborales.

Conocer las competencias que poseen los servidores de la Contraloría es de suma importancia porque se identifican las habilidades asociadas con el ejercicio de la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar. Por ende, la norma 200-06 En cuanto a la competencia profesional, establece que la competencia incluye los conocimientos y habilidades necesarios para garantizar un desarrollo secuencial, ético, eficaz y eficiente, así como la comprensión adecuada de las responsabilidades personales asociadas con los controles internos.

La planificación del talento humano ayuda a sustentar y prever la escasez de fuerza laboral para cubrir la calidad en el desempeño laboral, por lo tanto, el plan de talento se basará en un análisis de las capacidades operativas de las diferentes unidades administrativas, un diagnóstico del personal existente y las necesidades operativas de la agencia.

En otra instancia, como parte fundamental del plan de talento humano se encuentra la incorporación de personal, cuyo fin es velar por un sistema de contratación, transparente y justo, bajo lineamientos y procedimientos determinados por los directivos de la entidad.

Por ende, en la Contraloría, “las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el Manual de Clasificación de Puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño”.

El ingreso de personal en la organización se realizará previo a la licitación, evaluación y selección a fin de identificar aquellas personas cuyos conocimientos y experiencia ameriten su idoneidad y competencia y brinden mayores posibilidades para la administración de la agencia. El proceso técnico llevado a cabo por la Gerencia de Recursos Humanos seleccionará a los postulantes más idóneos con base en sus conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades y que cumplan con los requisitos de desempeño del cargo, por medio de un concurso de méritos y oposición.

La capacitación y entrenamiento continuo del personal juega un papel primordial en la productividad, calidad, y efectividad de las actividades que desempeñan, puesto que les permitirá cumplir los objetivos organizacionales y generar valor para la institución.

Según la norma 407-06, los directores de unidad promoverán de manera continua y progresiva la formación, capacitación y desarrollo profesional de los practicantes de la mayoría de rangos de la unidad para renovar sus conocimientos, incrementar el desempeño y mejorar la calidad de su trabajo. El Responsable de la empresa se coordinará con Gestión del Talento y la región responsable de la formación, si la hubiere, para identificar técnica y objetivamente las necesidades de formación del personal directamente relacionado con el puesto, su objetivo es promover la mejora de los conocimientos y habilidades del servidor y aportar al desarrollo de la entidad, el plan de capacitación es formulado por la unidad de talento y presentado a la máxima autoridad de la unidad para su aprobación (Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2019).

Capítulo III

Marco metodológico

Conjunto de acciones teórico-metodológicas planificadas con el fin de determinar resultados a un problema específico de investigación y otorgar veracidad, la generación de suposiciones son la base de esta metodología ya que se pueden confirmar o descartar.

En cuanto a los elementos que componen el marco metodológico, es necesario operar sobre ellos. Se pueden dividir en dos grandes áreas que, por su naturaleza, necesitan ser tratadas de manera diferente: el universo y las variables.

Enfoque de la Investigación

Para la presente investigación se emplea un enfoque mixto que consiste en la recolección, análisis, y agrupación de información de tipo cuantitativo y cualitativo para responder al problema planteado.

La razón de utilizar un enfoque híbrido es explicar un fenómeno cuando uno u otro enfoque no logra abordar el problema planteado, por lo que ambos enfoques se combinan, lo que resulta convenientemente para recolectar información que puede ser triangulado como una forma de comprensión y explicación de nuevas rutas del fenómeno en estudio de una forma ampliada (Guelmes & Nieto, 2015).

A continuación, se presenta una segregación de los enfoques a emplear según los problemas de investigación:

Tabla 1

Enfoques a emplear

Enfoques a Emplear Según el Problema de Investigación

Problema	Tipo de Enfoque
1. Flujogramas	Cualitativo, Cuantitativo
2. SISCON WEB	Cuantitativo
3. Talento Humano, rotación personal	Cuantitativo
4. Capacitación	Cuantitativo
5. Predeterminación	Cualitativo, Cuantitativo
6. Fraude	Cualitativo, Cuantitativo

Enfoques a Emplear Según el Problema de Investigación

Figura 5

Etapas de los métodos mixtos



Fuente: Elaborado por Avalos, C (2015)

Alcance de la Investigación

En función de los atributos obtenidos durante la investigación se determina que el alcance es de tipo explicativo ya que el interés está enfocado en explicar las condiciones y ocurrencia del fenómeno.

En un contexto cuantitativo, la aplicación de la investigación predictiva, se establecen relaciones causales entre diversas variables, por ejemplo, estudios de modelos explicativos basados en ecuaciones estructurales, donde se desarrollan teorías que buscan comprender fenómenos. Por otro lado, los estudios experimentales que pueden generar manipulación intencional de variables independientes pueden probar hipótesis que explican el comportamiento de un fenómeno (Hernández et al., 2014).

En la investigación cualitativa se proponen diseños basados en el análisis lingüístico para construir paradigmas de codificación que representen la construcción de la realidad lograda a través de interacciones subjetivas con los participantes. Asimismo, en la investigación etnográfica es posible lograr una comprensión más profunda de este fenómeno, donde los investigadores pueden experimentar los elementos esenciales de su investigación.

Diseño de la Investigación

Después de la determinación del enunciado del problema, se ha determinado el alcance inicial del estudio y se han desarrollado las hipótesis, el investigador debe imaginar formas prácticas y específicas de responder a la pregunta de investigación además de lograr los objetivos establecidos. Es decir, establecer uno o más diseños que se puedan aplicar al estudio para determinar respuestas relevantes al contexto de investigación.

El diseño hace referencia a una estrategia que surge como la necesidad de obtener información con el objetivo de fundamentar la planeación del problema, en consecuencia, se plantea el siguiente diseño descrito a continuación para la presente investigación.

Diseño no experimental

El diseño no experimental consiste en la captación de resultados sin la manipulación de las variables empleadas. La investigación utilizará el diseño antes mencionado ya que se pretende analizar las variables de situaciones ya existentes. En estos estudios, no alteramos deliberadamente las variables independientes para observar la influencia en otras variables, por lo que observaremos cómo surgen estos fenómenos en su entorno natural y luego los analizaremos.

De acuerdo con Hernández et al., (2014) el diseño no experimental transversal, se trata de investigaciones de observación individual y mide las características de las variables, la información de este diseño debe ser del presente tomando en cuenta características de investigaciones pasadas o información de conductas de experiencias de un grupo de personas (pp. 167-168).

Determinación de la Población y Muestra

Población

Agrupación de elementos que comparten características que se espera estudiar. La población empleada en la investigación está conformada por 232 servidores públicos pertenecientes a las siguientes Direcciones Nacionales con sede en Quito:

Tabla 2

Contraloría General del Estado

Dirección	N.º de Servidores
Dirección Nacional de Auditoría Interna Institucional	14
Dirección Nacional de Predeterminación de Responsabilidades	43
Dirección Nacional de Tecnología de la Información y Comunicaciones	24
Dirección Nacional de Capacitación	17
Dirección Nacional de Talento Humano	26

Total	124
--------------	------------

Muestra

Tamayo (2017) una muestra se define como un conjunto de operaciones que estudian el reparto de ciertas características a través de la población, o de observaciones colectivas de la pequeña población bajo consideración.

Por ello, se ha determinado utilizar un muestreo probabilístico, mismo que de acuerdo con Pimienta (2000) su propósito es estudiar métodos de selección y observación de una porción (llamada muestra) que se considera representativa de una población para poder hacer inferencias sobre la población. Asegurar la representatividad de la muestra mediante la selección metodológicamente correcta de las unidades muestrales a encuestar (pp. 268-270).

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- Z = Nivel de confianza
- N = Tamaño poblacional
- p = Probabilidad de éxito
- q = Probabilidad de fracaso
- d = Error de estimación

Datos empleados para el cálculo de la muestra:

Tabla 3*Datos empleados*

Variable	Datos
Z	1.96
N	124
p	0.5
q	0.5
d	0.05

Cálculo:

$$n = \frac{124 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (124 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{119.0896}{1.4032}$$

$$n = 84.8700114$$

Técnicas e instrumentos para la Recolección de Datos***Información de Fuente Primaria***

“Contienen información original que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie más” (Universidad de Guadalajara, 2022).

Son resultado de una investigación o de una actividad eminentemente creativa, se compone de la colección básica de información de bibliotecas que pueden encontrarse en soporte impreso o digital.

Encuesta.

No está diseñada para describir a las personas de ninguna forma en particular, su función es captar datos demográficos. Se apoyan de supuestos probabilísticos sobre la conducta de las variables en la población, su distribución de probabilidad en la población. Genera ecuaciones probabilísticas que detallan el comportamiento de las variables en una población.

Loggiodice (2016) señale que la encuesta permite responder preguntas en términos descriptivos, como la relación de variables, luego de que se haya recolectado con base a la información previamente identificada para el diseño del sistema, para garantizar la rigurosidad de la información obtenida, cabe señalar que la investigación se realizó para diferentes oficinas nacionales de la CGE que se han venido tratando a lo largo de esta investigación, se destaca que se plantearon 3 encuestas diferentes según el requerimiento de la hipótesis, por otro lado esta fuente permite aislar problemas que no son de interés principal, y que el objetivo de realizarlas es precisar el objeto de estudio recopilando datos esenciales de los encuestados.

Entrevista.

Es una técnica con la que se pretende alcanzar información de manera personalizada, a través de: las experiencias, acontecimientos vividos y aspectos subjetivos (actitudes, opiniones creencias, valores) relacionados al tema de estudio.

Las entrevistas se estructuran como discursos expuestos principalmente por el entrevistado, pero incluyen las intervenciones del entrevistador, cada una de las cuales tiene un significado específico, relacionado con el llamado contrato de comunicación, y depende del enfoque social (García et al., 2017).

Información de Fuente Secundaria

Son aquellas fuentes que permiten y facilitan la localización de los documentos, es decir esta fuente de información permite recopilar datos de hechos, situaciones o fenómenos a partir de documentos que recopilan información de otros documentos.

Fue creado más tarde por personas sin experiencia de primera mano ni participación en el evento. Las fuentes primarias implementadas son: cartas, periódicos, diarios, entrevistas y artefactos. Las fuentes secundarias serán interpretaciones de estos artefactos (Navas, 2021).

Catálogos de Bibliotecas.

Un catálogo es un registro sistemático de todo el material bibliográfico que existe en una biblioteca, que permite a los usuarios encontrar un autor, título o tema específico en función de su perfil de interés de una manera lógica, rápida y sencilla (Heredia, 2022).

Para nuestra investigación se ha recopilado información, datos ya estudiados e interpretados por otros autores de varias fuentes bibliográficas de diversos catálogos que confirmen los hallazgos y amplíe el contenido de información de fuentes primarias.

Portal de información o páginas web.

Esta fuente de información secundaria utilizada en la investigación corresponde a sitios web oficiales de la Contraloría General del Estado y de otras entidades gubernamentales, de donde se ha obtenido información sobre directorios completos de las diferentes direcciones y sus respectivos funcionarios así también la normativa, estructura orgánica, manuales y procedimientos internos entre otros.

Capítulo IV

Resultados e Interpretación

Introducción

En este capítulo se abordarán los datos obtenidos mediante la aplicación de encuestas para sustentar el problema de investigación, así como su respectivo tratamiento estadístico y análisis.

En el procesamiento de la información obtenida se implementa el software SPSS (Statistical Package for Social Sciences), se realizarán análisis descriptivos (distribuciones de frecuencia, medidas de tendencia central y medidas de variabilidad), incluyendo tablas y figuras, que por sí mismas expresarán claramente los resultados de la encuesta.

A continuación, se detallan los pasos para la presentación de resultados:

Figura 6

Presentación de los resultados



Fuente: Hernández, R. (2017)

Resultados Obtenidos en la aplicación de la encuesta

Encuesta dirigida a la Dirección Nacional de Auditoría Interna Institucional y Dirección Nacional de Predeterminación de Responsabilidades

Pregunta 1: ¿Conoce a detalle cuáles son las funciones de su cargo?

Tabla 4

Medidas de tendencia central

N	Válido	37
	Perdidos	0
	Media	4,38
	Mediana	5,00
	Moda	5,00
	Suma	162,00

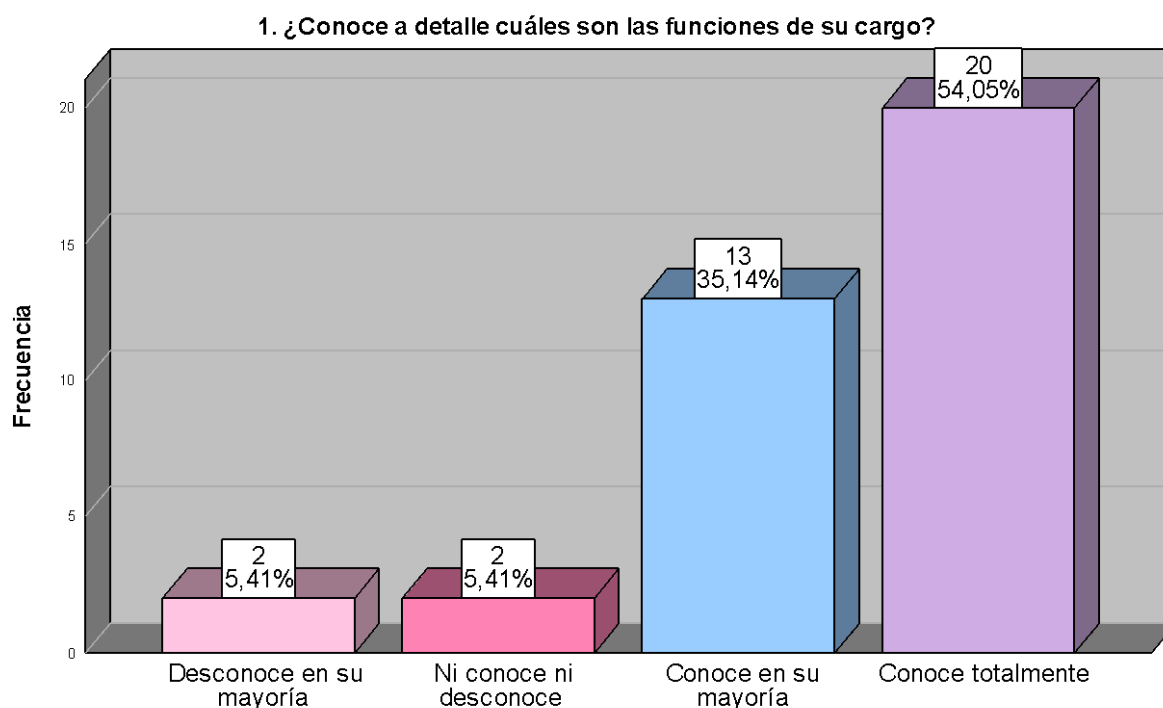
Tabla 5

Conocimiento de funciones

	N	%
Desconoce totalmente	0	0,00%
Desconoce en su mayoría	2	5,40%
Ni conoce ni desconoce	2	5,40%
Conoce en su mayoría	13	35,10%
Conoce totalmente	20	54,10%

Figura 7

Pregunta 1

**Análisis e interpretación:**

Los resultados determinan que los servidores de la CGE en cuanto al conocimiento de las funciones de su cargo, la muestra expresó lo siguiente: el 5,40% respondió que desconoce en su mayoría, otro 5,40% afirma que ni conoce ni desconoce, el 35,10% de la población encuestada dice conocer en su mayoría, y el 54,10% de los servidores públicos conocen totalmente las funciones que deben desempeñar en sus labores diarias, es decir, que más de 20 de personas que labora en la CGE en la Dirección Nacional de Auditoría Interna y Dirección Nacional de Predeterminación de Responsabilidades conoce exactamente qué actividades laborales debe realizar según su cargo.

Pregunta 2: ¿En el momento de su ingreso a la institución se le detalló específicamente las funciones que desempeñaría?

Tabla 6*Medidas de tendencia cenital*

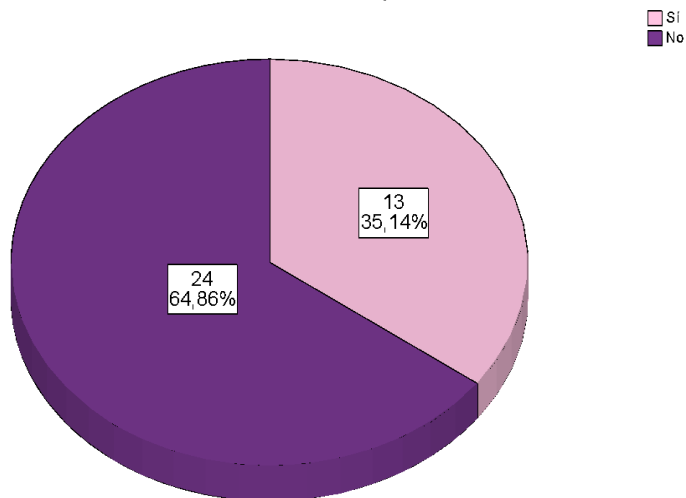
N	Válido	37
	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	61,00

Tabla 7*Especificación de funciones*

	N	%
Sí	13	35,10%
No	24	64,90%

Figura 8*Pregunta 2*

2. ¿En el momento de su ingreso a la institución se le detalló específicamente las funciones que desempeñaría?

**Análisis e interpretación:**

En consideración al conocimiento de las funciones que los servidores deben cumplir al ingresar a la institución, se observa que el 64,90% de los encuestados expresaron que no se les detalló específicamente las funciones que desempeñarían al momento de su incorporación a la entidad, por el contrario, el 35,10% de los servidores manifestaron que sí les fueron mencionadas y que por lo tanto son aptos para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Pregunta 3: ¿Cree que sus compañeros de trabajo cuentan con las habilidades necesarias para desempeñarse en el puesto de trabajo asignado?

Tabla 8*Medidas de Tendencia Central*

		Válido	37
N			
	Perdidos		0

Moda	1,00
Suma	49,00

Tabla 9

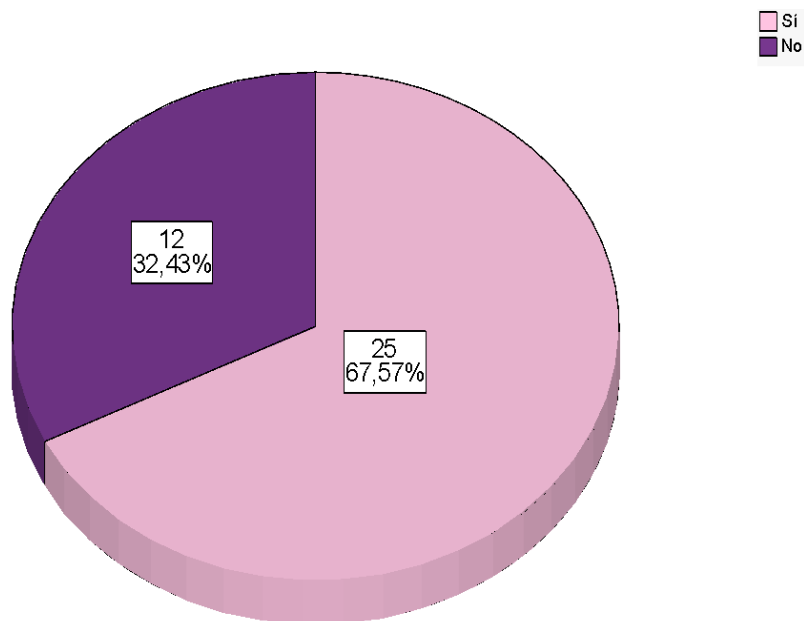
Frecuencia: Los Servidores Cuentan con Habilidades Necesarias para el Cargo

	N	%
Sí	25	67,60%
No	12	32,40%

Figura 9

Pregunta 3

3. ¿Cree que sus compañeros de trabajo cuentan con las habilidades necesarias para desempeñarse en el puesto de trabajo asignado?



Análisis e interpretación:

Con respecto a las habilidades necesarias de cada servidor para desempeñarse en el puesto de trabajo se aprecia que el 64,90% es decir 24 servidores respondieron que varios compañeros de trabajo no cumplen ni cuentan con las habilidades para realizar el trabajo para el que se los contrató, según los encuestados en varias circunstancias se evidenció que los servidores no se adaptan al trabajo, no controlan el estrés, no tienen una comunicación efectiva, no toman iniciativa propia, etc. generando que no haya una buena productividad, por otro lado, el 35,10%, correspondiente a 13 personas dijeron que todos sus compañeros de trabajo tienen todas las habilidades que se requieren para realizar su trabajo en la institución.

Pregunta 4: ¿Conoce cuál es la función del manual de procedimientos relacionado a los aspectos legales, técnicas, procesos y controles para realizar actividades de una manera eficaz y eficiente?

Tabla 10

Medidas de Tendencia Central

	Válido	37
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	49,00

Tabla 11

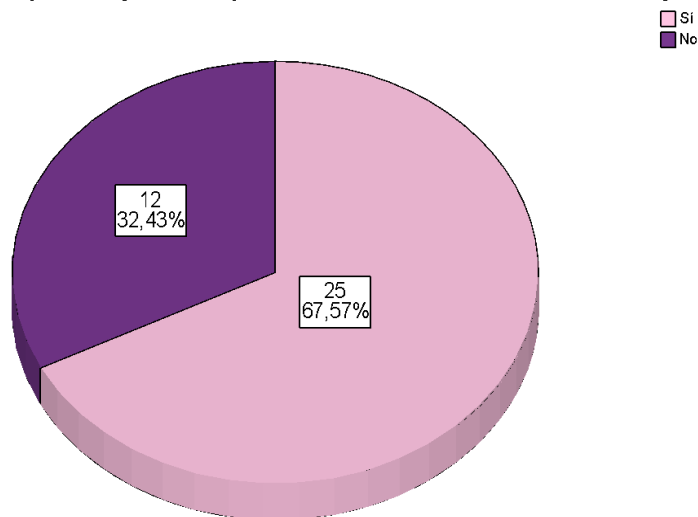
Frecuencia: Conocimiento de la Función del Manual de Procedimientos

	N	%
Sí	25	67,60%
No	12	32,40%

Figura 10

Pregunta 4

4. ¿Conoce cuál es la función del manual de procedimientos relacionado a los aspectos legales, técnicas, procesos y controles para realizar actividades de una manera eficaz y eficiente?

**Análisis e interpretación:**

En cuanto a la función del manual de procedimientos y el conocimiento de este por los servidores de la CGE, del total de encuestados el 32,40%, que corresponde a 12 personas respondieron que no tienen conocimiento sobre la utilidad o beneficios del manual de procedimientos, debido a que no se ha realizado uno. Las 25 personas restantes es decir el 67,60% expusieron que conocen a detalle la función, importancia y beneficio de tener a disposición de la Dirección el manual de procedimientos, ya que este permite que el personal de nuevo ingreso reciba una introducción para que conozcan la entidad y se asocian con las actividades laborales que deben cumplir.

Pregunta 5: ¿Los directores y/o jefes departamentales promueven la importancia de poseer un manual de procedimientos?

Tabla 12*Medidas de Tendencia Central*

	Válido	37
N	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	67,00

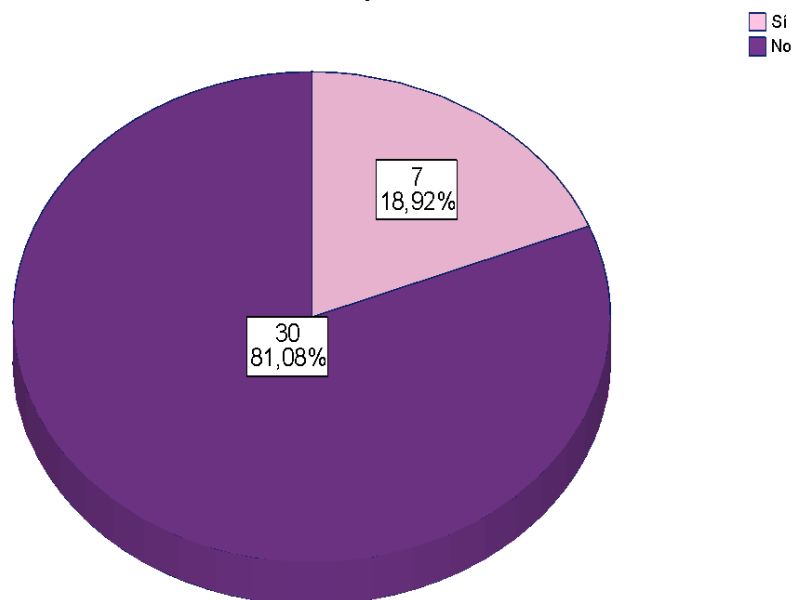
Tabla 13*Frecuencia: Los Directores y/o Jefes Promueven la Importancia del Manual de Procedimientos*

	N	%
Sí	7	18,90%
No	30	81,10%

Figura 11

Pregunta 5

5. ¿Los Directores y/o Jefes departamentales promueven la importancia de poseer un manual de procedimientos?



