



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

**ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE RIESGO
DEL GAD PARROQUIAL DE VUELTA LARGA CORRESPONDIENTE
AL PERIODO 2020.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS CONTABLES Y DE AUDITORIA

AUTORA:

ING. Adriana Quiñonez Saltos

ASESOR: MGT. HUGO OCAMPO

ESMERALDAS, MAYO DE 2022

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magister en Contabilidad y Auditoria.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

TEMA: “ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE RIESGO DEL GAD PARROQUIAL DE VUELTA LARGA CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2020”.

Mgt. Hugo Ocampo Erazo

f. _____

ASESOR DE TESIS

Mgt. Cristina Cervantes Intriago

f. _____

LECTOR 1

Mgt. Tahimi Achilie Valencia

f. _____

LECTOR 2

Mgt. Orlin Álava Chila

f. _____

COORDINADOR DE POSGRADOS

Mgt. Alex Guaspa Gómez

f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, 2022

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, ADRIANA JOSEFA QUIÑÓNEZ SALTOS, portadora de la cedula de ciudadanía No. 0802713917, declaro que los resultados obtenidos en la presente investigación como informe final, previo la obtención del título de Magister en Contabilidad y Auditoria son originales auténticos y personales.

En tal virtud declaro que el contenido y conclusiones de esta investigación para efectos académicos y legales que se desprenden del informe final de la investigación, el mismo que se elaboró en escrito respecto a las Normas APA 7ma edición, son de mi total y absoluta responsabilidad, así mismo cedo el patrimonio intelectual de la misma a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede en Esmeraldas.

ADRIANA JOSEFA QUIÑÓNEZ SALTOS

CERTIFICACIÓN

Yo, Mgt. Hugo Ocampo Erazo, designado director del trabajo de maestría titulado: “Análisis de ambiente de control y evaluación de riesgo del GAD parroquial de Vuelta Larga correspondiente al periodo 2020”, realizado por la Ing. Adriana Quiñónez Saltos, ha sido desarrollado bajo mi supervisión, cumpliendo con los requisitos de originalidad y presentación establecidos por la PUCESE y adaptando las correcciones y sugerencias que se le pidieron durante el proceso.

Mgt. Hugo Ocampo Erazo
DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Agradezco sin lugar a duda al Dios viviente, que me lo da todo sin exigirme nada, cuida muy bien de mi y de los míos.

Dedicó este trabajo a mi familia materna en general, con amor, admiración a mis padres Nancy María Saltos y Ángel Arias por ser mis guías en cada proceso de mi vida, mis hermanos Dayanara, Kony y Luis a quienes quiero y espero ser un ejemplo de enseñanza e inspiración, a mi novio Andres Reiban por sus consejos y esmero convirtiéndose en la persona que fortaleciera las bases de mi etapa de estudio y a mi amada hija de corazón Keilani, quien es todo para mi y hace que cada día de mi vida yo sea feliz, su presencia es el motor que me impulsa a continuar y nuestro amor mutuo fortalece los lazos de tía a sobrina.

A mis amigas Mayte, Estefanía, Katherine y Kelly por sus deseos para mi vida profesional.

A la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, por la oportunidad de prepararme profesionalmente y con ella al estimado Mgt. Orlin Álava, por ser un excelente coordinador, una persona dedicada a su trabajo, comprensiva, colaborativa y por su ayuda incondicional; y a cada uno de mis docentes que durante esta trayectoria académica aportaron a mis conocimientos, en especial a la docente Phd. Cecilia Velasco, quien ha sido una profesional comprometida en este camino a la realización de mi investigación.

A mi querido tutor Mgt. Hugo Ocampo, por sus acertados consejos y su visión crítica, motivarme, brindarme siempre la predisposición de su tiempo y orientación al logro de mi objetivo.

A mis compañeras maestrantes en especial a Claudia Gracia, Cristina Macias, Arlenys Rivas, Solanda Flores y Yimabel Cortez que durante este recorrido me brindaron su amistad, apoyo y quienes me han llenado de risas y momentos que marcaron mi vida.

Finalmente expreso mi gratitud a personas que directa o indirectamente aportaron a mi desafío profesional.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal, analizar el ambiente de control interno y evaluación de riesgo del GAD parroquial de Vuelta Larga, en el año 2020. Se realizó una investigación cualitativa con un alcance descriptivo mediante la aplicación del método inductivo-deductivo, y de tipo no experimental, para ello se manejó como instrumento el cuestionario de control interno y una ficha de revisión documental a una población finita de siete colaboradores. Entre los resultados más relevantes se evidenciaron, treinta controles débiles, en el componente de ambiente de control interno obtuvo un nivel de confianza moderado, ya que existen ciertos aspectos como la inexistencia de un código de ética, poco conocimiento de la misión, visión y objetivos de la entidad, falta de capacitaciones e inducción y fortalecimiento a los colaboradores en todos sus niveles. Entre otro resultado el componente de evaluación de riesgo presentó un nivel de confianza bajo lo que nos permitió comprender que es un tema poco tratado por las autoridades, en donde no se encuentra un responsable que pueda identificar, corregir y crear mecanismos para mitigar los riesgos, no existe una matriz de riesgo y es por ello, que no se evalúan los impactos de riesgos potenciales que pueden estar afectando al GAD.

La investigación concluye en la necesidad de establecer mecanismos de cambios para mejorar el control interno de los componentes mencionados, por lo cual se estructuró una propuesta de estrategia, que posibilitará el control de las actividades dentro del GAD de forma oportuna y eficiente.

PALABRAS CLAVE: Control interno, Ambiente de control interno, Evaluación de riesgo, Estrategias, Controles preventivos, GAD parroquial.

ABSTRACT

The main objective of this research was to analyze the environment of internal control and risk assessment of the parish GAD of Vuelta Larga, in the year 2020. A qualitative research was carried out with a descriptive scope through the application of the inductive-deductive method, and non-experimental type, for which the internal control questionnaire and a document review sheet were used as an instrument for a finite population of seven collaborators. Among the most relevant results, thirty weak controls were evidenced, in the internal control environment component it obtained a moderate level of confidence, since there are certain aspects such as the non-existence of a code of ethics, little knowledge of the mission, vision and objectives. of the entity, lack of training and induction and strengthening of collaborators at all levels. Among other results, the risk assessment component presented a low level of confidence, which allowed us to understand that it is an issue little dealt with by the authorities, where there is no person in charge who can identify, correct and create mechanisms to mitigate risks. There is no risk matrix and that is why the impacts of potential risks that may be affecting the GAD are not evaluated.

The investigation concludes in the need to establish change mechanisms to improve the internal control of the aforementioned components, for which a strategy proposal was structured, which will enable the control of activities within the GAD in a timely and efficient manner.

KEY WORDS: Internal control, Internal control environment, Risk assessment, Strategies, Preventive controls, Parish GAD.