Análisis e interpretación:

El porcentaje de servidores que afirma que los directores y/o jefes de las Direcciones Nacionales si promueven la importancia de implementar un manual de procedimientos corresponde al 18,90% mismo que representa la contestación de 7 servidores públicos, por el contrario, los que manifestaron que no se promueve el uso del manual de procedimiento es de 81,10%, es decir 30 personas.

Con la información proporcionada se confirma que, en la Contraloría General del Estado, no se contempla la posibilidad de poseer y utilizar un manual de procedimientos describen con más detalle las actividades de cada puesto y facilitar la interacción entre los distintos departamentos de la agencia.

Pregunta 7: En una escala del 1 al 5 señalé la influencia que aportaría el manual de procedimientos en el desempeño de sus funciones, en relación a su efectividad.

Tabla 14*Medidas de Tendencia Central*

N	Válido	37
	Perdidos	0
Media		4,54
Mediana		5,00
Moda		5,00
Suma		168,00

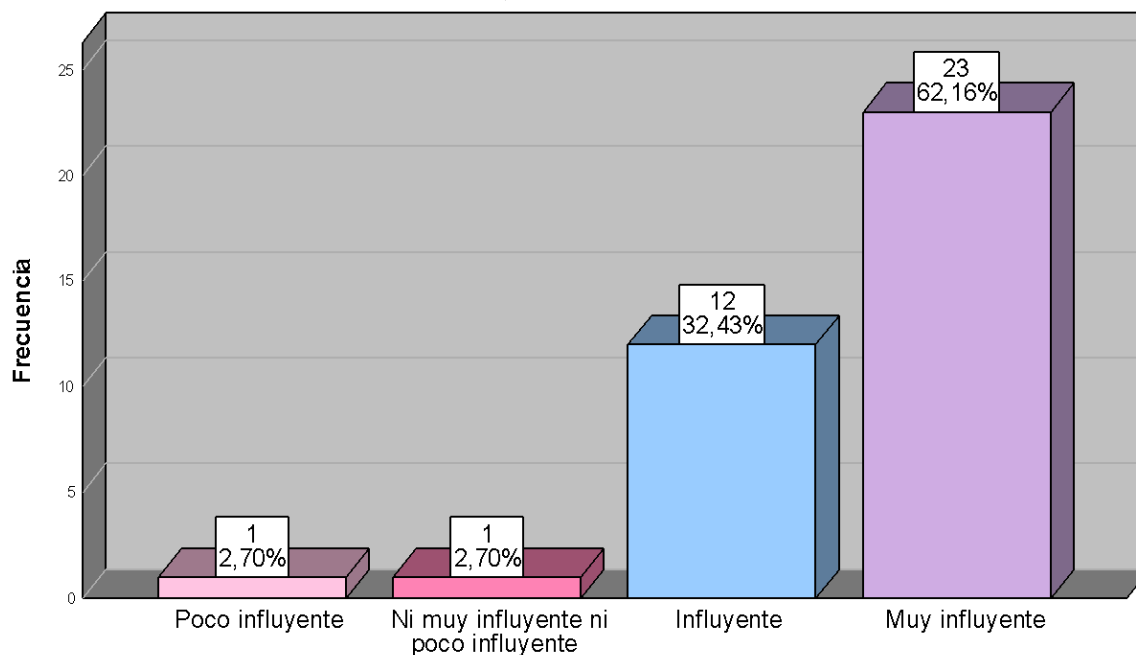
Tabla 15*Frecuencia: Influencia del Manual de Procedimientos*

Nada influyente	0	0,00%
Poco influyente	1	2,70%
Ni muy influyente ni poco influyente	1	2,70%
Influyente	12	32,40%
Muy influyente	23	62,20%

Figura 12

Pregunta 7

7. En una escala del 1 al 5 señalé la influencia que aportaría el manual de procedimientos en el desempeño de sus funciones, en relación a su efectividad.



Análisis e interpretación:

Al explorar sobre la influencia del manual de procedimientos en el desempeño de las funciones de los servidores públicos relacionado a su efectividad tenemos que el 2,70%, es decir 1 persona opina que es poco influyente, el otro 2,70% dice que no es ni muy influyente ni poco influyente, por otro lado, 12 encuestados que corresponde al 32,40% dicen que es influyente, y por último, el 62,20% argumentan que es muy influyente, por lo tanto, se demuestra que la mayoría de servidores piensan y afirman que un manual es un número de procedimientos afecta en gran medida la eficacia de las actividades realizadas en el lugar de trabajo, los servidores públicos dicen que este también es un auxiliar para la capacitación del personal.

Pregunta 9: ¿Conoce el debido proceso que se ejecuta durante la Predeterminación de Responsabilidades?

Tabla 16*Medidas de Tendencia Central*

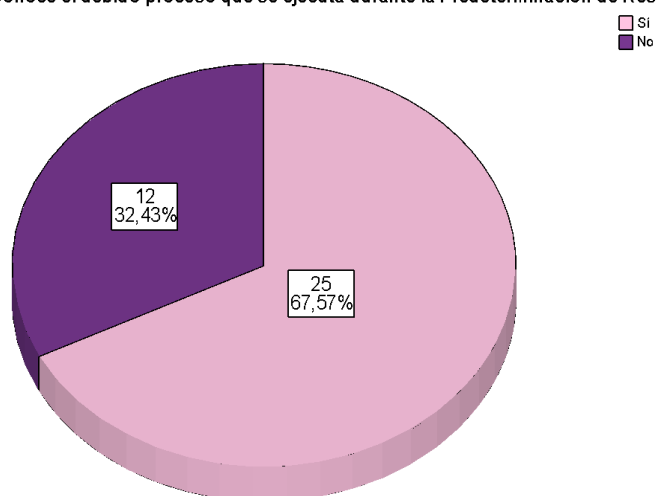
	Válido	37
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	49,00

Tabla 17*Frecuencia: Conocimiento del Debido proceso en la Predeterminación de Responsabilidades*

	N	%
Sí	25	67,60%
No	12	32,40%

Figura 13*Pregunta 9*

9. ¿Conoce el debido proceso que se ejecuta durante la Predeterminación de Responsabilidades?



Análisis e interpretación:

Según el estudio realizado respecto al conocimiento del debido proceso en la predeterminación de responsabilidades se obtuvo que 27 encuestados no tienen conocimiento sobre lo antes mencionado correspondiendo al 32,40%, por otro lado, el 67,60% afirman que si tienen conocimiento sobre el debido proceso, puesto que, los servidores mencionan que cuando se identifica acciones y omisiones en los que incurren los sujetos de control si saben que proceso realizar para predeterminar el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones.

Pregunta 10: ¿Se encuentra informado de las sanciones atribuidas a responsabilidades administrativas?

Tabla 18

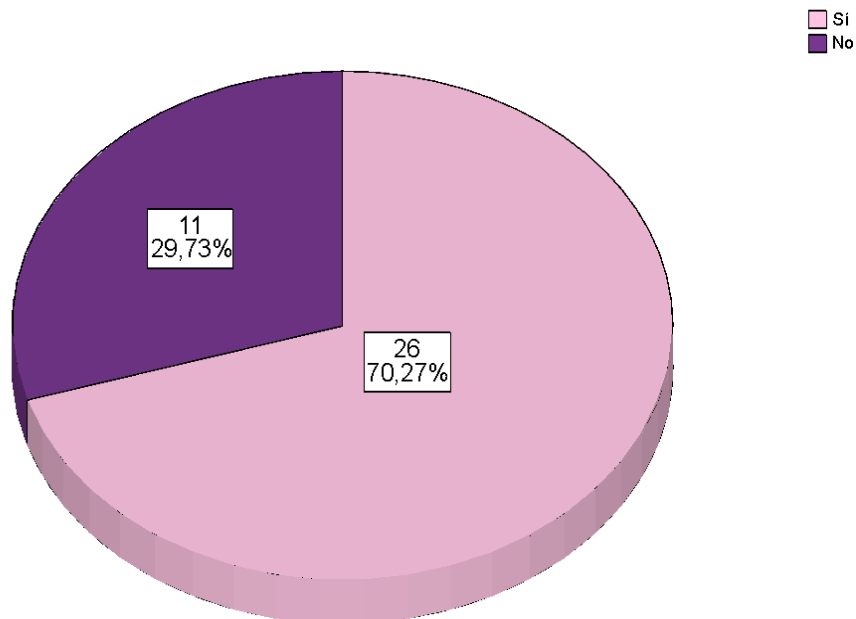
Medidas de tendencia central

	Válido	37
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	48,00

Tabla 19

Frecuencia: Conocimiento de las Sanciones Atribuidas por Responsabilidades Administrativas

	N	%
Sí	26	70,30%
No	11	29,70%

Figura 14*Pregunta 10***10. ¿Se encuentra informado de las sanciones atribuidas a responsabilidades administrativas?****Análisis e interpretación:**

En el gráfico se identifica que el 29,70% (11 personas) de la muestra no está informado sobre las sanciones atribuidas a responsabilidades administrativas, mientras que el 70,30% (28 personas) si tiene conocimiento de las mismas.

Los servidores encuestados mencionan que el personal que infrinja sus obligaciones o deberes por la inobservancia o incumplimiento de las disposiciones legales en razón a sus funciones tendrá afectación pecuniaria dependiendo la jerarquía del cargo, por lo tanto, con el estudio se evidencia que la mayor parte de los funcionarios de la Dirección Nacional de Auditoría y de otras Direcciones Nacionales si contemplan lo que dispone las leyes sobre la responsabilidad administrativa.

Pregunta 12: ¿Conoce los siguientes factores (deberes y obligaciones del funcionario público, poder de decisión o jerarquía del funcionario público, grado de importancia del funcionario público, grado de

culpabilidad acto o hecho del funcionario público, consecuencia de las acciones de omisión) establecidos para predeterminar las responsabilidades de los funcionarios?

Tabla 20

Medidas de Tendencia Central

	Válido	37
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	45,00

Tabla 21

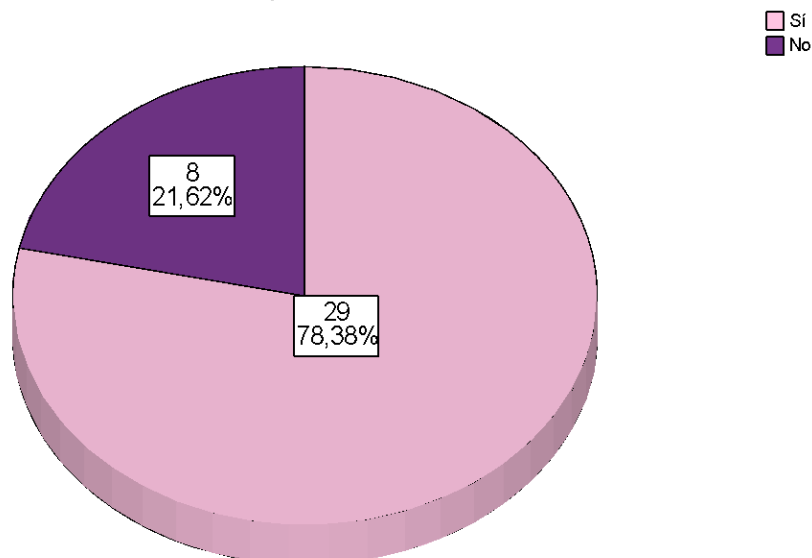
Frecuencia: Conocimiento de las Sanciones Atribuidas por Responsabilidades Administrativas

	N	%
Sí	29	78,48%
No	8	21,62%

Figura 15

Pregunta 12

12. ¿Conoce los siguientes factores (Deberes y obligaciones del funcionario público, Poder de decisión o jerarquía del funcionario público, Grado de importancia del funcionario público, Grado de culpabilidad acto o hecho del funcionario público, Consecuencia de las acciones de omisión) establecidos para predeterminar las responsabilidades de los funcionarios?

**Análisis e Interpretación:**

Con relación a los factores establecidos para la predeterminación de responsabilidades el 78,40% (29 servidores públicos) contestaron que sí conocen sobre lo antes mencionado, puesto que de estos factores depende el nivel de sanción de la conducta antijurídica que realice el funcionario público, ya sea indemnización o reparación económica por los daños o perjuicios ocasionados hasta la destitución de su cargo, el 21,60% (8 servidores públicos) restante, respondió que no conoce sobre las factores para la predeterminación de responsabilidades, puesto que no existe un archivo donde se dé información de este tema.

Pregunta 14: ¿Qué rango de tiempo (minutos) se cuelga el sistema SISCON WEB en las actividades diarias?

Tabla 22

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	37
	Perdidos	0
	Media	1,81
	Mediana	2,00
	Moda	2,00
	Suma	67,00

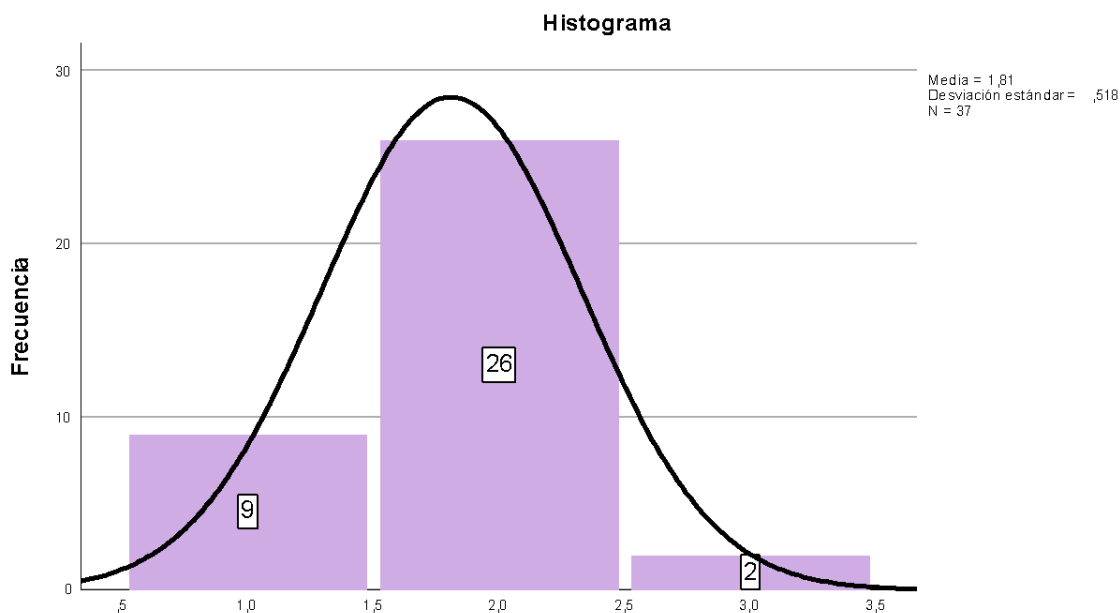
Tabla 23

Frecuencia: Tiempo de Suspensión del Sistema SISCONWEB

	N	%
0-10 minutos	9	24,30%
11-20 minutos	26	70,30%
21-30 minutos	2	5,40%
31-60 minutos	0	0,00%
Más de 60 minutos	0	0,00%

Figura 16

Pregunta 14



14. ¿Qué rango de tiempo (minutos) se cuelga el sistema SISCON WEB en las actividades diarias?

Análisis e interpretación:

El hecho de que la Contraloría General del Estado tenga a su disposición laborando a muchos funcionarios ocasiona que el sistema con el que trabaja se suspende o se ralentice generando tiempo perdido para realizar sus actividades en la espera de que este vuelva a funcionar o a operar; según los encuestados el 70,30% correspondiente a 26 servidores dijeron que el rango de tiempo que el “SISCONWEB” se cuelga es de 11 a 20 minutos, otros 9 servidores, es decir, el 24,30% afirma que el rango de tiempo que el sistema se suspende es de 0 a 10 minutos y el 5,40% (2 funcionarios) aseguran que el tiempo va de 21 a 30 minutos.

Con relación a lo antes detallado mediante las opiniones de los servidores de la CGE se obtiene que el sistema SISCONWEB deja de funcionar o se cuelga en un rango de tiempo de 11 a 20 minutos,

dando como resultado que los servidores públicos tengan malestar con el progreso de sus actividades y triplicación de trabajo debido al desperfecto del sistema.

Pregunta 15: ¿Conoce las funciones estructurales y de ejecución del sistema SISCONWEB?

Tabla 24

Medidas de Tendencia Central

	Válido	37
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	53,00

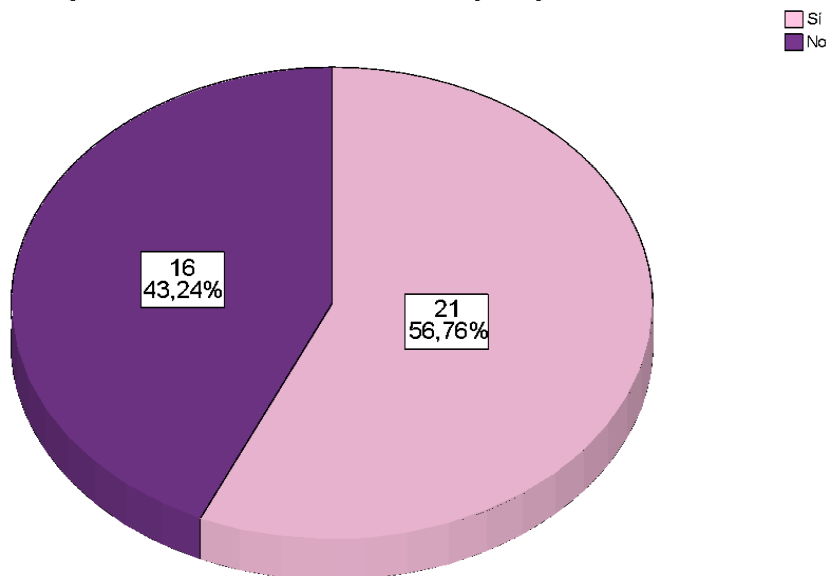
Tabla 25

Frecuencia: Conocimiento de las Funciones del Sistema SISCONWEB

	N	%
Sí	21	56,80%
No	16	43,20%

Figura 17

Pregunta 15

15. ¿Conoce las funciones estructurales y de ejecución del sistema SISCON WEB?**Análisis e interpretación:**

La funciones estructurales y de ejecución de un sistema informático permite que los usuarios conozcan los diferentes módulos y funciones de los mismos, generando que estos puedan hacer un uso más eficiente de las herramientas que posee el "SISCONWEB", según la encuesta realizada el 43,20% (16 encuestados), respondieron que no conocen sobre las funciones estructurales ni las de ejecución del sistema informático de la CGE, por el contrario, el 56,80% (21 personas) dicen que sí conocen sobre las mismas. El sistema SISCONWEB es un software que permite que las diferentes Direcciones Nacionales procesen la información a través de este, por lo tanto, el conocimiento de las funciones estructural y de ejecución permitirá que los servidores tengan un mejor entendimiento sobre el uso de mismo y a su vez que el trabajo que realizan se haga más eficiente.

Pregunta 16: ¿Con qué frecuencia se implementan actualizaciones en el SISCON WEB?

Tabla 26

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	37
	Perdidos	0
	Media	3,62
	Mediana	5,00
	Moda	5,00
	Suma	134,00

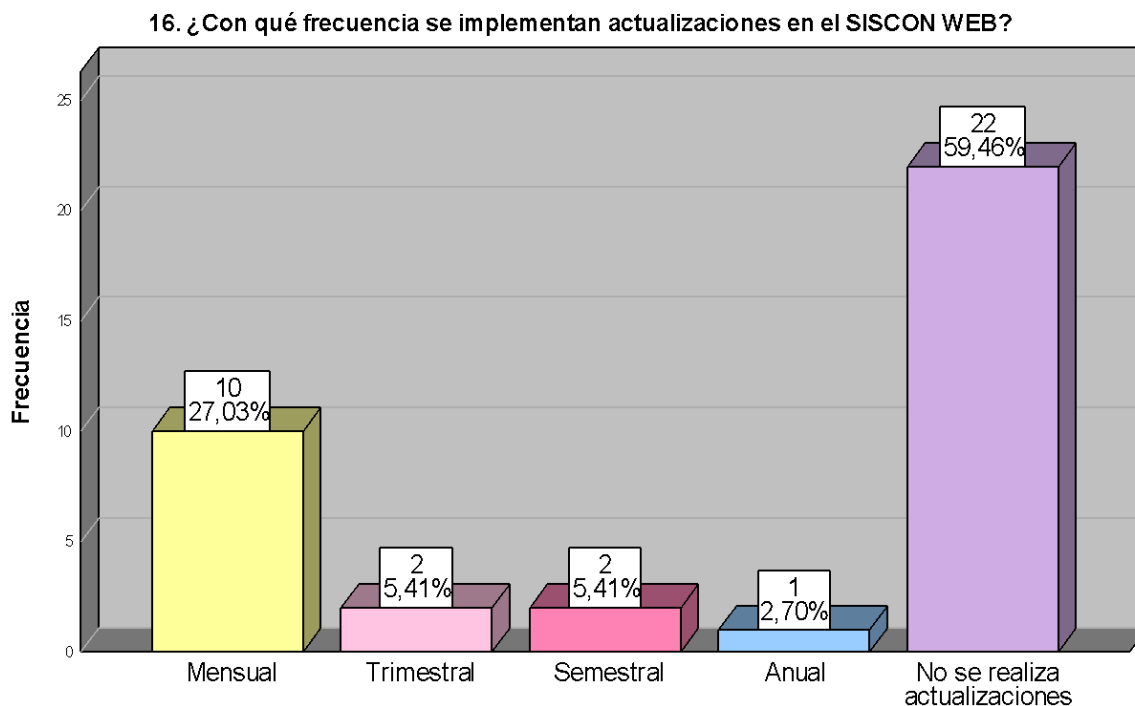
Tabla 27

Frecuencia: Actualizaciones en el Sistema SISCONWEB

	N	%
Mensual	10	27,03%
Trimestral	2	5,41%
Semestral	2	5,41%
Anual	1	2,70%
No se realiza actualizaciones	22	59,46%

Figura 18

Pregunta 16

**Análisis e interpretación:**

En relación a las actualizaciones realizadas en el sistema SISCONWEB el 59,50% (22 personas) dice que no se realizan actualizaciones, el 27% (10 personas) responden que las actualizaciones son mensuales, por el contrario, el 5,40% (2 personas) menciona que el sistema SISCONWEB se actualiza trimestralmente, el otro 5,40% (2 personas) afirma que se realizan de manera semestral y el 2,70% (1 persona) se va por la opción que se hace anualmente.

El SISCONWEB al ser el sistema que más se usa en la CGE, requiere que su actualización sea constante para evitar desperfectos o fallas técnicas al momento de uso concurrido y poco concurrido, de acuerdo a los resultados se demuestra que, no se realizan actualizaciones en el sistema SISCONWEB, ocasionando que por falta de las mismas este se vuelva lento, en consecuencia, los servidores generan tiempos improductivos al esperar que el software retome su ejecución.

Pregunta 17: ¿Con qué frecuencia se realiza mantenimiento en el sistema SISCON WEB?

Tabla 28

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	37
		Perdidos
	Media	1,81
	Mediana	2,00
	Moda	2,00
	Suma	67,00

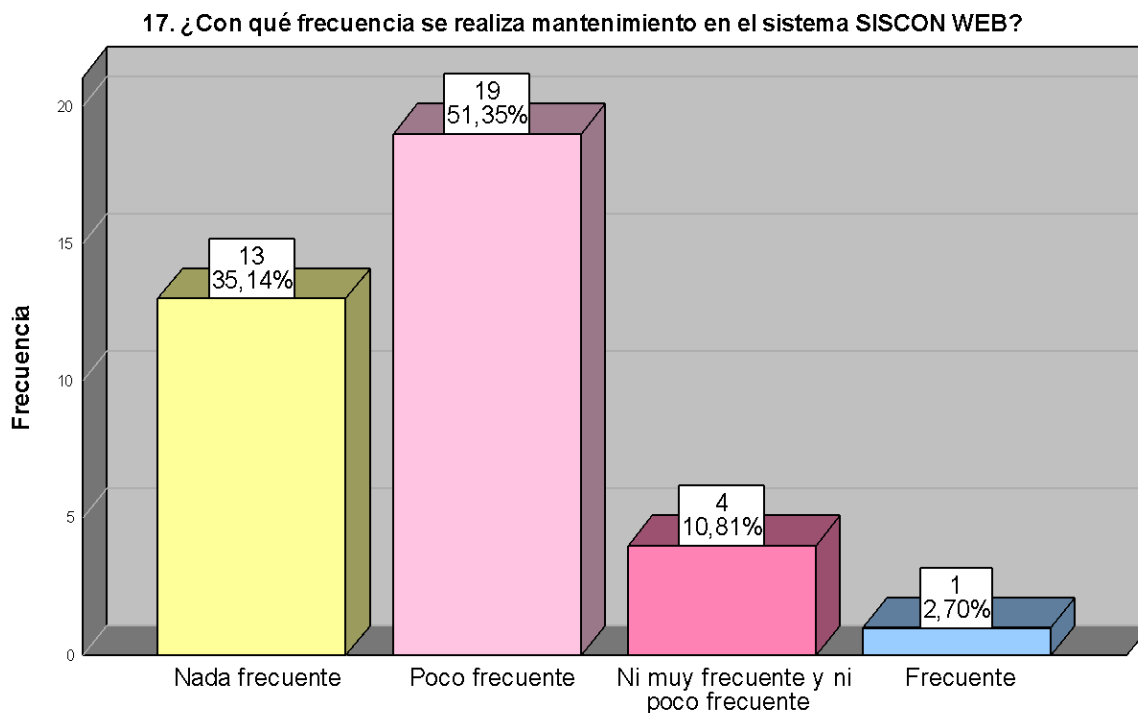
Tabla 29

Frecuencia: Mantenimiento en el Sistema SISCONWEB

	N	%
Nada frecuente	13	34,14%
Poco frecuente	19	51,35%
Ni muy frecuente ni poco frecuente	4	10,81%
Frecuente	2	2,70%
Muy frecuente	0	00,00%

Figura 19

Pregunta 17

**Análisis e interpretación:**

El mantenimiento del software SISCONWEB es de suma importancia, ya que esto ayuda a mejorar los equipos a cuanto la operatividad, y adicionalmente refuerza la seguridad de los programas que se vayan agregando al sistema o la información que se cargue en el mismo, por lo tanto, en base a los resultados se determinó que 19 encuestados indican que el mantenimiento es poco frecuente, representando el 51,40%, 13 encuestados responden que no se realiza mantenimiento, representando el 35,10%, 4 encuestados afirman que no es ni muy frecuente ni poco frecuente, mismo que representa el 10,80%, por ultimo esta que 1 encuestado contestó que se realiza mantenimiento frecuentemente, representando el 2,70%.

Al explorar la frecuencia del mantenimiento del sistema SISCONWEB se determinó que la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación no realiza mantenimiento del mismo, ya que esto significa un costo extra en el capital humano.

Pregunta 18: ¿Qué tiempo (días) tardan las personas de Tecnologías en responder los requerimientos solicitados?

Tabla 30

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	37
	Perdidos	0
Media		1,86
Mediana		2,00
Moda		2,00
Suma		69,00

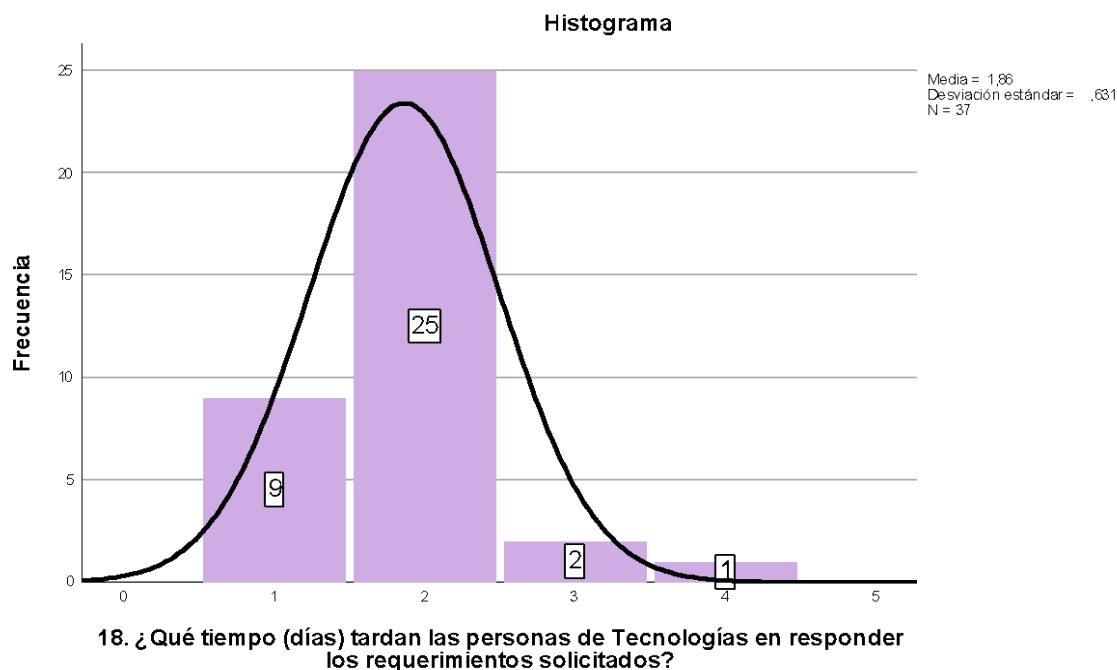
Tabla 31

Frecuencia: Tiempo de Respuesta de Funcionarios de Tecnologías Ante Requerimientos

	N	%
0-2 días	9	24,32%
2-4 días	25	67,56%
4-6 días	2	5,40%
6-8 días	1	2,70%
8 o más días	0	00,00%

Figura 20

Pregunta 18

**Análisis e interpretación:**

En lo referente a los resultados conjuntos de la muestra, debemos indicar que el 67,60% (25 servidores) mencionan que los días que los funcionarios de tecnologías tardan en responder los requerimientos es de 2 a 4 días, el 24,30%, que representa 9 encuestados dice que la tardanza es de dos días, el 5,4% (2 servidores) indican que es de 4 a 6 días, mientras que el 2,70% (1 servidor) afirma que la respuesta de los requerimientos tarda de 6 a 8 días.

Los requerimientos que realizan las diferentes Direcciones de la CGE permiten que los servidores puedan realizar solicitudes de diferente índole, relacionadas al trabajo y actividades autorizadas para que puedan ser corregidas o modificadas, con el fin de generar un buen trabajo. Es así que los resultados demuestran que, la tardanza de atender los requerimientos solicitados a tecnologías es de 2 a 4 días.

Pregunta 19: ¿Cómo evaluaría el grado de conocimiento y experiencia de los técnicos de tecnología?

Tabla 32

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	37
	Perdidos	0
Media		4,08
Mediana		4,00
Moda		4,00
Suma		151,00

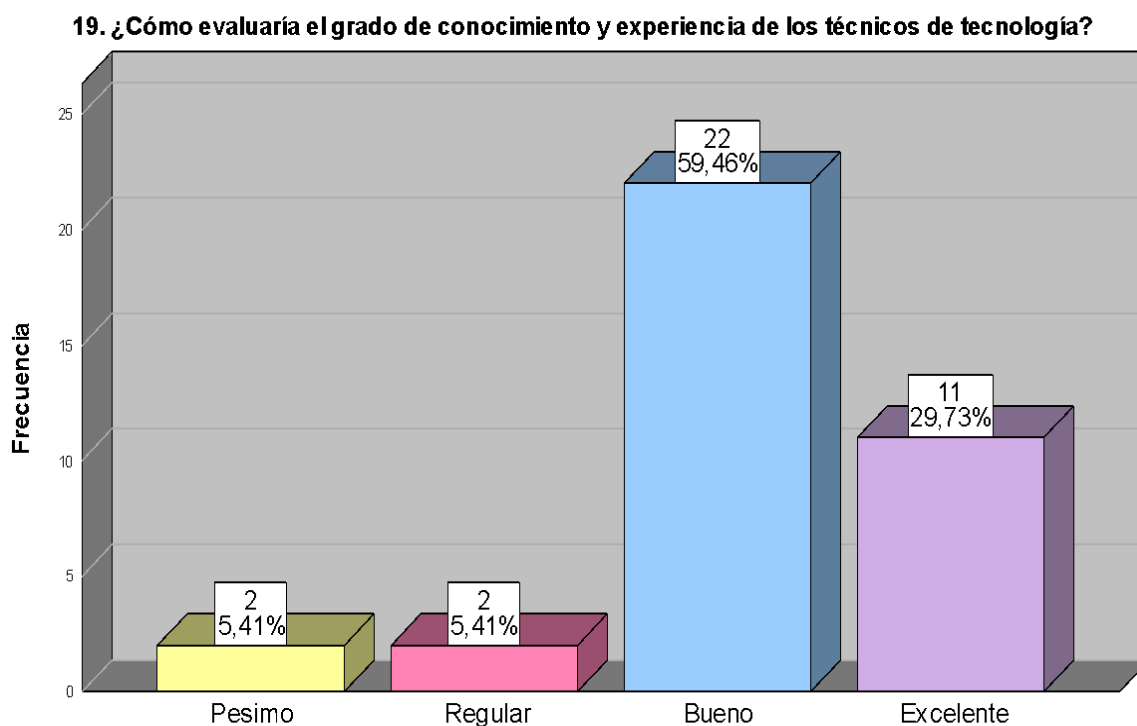
Tabla 33

Frecuencia: Nivel de Conocimiento y Experiencia de los Técnicos de Tecnologías

	N	%
Pésima	2	5,41%
Malo	0	0,00%
Regular	2	5,41%
Bueno	22	59,46%
Excelente	11	29,73%

Figura 21

Pregunta 19

**Análisis e interpretación:**

Si bien los resultados que muestra la tabla 33 se puede apreciar una disposición mayoritaria en cuanto a que los técnicos son buenos en grado de conocimiento y experiencia en un 59,5% (22 encuestados), el 20,70% (11 encuestados) indican que los técnicos trabajan de manera excelente, mientras que el 2,54% (1 encuestado) menciona que el grado de conocimiento y experiencia de los técnicos de la Dirección Nacional de Tecnologías de información y Comunicación oscila entre regular y pésimo. Cabe destacar que los funcionarios de la Dirección Nacional de Tecnología en su mayoría llevan laborando en la Contraloría General del Estado de 6 a 11 años, generando un beneficio ya que tienen la suficiente experiencia en el ámbito laboral.

Por otro lado, varios de los funcionarios de dicha Dirección son los creadores del sistema SISCONWEB, es decir, conocen en su totalidad el software.

Pregunta 20: ¿Cuántas veces al mes tiene inconvenientes con el SISCONWEB?

Tabla 34

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	37
	Perdidos	0
Media		2,57
Mediana		2,00
Moda		2,00
Suma		95,00

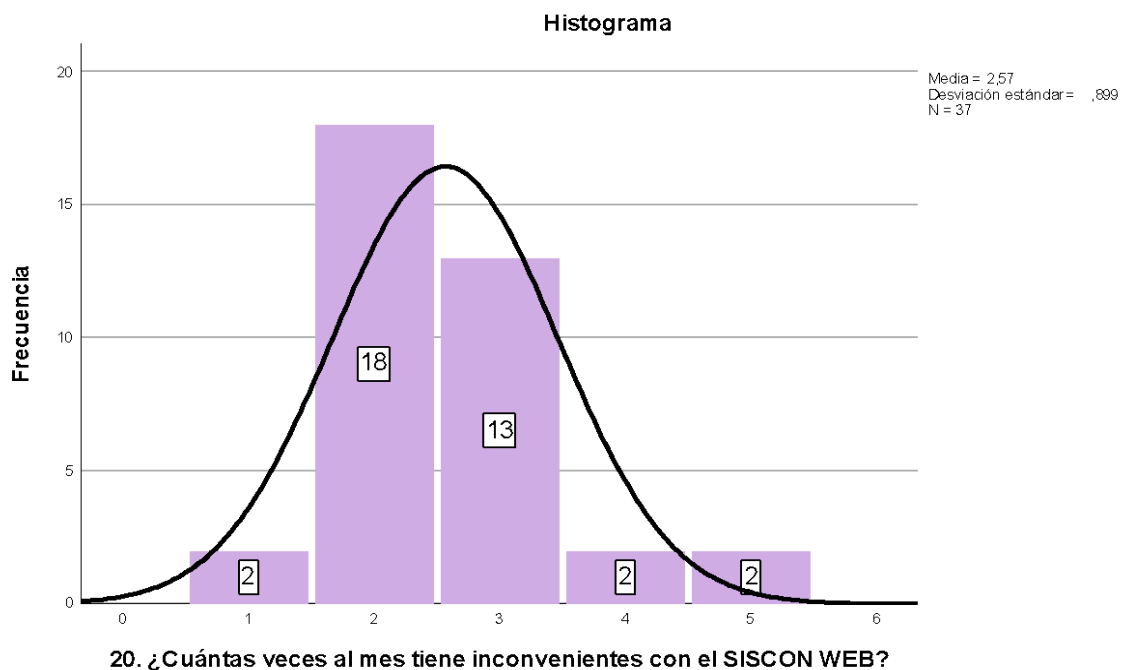
Tabla 35

Frecuencia: Inconvenientes al Mes con el SISCONWEB

	N	%
0-2	2	5,41%
3-5	18	48,64%
6-8	13	35,13%
9-11	2	5,41%
12 o más	2	5,41%

Figura 22

Pregunta 20

**Análisis e interpretación:**

Por lo que respecta a los inconvenientes que tiene el sistema SISCONWEB, los resultados obtenidos muestran que el 48,60% de los encuestados indican que los inconvenientes van de 6 a 8 al mes, mismo que corresponde a 13 servidores, el 48,60% (18 personas) respondió que van de 3 a 5, el 5,4% afirmó que los errores van de: 0 a 2; 9 a 11; y de 12 adelante respectivamente.

En términos generales se demuestra que la mayoría de inconvenientes al mes es de 3 a 5. Los inconvenientes son generados debido a que el sistema en varias ocasiones se cuelga, causando que cierta información subida al sistema no se procese, por lo tanto, se tenga que volver a cargar otra vez la misma para continuar con el trabajo.

Pregunta 21: ¿Cuántas capacitaciones recibe durante el año?

Tabla 36

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	37
	Perdidos	0
Media		1,86
Mediana		1,00
Moda		1,00
Suma		69,00

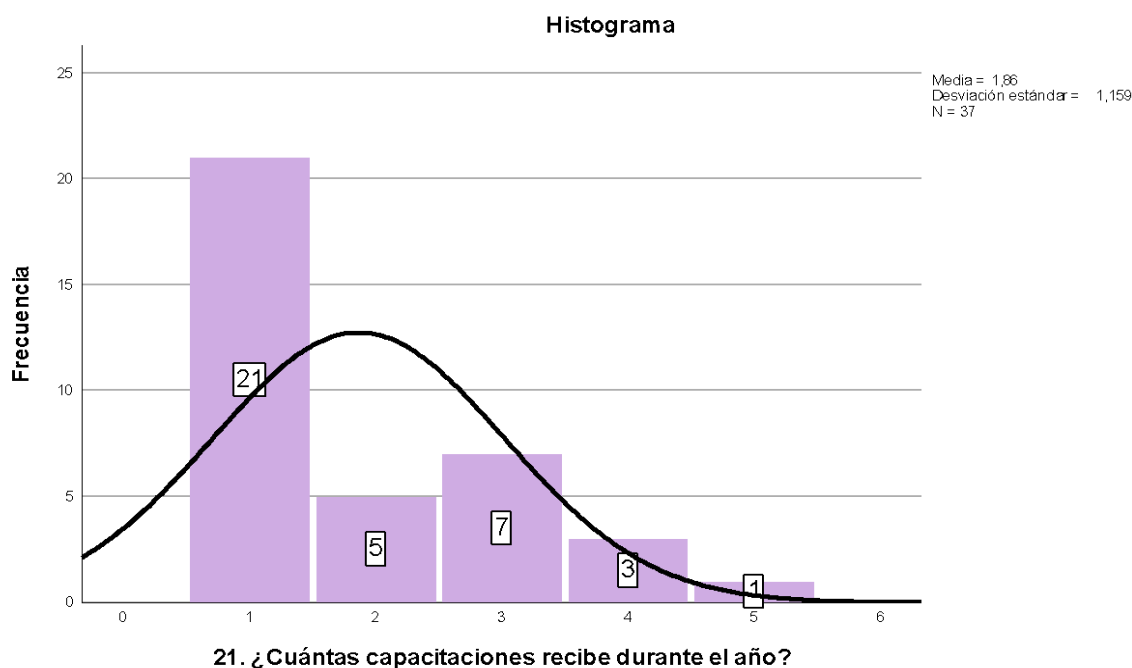
Tabla 37

Frecuencia: Inconvenientes al Mes con el SISCONWEB

	N	%
0-2	2	5,41%
3-5	18	48,64%
6-8	13	35,13%
9-11	2	5,41%
12 o más	2	5,41%

Figura 23

Pregunta 21

**Análisis e interpretación:**

Al evaluar el número de capacitaciones que se realiza anualmente en la Contraloría General del Estado se determinó que: el 56,80% (21 encuestados) indicaron que se realiza capacitaciones una vez al año, el 18,90% (7 encuestados) contestaron que se otorga 3 capacitaciones, el 13,5% (5 encuestados) afirma que hay dos capacitaciones, el 8,10% (3 encuestados) indican que son 4 quedando el 2,7% (1 encuestado) que dicen que se realiza 5 o más capacitaciones anuales.

Por lo tanto, se comprobó con los resultados de la muestra, que sólo se realiza una capacitación al año, cabe recalcar que estas son dictadas y otorgadas según el plan anual de capacitaciones de la CGE (incluir), adicionalmente se aclara que las capacitaciones en varias ocasiones son repetitivas.

Pregunta 22: ¿Las capacitaciones cubren los aspectos fundamentales para desempeñar sus funciones?

Tabla 38*Medidas de tendencia central*

Medidas de Tendencia Central		
N	Válido	37
	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	60,00

Tabla 39

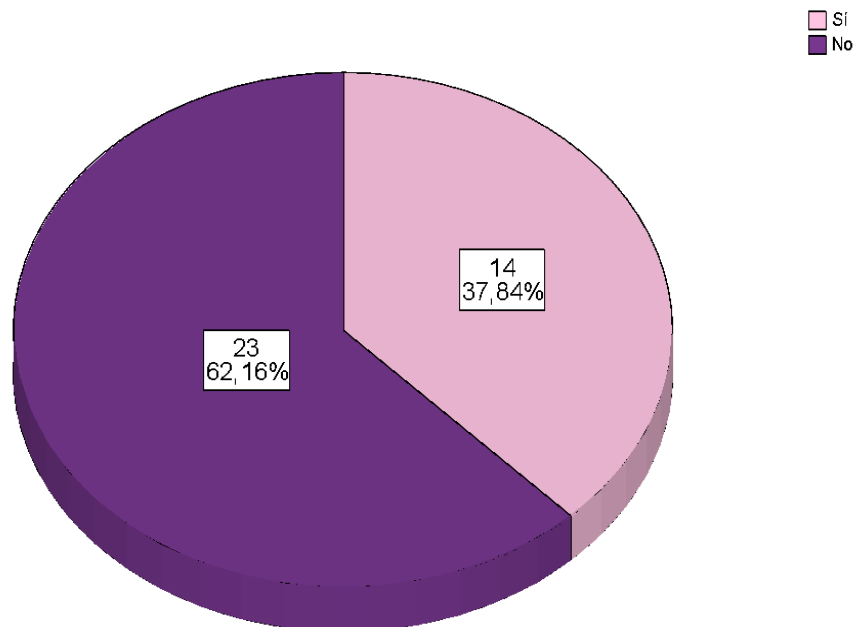
Frecuencia: Eficiencia de las Capacitaciones

	N	%
Sí	14	37,84%
No	23	62,16%

Figura 24

Pregunta 22

22. ¿Las capacitaciones cubren los aspectos fundamentales para desempeñar sus funciones?

**Análisis e interpretación:**

La capacitación desempeña un papel primordial para el cumplimiento de los objetivos de la institución, ya que es el proceso a través del cual los servidores adquieren más conocimiento, herramientas, habilidades y actitudes para cumplir de manera óptima las responsabilidades y tareas que se les encomienda, al evaluar si las capacitaciones cubren los aspectos fundamentales para el desempeño de sus funciones obtuvimos que: el 62,20%, es decir 23 funcionarios encuestados expresan que las capacitaciones impartidas no cubren los aspectos fundamentales para desempeñar las funciones, dicho de otra manera, no están estrechamente relacionadas a las necesidades de los servidores que reciben la misma, por otro lado, el 37,80%, que corresponde a 14 funcionarios encuestados, indican que las capacitaciones si cubren en su totalidad los aspectos fundamentales para desempeñar sus funciones.

En base a los resultados se identifica que la mayoría de servidores públicos no está de acuerdo con las capacitaciones que reciben, ya que no aportan al desempeño de las actividades que realizan en la CGE, y las mismas no cubren las expectativas de las necesidades del puesto de trabajo.

Pregunta 23: ¿La máxima autoridad promueve o difunde el código de ética en todos los niveles organizativos?

Tabla 40

Medidas de Tendencia Central

Medidas de Tendencia Central		
N	Válido	37
	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	63,00

Tabla 41

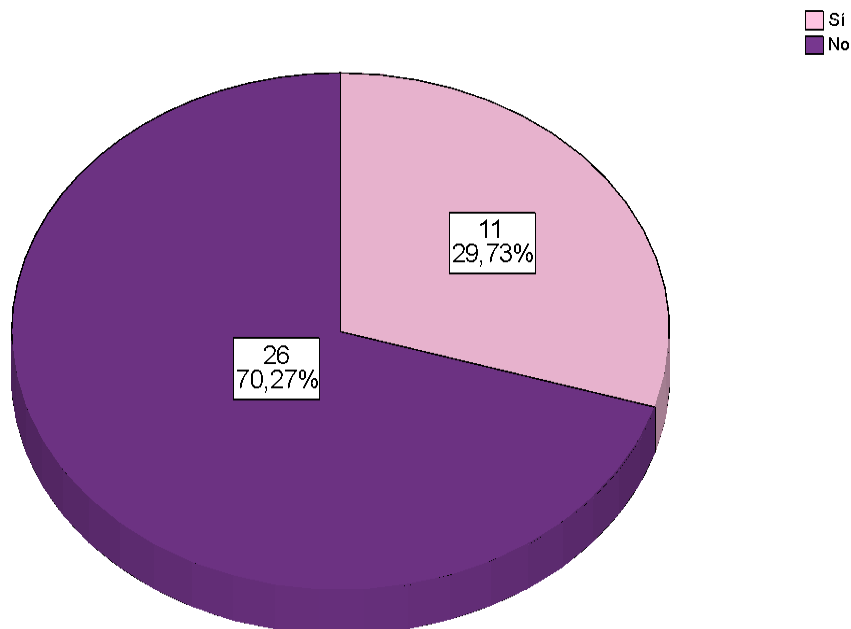
Frecuencia: Difusión del Código de Ética en la Entidad

	N	%
Sí	11	29,73%
No	26	70,27%

Figura 25

Pregunta 23

23. ¿La máxima autoridad promueve o difunde el código de ética en todos los niveles organizativos?



Análisis e interpretación:

Actualmente, la transparencia y responsabilidad social es uno de los factores más importantes en una entidad pública ya que comprende un conjunto de valores, normas y principios que los funcionarios deben adoptar para evitar la comisión de actos fraudulentos. Al analizar los resultados obtenidos se determinó que el 70,30% correspondiente a 26 servidores, mencionan que no se promueve o difunde el código de ética en todos los niveles organizativos, sin embargo, el 29,70% restante de los encuestados indica que si es difundido.

Por lo tanto, se determinó que la máxima autoridad no promueve el código de ética, debido a que los mismos consideran que este no tiene importancia en la organización, o pretenden que el código de ética solo sea un documento escrito archivado y puesto al olvido.

Pregunta 24: ¿Hay indicios de funcionarios que trataron de encubrir información en las diferentes

Direcciones Nacionales de la Contraloría General del Estado?