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
CERTIFICACIÓN.....	iv
DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	4
1. MARCO TEÓRICO	4
1.1. Bases teórico-científicas.....	4
1.1.1. Fundamentos del control interno, evaluación de riesgo y ambiente de control interno.....	5
1.1.2. Definición y elementos esenciales del ambiente de control interno.....	6
1.1.3. La evaluación de riesgo, dimensiones y características	8
1.2. Fundamentación legal.....	10
1.2. Antecedentes.....	12
CAPITULO II.....	16
2. MARCO METODOLÓGICO	16
2.1 Contexto de la investigación.....	16
2.2. Metodología de la investigación.....	17
2.3. Población y muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos utilizados	19
2.5. Procedimientos para la recolección y análisis de datos	19
CAPITULO III	21
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	21
3.1. Diagnóstico sobre la posición institucional del control Interno	21
3.1.1. Posición en materia de Ambiente de Control Interno.....	21
3.1.2. Posición en materia de Evaluación de Riesgo	23
3.1.3. Nivel de confianza y riesgo de los componentes.....	26
3.2 Correctivas institucionales de mejora en ambiente de control interno y evaluación de riesgo	29
CAPITULO IV	37
4. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS	37

4.1. Introducción.....	37
4.2. Justificación.....	37
4.3. Objetivo general	38
4.3.1. Objetivos específicos	38
4.4. Propuesta de estrategias.....	38
4.5. Cronograma de estrategias propuestas	61
4.6. Excepciones de los controles débiles en las estrategias de mejora.....	63
4.7. Conclusión de la propuesta.....	63
CAPITULO V	64
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
5.1. CONCLUSIONES	64
CAPITULO VI.....	65
6. LIMITACIONES Y PROPECTIVA	65
6.1. LIMITACIONES.....	65
6.2. PROSPECTIVA	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal a evaluar en el GAD parroquial de Vuelta Larga	18
Tabla 2. Escala de calificación del nivel de confianza y riesgo	27
Tabla 3. Escala de calificación del nivel de confianza y riesgo	27
Tabla 4. Cronograma de estrategias	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Valoración de Ambiente de Control Interno.....	23
Figura 2. Valoración Evaluación de Riesgo.....	25
Figura 3. Resumen del Control Interno.....	28

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario De Control Interno, Componente De Ambiente De Control Inteno....	72
Anexo 2 Cuestionario De Control Interno, Componente De Evaluación De Riesgos.	76
Anexo 3. Cuestionario De Control Interno, Componente Ambiente De Control Interno Y Evaluación De Riesgo	79
Anexo 4. Respuestas Del Cuestionario De Control Interno, Componente De Ambiente De Control Interno	80
Anexo 5. Respuestas Del Cuestionario De Control Interno, Componente De Evaluación De Riesgos	84
Anexo 6. Respuestas De Los Cuestionarios De Control Interno, Componente Ambiente De Control Interno Y Evaluación De Riesgo	88
Anexo 7. Trabajo De Campo.....	89

INTRODUCCIÓN

El control interno se encuentra netamente ligado a la proyección organizacional y todos los métodos que la institución disponga, con el único fin de defender los recursos y verificar la confiabilidad de la información. Esto sin duda va a evitar que se desconozcan procesos, presencia de acontecimientos de riesgos y posibles fraudes impensados o deliberados.

Según Ponce (2018) el control interno es una de las herramientas fundamentales, entre las que disponen las empresas e instituciones para dar seguimiento a sus procesos, evaluar el desempeño del talento humano y detectar los posibles riesgos o amenazas, que puedan estar sometidas de acuerdo con el tipo de actividades que realiza, su giro de negocio y su ámbito de influencias.

Por ello, es necesario comprender los procesos más complejos, que deben realizarse en diferentes áreas de una empresa u organización, mediante la supervisión; el funcionamiento de diferentes aspectos previstos en las normas internas y especialmente en aquellas zonas sensibles, en donde los mecanismos de control interno puedan prevenir riesgos, que atenten contra la organización y sus objetivos, o puedan afectar de manera considerable su entorno.

La forma del tratamiento, de los componentes del control interno, establece el rumbo al logro de las metas trazadas; los cinco componentes fundamentales son la evaluación de riesgos, el ambiente de control interno, el monitoreo constante de las actividades y procesos, las actividades de control y la información y comunicación (Charry, 2013).

De acuerdo con Serrano, Señalín y Vega (2018) su aplicación efectiva permite detectar, posibles irregularidades en los procesos organizacionales, “convirtiéndose en una ayuda dentro de la toma de decisiones, garantizando de esta manera un adecuado cumplimiento de los objetivos inicialmente establecidos” (p. 33).

Cuando se hace referencia al ambiente de control interno, se pretende describir las relaciones que existen entre los diferentes niveles jerárquicos, expresados hacia su responsabilidad, tanto en la gestión de la información y comunicación para el logro de los objetivos, como en el cumplimiento de las normas vigentes.

El ambiente de control interno, se compone de factores que integran conciencia de control y estilo operativo, para cumplir y hacer cumplir con responsabilidad y valores éticos, las

obligaciones de los trabajadores, con la finalidad de que actúen con rigor y profesionalidad en las tareas fijadas, como mecanismos de evaluación del riesgo; lo cual permite que se desarrollen, y apliquen medidas para la adopción de decisiones, con base en el conocimiento de los riesgos y las formas de contrarrestarlos, si llegaran a ocurrir, para no que afecte el desenvolvimiento de las actividades.

En relación con la evaluación de riesgos, otro de los componentes del control interno, parte de la comprensión del riesgo, como la posibilidad de que un suceso tenga lugar y afecte de manera negativa el alcance de los objetivos, y para ello, deben adoptarse las medidas de prevención y gestión de riesgos necesarios, para que el impacto sea mínimo y pueda controlarse de manera eficiente.

La evaluación del riesgo, parte principalmente de los procesos, con la finalidad de evaluar la eficacia de los sistemas, que se mantengan presente en el control interno de la organización, con el propósito de prever, detectar, corregirlos y se expresa juicio y criterio para evaluar el riesgo de control en sus tres niveles: bajo, medio y alto.

De esta manera, se puede entender, que los primeros dos componentes del control interno son medidas por las que se debe regir una organización, teniendo como finalidad la búsqueda de los niveles de eficiencia de las operaciones, fiabilidad de la información financiera y el respectivo cumplimiento de las normas. Dada su importancia, los procesos se aplican tanto a las empresas privadas, en las instituciones públicas, como es el caso de los Gobierno Autónomos Descentralizados (GAD), siempre con la confianza de proteger sus recursos, prevenir y minimizar el impacto de los riesgos, que puedan afectarla.

Con base en ello, este trabajo investigativo está orientado el análisis del ambiente de control interno y la evaluación de riesgo, como componentes esenciales del control interno, pueden ser estudiados tanto en una dimensión teórica o conceptual, o en una dimensión práctica, en el contexto de una organización concreta, con el propósito de verificar las existencias de normas de control y procesos de aplicación en una institución del sector público ecuatoriano, como es el GAD Parroquial de Vuelta Larga ubicado en una parroquia rural del cantón y provincia Esmeraldas, con el objetivo de satisfacer las necesidades de la comunidad, aprovechando de manera sostenible los recursos naturales vinculando las actividades productivas, turísticas y de servicios, dirigidas a un fin común, que es el desarrollo de la entidad.