Tabla 42

Medidas de Tendencia Central

Medidas de Tendencia Central		
N	Válido	37
	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	49,00

Tabla 43

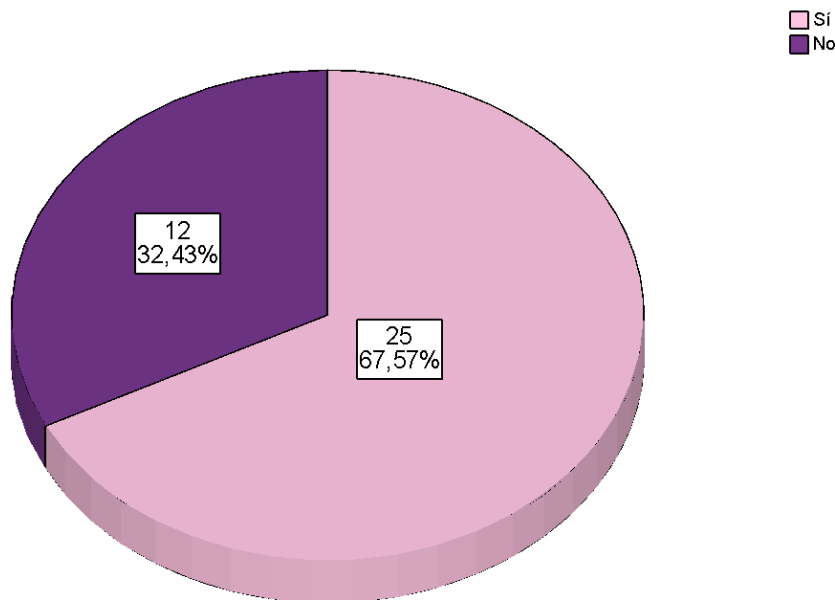
Frecuencia: Indicios de Encubrir Información

	N	%
Sí	25	67,57%
No	12	32,43%

Figura 26

Pregunta 24

24. ¿Hay indicios de funcionarios que trataron de encubrir información en las diferentes Direcciones Nacionales de la Contraloría General del Estado?



Análisis e interpretación:

Ocultar información es considerado un delito penal como consecuencia de la acción de omisión de actos, con el fin de dificultar e impedir la realización del trabajo de la administración, o a su vez, con el afán de proteger la reputación, estabilidad laboral de terceras personas, y en muchas ocasiones, proteger su propia integridad, de la persecución de altos niveles como consecuencia de no aceptar cubrir u ocultar la información, con relación a los hechos antes mencionados, los resultados de la encuesta identifican que: el 67,60% de los encuestados, es decir 25 servidores responden que sí hay indicios de encubrimiento de información en las diferentes Direcciones Nacionales, debido a que varios servidores dejan rastro de actividades que no están alineadas a sus funciones y por lo tanto, necesitan que no sean rastreadas ni conocidas por los entes reguladores, por otro lado, el 32,40% correspondiente a 12 encuestados indican que no se encubre la información en la Contraloría General del Estado, ya que

se realizan varias revisiones periódicas, mismas que no dan paso a que se realicen otras actividades que no se encuentren estrictamente dentro de las funciones de cada servidor público.

Pregunta 25: ¿Existe algún conocimiento o sospecha de un fraude que pudiera afectar a la CGE?

Tabla 44

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	37
	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	44,00

Tabla 45

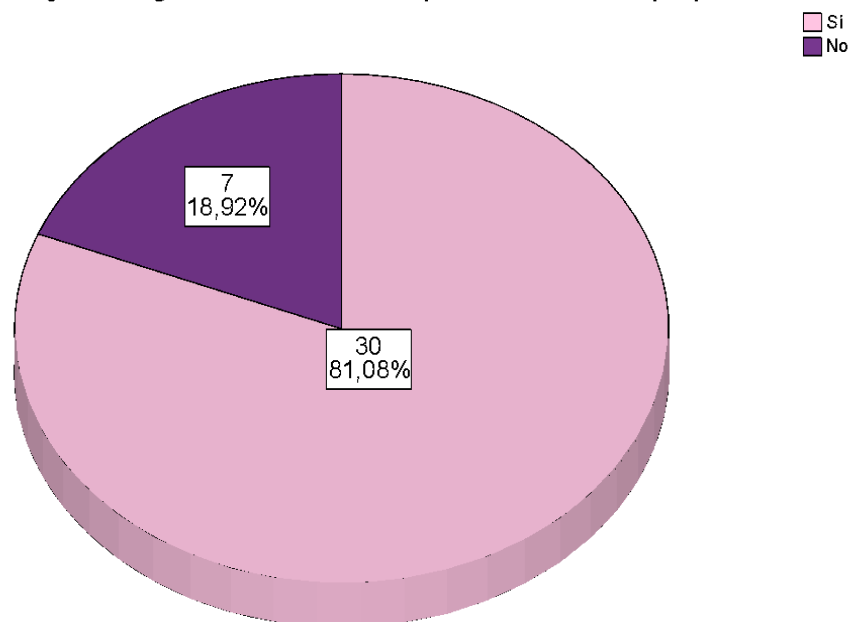
Frecuencia: Conocimiento o sospecha de fraude

	N	%
Sí	30	81,08%
No	7	18,92%

Figura 27

Pregunta 25

25. ¿Existe algún conocimiento o sospecha de un fraude que pudiera afectar a la CGE?

**Análisis e interpretación:**

En cuanto al conocimiento o sospecha de cometimiento de fraude que pudiese afectar a la CGE la mayoría de los encuestados indicó en un 81,10% (30 funcionarios) que sí tienen conocimiento de este delito, sin embargo, no se procede a realizar denuncias ya que varios de los implicados en este, toman acciones en contra de los delatantes e inicia una persecución a los mismos, mientras que el 18,90%, correspondiente a 7 encuestados menciona que no hay conocimiento o sospecha de fraude, manifiestan que todos trabajan bajo el Código de Conducta Ética Institucional y bajo los valores y principios que dicta la Constitución de la República del Ecuador.

Con la información obtenida de las encuestas realizadas se confirma, que la mayoría de funcionarios públicos conocen o sospechan del cometimiento de fraude en la CGE. El fraude es una práctica deshonesta que tiene la intención de causar daño o privar de derechos a otros, generalmente este daño es económico, la CGE siendo un organismo de control y fiscalización de los recursos públicos,

con gran cantidad de personal a su disposición se convierte en un blanco fácil para cometer este delito, a su vez las personas que cometen fraude tienen poder e influencias ocasionando que la ejecución de este sea percibida pero no denunciada por temor a persecución.

Pregunta 27: ¿Con qué frecuencia se realiza un monitoreo, control y evaluación de las actividades para mitigar el fraude?

Tabla 46

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	37
	Perdidos	0
Media		3,08
Mediana		3,00
Moda		4,00
Suma		114,00

Tabla 47

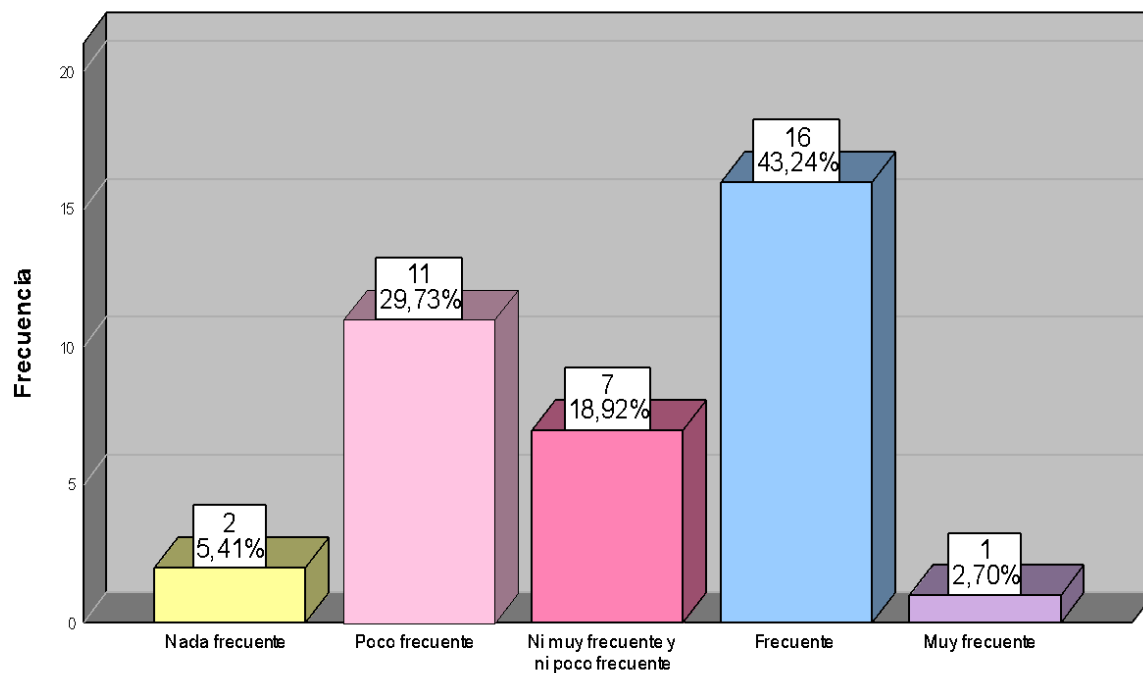
Frecuencia: Monitoreo, Control y Evaluación de Actividades Para Evitar el Fraude

	N	%
Nada frecuente	2	5,41%
Poco frecuente	11	29,73%
Ni muy frecuente ni poco frecuente	7	18,92%
Frecuente	16	43,24%
Muy frecuente	1	2,70%

Figura 28

Pregunta 27

27. ¿Con qué frecuencia se realiza un monitoreo, control y evaluación de las actividades para mitigar el fraude?



Análisis e interpretación:

Para mitigar el riesgo de fraude se necesita de varios sistemas, actividades y controles, que fusionados logren reducir la probabilidad de ocurrencia del mismo, así como de las conductas impropias dentro de la entidad, por otro lado, se requiere la implementación de estrategias que ayuden a detectar acciones fraudulentas, de tal manera que maximice la posibilidad de controlar a tiempo este hecho, antes de convertirse en una pérdida económica significativa para la CGE, de acuerdo a lo antes mencionado; respecto al monitoreo, control y evaluación de las actividades para mitigar el fraude en la organización tenemos que: el 43,20% indica que es frecuente que se realice dichas actividades, correspondiente a 16 funcionarios encuestados, el 29,70%, responde que es poco frecuente, es decir 11 encuestados, el 18,90% (7 servidores) expresan que no es ni muy frecuente ni poco frecuente que se

realice monitoreo, el 5,40% restante, correspondiente a 2 servidores encuestados, menciona que no es frecuente que se controle monitoree y evalúe las actividades para mitigar el fraude en la CGE.

En consecuencia, los resultados demuestran que es frecuente que en la Contraloría General del Estado se realice monitoreo, control y evaluación de actividades para mitigar el fraude, sin embargo, estas no cumplen con las necesidades y requerimientos de la entidad, ya que, por el contrario, en lugar de disminuir este va incrementando en la organización.

Pregunta 28: ¿Los funcionarios de su área de trabajo cumplen con el perfil profesional que amerita el cargo?

Tabla 48

Medidas de Tendencia Central

	Válido	37
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	46,00

Tabla 49

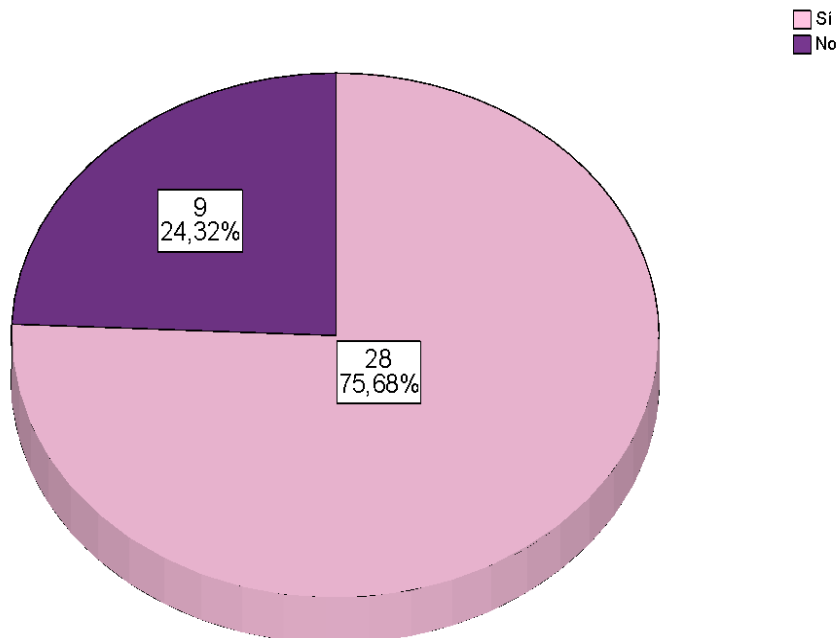
Frecuencia: Cumplimiento del Perfil Profesional

	N	%
Sí	28	75,68%
No	9	24,32%

Figura 29

Pregunta 28

28. ¿Los funcionarios de su área de trabajo cumplen con el perfil profesional que amerita el cargo?



Análisis e interpretación:

Las competencias generales que posee un profesional para desempeñarse en su trabajo diario cumplen un papel primordial en el ámbito laboral, ya que permite que, el resto de funcionarios se percatan del conocimiento, habilidades, competencias, cualidades y actitudes que porta el profesional, dicho de otra manera, es el conjunto de capacidades y competencias con las que el servidor se encargará de cumplir sus funciones, tareas y responsabilidades de una determinada área de trabajo

Una vez aplicada la encuesta a los servidores públicos de la CGE el 75,70% (28 encuestados) responde que sí cumplen con el perfil profesional que amerita el puesto de trabajo que ocupan, por otro lado el 24,30% (9 encuestados) indica que varios servidores no cumplen con el perfil profesional que amerita su puesto de trabajo, esto se debe a que muchas de las personas que ingresan a laborar en la CGE son apadrinados, generando como consecuencia, que el trabajo de varias Direcciones Nacionales no sea de calidad o no tenga el enfoque adecuado por la falta de conocimiento, experticia o porque su

perfil profesional no cumple con el requerido para desempeñar las funciones para las que fueron contratados.

Pregunta 29: ¿Considera usted que el salario asignado a su cargo, es acorde a las responsabilidades del mismo?

Tabla 50

Medidas de Tendencia Central

	Válido	37
N	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	56,00

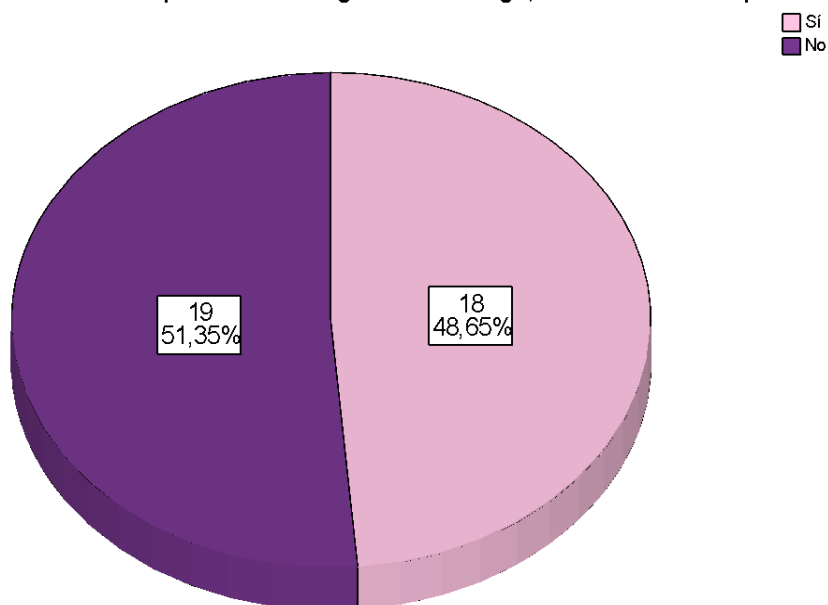
Tabla 51

Frecuencia: Salario Asignado Corresponde a las Responsabilidades del Cargo

	N	%
Sí	18	48,65%
No	19	51,35%

Figura 30*Pregunta 29*

29. ¿Considera usted que el salario asignado a su cargo, es acorde a las responsabilidades del mismo?

**Análisis e interpretación:**

Con respecto a si está de acuerdo con el salario asignado de acuerdo a sus responsabilidades tenemos que el 51,40%, es decir 19 funcionarios no se siente conforme con el salario a recibir por desempeñar sus funciones en la CGE, el 48,60% restante dice estar totalmente de acuerdo con el pago que recibe por su trabajo realizado.

El salario es el estipendio que recibe el empleado como resultado de haber realizado un trabajo o actividad, por consiguiente varios de los funcionarios no están conformes con el valor a recibir, ya que este no compensa las horas extras laboradas, así como no están de acuerdo a la carga laboral que se les asigna, adicionalmente, en repetidas ocasiones hay varios trabajos que no son realizados de manera adecuada por la falta de competencia profesional, generando que el personal con más experiencia realice doble trabajo no compensado.

Pregunta 30: ¿Considera usted que su trabajo es valorado y reconocido?

Tabla 52

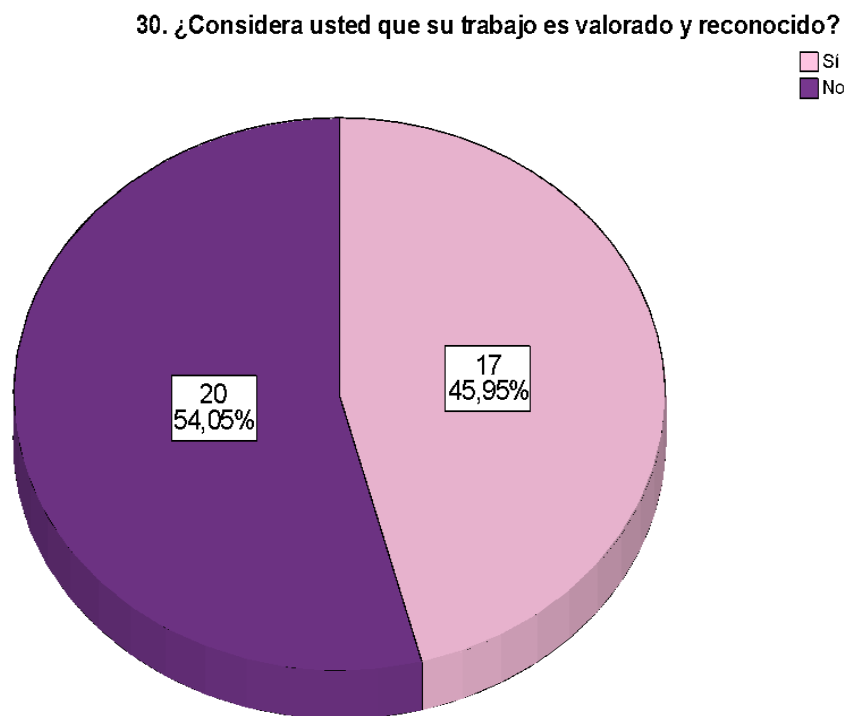
Medidas de Tendencia Central

	Válido	37
N		
	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	57,00

Tabla 53

Frecuencia: Reconocimiento y Valoración del Trabajo Desempeñado

Frecuencia: Reconocimiento y Valoración del Trabajo Desempeñado		
	N	%
Sí	17	45,95%
No	20	54,05%

Figura 31*Pregunta 30***Análisis e interpretación:**

Es cuestión innata del ser humano ser reconocido de acuerdo al desempeño de sus actividades, así como necesitan ser incentivados y considerados importantes dentro de la institución, es por ello, que el reconocimiento laboral es importante, ya que, genera satisfacción en la persona y pasión por seguir realizando con calidad el trabajo, por lo tanto, es una de las técnicas claves que debe tener la entidad para retener los talentos, así también, los funcionarios deben sentir que su aportación es necesaria para el éxito de la CGE.

En base a los resultados se obtuvo que: el 54,10% de los funcionarios considera que su trabajo no es valorado ni reconocido, correspondiente a 20 encuestados, el 45,90% indica que su trabajo es reconocido y valorado, es decir 17 servidores. El hecho de que la mayoría de encuestados no se sientan

valorados genera que el desempeño de los mismos no sea eficiente y a su vez esta falta de reconocimiento alienta a que opten por buscar otras opciones laborales donde sí se les reconozca.

Pregunta 31: ¿Cuál de las siguientes causas de rotación de personal considera más común?

Tabla 54

Medidas de Tendencia Central

	Válido	37
N	Perdidos	0
	Moda	6,00
	Suma	384,00

Tabla 55

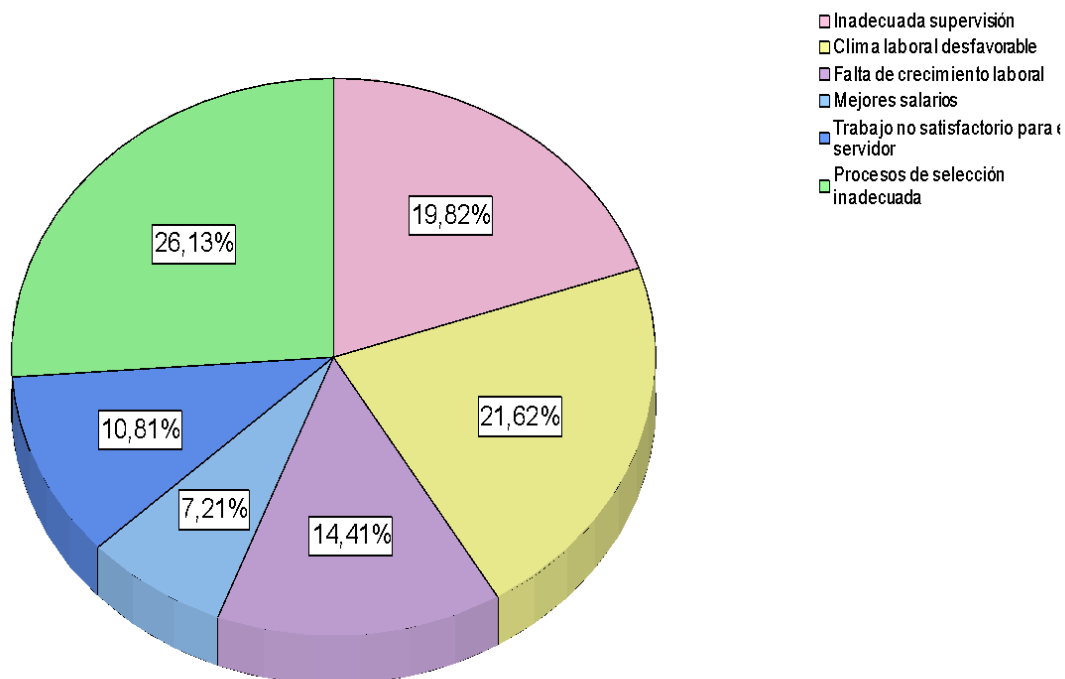
Frecuencia: Causas de rotación de personal

	N	%
Inadecuada supervisión	22	19,82%
Clima laboral desfavorable	24	21,62%
Falta de crecimiento laboral	16	14,41%
Mejores salarios	8	7,21%
Trabajo no satisfactorio para el servidor	12	10,81%
Procesos de selección inadecuada	29	26,13%

Figura 32

Pregunta 31

31. ¿Cuál de las siguientes causas de rotación de personal considera más común?



Análisis e interpretación:

Con relación a las causas frecuentes de rotación del personal se obtuvo en primer lugar con un 26,13% (29 encuestados) que es debido a los procesos de selección inadecuada, esto ocasiona que el ingreso de nuevos talentos a la CGE no sea de la expectativa de las diferentes Direcciones Nacionales, en segundo lugar con 21,62% (24 encuestados) indica que es por el clima laboral desfavorable, que está relacionado a los recursos materiales, la iluminación, o aspectos físicos, así como la interacción social entre compañeros jefes y otros, en tercer lugar se obtuvo un 19,82% (22 encuestados) que afirma que es por la inadecuada supervisión que ocasiona una serie de problemas como son errores en la comunicación, falta de compromiso con las metas y poco avance de los indicadores, lo antes mencionado son las 3 causas principales de la alta rotación del personal.

Por otro lado, la falta de crecimiento laboral se ubica en cuarto lugar con 14,41% (16 encuestados), continua el trabajo no satisfactorio para el servidor con 10,81% (12 encuestados) y por último se ubica mejores salarios con un 7,21% (8 encuestados), se aclara que las causas antes mencionadas forman parte de los aspectos más relevantes ocasionando que el personal no cumpla el tiempo mínimo en el puesto de trabajo.