La problemática descrita permite formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la situación del ambiente del control interno y la evaluación de riesgos en GAD Parroquial de Vuelta Larga correspondiente en el año 2020?

Este trabajo se insertó en el contexto general delimitado por las líneas de investigación de las Normas Técnicas de Control Interno (NTCI) y las Normas Internacionales de Auditoría (NIAS), y a su vez, permitirá tener una información clara y suficiente en relación a la situación del ambiente de control interno y la evaluación del riesgo del GAD parroquial de Vuelta Larga, como resultado de la indagación realizada en sus operaciones organizacionales, al verificar cómo se aplican las normas y procedimientos, asegurar un adecuado ambiente de control y la evaluación de los riesgos que puedan estar afectándole.

Particularmente causar un impacto en sus directivos y colaboradores que podrán conocer la posición, en donde se trató medidas apropiadas para mejorar el ambiente de control interno y los mecanismos o herramientas de evaluación de riesgos, que aplican actualmente en la entidad. De todo ello resultó ser una vía de mejora que contribuirá con las operaciones; asimismo, se situó como un tema prioritario a nivel académico, que emprende convertirse en un diagnóstico que le ayudo al GAD parroquial a la toma de decisiones oportunas.

Principalmente se estableció como objetivo general, analizar el ambiente del control interno y la evaluación de riesgos que tiene el GAD Parroquial de Vuelta Larga, en el año 2020. También se establecieron los específicos, que son aquellas metas medibles en la investigación como: Diagnosticar la posición en materia de ambiente de control interno y evaluación de riesgo, identificar las medidas correctivas que el GAD Parroquial de Vuelta Larga ha adoptado para mejorar los componentes antes mencionados y elaborar estrategias de mejora en base a los hallazgos, respecto al ambiente de control interno y evaluación del riesgo en el GAD Parroquial de Vuelta Larga.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

En su sentido más general el marco teórico abarca la definición de los conceptos más relativos al problema investigado, las posiciones de diferentes autores, así como su importancia teórica y práctica para alcanzar los objetivos formulados y responder a las preguntas que la investigación, al plantear el contexto de la institución u organización donde se realiza.

El marco teórico de la investigación puede definirse como el “marco interpretativo del problema que se va a estudiar y dentro del cual se encuentra implícita la concepción metodológica del investigador, así como el conjunto de conceptos que tienen la finalidad la explicación del fenómeno” (Anckermann y Cheesman, 2010, p. 1).

Dentro de un estudio concreto cumple importantes funciones, como son prevenir posibles errores cometidos en otros estudios, sirve de guía orientativa sobre cómo debe encaminarse la investigación, permite al investigador ampliar sus referentes teóricos, y permite saber cómo ha sido tratado el problema en cuanto al tipo de estudio que se han realizado, la metodología empleada y los resultados más importantes, a la vez que puede inspirar nuevas líneas de investigación (Baena, 2017).

En la presente investigación, se aborda la definición de control interno, ambiente de control interno y evaluación del riesgo, así como las variables e indicadores usualmente utilizados para medir su nivel, y los factores que puedan incidir en los mismos, así como las principales medidas o estrategias que puede adoptarse para mejorarlos; el objetivo de análisis es aplicar los resultados al estudio de ambiente de control interno y la evaluación de riesgo en el GAD Parroquial de Vuelta Larga, provincia de Esmeraldas.

1.1. Bases teórico-científicas

En la formación general en que se inserta el problema de investigación son los componentes principales como el ambiente de control interno y la evaluación del riesgo, los cuales serán analizados en la entidad pública objeto del presente estudio.

1.1.1. Fundamentos del control interno, evaluación de riesgo y ambiente de control interno

A partir de esa constatación, en el informe COSO (2017) se describen diferentes perspectivas del control interno de acuerdo con la persona o institución que lo da realizar, las técnicas y procedimientos que utiliza y sus objetivos. Por su importancia es pertinente analizar cada una de esas perspectivas o puntos de vistas.

El primero es el punto de vista de la administración; para la cual el control interno cumple un amplio espectro de objetos, que incluyen entre otros. Los procedimientos, las políticas y las concretas acciones para ayudar a asegurar que una entidad cumpla sus objetivos con el uso adecuado de los recursos de que dispone. Aquí el control interno se basa en la necesaria administración adecuada de los recursos disponibles y la gestión del talento humano, vías idóneas para alcanzar los objetivos propuestos (Mantilla, 2018).

La siguiente perspectiva es la de los auditores internos, quienes toman como referencia las acciones que realiza la administración de la organización para elevar las posibilidades de alcanzar los objetivos y metas, con énfasis en el hecho de que lo que determina el control resultante es la adecuada planificación, dirección y organización de los procesos administrativos y productivos. Por lo general este tipo de control lo realiza un órgano autónomo de aquellos sujetos supervisión y control, lo que asegura objetividad en los resultados (Castillo, Reina y Quiñonez, 2017).

También se menciona la perspectiva de los auditores independientes, que se centra en aquellos aspectos que puedan afectar la información financiera externa de la entidad, permitiendo con ello proteger la información sensible frente al uso que pudiera hacer la misma la competencia, así como verificar el correcto funcionamiento de las relaciones con proveedores y clientes (COSO, 2017).

Finalmente está la perspectiva de los reguladores y legisladores, que suele comprender la obtención de los fines y objetivos de la organización, exigencias de información, uso de recursos destinados a cumplir leyes y regulaciones técnicas, y la protección de recursos contra pérdidas y malversación. Esa perspectiva se acerca más a la auditoría y control gubernamental

que se realiza con relación a los entes de la administración pública (Serrano, Señalin y Vega, 2018).

Desde cualquiera punto de vista el control interno representa grandes ventajas para la institución u organización donde se realice, ya que mediante la institución podrá conocer la situación real de sus operaciones, tener una visión panorámica de su gestión de talento humano y recursos materiales, medir la eficiencia y productividad y aplicar las estrategias más eficaces para mantenerse y crecer en el contexto de la competencia en el giro de servicios que ofrece.

Sobre los objetivos del control interno Mendoza et. al. (2018) señalan los más importantes en su estudio sobre las entidades del sector público, donde indican que las medidas y prácticas de control interno promueven la eficiencia, transparencia y eficacia, económica en las operaciones de la entidad, contribuye a proteger los recursos y bienes del patrimonio del Estado frente a cualquier eventualidad, garantiza la oportunidad y fiabilidad de la información, a la vez que fomenta e impulsa la práctica del compromiso institucional fundado en los valores compartidos.

Con base en esas precisiones el control interno se puede definir como “un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización” (Mantilla, 2018, p. 4).

Aquí, se puede apreciar que su ejecución puede ser realizarla por diferentes personas, aunque se persiguen siempre los mismos objetivos básicos, como de dar seguridad a las operaciones y confiabilidad a la información con base en la cual se deben conseguir los objetivos institucionales de la empresa u organización, y estar en capacidad de desarrollar adecuadamente sus procesos productivos o de servicios. Por su complejidad teórica y práctica es importante en lo que sigue distinguir los elementos del control interno y su definición, tal como se presenta en el siguiente apartado.

1.1.2. Definición y elementos esenciales del ambiente de control interno

El ambiente de control interno es uno de los componentes del control interno, y como tal ha sido estudiado por diferentes autores. Desde una forma general, el ambiente de control interno se refiere a los factores como la integridad del personal que labora en la organización, sus

valores éticos y la competencia para realizar sus tareas, el estilo de operación de los directivos y la manera en que se organiza, desarrolla y gestiona el talento humano (Santa Cruz, 2014).

El ambiente de control interno fija y determina el nivel de disciplina y estructura que hay en la empresa u organización, y se manifiesta como una situación general integrada por varios componentes que en su conjunto marcan la existencia de un ambiente de control interno adecuado o deficiente. Sus dimensiones principales se refieren a aspectos como “la integridad y valores éticos, responsabilidad de supervisión, estructura, autoridad y responsabilidad, compromiso para la competencia y cumplimiento de la responsabilidad de los trabajadores, colaboradores y directivos” (Rodríguez, 2015, p. 23).

Para medir el ambiente de control interno se utilizan indicadores como estándares de conducta, eficiencia, eficacia y calidad, concretados todos ellos de acuerdo con el tipo de actividad productiva o de servicios que desarrolle la institución, y en las normas, procedimientos de control interno aplicables (Altamirano, 2015).

Por tanto, para saber si efectivamente existe un ambiente de control interno adecuado en una organización, es preciso evaluar mediante un estudio de campo cada una de esas acciones, políticas y procedimientos vigentes, así como la percepción que sobre ellos tienen los trabajadores, colaboradores y directivos involucrados en el proceso de control interno.

Por ello, es necesario sistematizar los principales elementos del ambiente de control, que en lo fundamental se refieren a los modelos de comportamiento de los trabajadores y colaboradores de la organización, su orden, los valores individuales, la capacidad y distribución organizativa, la separación de funciones y el desarrollo profesional; todos ellos constituyen la base de los restantes componentes del control interno que aseguran el adecuado funcionamiento de la organización y el cumplimiento de sus objetivos.

Desde ese punto de vista, el ambiente de control interno sirve de base a los otros componentes del control interno, y cuando se expresa de manera positiva o en los niveles adecuados, puede considerarse que existe un buen control interno a nivel general, que se manifiesta asimismo en el ambiente de control interno positivo o satisfactorio.

Al respecto Pachana et. al., (2017), mencionan que:

Un ambiente propicio para el control estimula e influencia las tareas del personal con respecto al control de sus actividades, en este contexto el personal es la esencia de toda entidad, al igual que sus atributos individuales como la integridad y valores éticos y el ambiente donde operan, constituyen el motor que la conduce y la base donde descansa el sistema (p. 2).

Como resumen del ambiente de control interno, puede decirse que está integrado por diversos factores como son la conciencia de control y modo de funcionamiento, la integridad y valores individuales y colectivos, la intervención de la dirección y de la comisión de auditoría en la vigilancia de la organización, la estructura administrativa, la distribución de autoridad y responsabilidades y las políticas y prácticas respecto a los trabajadores, colaboradores y directivos (Ruíz y Escutia, 2017, p. 13).

Cada uno de esos factores, así como los indicadores mencionados anteriormente, son objeto de análisis en el GAD Parroquial de Vuelta Larga, mediante la aplicación de un instrumento de investigación que abarque cada uno de ellos y permita conocer tanto las normas, procedimientos y prácticas que se aplican como la percepción de las personas implicadas en el proceso de control interno.

1.1.3. La evaluación de riesgo, dimensiones y características

El riesgo como categoría genérica está implícito en cualquier acción o decisión humana, pues nunca existe certeza absoluta de sus efectos sobre otras personas o procesos en el ámbito laboral o empresarial. De ahí que puede hablarse del riesgo como las circunstancias, acciones o eventos internos o externos a la empresa que pueden afectar su capacidad para lograr sus metas, bajo el supuesto de que se pueden controlar las acciones, pero no todas sus consecuencias (Torres, 2018).

La evaluación de riesgos es un proceso complejo, y demanda “que la dirección estime el impacto que pueden alcanzar posibles variaciones en el entorno externo y dentro de su propio modelo de negocio, y que pueden provocar que el control interno no resulte efectivo” (Gonzaba, 2017, p. 27). Se trata de un procedimiento que mide el estado actual y hace proyecciones

respecto a riesgos futuros que deban enfrentarse y las medidas posibles para minimizar su impacto.

Aun conociendo la posibilidad de su materialización, en la mayoría de los casos no es posible eliminar completamente los riesgos, ya que el mismo hecho de establecer una empresa representa ya un riesgo de resultar fallida, no colmar las expectativas previstas, agotar todo el capital antes de que genere beneficios o no insertarse en el mercado por la imposibilidad de ser eliminada por la competencia (Castillo, Reina y Quiñonez, 2017).

Ejecutar el procedimiento de evaluación de riesgo es responsabilidad de la directiva de la organización, y mediante el mismo puede aceptar y determinar acciones para mantener el riesgo a un nivel bajo, el cual varía necesariamente de acuerdo con el tipo de institución, su naturaleza y circunstancias y actividad productiva o de servicio que realice. En consecuencia, desde el punto de vista teórico solo es posible establecer pautas generales para la evaluación de riesgo, criterios o indicadores de medición, procedimientos a seguir y estándares que deberían cumplirse, en cualquier caso.

Otros factores que representan un riesgo para cualquier empresa u organización es la dependencia respecto a pocos clientes o proveedores, donde una disminución en cualquiera de los dos factores incide de manera negativa en la rentabilidad y productividad de la empresa. Por tanto, en una evaluación del riesgo debe considerarse la permanente necesidad de llegar a nuevos mercados y clientes, y la de contar siempre con diferentes proveedores que mantengan una cadena de suministros estable y segura (Ruíz y Escutia, 2017).

La evaluación del riesgo también incluye la necesidad de supervisar el crecimiento o disminución acelerada de la oferta o la demanda de los servicios que se ofrecen, en este sentido es importante la adecuada gestión del talento humano con base en programas de formación y capacitación que aseguren la posibilidad de brindar una asistencia de calidad.

En este sentido puedo deducir, que la evaluación de riesgos es un proceso imprescindible que debe desarrollarse de manera permanente en las instituciones públicas, porque reporta beneficios como el aumento de la probabilidad de que se alcancen los objetivos institucionales, fomenta la gestión proactiva, fomenta la necesidad de identificar los riesgos y minimizar sus posibles consecuencias, mejora la confianza entre las partes involucradas en la gestión empresarial, permite una asignación eficaz de los recursos destinados a la evaluación

prevención de riesgos e incrementa el desempeño de la salud y seguridad de los trabajadores y colaboradores, así como el riesgo de causar daño ambiental penado por la ley (Castillo, Reina y Quiñonez, 2017).