Encuesta dirigida a la Dirección Nacional de Tecnología de Información y Comunicaciones

Pregunta 1: ¿Con qué frecuencia se implementan actualizaciones en el SISCONWEB?

Tabla 56

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	16
	Perdidos	0
Media		1,88
Mediana		1,50
Moda		1,00
Suma		30,00

Tabla 57

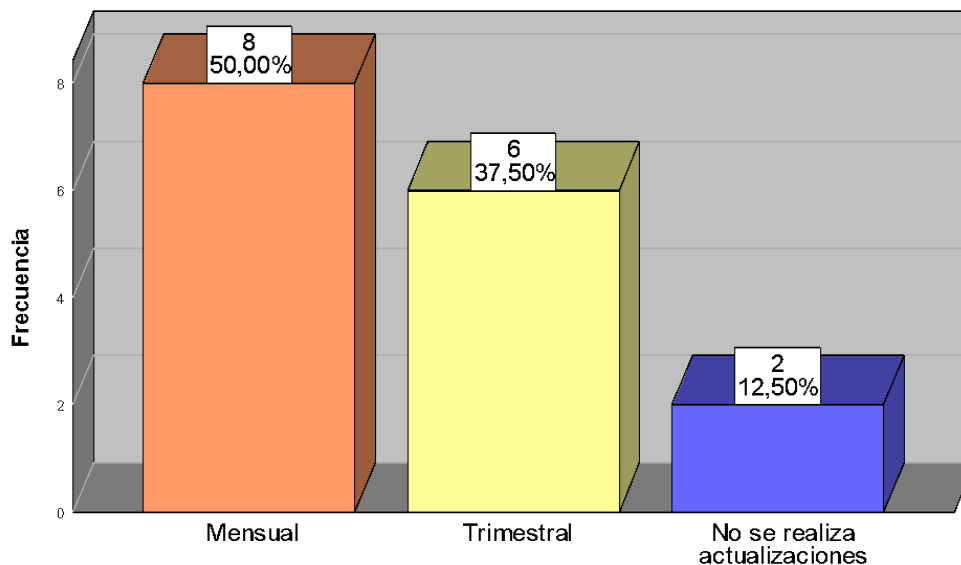
Frecuencia: Actualizaciones en el Sistema SISCONWEB

	N	%
Mensual	8	50,00%
Trimestral	6	37,50%
Semestral	0	0,00%
Anual	0	0,00%
No se realiza actualizaciones	2	12,50%

Figura 33

Pregunta 1

1. ¿Con qué frecuencia se implementan actualizaciones en el SISCON WEB?



1. ¿Con qué frecuencia se implementan actualizaciones en el SISCON WEB?

Análisis e interpretación:

Actualizar el sistema SISCONWEB es elemental para su buen funcionamiento y operatividad, ya que gracias a esto permite solucionar errores, vulnerabilidades, e incluir nuevas funciones que sean imprescindibles para la labor que realizan los servidores. El proceso de actualización del sistema en la CGE se realiza de manera mensual según 8 funcionarios, es decir, el 50% de la muestra, por otro lado, el 37,50% (6 encuestados) afirma que las actualizaciones son trimestrales y el 12,50% restante correspondiente a 2 encuestados, indican que no se realiza actualizaciones al SISCONWEB.

Los resultados demuestran que la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación realiza las actualizaciones mensualmente, los sistemas o aplicaciones son susceptibles a errores por ese motivo requieren ser actualizados independientemente del dispositivo en el cual esté instalado el software, la misión principal de las actualizaciones es mejorar la funcionalidad y la seguridad

del SISCONWEB, por el contrario, si no se actualiza queda expuesto a fallas y vulnerabilidades, como son el robo de información, invasión de privacidad, funcionalidad del sistema operativo lento entre otros.

Pregunta 2: ¿Con qué frecuencia se realiza mantenimiento en el sistema SISCON WEB?

Tabla 58

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	16
	Perdidos	0
Media		4,19
Mediana		4,00
Moda		4,00
Suma		67,00

Tabla 59

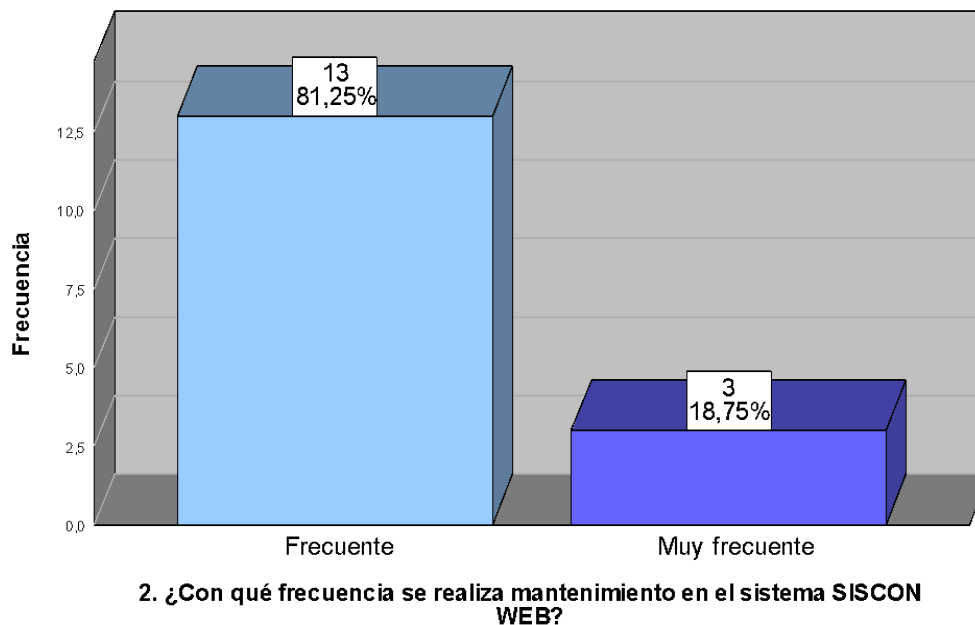
Frecuencia: Mantenimiento en el Sistema SISCONWEB

	N	%
Nada frecuente	0	0,00%
Poco frecuente	0	0,00%
Ni muy frecuente ni poco frecuente	0	0,00%
Frecuente	13	81,25%
Muy frecuente	3	18,75%

Figura 34

Pregunta 2

2. ¿Con qué frecuencia se realiza mantenimiento en el sistema SISCON WEB?



Análisis e interpretación:

El mantenimiento del software es la modificación del producto posterior a la entrega con el objetivo de corregir errores y mejorar el rendimiento; en la Contraloría General del Estado con respecto al mantenimiento del SISCONWEB se obtuvo que: el 81,30% correspondiente a 13 servidores encuestados indica que este se realiza frecuentemente, el 18,80% restante, es decir, 3 encuestados responden que el mantenimiento al sistema es muy frecuente.

Al explorar la frecuencia del mantenimiento del sistema SISCONWEB se determinó que la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación realiza frecuentemente el mantenimiento del mismo, ya que actualizar el sistema beneficia a la CGE a reducir gastos y aumentar la eficiencia, por otro lado, ayuda a prolongar la seguridad, confiabilidad y operatividad correcta, y adicionalmente elimina riesgos informáticos.

Pregunta 3: ¿Cuál es el promedio mensual de quejas por inconvenientes en el uso del SISCON WEB?

Tabla 60

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	16
		Perdidos
	Media	3,75
	Mediana	4,00
	Moda	4,00
	Suma	60,00

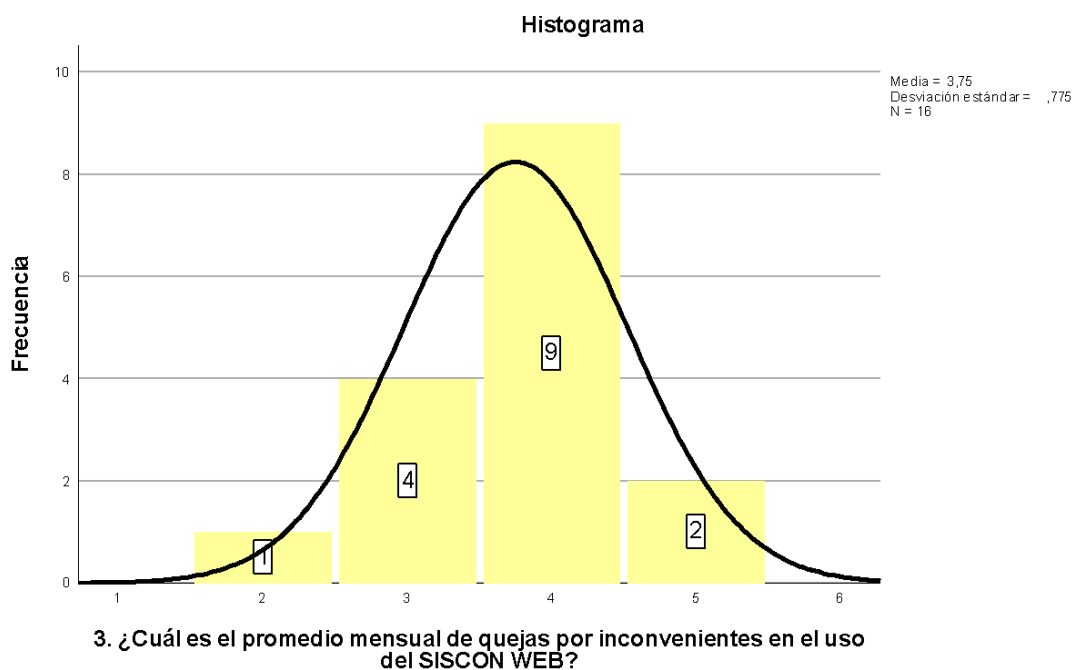
Tabla 61

Frecuencia: Promedio mensual de quejas por inconvenientes con el sistema SISCONWEB

	N	%
0-5 quejas	0	0,00%
6-10 quejas	1	6,25%
11-15 quejas	4	25,00%
16-20 quejas	9	56,25%
21 o más quejas	2	12,50%

Figura 35

Pregunta 3

**Análisis e interpretación:**

Por lo que respecta a los inconvenientes que tiene el sistema SISCONWEB, los resultados obtenidos muestran que el 56,25% de los encuestados indican que los inconvenientes van de 16 a 20 al mes, mismo que corresponde a 9 servidores, el 25% (4 personas) respondió que van de 11 a 15, el 12,50% afirmó que los errores van de 21 quejas en adelante, y por último el 6,25% (1 encuestado) dice que son de 6 a 10.

En términos generales se demuestra que la mayoría de inconvenientes al mes es de 16 a 20. Los inconvenientes son generados debido a que el sistema en varias ocasiones se cuelga, causando que cierta información subida al sistema no se procese, por lo tanto, se tenga que volver a cargar otra vez la misma para continuar con el trabajo.

Pregunta 4: ¿Se monitorea el rendimiento del sistema SISCON WEB?

Tabla 62

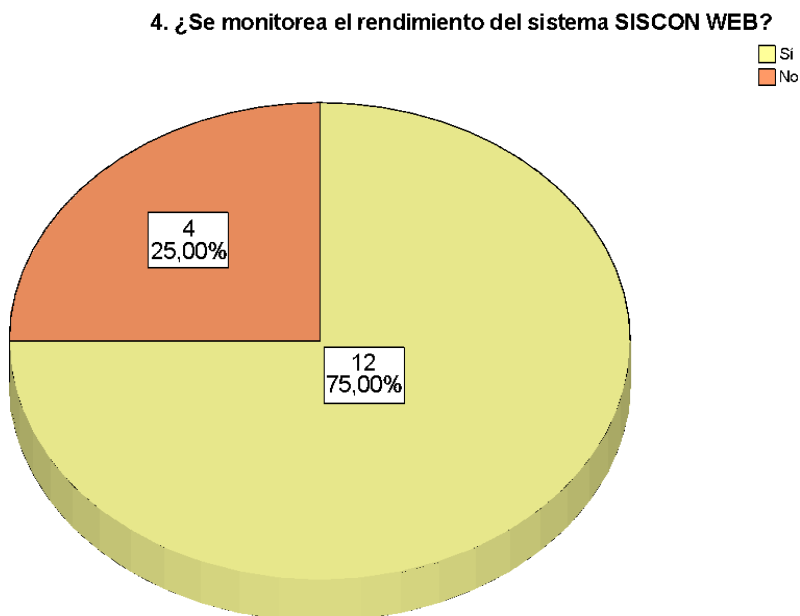
Medidas de Tendencia Central

	Válido	16
N		
	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	20,00

Tabla 63

Frecuencia: Monitoreo del Rendimiento del Sistema SISCONWEB

	N	%
Sí	12	75,00%
No	4	25,00%

Figura 36*Pregunta 4***Análisis e interpretación:**

El rendimiento es la capacidad del sistema para usar los equipos físicos eficientemente, dicho de otra manera, es la velocidad que tarda en realizar el procesos o tarea; es importante recalcar que el rendimiento está asociado al software y sus componentes, y como están configurados al hardware, por lo tanto, para medir el rendimiento del SISCONWEB se debe hacer una serie de pruebas de rendimiento, que son de velocidad, escalabilidad, fiabilidad, capacidad de carga y portabilidad, este último haciendo referencia a la capacidad del software para ser utilizado en diferentes equipos y lugares, sin perder el propósito por el cual se diseñó.

En la Contraloría General del Estado el 75% de los servidores indicó que si se realiza un monitoreo del rendimiento del SISCONWEB, correspondiente a 12 encuestados, mientras que el 25% (4 encuestados) menciona que no se realiza dicha actividad, si bien es cierto el sistema está diseñado para el uso de grandes cantidades de usuarios, así como grandes cantidades de procesamiento de información, sin embargo, toda estructura física o espacial requiere de revisiones periódicas para que su

operatividad no vaya en decadencia, es decir, que su uso constante no sea excusa de su mal funcionamiento.

Pregunta 5: ¿Se establecen indicadores para vigilar el desempeño del sistema SISCON WEB?

Tabla 64

Medidas de Tendencia Central

	Válido	16
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	20,00

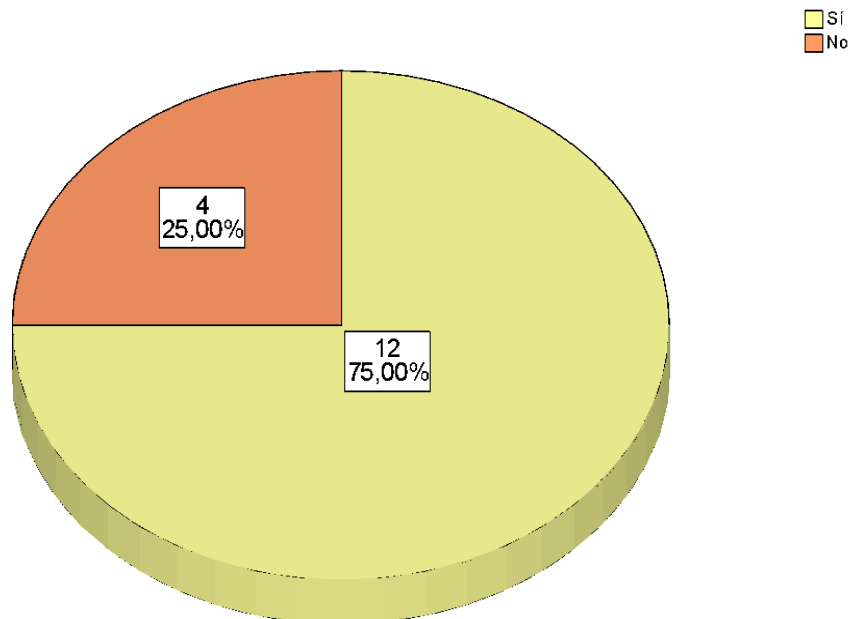
Tabla 65

Frecuencia: Indicadores de Desempeño del Sistema SISCONWEB

	N	%
Sí	12	75,00%
No	4	25,00%

Figura 37

Pregunta5

5. ¿Se establecen indicadores para vigilar el desempeño del sistema SISCON WEB?**Análisis e interpretación:**

Con respecto al establecimiento de indicadores para vigilar el desempeño del sistema SISCONWEB se obtuvo: el 75% indicó que, si hay indicadores, correspondiente a 12 servidores encuestados, por el contrario, el 25%, expresa que no hay indicadores que permitan vigilar el desempeño del sistema, debido a que el cumplimiento de objetivos se mide de diferente manera.

El objetivo de los indicadores es ayudar a que la gestión de la CGE sea eficiente y eficaz, de tal manera que permita obtener un diagnóstico para desarrollar acciones correctivas, fijar objetivos, metas y evaluar el cumplimiento de la planificación, además, ayudará a mejorar los niveles de aprendizaje en la organización, por consiguiente, en base a la encuesta se obtuvo que en la Dirección Nacional de Tecnología de la Información y Comunicación si hay indicadores que permiten vigilar el desempeño del sistema SISCONWEB.

Pregunta 6: ¿Llevan un control de tiempos muertos del sistema SISCON WEB?

Tabla 66*Medidas de Tendencia Central*

	Válido	16
N		
	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	16,00

Tabla 67*Frecuencia: Control de Tiempos Muertos*

	N	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%

Figura 38*Pregunta 6***Análisis e interpretación:**

El tiempo muerto o más conocido en tecnología como bucle cerrado, es el tiempo entre el cambio de entrada del sistema y la respuesta de salida del mismo, es decir, la respuesta que se emite al ingreso de la información y el procesamiento de la misma. En el sistema SISCONWEB de la CGE el 100% de los encuestados, es decir 16 personas, indican que si se lleva un control de tiempos muertos del sistema.

Por defecto el sistema viene diseñado con un test que permite que los técnicos de la Dirección Nacional de Tecnología de la Información y Comunicación, analiza qué actividades generan más pausas en tus procesos, es decir, qué procesos parecen estar muertos un rato antes de mostrar sus respuestas.

Pregunta 7: ¿La máxima autoridad promueve o difunde el código de ética en todos los niveles organizativos?

Tabla 68*Medidas de Tendencia Central*

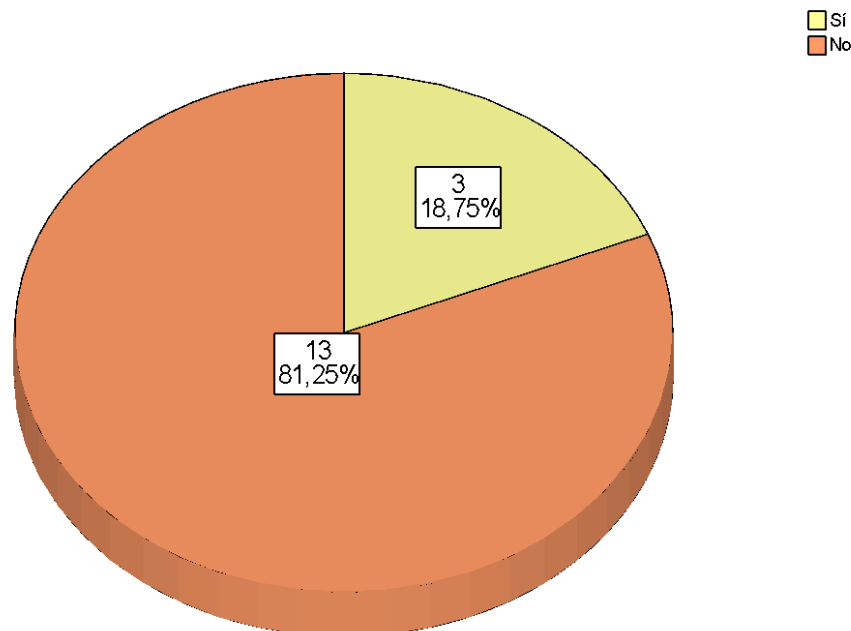
	Válido	16
N	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	29,00

Tabla 69*Frecuencia: Actualizaciones en el sistema SISCONWEB*

	N	%
Sí	3	18,25%
No	0	81,75%

Figura 39*Pregunta 7*

7. ¿La máxima autoridad promueve o difunde el código de ética en todos los niveles organizativos?

**Análisis e interpretación:**

Actualmente, la transparencia y la responsabilidad social son una de las variables más importantes en una entidad pública, ya que comprende un conjunto de valores, normas y principios que los funcionarios deben adoptar para evitar cometer actos fraudulentos. Al analizar los resultados obtenidos se determinó que el 81,25% correspondiente a 13 servidores, mencionan que no se promueve o difunde el código de ética en todos los niveles organizativos, sin embargo, el 18,75% restante de los encuestados indica que si es difundido. Por lo tanto, se determinó que la máxima autoridad no promueve el código de ética en las diferentes Direcciones Nacionales, debido a que los mismos consideran que este no tiene importancia en la organización, o pretenden que el código solo sea un documento escrito archivado y puesto al olvido.

Pregunta 8: ¿Hay indicios de funcionarios que trataron de encubrir información en las diferentes Direcciones Nacionales de la Contraloría General del Estado?

Tabla 70

Medidas de Tendencia Central

Medidas de Tendencia Central		
N	Válido	16
	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	30,00

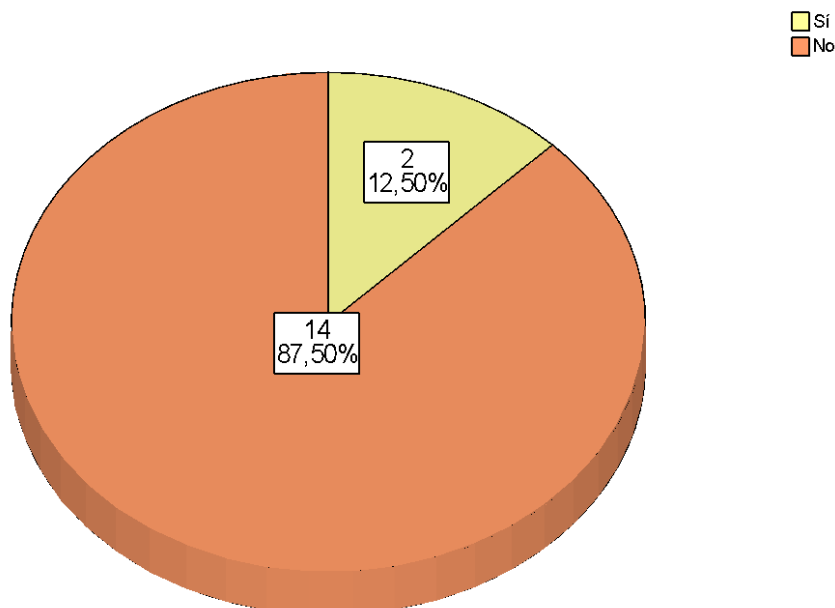
Tabla 71

Frecuencia: Indicios de Encubrir Información

	N	%
Sí	2	12,50%
No	14	87,50%

Figura 40*Pregunta 8*

8. ¿Hay indicios de funcionarios que trataron de encubrir información en las diferentes Direcciones Nacionales de la Contraloría General del Estado?

**Análisis e interpretación:**

Ocultar información es considerado un delito penal como consecuencia de la acción de omisión de actos, con el fin de dificultar impedir la realización del trabajo de la administración, o a su vez, con el afán de proteger la reputación, estabilidad laboral de terceras personas, y en muchas ocasiones, proteger su propia integridad de la persecución de altos niveles como consecuencia de no aceptar cubrir u ocultar la información, con relación a los hechos antes mencionados en los resultados de la encuesta obtuvimos que: el 87,50% de los encuestados, es decir 14 servidores responden que sí hay indicios de encubrimiento de información en las diferentes Direcciones Nacionales, debido a que varios servidores dejan rastros de actividades no relacionadas a sus funciones y a su vez necesitan que no sean revisados ni conocidos por los entes reguladores, por otro lado, el 12,50% correspondiente a 2 encuestados indican que no se encubre la información en la Contraloría General del Estado, ya que se realizan varias

revisiones periódicas mismas que no dan paso a que se realicen otras actividades que no sean estrictamente de acuerdo a las funciones de cada servidor público.

Pregunta 9: ¿Existe algún conocimiento o sospecha de un fraude que pudiera afectar a la CGE?