Según Torres (2018) otros beneficios de la gestión y evaluación de riesgos sería que permite una mejor comprensión de los riesgos posibles, así como una gestión más efectiva de los riesgos y la crisis que puedan generar, facilita la identificación y explotación de oportunidades y una expedita respuesta a los cambios en el ambiente, permite la concesión oportuna de recursos para la gestión de riesgos y la toma de decisiones más seguras, mejora la reputación corporativa y aumenta la credibilidad y confianza.

1.2. Fundamentación legal

El Gobierno Autónomo Parroquial de Vuelta Larga de la Provincia de Esmeraldas (GAD) brinda servicios a la comunidad, con el objetivo de satisfacer las necesidades y requerimientos, legalizar los procedimientos establecidos en la institución, regenerar la administración, vincular sistemáticamente los procedimientos.

El GAD fomenta sus actividades en las que se da cumplimiento con las disposiciones legales a lo que establece las leyes, normativas y reglamentos a detallar a continuación:

Constitución de la República del Ecuador, 2008, Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, 2010, Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 2002, Normas técnicas de contabilidad gubernamental, Normas técnicas de control interno para el sector público.

La Constitución de la República del Ecuador 2008 establece el marco normativo general de la organización y funcionamiento de los entes del sector público, entre los que se encuentra el GAD Parroquial de Vuelta Larga. Con relación al control interno es relevante el artículo 211 que define a la Contraloría General del Estado es un organismo técnico encargado del control de la utilización de los recursos estatales, y la consecución de los objetivos de las instituciones del Estado y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos.

Por su parte el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización establece la naturaleza jurídica, funciones y competencias exclusivas de los GADs, así como

las funciones de las juntas parroquiales y las atribuciones de sus autoridades. Respecto al control interno en su artículo 339 creó la unidad financiera en los distintos gobiernos locales, cuyas atribuciones radican en cumplir funciones en materia de recursos económicos y presupuesto asignado y en este caso sus funciones recaen sobre la persona que se desempeñe como tesorero.

De conformidad con ello, el artículo 341 dispone que el control interno es facultad de la máxima autoridad financiera:

A quien le corresponde como atribuciones verificar la legitimidad de las órdenes de pago, las peticiones de fondos y el pago de los créditos que se requieren al GAD; vigilar la ejecución contable del presupuesto y observar todo acto, contrato o registro contable que no se encuentre conforme a las normas legales y a la técnica contable; objetar las órdenes de pago que encontrare ilegales o contrarias a las disposiciones reglamentarias o presupuestarias; y analizar los partes diarios de caja y enmendarlos si estuvieren equivocados y controlar la marcha de tesorería de las empresas públicas de los gobiernos autónomos descentralizados.

La Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado en su artículo 6 establece los componentes del sistema de control, fiscalización y auditoría del Estado, que comprende el control interno que es responsabilidad administrativa de cada una de las instituciones del Estado; y el control externo que lo realiza la Contraloría General del Estado y otras instituciones de control en el ámbito de sus competencias.

Las Normas técnicas de contabilidad gubernamental están recogidas en el Acuerdo Ministerial No. 0067 de Ministerio de Economía y Finanzas. Registro Oficial de 16 de mayo de 2017. Las Normas técnicas de control interno para el sector público incluyen una amplia gama de disposiciones dictadas por la Contraloría General del Estado en ejercicio de sus competencias, constan en el ACUERDO No. 025- CG, de 2009 (Contraloría General del Estado, 2009).

En las normas se define el ambiente o entorno de control como:

El conjunto de circunstancias y conductas que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno. Es fundamentalmente la consecuencia de la actitud asumida por la alta dirección y por el resto de las servidoras y servidores, con relación a la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades y resultados.

Esas normas establecen regulaciones y procedimientos que deben aplicar los entes del sector público en sus procesos de control interno para generar el ambiente de control interno adecuado con base en la evaluación de riesgos, aspectos que son centrales en la presente investigación.

1.2. Antecedentes

La revisión de los antecedentes más importantes relacionados con el tema permite establecer el contexto de la investigación con respecto a investigaciones que abordan varios aspectos relacionados con el control interno y dos de sus componentes que son el ambiente de control interno y la evaluación de riesgos. Para este apartado de la investigación se han consultado investigaciones correspondientes al período 2015-2020, algunas realizadas en el Ecuador y otras en el extranjero, donde se abordan desde perspectivas teóricas o empíricas de los dos componentes indicados.

Altamirano (2015) en su estudio sobre “El ambiente de control y el riesgo de auditoría en la empresa de calzado “INOLA” de la ciudad de Ambato en el año 2014” realizado en la ciudad indicada, se planteó como objetivo evaluar el ambiente de control y la incidencia sobre el riesgo de auditoría, con la finalidad de conocer la manera en que realiza sus controles, mejorar las funciones y procesos, analizar la forma en que se determina el riesgo y formular una propuesta de evaluación de riesgo con base en el diagnóstico realizado. Para alcanzar sus objetivos aplicó una metodología de enfoque cualitativo, ejecutada con base en la aplicación de una encuesta a los empleados y administrativos de la empresa. El resultado principal indica que el riesgo de control es alto debido a que la empresa no posee un mecanismo de evaluación del control interno sistemático, lo que influye en el incumplimiento de los procesos de supervisión y control que son legalmente obligatorios.

Otra investigación se refiere a la “Gestión administrativa y financiera en la optimización de recursos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Lligua en el año 2015”, fue analizada por Gamboa (2017) en la ciudad de Ambato, con el objetivo de analizar la en el uso de los recursos entregados por el Gobierno Central. Aplicó una metodología cualitativa con base en la revisión documental que le permitió proponer un modelo de gestión financiera y administrativa que le permita superar la situación en que se encuentra. Como resultado de la investigación señala que la institución se incumple con la planificación y se de afectación presupuestaria, al no disponer de una herramienta que permita determinar la condición administrativa y financiera.

Los autores Pachana, et. al. (2017) estudiaron el tema “El ambiente de control, la evaluación de riesgos y la actividad de la administración de bienes en el sector público” en un estudio

realizado en la ciudad de la Paz (Bolivia); su investigación estuvo centrada en el ambiente de control, la evaluación de riesgos y la administración de bienes en el sector público, con base en las Normas Técnicas de Control Interno y Modelo de Control Interno COSO III. La metodología aplicada fue de enfoque cualitativo, con los métodos analíticos y sintético, aplicando como técnica la de análisis documental. Su resultado más significativo indica que la influencia del ambiente de control en el desarrollo de las operaciones es alta, así como lo es en otros factores como la definición de objetivos, la prevención de riesgos y el flujo de información relevante en la organización.

Por su parte Gonzaba (2017) estudió el tema “Propuesta de mejora del control interno basado en el Modelo COSO en VENTASCORP S.A” en la ciudad de Guayaquil, con el objetivo de implementar mejoras en el sistema de control interno en la empresa mencionada que se dedica a la venta de alimentos, tabaco y bebidas. Como técnica utilizó la entrevista estructurada, y como instrumento un formulario de preguntas que fueron respondidas por los participantes. Como resultado de su investigación puso de manifiesto que la empresa presentaba dificultades como falta de normas de conducta ética, inexistencia de manuales de procedimientos y funciones que son aspectos claves para un buen desempeño.

En su estudio Samaniego (2017) se propuso la “Elaboración de un manual de políticas administrativas, financieras, operativas y de control interno para la Asociación de Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador” en su estudio realizado en la ciudad de Esmeraldas; para ello aplicó una metodología mixta donde realizó entrevistas a cada uno de los colaboradores de la organización, y revisó los estados financieros para determinar las principales dificultades que inciden en sus procesos de control interno. Su resultado fue el diseño de políticas administrativas, financieras y operativas con la finalidad de definir directrices y parámetros contables que permitan regular cada una de las actividades contables y operativas de la organización, de tal manera que fortalezca sus operaciones y que a su vez cooperen en el diseño e implementación de un sistema de control interno.

Jaramillo (2017) estudió “La evaluación del sistema de control interno de los departamentos financiero-contable, ventas y compras utilizando el marco integrado de control interno coso 2013 en una empresa florícola” en la ciudad de Quito, con el objetivo de revisar y evaluar el control interno que realizan los departamentos financiero-contable, ventas y compras, y

determinar los riesgos existentes e impactos de los mismos a través del uso del COSO 2013. Su metodología fue cualitativa con base en la revisión documental. Como resultado señala que en los diferentes departamentos los riesgos no están siendo bien tratados, ya que no existe un proceso formal para ello, por lo que alertó a la empresa a tomar las medidas precautelares para evitar que a largo plazo se produzcan impactos que la afecten en sus diferentes actividades.

Los investigadores Sierra, Magdally y Ramírez (2018) realizaron una evaluación de la administración del riesgo financiero en una institución educativa colombiana situada en la ciudad de Ibagué, con el objetivo fue evaluar la administración del riesgo financiero, mediante un diagnóstico de los riesgos existentes y las estrategias preventivas necesarias para su mitigación. Su metodología fue descriptiva con una exploración inicial del tema, y el método de acción participativa a través de la matriz de riesgos que permitió el análisis de la posición y el diseño de un plan de perfeccionamiento. El resultado principal fue que la identificación, análisis y evaluación de los riesgos en la institución debe considerar la aplicación continua de la política de prevención que facilita la ejecución los diferentes procesos, subprocesos y procedimientos, bajo un enfoque de minimización de las condiciones que pueden afectar o impedir el normal desarrollo de su gestión y el cumplimiento de los objetivos.

En su estudio sobre “El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras ecuatorianas” en la ciudad de Machala, los autores Serrano, Señalin y Vega (2018) se plantearon como objetivo de determinar la importancia del control interno para la gestión administrativa y financiera de una organización, aplicando para ello un enfoque cualitativo con base en la revisión documental y bibliográfica, y una metodología descriptiva. Los resultados obtenidos evidencian que, respecto a los componentes del control interno, las empresas analizadas cumplían con la mayor parte de ellos, lo que les permitía garantizar las operaciones y actividades propias de su actividad.

Por su parte Ponce (2018) realizó una investigación teórica sobre “El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO”, con el objetivo de realizar un estudio sobre el papel que cumple cada aplicación de los informes COSO y COCO en los procesos de control interna y su influencia en la evaluación de riesgos y el ambiente de control. Para su desarrollo analizaron los 20 criterios del informe COCO y los 17 factores presentados en el informe COSO. Como resultado su estudio les permitió verificar que varios países han aportado en la

elaboración y aplicación de ambos informes, de donde se ha podido construir un marco conceptual aplicable al control interno y sus componentes.

El último antecedente revisado fue la investigación realizada por Freire (2020) referente a un modelo de control interno para una empresa ubicada en la ciudad de Guayaquil, con el objetivo de implementarlo y asegurar mejoras dentro de los procesos para el beneficio de los clientes tanto internos como externos. Utilizó una metodología cualitativa de tipo descriptiva-explicativa, y aplicó un enfoque mixto analizando las variables en sus aspectos cualitativos y cuantitativos relacionando el resultado con la situación que presentaba la empresa.

Sus resultados indican que la aplicación de los referentes teóricos del control interno permitió obtener información veraz y oportuna respecto a la toma de decisiones, a base de criterios de autores nacionales e internacionales, donde los controles establecidos propuestos contribuyen a eliminar las deficiencias encontradas como fueron la fuga de información, incumplimiento de funciones y pérdida o deterioro acelerado de activos.

CAPITULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Contexto de la investigación

En una investigación científica, la metodología es lo que asegura la validez de los resultados y la pertinencia de las recomendaciones o propuestas que se formulen (Hernández R. , 2010) de ahí que sea importante en este capítulo presentar los aspectos esenciales del marco metodológico en que se inserta el estudio que se realizará, con la finalidad de sustentar el proceso ejecutado y demostrar la fiabilidad de los resultados y las medidas adoptadas para conocer cumplir del ambiente de control interno y evaluación del riesgo, como componentes del control interno.

La presente investigación fue realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Vuelta Larga del cantón y provincia de Esmeraldas ubicada en las calles Francisco de Orellana y 21 de septiembre. La parroquia fue creada el 21 de noviembre de 1955 y actualmente cuanta con 7 colaboradores que trabajan en el GAD, tal como se indica en la población y muestra.

Su estructura está integrada por tres niveles tales como el ejecutivo en donde se encuentra el presidente del GAD; en legislativo el vicepresidente del GAD, vocales y colaborador de apoyo; y en el operacional un empleado de mantenimiento.

La misión del GAD parroquial de Vuelta Larga, de acuerdo con la Ley del COOTAD, es “ejercer la representación de los intereses comunes de los ciudadanos de la parroquia; procura la articulación de los objetivos y estrategias con los de otros niveles de Gobiernos Autónomos Descentralizados, preservar la autonomía de participar en procesos de fortaleciendo a través de programas y proyectos de asistencias técnicas, capacitaciones y fortalecimiento en liderazgos.”

Con base en esa información se elaboró el instrumento de investigación que fue aplicado a todos los colaboradores de la institución, cuyos resultados son el objeto de análisis en el siguiente capítulo de la investigación.

2.2. Metodología de la investigación

La metodología de la investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, ya que permitió indagar de manera dinámica los hechos y la interpretación de los resultados por medio de la recolección de datos (Sampieri R. H., 2018) lo que nos permitió obtener evidencias e información verbal, y así se elaboraron contenidos a base de criterios sencillos y concisos de donde se extrajeron las generalizaciones y tendencias que caracterizan los componentes de ambiente de control interno y evaluación de riesgo, lo que permitió elaborar estrategias de mejora con base en los hallazgos, por otra parte el diseño fue de campo, convirtiéndose en la manera o el proceso que se llevo a cabo, además fue de tipo no experimental, por cuanto el estudio estuvo dirigido a los trabajadores y colaboradores del GAD Parroquial de Vuelta Larga.

La investigación se basó en un alcance descriptivo, debido a que es una técnica de investigación muy utilizada la cual tiene como importancia describir cualidades, según Bernal (2006) afirma que en la investigación descriptiva se muestran, narran reseñan o identifican hechos, pero no se dan explicaciones o razones del porqué de las situaciones.