Tabla 72

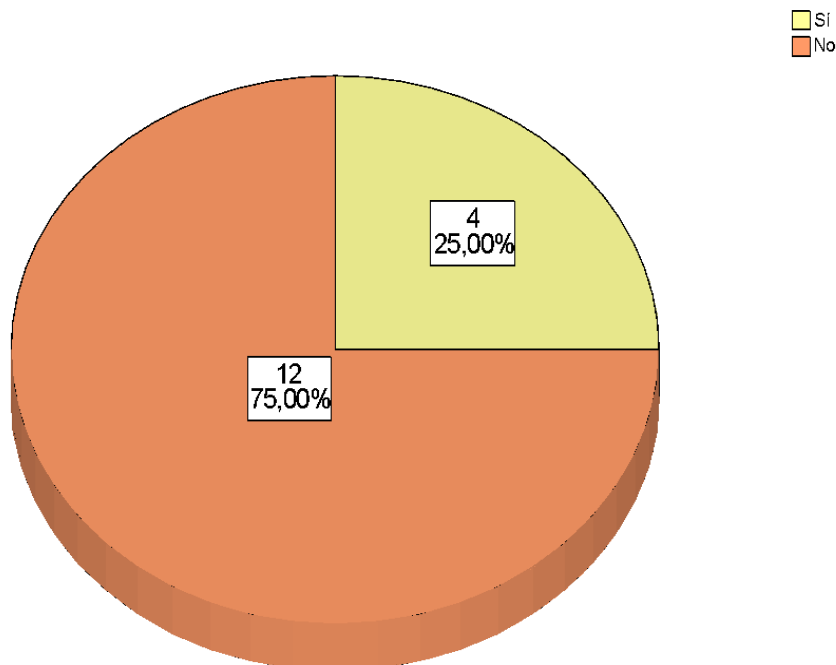
Medidas de Tendencia Central

	Válido	16
N	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	28,00

Tabla 73

Frecuencia: Conocimiento o Sospecha de Fraude

	N	%
Sí	4	25,00%
No	12	75,00%

Figura 41*Pregunta 9***9. ¿Existe algún conocimiento o sospecha de un fraude que pudiera afectar a la CGE?****Análisis e interpretación:**

En cuanto al conocimiento o sospecha de cometimiento de fraude que pudiese afectar a la CGE la mayoría de los encuestados indicó en un 75% (12 funcionarios) que sí tienen conocimiento de este delito, sin embargo, no se procede a realizar denuncias ya que varios de los implicados en este, toman acciones en contra de los delatantes y empieza una persecución a los mismos, mientras que el 25%, correspondiente a 4 encuestados menciona que no hay conocimiento o sospecha de fraude, dicen que todos trabajan bajo el código de ética institucional y bajo los valores y principios que dicta la Constitución de la República del Ecuador.

Con la información obtenida de las encuestas realizadas se confirma, que la mayoría de funcionarios públicos conocen o sospechan del cometimiento de fraude en la Contraloría General del Estado. El fraude es una práctica deshonesta que tiene la intención de causar daño o privar de derechos

a otros, generalmente este daño es económico, la CGE siendo un organismo de regulación y fiscalización de los recursos públicos, como también cuenta con personal que se convierte en un blanco fácil para cometer este delito, a su vez las personas que cometen fraude tienen poder e influencias ocasionando que la ejecución de este sea percibida pero no denunciada.

Pregunta 11: ¿Existen programas específicos que ayuden a prevenir, disuadir o detectar fraudes?

Tabla 74

Medidas de Tendencia Central

	Válido	16
N	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	29,00

Tabla 75

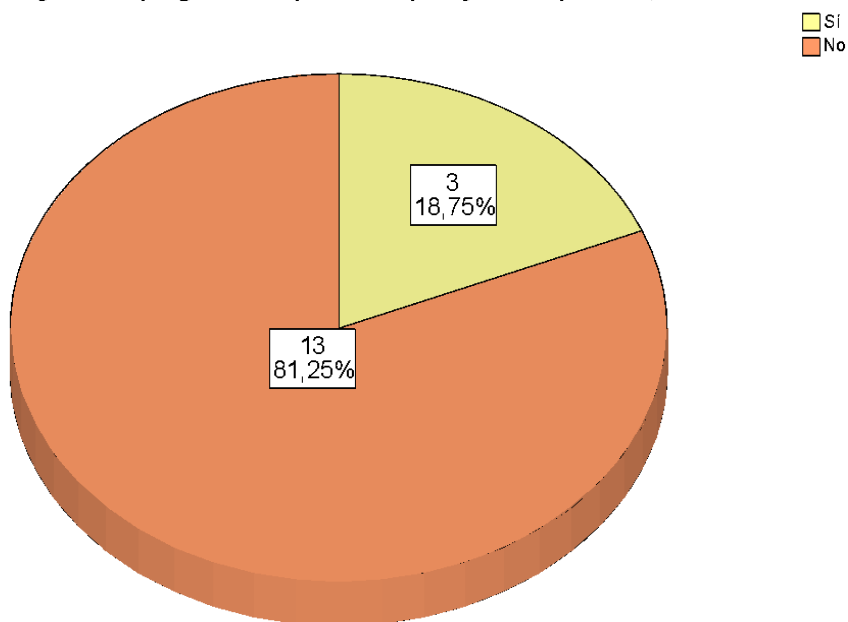
Frecuencia: Existencia de Programas Para Prevenir, Disuadir o Detectar Fraudes

	N	%
Sí	3	18,25%
No	13	81,75%

Figura 42

Pregunta 11

11. ¿Existen programas específicos que ayuden a prevenir, disuadir o detectar fraudes?

**Análisis e interpretación:**

En la actualidad los intereses económicos están superando los valores éticos, y a la par se van desarrollando medidas para prevenir y detectar fraudes. Un programa para la prevención de fraudes son medidas que ayudan a mitigar el mismo, cabe recalca que los programas generan beneficios a la CGE, ya que a través de este se reduce los costos para detectarlos, investigarlos y sancionarlos.

En la evaluación sobre los programas que ayudan a prevenir, disuadir o detectar fraudes se obtuvo que el 81,25% de la muestra, es decir, 13 servidores indica que no hay programas, por otro lado, el 18,75% correspondiente a 3 encuestados respondieron que sí hay programas que ayuden a controlar el fraude.

Pregunta 12: ¿Con qué frecuencia se realiza monitoreo, control y evaluación de las actividades para evitar el fraude?

Tabla 76*Medidas de Tendencia Central*

N	Válido	16
	Perdidos	0
Media		2,88
Mediana		3,00
Moda		3,00
Suma		46,00

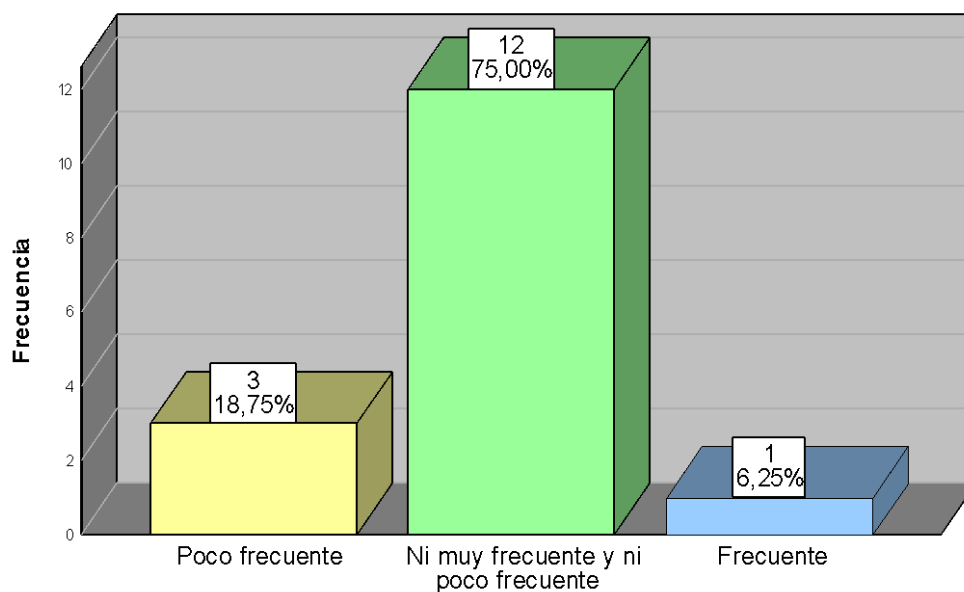
Tabla 77*Frecuencia: Monitoreo, Control y Evaluación de Actividades Para Evitar el Fraude*

	N	%
Nada frecuente	0	0,00%
Poco frecuente	3	18,75%
Ni muy frecuente ni poco frecuente	12	75,00%
Frecuente	1	6,25%
Muy frecuente	0	00,00%

Figura 43

Pregunta 12

12. ¿Con qué frecuencia se realiza monitoreo, control y evaluación de las actividades para evitar el fraude?



Análisis e interpretación:

Con respecto a la frecuencia en la que se realiza el monitoreo, control y evaluación de las actividades para detectar el fraude se obtuvo en primer lugar con 75% (12 servidores) que no es ni muy frecuente ni poco frecuente la realización de estas actividades, en segundo lugar, los encuestados con 18,75%, indicaron que es poco frecuente y en tercer lugar con el 6,25% (1 servidor), señaló que es frecuente que se realice monitoreo, control y evaluación de las actividades para evitar el fraude.

Prevenir el fraude es implementar una estrategia para detectar acciones y actividades no legales, con el fin de evitar que las mismas causen daños económicos o generen una imagen negativa y falta de credibilidad en la toma de decisiones por parte de la CGE.

Encuesta dirigida a la Dirección Nacional Talento Humano y la Dirección Nacional de Capacitaciones

Pregunta 1: ¿Conoce las políticas empleadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal?

Tabla 78

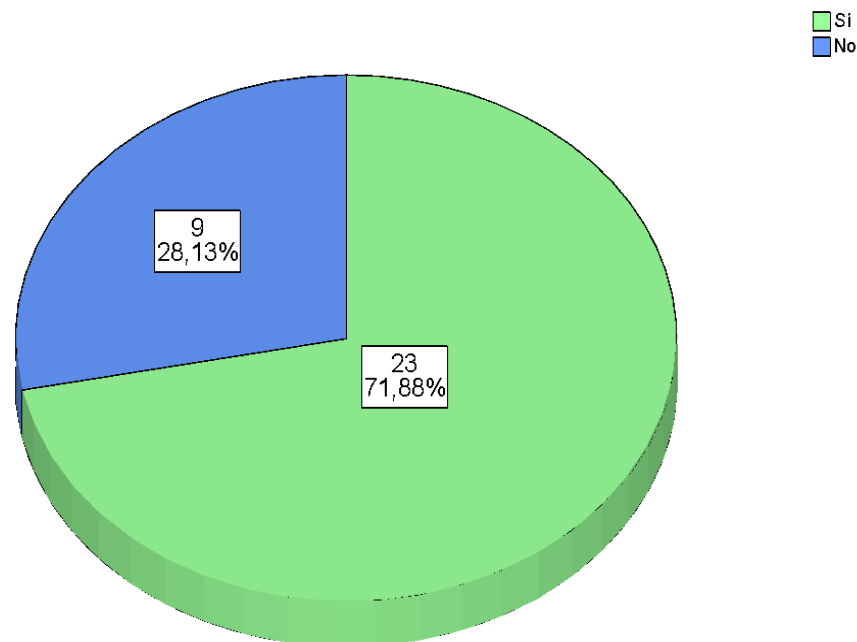
Medidas de Tendencia Central

	Válido	32
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	41,00

Tabla 79

Frecuencia: Conocimiento de Políticas Empleadas en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

	N	%
Sí	23	71,88%
No	9	28,12%

Figura 44*Pregunta 1***1. ¿Conoce las políticas empleadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal?****Análisis e interpretación:**

El reclutamiento es el proceso mediante el cual las entidades contratan talento adecuado para ocupar un puesto de trabajo específico, por lo tanto, es importante que se establezca estrategias, planeación y políticas, con el propósito de seleccionar personal que cumpla con los requerimientos de las diferentes Direcciones Nacionales que solicitan para cubrir la vacante; al realizar la evaluación de las políticas empleadas para el proceso de reclutamiento y selección de personal se obtuvo que: el 71,90% (23 encuestados) indica que en la institución si se conoce sobre dichas políticas, por otro lado, el 28,10% (9 encuestados), expresa que no conoce lo antes mencionado.

Cabe destacar que la mayoría del personal conoce sobre las políticas empleadas para el proceso de reclutamiento y selección del personal, así se asegura que dicho proceso sea confiable para lograr un crecimiento eficaz en la institución, debido a que encontrar talentos aporta a la competitividad de la

CGE, por ello se debe dejar de lado la visión tradicional de los procesos, es decir, no hacer burocrático el mismo y no contratar personal recomendado o apadrinado.

Pregunta 2: ¿Se recluta el personal en función del Subsistema de Planificación de Talento Humano?

Tabla 80

Medidas de Tendencia Central

	Válido	32
N	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	58,00

Tabla 81

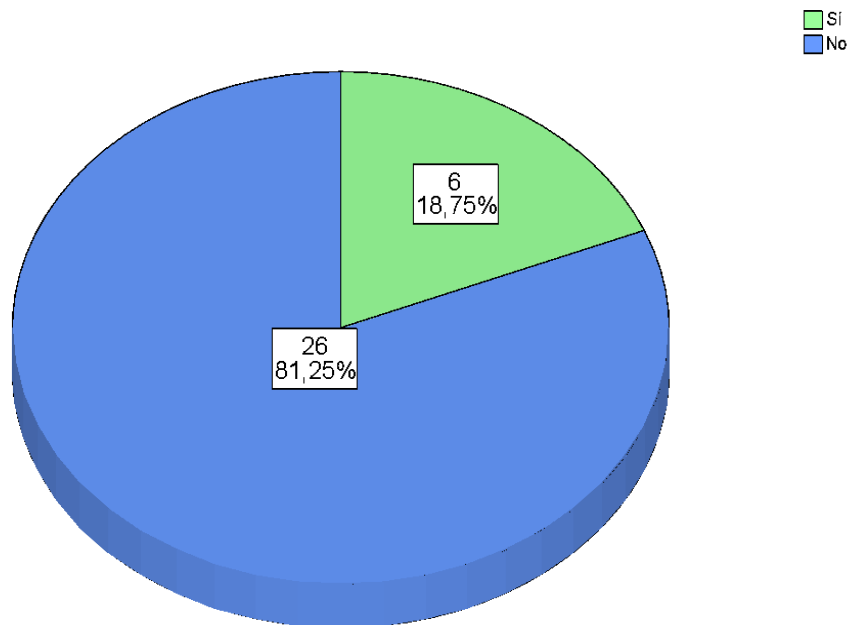
Frecuencia: Reclutamiento de Personal Según el Subsistema de Planificación y Talento Humano

	N	%
Sí	6	18,75%
No	26	81,25%

Figura 45

Pregunta 2

2. ¿Se recluta el personal en función del Subsistema de Planificación de Talento Humano?

**Análisis e interpretación:**

El Subsistema de Planificación del Talento es un conjunto de normas, técnicas y procedimientos destinados a determinar el estado histórico, actual y futuro del talento para garantizar la cantidad y calidad de este recurso, con base en la estructura de gestión correspondiente, por lo tanto, según la encuesta se obtuvo que: el 81,30% (26 encuestados), indicó que el reclutamiento y selección del personal no se desempeña en función del subsistema de planificación de talento humano, el 18,80% restante, expresó que si se recluta al personal según lo antes mencionado.

Cabe destacar que el subsistema tiene varios componentes que se deben considerar para la contratación del personal, entre ellos: la evaluación de desempeño del personal, clasificación y remuneración, desarrollo del personal, terminación de contrato, todo esto con el objetivo de optimizar el factor humano, es decir desarrollar, formar y promocionar al personal actual, de acuerdo con las necesidades que se requieran en la CGE.

Pregunta 3: ¿La institución cuenta con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?

Tabla 82

Medidas de Tendencia Central

	Válido	32
N	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	51,00

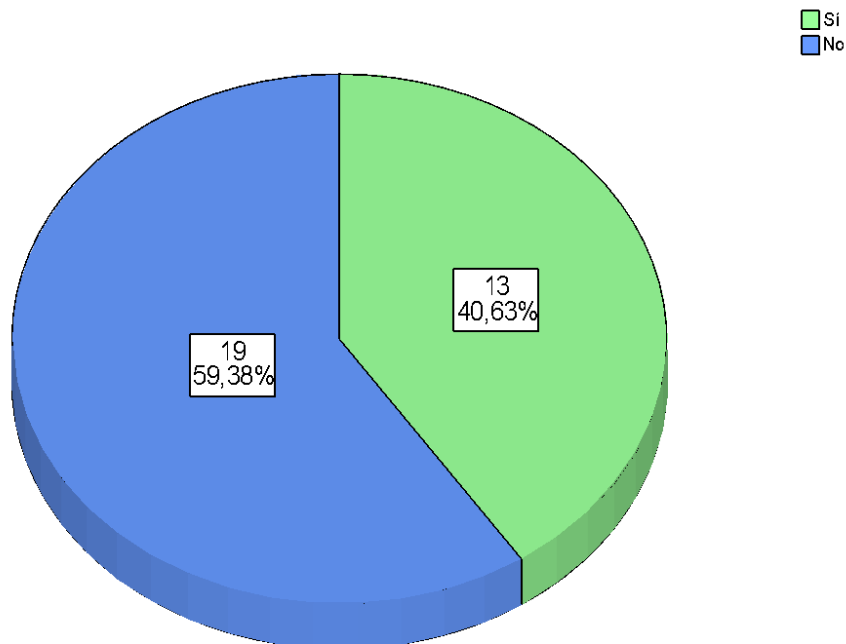
Tabla 83

Frecuencia: Flujograma del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

	N	%
Sí	13	40,63%
No	19	59,38%

Figura 46**Pregunta 3**

3. ¿La institución cuenta con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?

**Análisis e interpretación:**

Al evaluar si la CGE cuenta con un flujograma de procesos de reclutamiento y selección del personal se obtuvo que 19 servidores encuestados, es decir el 59,40%, expresan que no tienen un flujograma de procesos, debido a que la Autoridad de la Dirección Nacional de Talento Humano considera que no es indispensable desarrollar el mismo, por otro lado, el 40,60% (13 encuestados) indican que si se dispone de un flujograma.

Un diagrama de flujo es un punto importante en una organización porque es un instrumento para establecer la secuencia de actividades del proceso y las relaciones entre las actividades a realizar, generando que se pueda observar cada detalle de las tareas a realizar por parte del responsable, y permitiendo que se establezca un control eficiente sobre el trabajo que realiza la Dirección Nacional de Talento Humano.

Pregunta 5: ¿Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos?

Tabla 84

Medidas de Tendencia Central

	Válido	32
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	45,00

Tabla 85

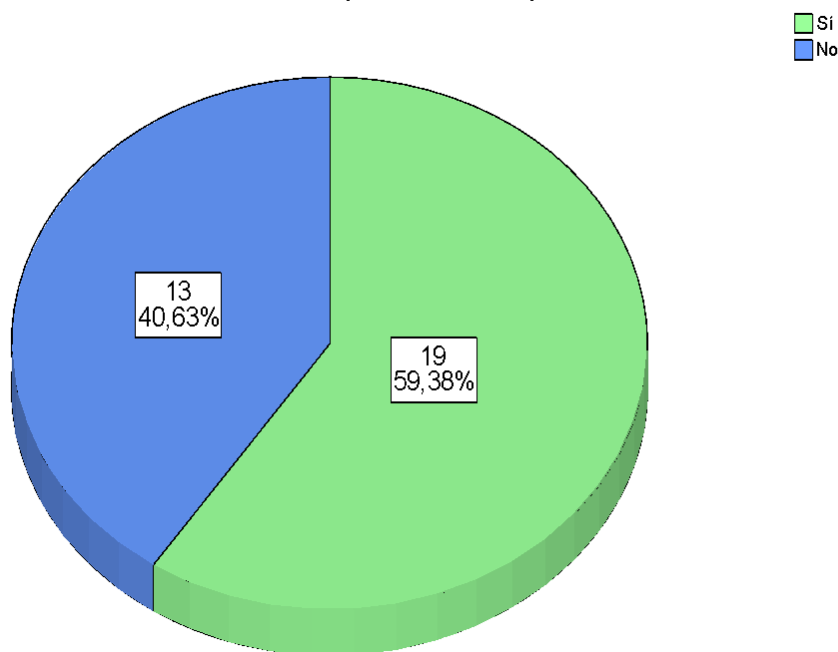
Frecuencia: Cultura de Administración de Riesgos a Través de Capacitación del Personal

	N	%
Sí	19	59,38%
No	13	40,63%

Figura 47

Pregunta 5

5. ¿Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos?



Análisis e interpretación:

La administración de riesgos cumple un papel importante en las organizaciones, ya que a través de esta se identifican los inconvenientes que pueden suscitar en las actividades diarias, por lo tanto, permite detectar situaciones que afectan el capital financiero, humano y material; para administrar los riesgos es necesario planificar, identificar, analizar y controlar los mismos, así se puede maximizar la probabilidad de que se pueda identificar el riesgo antes de que suceda.

En cuanto a las encuestas sobre la cultura de administración del riesgo el 59,40% de la muestra, correspondiente a 19 servidores, respondieron que, si se promueve esta cultura, mientras que el 40,60%, es decir, 13 encuestados, señalan que no se puede promover una cultura de gestión de riesgos capacitando a los responsables del proceso.

Para tener un mejor desempeño en la administración de riesgos, es necesario capacitar al personal sobre este tema, es decir, realizar una socialización de los posibles riesgos que hay en la CGE y la forma en que se controla, así también, si los servidores tienen sugerencias para intensificar la administración de riesgos se les debe otorgar confianza para estudiar, revisar y analizar si la puesta en marcha de nuevas herramientas permitirá ayudar a la organización para la toma de decisiones.

Pregunta 6: ¿Con qué frecuencia se realiza control y seguimiento sobre los procesos relacionados al concurso de méritos y oposición?

Tabla 86

Medidas de Tendencia Central

N	Válido	32
	Perdidos	0
Media		2,53
Mediana		3,00
Moda		3,00
Suma		81,00

Tabla 87

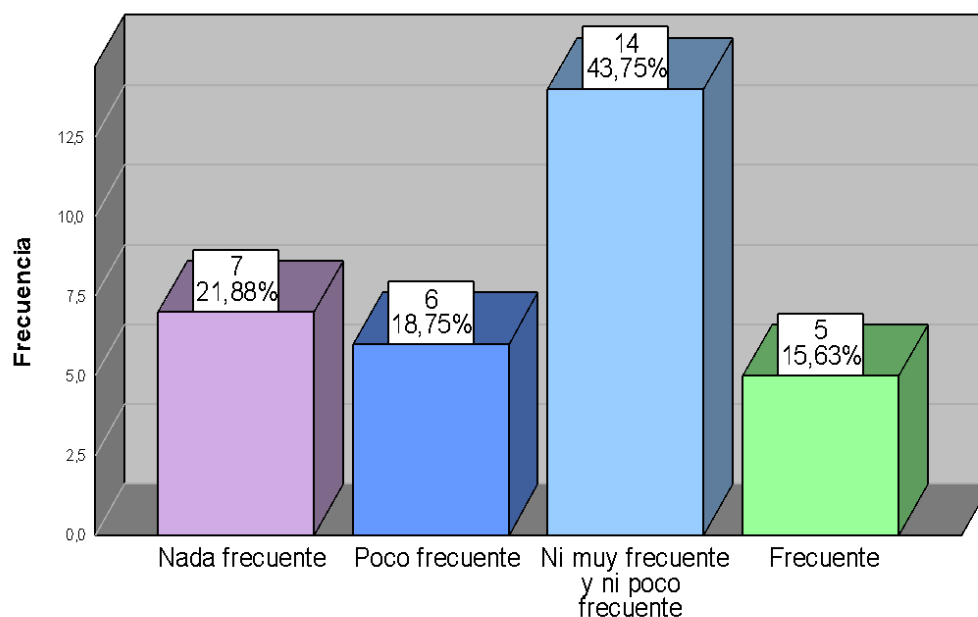
Frecuencia: Control y Seguimiento al Concurso de Méritos y Oposición

	N	%
Nada frecuente	7	21,88%
Poco frecuente	6	18,75%
Ni muy frecuente ni poco frecuente	14	43,75%
Frecuente	5	15,63%

Muy frecuente	0	0,00%
---------------	---	-------

Figura 48*Pregunta6*

6. ¿Con qué frecuencia se realiza control y seguimiento sobre los procesos relacionados al concurso de méritos y oposición?

**Análisis e interpretación:**

Al evaluar la frecuencia con la que se realiza el control y seguimiento sobre los procesos relacionados al concurso de méritos y oposición se obtiene que: el 43,80%, correspondiente a 14 servidores encuestados, mencionan que no es ni muy frecuente ni poco frecuente, el 21,90% (7 servidores) expresan que no es frecuente el control, el 18,80% (6 servidores), responden que es poco frecuente y por último el 15,60% (5 servidores), afirman que es frecuente el control y seguimiento sobre dichos procesos.

En base a los resultados obtenidos se demuestra que el control y seguimiento sobre los procesos relacionados al concurso de méritos y oposición no es ni muy frecuente ni poco frecuente, debido a que

la mayoría de ingresos a los puestos de trabajo vacantes se da gracias a servidores apadrinados, ocasionando que las personas que participen en el concurso no formen parte del proceso final de contratación.

Pregunta 7: ¿Se han presentado fraudes en documentos presentados por los candidatos?

Tabla 88

Medidas de Tendencia Central

	Válido	32
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	37,00

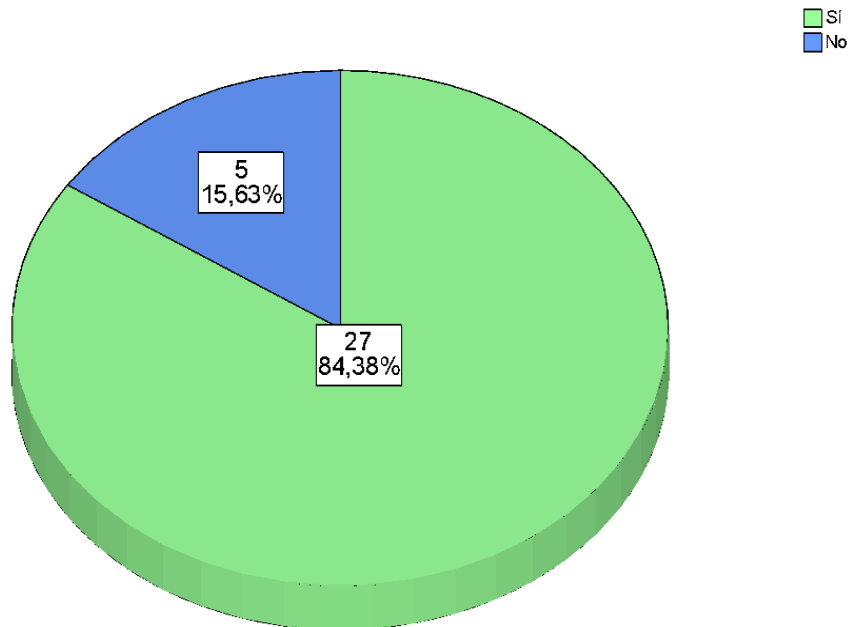
Tabla 89

Frecuencia: Fraudes en Documentos presentados al Concurso de Méritos y Oposición

	N	%
Sí	27	84,38%
No	5	15,63%

Figura 49*Pregunta 7*

7. ¿Se han presentado fraudes en documentos presentados por los candidatos?

**Análisis e interpretación:**

La falsedad en la presentación de documentación se ha convertido en algo habitual en la actualidad, debido a la facilidad que da la tecnología para duplicar o replicar los mismos, con el fin de conseguir un beneficio propio, es así que varios postulantes de la CGE, han presentado documentación falsa, esto según la encuesta realizada; por lo tanto, el 84,40%, es decir, 27 funcionarios encuestados, expresaron que es común que se presente documentación falsa al momento de postularse para laborar en la Contraloría General del Estado, el 15,60% (5 encuestados), indican que no hay fraudes en la documentación.

Pregunta 9: ¿Considera usted que el salario asignado a su cargo, es acorde a las responsabilidades del mismo?

Tabla 90*Medidas de Tendencia Central*

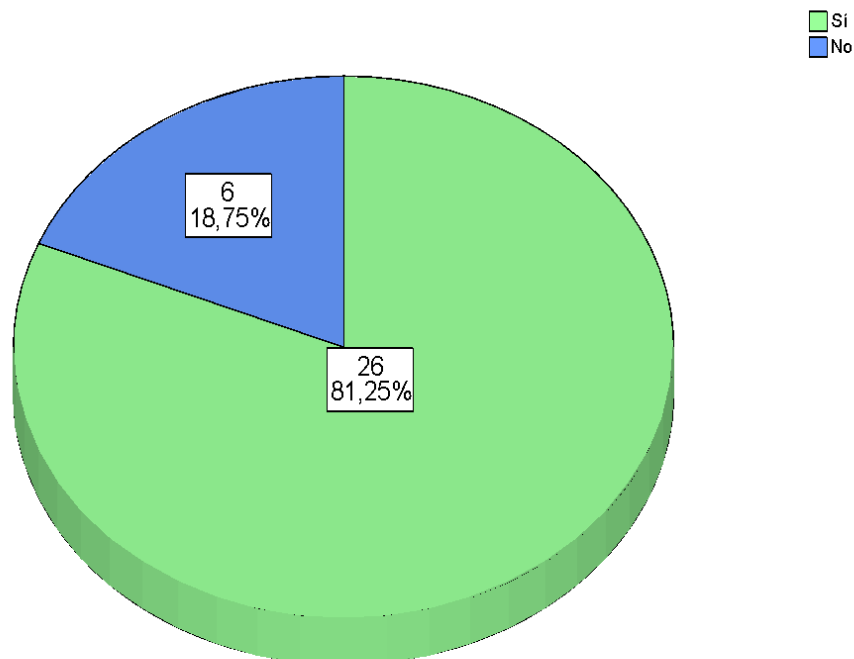
	Válido	32
N	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	38,00

Tabla 91*Frecuencia: Salario*

	N	%
Sí	26	81,25%
No	6	18,75%

Figura 50*Pregunta 9*

9. ¿Considera usted que el salario asignado a su cargo, es acorde a las responsabilidades del mismo?

**Análisis e interpretación:**

Con respecto a si está de acuerdo con el salario asignado según sus responsabilidades tenemos que el 18,75%, es decir 6 funcionarios no se sienten conformes con el salario a recibir por desempeñar sus funciones en la CGE, el 81,25% restante dice estar totalmente de acuerdo con el pago que recibe por su trabajo realizado.

El salario es el estipendio que recibe el empleado como resultado de haber realizado un trabajo o actividad, por consiguiente, varios de los funcionarios están conforme con el valor a recibir, ya que este compensa las horas extras laboradas, así también están de acuerdo con la carga laboral dispuesta de acuerdo a sus cargos.

Pregunta 10: ¿Considera usted que su trabajo es valorado y reconocido?

Tabla 92

Medidas de Tendencia Central

	Válido	32
N		
	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	42,00

Tabla 93

Frecuencia: Reconocimiento

	N	%
Sí	22	68,75%
No	10	31,25%

Figura 51*Pregunta 10***Análisis e interpretación:**

Es cuestión innata del ser humano ser reconocido de acuerdo al desempeño de sus actividades, así como necesitan ser incentivados y considerados importantes dentro de la institución, es por ello, que el reconocimiento laboral es importante, ya que, genera satisfacción en la persona y pasión por seguir realizando con calidad el trabajo, por lo tanto, es una de las técnicas claves que debe tener la entidad para retener los talentos, así también, los funcionarios deben sentir que su aporte es fundamental para el éxito de la CGE.

En base a los resultados se obtuvo que: el 31,25% de los funcionarios considera que su trabajo no es valorado ni reconocido, correspondiente a 10 encuestados, el 68,75% indica que su trabajo es reconocido y valorado, es decir 22 servidores.

Pregunta 11: ¿Cuál de las siguientes causas de rotación de personal considera más común?

Tabla 94

Medidas de Tendencia Central

Medidas de Tendencia Central		
N	Válido	32
	Perdidos	0
	Moda	6,00
	Suma	321,00

Tabla 95

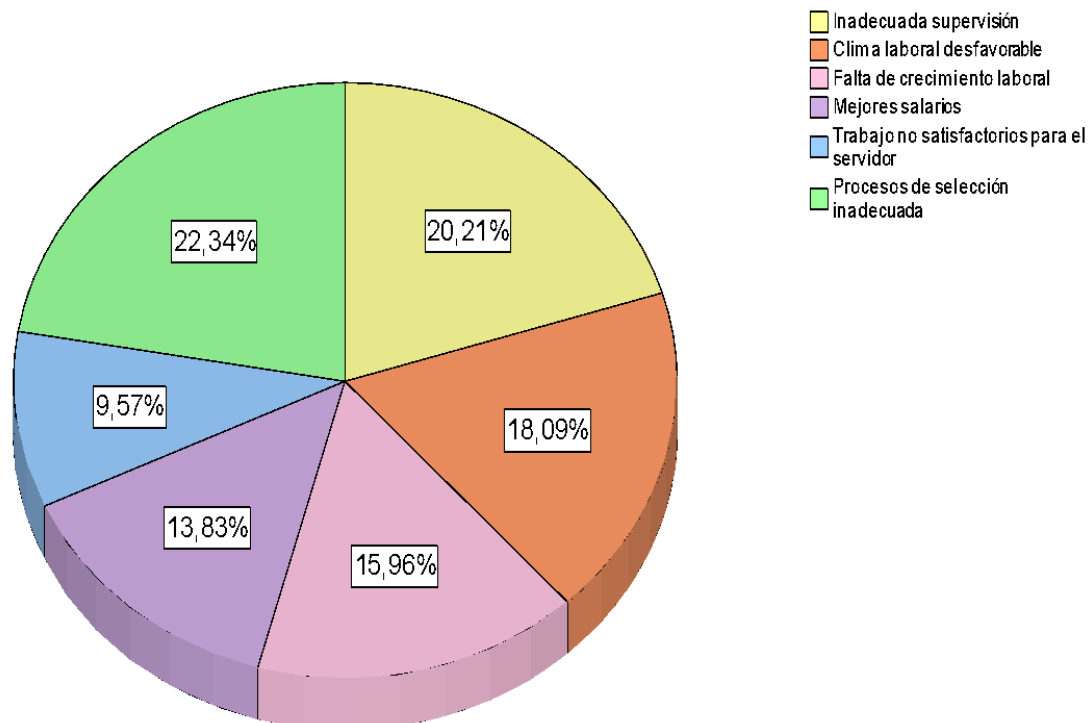
Frecuencia: Causas de Rotación de Personal

	N	%
Inadecuada supervisión	19	20,21%
Clima laboral desfavorable	17	18,09%
Falta de crecimiento laboral	15	15,96%
Mejores salarios	13	13,83%
Trabajo no satisfactorio para el servidor	9	9,57%
Procesos de selección inadecuada	21	22,34%

Figura 52

Pregunta 11

11. ¿Cuál de las siguientes causas de rotación de personal considera más común?

**Análisis e interpretación:**

Con relación a las causas frecuentes de cambio del personal se obtuvo en primer lugar con un 22,34% (21 encuestados) que es debido a los procesos de selección inadecuada, esto ocasiona que el ingreso de nuevos talentos a la CGE no sea de la expectativa de las diferentes Direcciones Nacionales, en segundo lugar con 20,21% (19 encuestados) indica que es por la inadecuada supervisión al personal, ocasionando una serie de problemas como son errores en la comunicación, falta de compromiso con las metas y poco avance de los indicadores, en tercer lugar se obtuvo que el 18,09% (17 encuestados) se debe al clima laboral desfavorable, que está relacionado a los recursos materiales, la iluminación, o aspectos físicos, así como la interacción social entre compañeros, jefes y otros. Lo antes mencionado son las 3 causas principales de la alta rotación del personal.

Por otro lado, la falta de crecimiento laboral se ubica en cuarto lugar con 15,96% (15 encuestados), le sigue el tema de mejores salarios con un 13,83% (13 encuestados) y por último se ubica el trabajo no satisfactorio para el servidor con un 9,57% (9 encuestados), se aclara que las causas antes mencionadas forman parte de los aspectos más relevantes que generan que el personal no cumpla el tiempo mínimo en el puesto de trabajo.

Pregunta 12: ¿Hay indicios de funcionarios que trataron de encubrir información en las diferentes Direcciones Nacionales de la Contraloría General del Estado?

Tabla 96

Medidas de Tendencia Central

Medidas de tendencia central		
N	Válido	32
	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	41,00

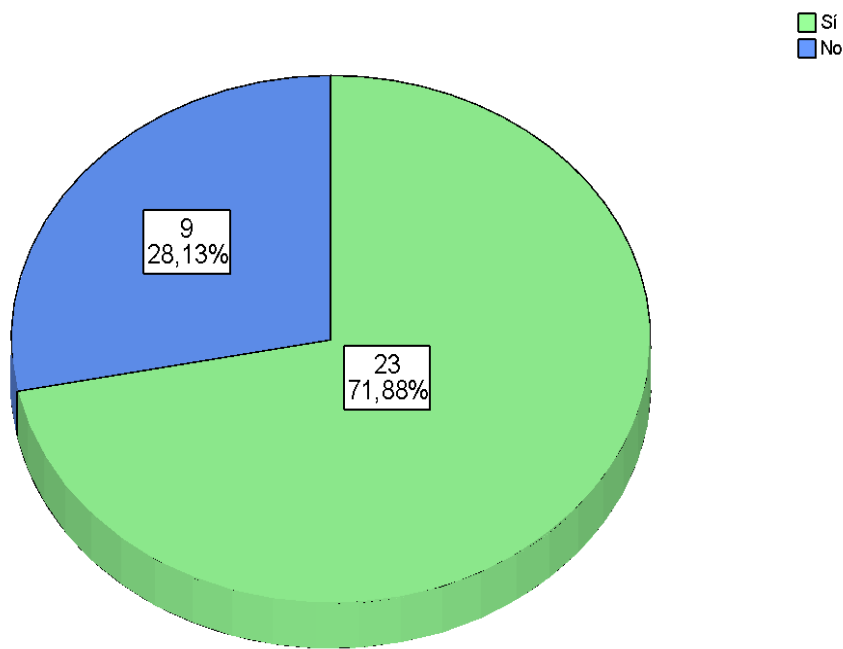
Tabla 97

Frecuencia: Indicios de encubrir información

	N	%
Sí	23	71,88%
No	9	28,13%

Figura 53*Pregunta 12*

12. ¿Hay indicios de funcionarios que trataron de encubrir información en las diferentes Direcciones Nacionales de la Contraloría General del Estado?

**Análisis e interpretación:**

Ocultar información es considerado un delito penal como consecuencia de la acción de omisión de actos, con el fin de dificultar impedir la realización del trabajo de la administración, o a su vez, con el afán de proteger la reputación, estabilidad laboral de terceras personas, y en muchas ocasiones, proteger su propia integridad de la persecución de altos niveles como consecuencia de no aceptar cubrir u ocultar la información, con relación a los hechos antes mencionados y a los resultados de la encuesta obtuvimos que: el 71,88% de los encuestados, es decir 23 servidores responden que sí hay indicios de encubrimiento de información en las diferentes Direcciones Nacionales, debido a que varios servidores dejan rastros de realizar actividades no relacionadas a sus funciones y estos mismos necesitan que no sean revisados ni conocidos por los entes reguladores, por otro lado, el 28,13% correspondiente a 9 encuestados indican que no se encubre la información en la Contraloría General del Estado, ya que se

realizan varias revisiones periódicas mismas que no dan paso a que se realicen otras actividades que no sean estrictamente de acuerdo a las funciones de cada servidor público.

Pregunta 13: ¿Cómo evalúa la ejecución del Plan de Capacitación Anual?

Tabla 98

Medidas de Tendencia Central

Medidas de Tendencia Central		
N	Válido	32
	Perdidos	0
	Media	3,31
	Mediana	3,00
	Moda	3,00
	Suma	106,00

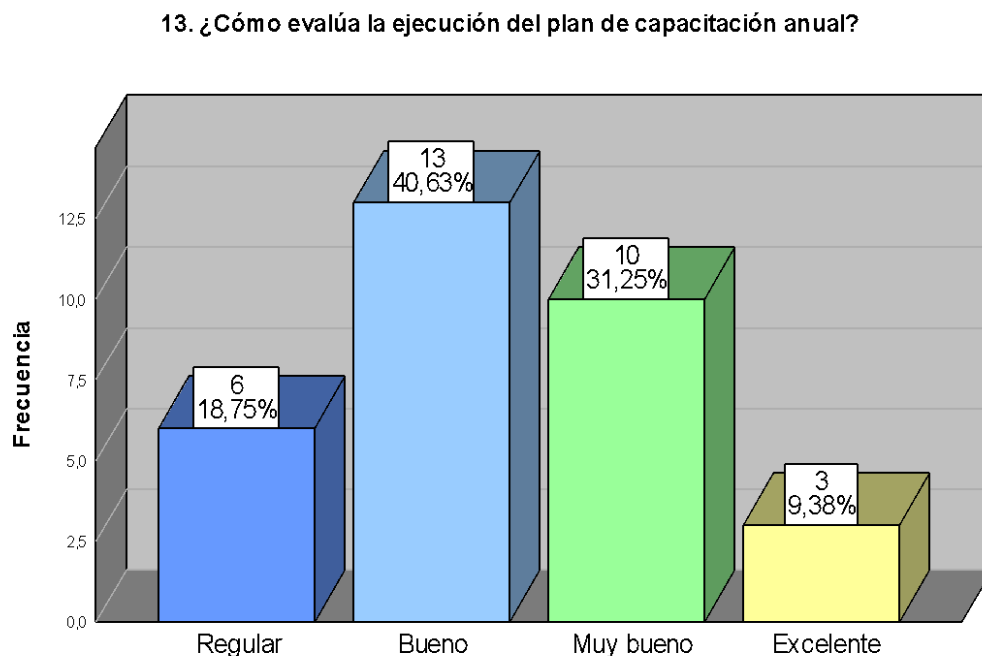
Tabla 99

Frecuencia: Ejecución del Plan de Capacitación Anual

	N	%
Pésimo	0	0,00%
Regular	6	18,75%
Bueno	13	40,63%
Muy bueno	10	31,25%
Excelente	3	9,28%

Figura 54

Pregunta 13

**Análisis e interpretación:**

Los resultados sobre cómo se evalúa la ejecución del plan de capacitación anual se obtuvo que: el 40,60% (13 servidores) indicó que es bueno, el 31,30% (10 servidores) expresó que es muy bueno, el 18,80% (6 servidores) respondió que es regular y el 9,40% (3 servidores), afirmó que la aplicación del plan de capacitación es excelente debido a que comprende varias acciones de entrenamiento y formación para todo el personal de la CGE, que ofrece dar clases sobre diferentes temas de conocimiento que son necesarios para que el personal maximice su aprendizaje y su desempeño.

Por tanto, evaluar la ejecución y el cumplimiento del plan anual es importante, ya que, ayuda a determinar si la inversión de los recursos económicos se está utilizando conforme a lo presupuestado para la realización de las capacitaciones.

Pregunta 14: ¿Se realizan evaluaciones posteriores a las capacitaciones con el fin de determinar el grado efectividad de las mismas?

Tabla 100

Medidas de Tendencia Central

Medidas de Tendencia Central		
N	Válido	32
	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	56,00

Tabla 101

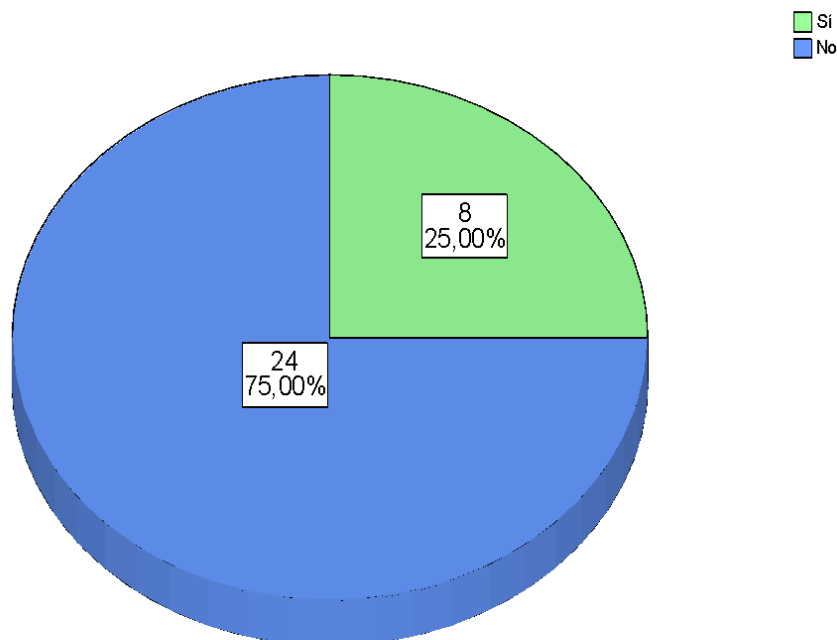
Frecuencia: Evaluación de Eficiencia de las Capacitaciones

	N	%
Sí	8	25,00%
No	24	75,00%

Figura 55

Pregunta 14

14. ¿Se realizan una evaluaciones posterior a las capacitaciones con el fin de determinar el grado efectividad de las mismas?



Análisis e interpretación:

La evaluación se realiza en base al programa de capacitación, se analiza la eficiencia y efectividad de los programas ejecutados según el Plan anual de capacitación. Para evaluar las mismas y su influencia se debe comparar el desempeño laboral antes y después del programa de capacitación. En base al estudio se determinó que: el 75%, comentó que no se realiza evaluaciones, por otro lado, el 25% (8 encuestados), expresó que si se realizan evaluaciones para determinar la efectividad de las mismas.

Cabe destacar que realizar evaluaciones a las capacitaciones tiene varios beneficios, ya que mejora el desempeño, a través de la retroalimentación, indica si hay personal que merece recibir un aumento en su salario y muestra si el desempeño es insuficiente para volver a capacitar, por otro lado, capacitar al personal representa inversión de tiempo y dinero, debido a esto, es necesario determinar si la capacitación ayudará al trabajador y a la entidad a seguir mejorando.

Pregunta 15: ¿La máxima autoridad promueve o difunde el código de ética en todos los niveles organizativos?

Tabla 102

Medidas de Tendencia Central

Medidas de Tendencia Central		
N	Válido	32
	Perdidos	0
	Moda	1,00
	Suma	44,00

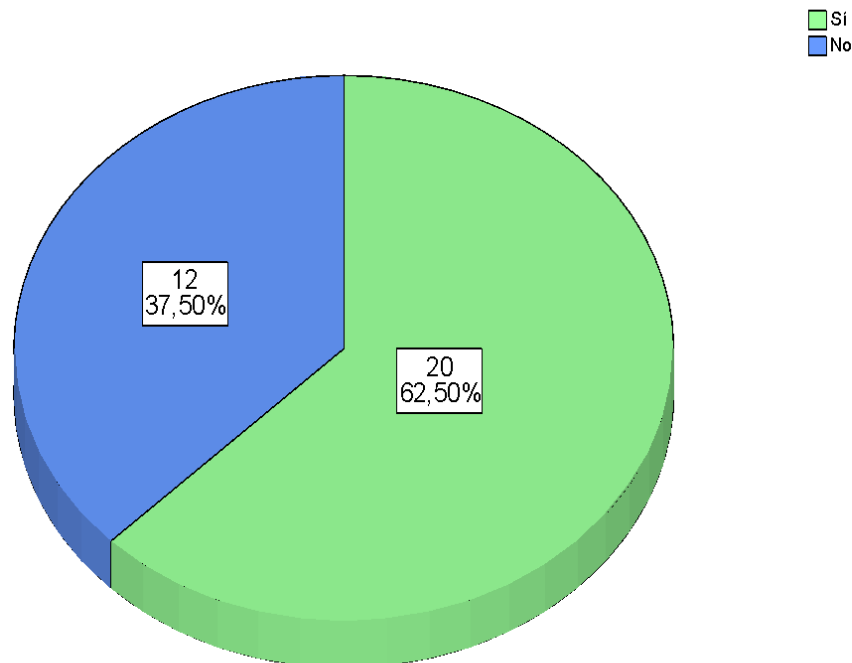
Tabla 103

Frecuencia: Difusión del Código de Ética en la Entidad

	N	%
Sí	20	62,50%
No	12	37,50%

Figura 56

Pregunta 15

15. ¿La máxima autoridad promueve o difunde el código de ética en todos los niveles organizativos?**Análisis e interpretación:**

En la actualidad, la transparencia y responsabilidad social es fundamental en las entidades públicas, ya que comprende una variedad de valores, normas y principios adoptados por los funcionarios para evitar cometer actos fraudulentos. Al analizar los resultados obtenidos se determinó que el 37,50% correspondiente a 12 servidores, mencionan que no se promueve o difunde el código de ética en todos los niveles organizativos, sin embargo, el 65,20% restante de los encuestados indica que si es difundido. Por lo tanto, se determinó que la máxima autoridad si promueve el código de ética en las diferentes Direcciones Nacionales, debido a que los mismos consideran que este tiene gran importancia en la organización, adicionalmente no pretenden que el código solo sea un documento escrito archivado y puesto al olvido.