En esta investigación esta comprendida al método inductivo-deductivo, el cual permitió ir de lo particular a lo general y de lo general a lo particular, ya que fue necesario indagar a la entidad de forma general y específica, para permitir llegar a los resultados que se desearon obtener de la investigación; directamente sobre la ejecución de los componentes del ambiente de control interno y evaluación de riesgo, para lo cual se aplicó un instrumento en forma dirigida a los trabajadores y colaboradores del GAD Parroquial de Vuelta Larga.

En el método inductivo según Sampieri (2018) señala que las investigaciones cualitativas basadas en métodos o procesos inductivos se pueden considerar, sobre varias eventualidades como la de explorar y describir para generar una perspectiva teórica, por esta razón se parte de lo particular a lo general para obtener conclusiones sobre el hecho que se estudia. Considerablemente su aplicación es tener un punto de vista a partir de un fenómeno individual, el mismo que trabaja mejor cuanto se tiene claras las variables y la oportunidad de ser comparables a distintas circunstancias.

En la investigación realizada por Pheby (1988) sostuvo que “partiendo de unos enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares,

cuando las premisas de partida están constituidas por axiomas, es decir proposiciones no demostrables, o hipotéticos-deductivo, si las premisas de partida son hipótesis contrastables” (p. 17). Lo que nos lleva a resumir que el método deductivo sirve para ofrecer resultados mediante la aplicación de leyes universales a posiciones específicas, se vuelve útil para elaborar conocimientos de conocimientos anteriores.

2.3. Población y muestra

La población objeto de la investigación estuvo constituida por todos los trabajadores y directivos del GAD parroquial de Vuelta Larga, que fueron un total de siete personas. Se trató de una población pequeña y no fue preciso seleccionar una muestra, ya que fue una población finita (Hernández et. al., 2010). Por esa razón, el cuestionario fue aplicado a todos ellos, con base en lo expuesto por Hernández et. al, (2010) y Baena (2016) respecto a la relación entre población y muestra y la necesidad de seleccionar esta última solo cuando se trata de poblaciones numerosas, donde resulto innecesario extraer generalizaciones válidas que se pueden conseguir en una muestra.

Tabla 1.

Personal a evaluar en el GAD parroquial de Vuelta Larga

Nivel	Colaboradores	Cantidad	Código
Nivel ejecutivo	Presidente	1	P1
Nivel legislativo	Vicepresidente	1	V1
	Vocal 1	1	VCL1
	Vocal 2	1	VCL2
	Vocal 3	1	VCL3
	Personal de apoyo	1	PA1
Nivel operacional	Mantenimiento	1	M1
Total		7	7

2.4. Técnicas e instrumentos utilizados

Para la presente investigación se aplicó la técnica de evaluación (Baena, 2017) mediante un cuestionario dirigido a todos los colaboradores del GAD Parroquial de Vuelta Larga, que incluyó a los servidores públicos de elección popular y a los colaboradores administrativos y de servicios, lo que permitió tener un panorama completo de la institución en cada uno de los ítems que midió el instrumento aplicado.

Esta técnica de evaluación fue importante dentro la investigación ya que permitió obtener información a través de un cuestionario de control interno, cuya finalidad fue conocer aspectos relacionados al tema de estudio.

Para la aplicación del instrumento como el Cuestionario de control interno, fue necesario dividir por separado, luego por subcomponentes y constan de un total de 56 preguntas; el primero componente es ambiente de control, refleja tres subcomponentes y tiene 31 preguntas, el segundo es evaluación de riesgo el cual tiene cuatro subcomponentes y tiene 25 preguntas.

La otra técnica que se empleó fue la revisión documental, que permitió el análisis de información que sirvió para verificar los documentos con los que contaba el GAD en relación con el control interno, ambiente de control interno y evaluación de riesgo.

2.5. Procedimientos para la recolección y análisis de datos

Para la presente investigación después de identificar a los involucrados desde sus diferentes niveles dentro del GAD parroquial, se procedió a informarles sobre el objeto de estudio para que pudieran responder de forma libre y voluntaria, en medio de la emergencia sanitaria que esta atravesando el mundo fue recomendable el distanciamiento social y las medidas de higiene y protección.

La aplicación del cuestionario de control interno se llevo a cabo de forma escrita, con preguntas cerradas, estos puntos de acción se compusieron en un periodo de tiempo de 3 días, desde el 13 al 15 de septiembre del año 2021.

Todos estos recursos fueron necesarios para obtener los resultados, para lo cual este cuestionario de control interno permitió conocer diferentes escenarios con relación a las respuestas y establecer hallazgos definidos al ambiente de control interno y evaluación del riesgo; agregar el valor a las respuestas sobre el total ponderado y ubicar los rangos de las valoraciones finales y por último se procedió a realizar las recomendaciones pertinentes por cada uno de los controles débiles.

Para llevar a cabo el desarrollo de la investigación en cuanto al análisis de los resultados, se utilizó el programa informático Excel, de la misma manera se precisó trabajar con el programa de Word y juntos ofrecieron una gama de herramientas para representar la información en base a las respuestas obtenidas en el cuestionario de control interno.

CAPITULO III

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para poder diagnosticar, la posición del GAD parroquial de Vuelta Larga se ha procedido aplicar una evaluación de control interno correspondiente a dos componentes, a todos sus niveles tales como: Ejecutivo (1), legislativo (5) y operacional (1).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en relación con el cuestionario de control interno, cuyas respuestas hipotéticas se han sometido a comprobación mediante, una ficha documental adecuada a su naturaleza, y la observación la cual permitió recopilar información interna de la entidad, por tanto, se confirman o refutan los objetivos planteados al inicio de la investigación.

3.1. Diagnóstico sobre la posición institucional del control Interno

3.1.1. Posición en materia de Ambiente de Control Interno

Particularmente para la ejecución del cuestionario de control interno, se formularon 31 preguntas, lo cual permitió que los colaboradores del GAD aportarán con sus respuestas, así se determinó como se encuentra el componente ambiente de control interno, además de esta forma se obtuvo, las calificaciones totales sobre los promedios de cada uno de los subcomponentes que se dividen en: Integridad y valores éticos, administración estratégica, estructura organizativa.

En primer lugar, al analizar el *subcomponente de integridad y valores éticos*, se pudo estimar que los colaboradores de la entidad, conocen a este subcomponente como una herramienta de compromisos de elección personal sobre pautas de sus responsabilidades, sus actos de transparencia, y cumplimiento de deberes profesionales, para lo cual se plantearon nueve interrogantes, con una ponderación de 5 puntos cada una; con respecto a la calificación obtenida fue de 20/45, se obtuvieron respuestas en donde manifestaron que se tienen identificados los valores éticos y de conductas, los directivos asumen sus responsabilidades, no existe parentesco sobre el personal que labora en la entidad, además se encuentra actualizado el reglamento interno de trabajo. Por otro lado, y sobre otros controles, cinco de nueve fueron desfavorables,

como la inexistencia un código de ética es por ello por lo que los colaboradores no participan en la elaboración y actualización de un código de ética, no se toman acciones disciplinarias, y mucho menos se controlan los privilegios entre colaboradores y directivos.