Pregunta 16: ¿Existe algún conocimiento o sospecha de un fraude que pudiera afectar a la CGE?

Tabla 104

Medidas de Tendencia Central

Medidas de Tendencia Central		
N	Válido	32
	Perdidos	0
	Moda	2,00
	Suma	50,00

Tabla 105

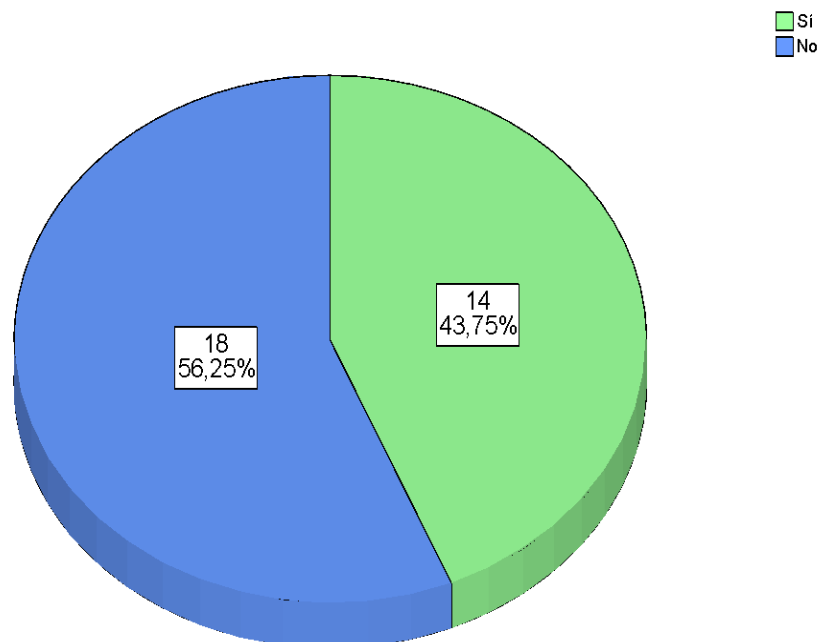
Frecuencia: Conocimiento o Sospecha de Fraude

	N	%
Sí	14	43,75%
No	18	56,25%

Figura 57

Pregunta 16

16. ¿Existe algún conocimiento o sospecha de un fraude que pudiera afectar a la CGE?

**Análisis e interpretación:**

En cuanto al conocimiento o sospecha de cometimiento de fraude que pudiese afectar a la CGE la mayoría de los encuestados indicó en un 43,75% (14 funcionarios) que sí tienen conocimiento de este delito, sin embargo, no se procede a realizar denuncias, ya que, varios de los implicados en este toman acciones en contra de los delatantes y empieza una persecución a los mismos, mientras que el 56,25%, correspondiente a 18 encuestados menciona que no hay conocimiento o sospecha de fraude, dicen que todos trabajan bajo el código de ética institucional y bajo los valores y principios que dicta la Constitución de la República del Ecuador.

Con la información obtenida del instrumento de recolección se confirma, que gran parte de funcionarios públicos conocen o sospechan del cometimiento de fraude en la Contraloría General del Estado. El fraude es una práctica deshonesta que tiene la intención de causar daño o privar de derechos

a otros, generalmente este daño es económico, la CGE al ser una entidad pública con gran cantidad de dinero a su disposición, así como de personal es un blanco fácil para cometer este delito, a su vez las personas que cometen fraude tienen poder e influencias ocasionando que la ejecución de este sea percibida pero no denunciada por temor a amenazas.

Pregunta 18: ¿Con qué frecuencia se realiza monitoreo, control y evaluación de las actividades para evitar el fraude?

Tabla 106

Medidas de Tendencia Central

Medidas de tendencia central		
N	Válido	32
	Perdidos	0
Media		2,94
Mediana		3,00
Moda		3,00
Suma		94,00

Tabla 107

Frecuencia: Control y seguimiento al concurso de méritos y oposición

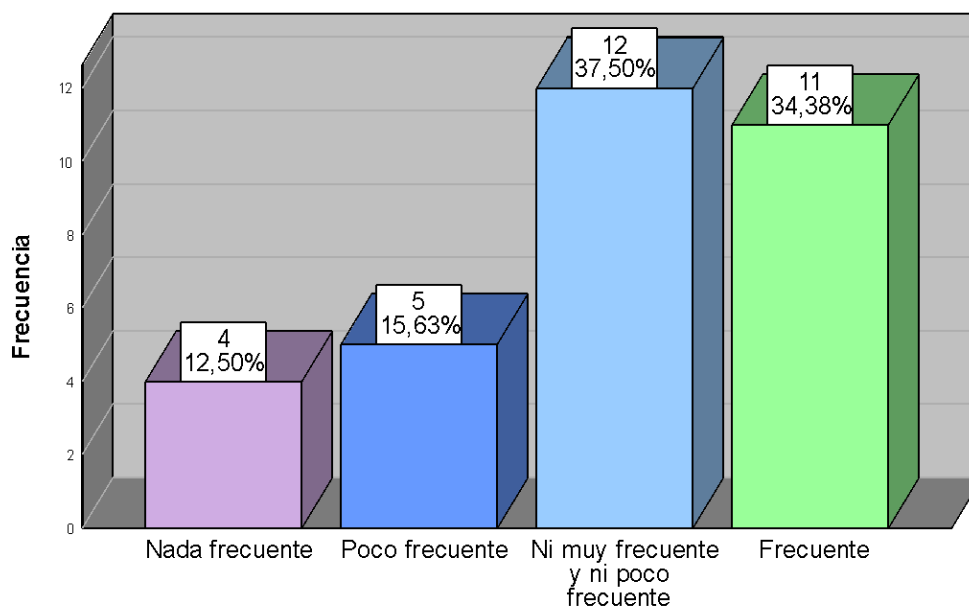
	N	%
Nada frecuente	4	12,50%
Poco frecuente	5	15,63%
Ni muy frecuente ni poco frecuente	12	37,50%
Frecuente	11	34,38%

Muy frecuente	0	0,00%
---------------	---	-------

Figura 58

Pregunta 18

18. ¿Con qué frecuencia se realiza monitoreo, control y evaluación de las actividades para evitar el fraude?



Análisis e interpretación:

Con respecto a la frecuencia en la que se realiza el monitoreo, control y evaluación de las actividades para detectar el fraude se obtuvo en primer lugar con 37,50% (12 servidores) que no es ni muy frecuente ni poco frecuente la realización de estas actividades, en segundo lugar los encuestados con 34,38%, indicaron que es frecuente, en tercer lugar con el 15,62% (5 servidores), señaló que es poco frecuente que se realice monitoreo, por último el 12,50% (4 servidores) expresó que no es frecuente la realización de control y evaluación de las actividades para evitar el fraude.

Prevenir el fraude es implementar una estrategia para detectar acciones o actividades que pueden ser ilegales, a fin de evitar que las mismas causen afectación económica, entre otros.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones


- La carencia de un manual de procedimientos por parte de la Dirección Nacional de Auditoría Interna ha permitido que los servidores no conozcan sobre sus funciones y responsabilidades, así como también no existe difusión de la máxima autoridad, que ha generado demoras, rechazos y falta de competitividad en el cumplimiento de las actividades que desarrollan para el logro de los objetivos.
- Al no informar sobre las actualizaciones y mantenimientos efectuados en el sistema SISCONWEB, no permite que exista una comunicación efectiva entre las diferentes direcciones nacionales que usan el mismo, además, no se ejecutan de manera eficiente las actividades por parte de los servidores que manejan el sistema, convirtiéndose en quejas repetitivas e inconvenientes en relación a la triplicación del trabajos y consecuentemente pérdida de tiempo.
- Las falencias y debilidades significativas en los procesos de reclutamiento y selección de personal debido al desconocimiento de las políticas y procedimientos, ocasiona que existan altos niveles de rotación de personal en las diferentes direcciones que componen la CGE, identificando además fraude en los documentos presentados por los aspirantes, mismos que afectan a la toma de decisiones, ejercicio de metas y al prestigio del organismo de control.
- Al no contar con capacitaciones que cubran las necesidades de los servidores públicos en la institución genera disconformidad en relación a: escasos tiempo para aprobar la capacitación, contenido repetitivo y poco relacionados a las funciones que desempeñan; así como se no realizan evaluaciones para medir el grado de aceptación de las mismas.
- Los servidores públicos de la Dirección Nacional de Predeterminación de Responsabilidades conocen estructuralmente el debido proceso, así como los factores para el establecimiento de


responsabilidad administrativa, civil o culposa e indicios de responsabilidad penal, además, los funcionarios están informados sobre las sanciones atribuidas a las mismas.


- La escasa difusión del Código de Ética por la máxima autoridad, deriva en indicios de ejecución de acciones fraudulentas que afectan la integridad de la entidad, adicionalmente la falta de controles para la prevención del fraude ocasiona que los servidores se sientan perseguidos por no adaptarse a doctrinas instauradas por funcionarios con influencias internas; por otro lado, varios de los servidores que laboran en la Contraloría General del Estado son apadrinados e incluso pagan cuotas políticas para obtener asumir un cargo jerárquico superior sin tener las competencias requeridas para el mismo.

Recomendaciones

Los directores y jefes de las Dirección Nacional de Auditoría Interna Institucional en conjunto preparar una propuesta para el levantamiento de un Manual de Procedimientos, ya que debe ser revisado, analizado, y aprobado por las autoridades competentes, para que lo pongan en ejecución los servidores que desarrollaran los procesos correspondientes a cada área, de acuerdo a la siguiente estructura:

	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO:
	TÍTULO DEL PROCEDIMIENTO:		
	MACRO PROCESO:		
	PROCESO:		
FECHA DE ELABORACIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:		
<p>CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO</p> <p>DIRECCIÓN NACIONAL DE AUDITORÍA INTERNA INSTITUCIONAL</p> <p>PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL</p> <p>TODOS LOS DERECHOS SON RESERVADOS Y DE PROPIEDAD DE LA INSTTUCIÓN</p> <p>PROCEDIMIENTO:</p> <p>_____</p>			
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	
Nombre:	Nombre:	Nombre:	
Cargo:	Cargo:	Cargo:	
		Página 1 de n	

	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: VERSIÓN:
	TÍTULO DEL PROCEDIMIENTO:		
	MACRO PROCESO:		
	PROCESO:		
	FECHA DE ELABORACIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
<p>MACRO PROCESO:</p> <p>PROCESO:</p> <p>1. OBJETIVO:</p> <p>2. ALCANCE:</p> <p>3. USUARIO DEL PROCESO:</p> <p>3.1 EJECUTOR DEL PROCESO:</p> <p>4 POLÍTICAS RELACIONADAS:</p> <p>5. EXCEPCIONES:</p>			
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	
Nombre:	Nombre:	Nombre:	
Cargo:	Cargo:	Cargo:	
		Página 2 de n	

	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO:																				
	TÍTULO DEL PROCEDIMIENTO:			VERSIÓN:																			
	MACRO PROCESO:																						
	PROCESO:																						
FECHA DE ELABORACIÓN:		FECHA DE ACTUALIZACIÓN:																					
6. DETALLE DEL PROCEDIMIENTO																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>PASO</th> <th>ACTIVIDAD</th> <th>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</th> <th>RESPONSABLE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>n</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				PASO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	1				2				3				n			
PASO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE																				
1																							
2																							
3																							
n																							
7. TÉRMINOS Y DEFINICIONES																							
8. DOCUMENTOS Y REGISTRO RELACIONADOS																							
9. TABLA DE ACTUALIZACIONES																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>FECHA DE ACTUALIZACIÓN</th> <th>DESCRIPCIÓN</th> <th>VERSIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN	VERSIÓN																	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN	VERSIÓN																					
ELABORADO POR		REVISADO POR																					
Nombre:		Nombre:																					
Cargo:		Cargo:																					
		Página 3 de n																					

- La Dirección Nacional de Tecnologías de Información y Comunicaciones conjuntamente con las direcciones que manejan el sistema SISCONWEB implementar el uso del software IVT (Interrupt

vector table) que permitirá mejorar el rendimiento del sistema a través de mantenimientos periódicos (limpiar registros, identificar problemas, entre otros) con el fin de mantener el SISCONWEB en buen estado de operatividad, ya que el software IVT tiene autonomía para solucionar los inconvenientes suscitados y en caso no poder hacerlo emite una alerta dirigida a los técnicos.

- La Dirección Nacional de Talento Humano deberá socializar y difundir las políticas y procedimientos referentes a selección y reclutamiento de personal establecidos en la Norma Técnica del Subsistema de Selección del Personal propuesto por el Ministerio del Trabajo para llevar un control eficiente de los funcionarios que se incorporan a la entidad y evitar altos índices de rotación de personal.
- La Dirección Nacional de Capacitación realizar evaluaciones de aceptación a los servidores públicos en función de las capacitaciones otorgadas para determinar la eficiencia y relevancia de las mismas en sus actividades laborales, de acuerdo al siguiente formato.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO</p>	CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO DIRECCIÓN NACIONAL DE CAPACITACIÓN  <small>DIRECCIÓN NACIONAL DE CAPACITACIÓN</small> EVALUACIÓN DE ACEPTACIÓN	
Tema:		
Instructor:		
Proveedor:		
Responsable:		
Fecha de inicio:		
Fecha de finalización:		
Nombre participante:		
Correo institucional:		
Cargo:		
Dirección Nacional:		
<i>Es indispensable contar con su opinión para garantizar la calidad y eficiencia de las capacitaciones impartidas.</i>		
Instrucciones		
En función de la siguiente escala marque una calificación en el casillero según su criterio:	1 = Completamente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Parcialmente de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Completamente de acuerdo	
1.	El instructor generó una explicación clara y concisa del tema abordado	
2.	Los contenidos disponibles son de utilidad para el desempeño de mis funciones	
3.	Los contenidos de la capacitación están actualizados.	
4.	El material mantiene una estructura organizada y buena presentación	
5.	El material de la capacitación es didáctico	
6.	Se usaron materiales audiovisuales relevantes	
7.	El tiempo de ejecución de la capacitación fue el necesario	
8.	Se cumplieron los objetivos del curso	
9.	Se puede aplicar lo aprendido en mi lugar de trabajo.	
10.	Estoy satisfecho con los temas abordados en la capacitación.	
n.		
Recomendaciones:		
Temas que le gustaría abordar en la próxima capacitación:		
<i>Se agradece su colaboración.</i>		

- Los directores y jefes de la Dirección Nacional de Predeterminación de responsabilidades motivar a los funcionarios a que continúen observando el cumplimiento de las leyes y normas inmersas en el debido proceso, así como informar sobre actualizaciones que se realicen al mismo, con el fin de que en atención a las garantías del debido proceso contesten y presenten los descargos correspondientes en el plazo estimado.
- La máxima autoridad difundir periódicamente en todos los niveles organizativos el código de conducta ética de manera que los servidores se mantengan al tanto de los valores y principios que interfieren en las acciones de la CGE, además capacitar al personal en relación a técnicas de detección de fraude, elaborar programas antifraudes de los distintos procesos internos e implementar matrices de riesgo que permitan detectar a tiempo desviaciones o anomalías para mermar la exposición al fraude y mejorar el control interno en la institución.

Referencias

- Benowitz. (2020). *Federal Criminal Practice Group of Price Benowitz LLP*. Obtenido de White Collar Criminal Defense Attorney.
- Blanco, S. (2019). *La Auditoría Interna y la Convergencia Hacia un Modelo de Aseguramiento, Monitoreo y Evaluación Continuo*. Universidad Nacional del Cuyo.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 686-710. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, R. (31 de mayo de 2021). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Responsabilidad Penal: Contraloría General del Estado: <https://derechoecuador.com/responsabilidad-penal-contraloria-general-del-estado/>
- CEGEP. (02 de noviembre de 2020). *Centro de Especialización en Gestión Pública*. Obtenido de 4 Tipos de Acciones básicas de control gubernamental: <https://cegepperu.edu.pe/2020/10/31/4-tipos-de-acciones-basicas-de-control-gubernamental/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20acciones%20de,forma%20de%20medir%20el%20desempe%C3%B1o>
- Chacón, J., & Rugel, S. (2018). Artículo de Revisión. Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad. *Espacios*, 39(50), 323-331. doi:<https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p14.pdf>
- Código de Conducta Ética de la Contraloría General del estado. (2021). *Código de Conducta Ética de la Contraloría General del estado*.
- Código Orgánico Integral Penal. (2021). *Código Orgánico Integral Penal*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2021). *Constitución de la República del Ecuador*.

Contraloría General del Estado. (2021). *Contraloría General del Estado*.

Daros, W. (2002). ¿Qué es un marco teórico? *Enfoques*, 14(1), 73-112. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/259/25914108.pdf>

De la Torre, M. (2018). Gestión del Riesgo Organizacional de Fraude y el rol de Auditoría Interna (Management of Organizational Fraud Risk and Internal Audit Role). *Revista Contabilidad y*

Negocios, 13(25), 57-69. Obtenido de

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3237883

Díaz, I., & Urzúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Scielo*, 24(2), 321-355.

doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200183>

Galdeano, C., & Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Scielo*, 21(1), 215-229. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-

893X2010000100004#:~:text=La%20competencia%20se%20puede%20definir,campo%20de%20su%20actividad%20profesional%22

Galindo, M. (2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Scielo*, 7(9). Obtenido de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102018000200008

García, J. (23 de septiembre de 2021). *Update WTW*. Obtenido de Auditoría ambiental: ¿qué es y por

qué es importante?: [https://willistowerswatsonupdate.es/riesgos-corporativos-y-](https://willistowerswatsonupdate.es/riesgos-corporativos-y-directivos/auditoria-ambiental/)

[directivos/auditoria-ambiental/](https://willistowerswatsonupdate.es/riesgos-corporativos-y-directivos/auditoria-ambiental/)

García, M., Martínez, C., Martín, N., & Sánchez, L. (2017). *La entrevista*.

- Guelmes, E., & Nieto, L. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Scielo*, 7(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100004
- Heredia, R. (12 de julio de 2022). *Bibliotecas*. Obtenido de Catálogo de las Bibliotecas: <https://www.dgire.unam.mx/contenido/bibliotecas/texto/16.html>
- Hernández, J. (2016). *El Debido Proceso en el Sumario Administrativo Establecido en la Legislación Ecuatoriana y el Perfeccionamiento en su Aplicabilidad*. Universidad Central del Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., & Del Pilar, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- ISO. (2008). *International Organization for Standardization*.
- ISO. (2017). *Plataforma Tecnológica para la Gestión de la Excelencia*. Obtenido de Características de una auditoría de gestión: <https://www.isotools.org/2017/06/21/caracteristicas-auditoria-de-gestion/>
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. (2021). *Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado*.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2020). *Ley Orgánica de Servicio Público*.
- Loggiodice, Z. (17 de agosto de 2016). *Gestión del Conocimiento como Ventaja Competitiva*. Obtenido de Metodología de la Investigación: <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html#:~:text=Encuesta%3A%20seg%C3%BAn%20Tamayo%20y%20Tamayo,rigor%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20obtenida%E2%80%9D>

Manosalvas, F. (13 de marzo de 2018). *Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental*. Obtenido de

¿Cuántas firmas debe tener una comunicación de resultados provisionales?:

<https://franciscoaguirre.com/cuantas-firmas-debe-tener-una-comunicacion-de-resultados-provisionales/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20de%20resultados%20provisionales,con%20el%20debido%20proceso%20>

Mantilla, D., & Herrera, N. (2019). La Investigación de Fraudes en las Organizaciones y el Rol de Auditoría

Interna. *Economía y Negocios*, 10(1), 38-49. doi:<http://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios>

Mendoza, F. (15 de diciembre de 2021). *Fractal*. Obtenido de Cómo hacer seguimiento de una orden de

trabajo: <https://www.fractal.com/es/blog/como-hacer-seguimiento-de-una-orden-de-trabajo>

Ministerio de Trabajo. (2019). *Acuerdo Ministerial*.

Moreno, M. (2019). *Evaluación de Auditores y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Unidad*

Auditoría Interna Caja Trujillo, Trujillo 2018. Universidad Nacional de Trujillo.

Navas, L. (31 de agosto de 2021). *Life Pacific University*. Obtenido de Estrategias de Investigación: Tipo

de Fuentes:

<https://lifepacific.libguides.com/c.php?g=924149&p=6696820#:~:text=Una%20fuente%20secundaria%20es%20aquella,entonces%20interpretaciones%20de%20esos%20artefactos>

Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado. (2019). *Normas de Control Interno de la*

Contraloría General del Estado.

Ortiz, J. (2011). *Una propuesta Metodológica para la Construcción de los Marcos Conceptual y Teórico de*

una Investigación. Universidad Indoamérica.

Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones.

Revista de Investigación y Desarrollo, 6(2), 131-143.

doi:<http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*, 13(1), 263-276.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>

Pinilla, J. (2000). Teoría básica de la auditoría integral. *Revista Internacional Legis de Contabilidad y*

Auditoría, 10(2), 25-27. Obtenido de

https://xperta.legis.co/visor/rcontador/rcontador_7680752a7d3f404ce0430a0101512404c/revista-internacional-legis-de-contabilidad-y-auditoria/teoria-basica-de-la-auditoria-integral

Prado, G. (2016). La moral y la ética: Piedra angular en la enseñanza del derecho. *Universidad del Zulia*,

32(1), 369-390. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483019.pdf>

Ramos, J. (17 de agosto de 2019). *International Online Education*. Obtenido de Qué es un concurso de

oposición: <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-un-concurso-de-oposicion>

Reglamento de la Ley Orgánica de la Controloría General. (2021). *Reglamento de la Ley Orgánica de la*

Controloría General.

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. (2018). *Reglamento General a la Ley*

Orgánica del Servicio Público.

Rivera, L. (26 de enero de 2022). *Defensa Jurídica ante la Controloría General del Estado*. Obtenido de

¿Qué es una orden de trabajo?: [https://contralorius.com/orden-de-](https://contralorius.com/orden-de-trabajo/#:~:text=Se%20trata%20de%20un%20documento,los%20responsables%20de%20la%20)

[trabajo/#:~:text=Se%20trata%20de%20un%20documento,los%20responsables%20de%20la%20](https://contralorius.com/orden-de-trabajo/#:~:text=Se%20trata%20de%20un%20documento,los%20responsables%20de%20la%20)
empresa

Robles, S. (24 de mayo de 2016). *Colegios de Graduados*. Obtenido de Marco Normativo:

<https://www.colpos.mx/wb/index.php/marco-normativo#:~:text=Conjunto%20general%20de%20normas%2C%20criterios,el%20proceso%20de%20programaci%C3%B3n%20Presupuestaci%C3%B3n>

Secretaría de Gobernación. (01 de diciembre de 2016). *Gobierno de México*. Obtenido de ¿Qué es el debido proceso?: <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-el-debido-proceso>

Sisternas, P. (18 de mayo de 2018). *Subsistemas de Recursos Humanos*. Obtenido de Subsistemas de Recursos Humanos: <https://www.emprendepyme.net/subsistemas-de-recursos-humanos.html#:~:text=Subsistemas%20de%20Recursos%20Humanos&text=Cuando%20hablamos%20de%20los%20subsistemas,funcionamiento%20de%20la%20propia%20empresa>

Tamayo, P. (04 de septiembre de 2017). *Investigación e Innovación Metodológica*. Obtenido de Población y Muestra: [http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html#:~:text=Tamayo%20y%20Tamayo%20\(2006\)%2C,176](http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html#:~:text=Tamayo%20y%20Tamayo%20(2006)%2C,176)

The Institute of Internal Auditors. (2017). *The Institute of Internal Auditors*.

Valdivia, M. (2018). *La Capacitación en la Gestión del Talento Humano*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Yépez, C. (22 de julio de 2022). *Universidad de Guadalajara*. Obtenido de Clasificación general de las fuentes de información: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/portal/clasificacion-general-de-las-fuentes-de-informacion>

Apéndices