Asimismo, el *subcomponente administración estratégica*, el cual diseña estrategias mediante la aplicación de un proceso de dirección, permitiendo aprovechar las fortalezas internas y las oportunidades externas, evitando las amenazas del exterior para minimizar las falencias, se plantearon seis interrogantes, con una ponderación de 5 puntos cada una. Desde una perspectiva general en los seis controles, los resultados permitieron obtener una calificación de 30/30; en relación a la evaluación, nos revela que la entidad desarrolla un plan plurianual acorde a sus funciones y competencias legales, existe un plan operativo anual los cuales son difundidos a todos los niveles, los colaboradores conocen sus roles y son evaluados periódicamente, de esta forma es posible afirmar que el proceso de estratégico aplicado, se apoya en un ventaja competitividad en la entidad.

Por consiguiente, la *estructura organizativa como subcomponente*, es la forma con la que cuenta la entidad para organizar, dividir a las personas entre grupos y coordinar sus actividades, para que todos los colaboradores sepan cuál es su trabajo, lo que permitirá cumplir perfectamente las funciones encaminadas a los objetivos, respecto a ello se plantearon dieciséis interrogantes, con una ponderación de 5 puntos cada una, los resultados obtenidos fueron de 50/80; de los dieciséis controles, diez fueron favorables ya que la entidad cuenta con un manual de funciones, existe una estructura organizativa actualizado que indica las relaciones jerárquicas, el cual es socializado con los colaboradores para que puedan tener sus funciones claras, también las instrucciones son dadas por escrito, se encuentra formalizadas las relaciones laborales mediante contrato de trabajo, se realizan supervisiones sobre los objetivos estratégicos, no existe parentesco en ninguno de los diferentes niveles, evalúan el desempeño de las actividades de los colaboradores y sus remuneraciones se encuentran ajustadas hacia las normativas vigentes; cabe señalar que en lo otros seis controles, los colaboradores no pueden definir con claridad a que se refiere la misión, visión y objetivos establecidos en la entidad, no se efectúan procesos de introducción y entrenamiento a nuevos colaboradores, falta de capacitaciones y procesos en los reclutamientos y selección del personal.

Para presentar un panorama más claro, en referencia a las valoraciones de los resultados obtenidos, de los tres subcomponentes, la calificación total obtuvo una suma de 100 puntos y la ponderación total consistió en establecer un valor, el cual fue de 155 puntos en su sumatoria, los mismos que se pueden evidenciar de una manera más precisa en el siguiente gráfico que se detalla a continuación, donde se aprecia la calificación obtenida por cada uno de los aspectos estudiados:

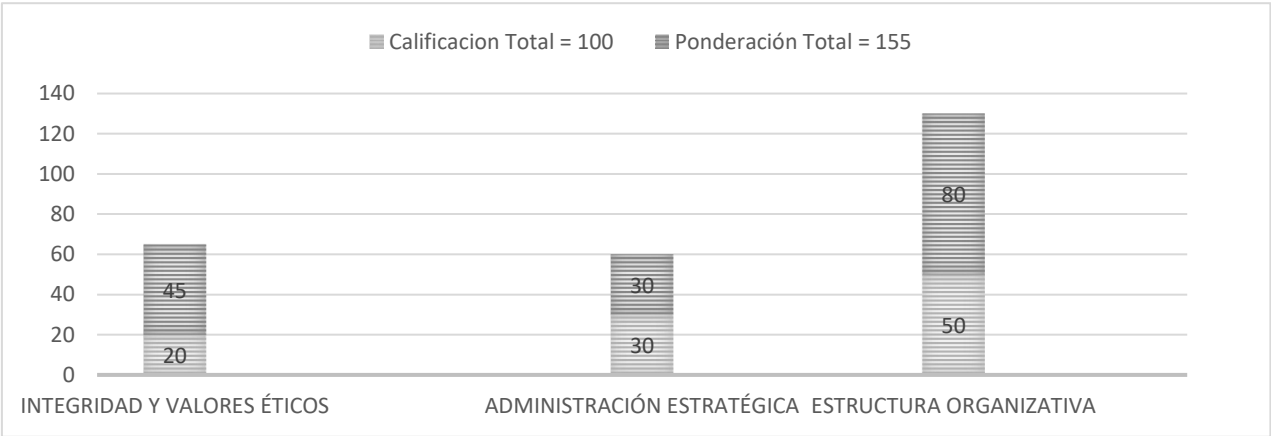


Figura 1. Valoración de Ambiente de Control Interno

Esta información refleja que de los 31 controles establecidos en los tres subcomponentes; 21 son eficientes y si se están cumpliendo puesto que se evidencian con documentos, mientras que 10 no están siendo eficientes por lo tanto están siendo incumplidos, además nos proporciona datos para el posterior cálculo de la valoración de riesgo y de confianza, el cual será presentado más adelante. (Ver Anexo 4)

3.1.2. Posición en materia de Evaluación de Riesgo

Con respecto a la evaluación de riesgo se plantearon 25 preguntas, de esta manera fue posible saber cómo se encuentra la entidad, de las cuales una vez aplicada se obtuvieron resultados con sus calificaciones, respecto a las mismas se presentaron en cuatro subcomponentes como:

identificación del riesgo, plan de mitigación de riesgo, valoración de riesgo y respuesta al riesgo.

Alrededor de la **identificación de riesgo como subcomponente** inicial, se logró conocer los eventos y las circunstancias adversas, que dificultan el cumplimiento de los objetivos de la entidad, con una valoración de 5 puntos, se formularon siete interrogantes y su calificación fue de 15/35; se evidenció que tres controles fueron favorables en donde, la institución reconoce los riesgos importantes a los que se encuentra vulnerable, en cuanto factores internos y externos, existe un responsable para el respaldo de los documentos, de igual modo existe un manual de funciones y de procedimientos. En relación con los cuatro controles restantes son desfavorables, los procesos no presentan un examen interno, para detectar el riesgo, no se priorizan en función de su importancia, por esta razón al realizar cambios administrativos, no se analiza el impacto del riesgo, existe una falta de revisión sobre los posibles errores en las actividades de la entidad.

Desde luego, el **subcomponente plan de mitigación de riesgo** reveló que, en la medida de que algo suceda, las actividades de ningún modo están coordinadas para dirigir, ni controlar la entidad con relación al riesgo, tres interrogantes fueron implementadas en esta evaluación con una valoración de 5 puntos cada una; los resultados permitieron obtener una calificación de 0/15, la circunstancia particular, de las interrogantes sobre la calificación a modo global, detalla que los controles de mitigación de riesgo no son elaborados, no existe una persona responsable de la ejecución de un plan de mitigación, además inexistencia de un mapa de riesgo por áreas y procesos correspondiente a la entidad.

Al analizar el **subcomponente valoración de riesgo**, conocemos obviamente que existen vulnerabilidades, estas son entendidas como las tensiones que pueden ser aprovechadas por amenazas para convertirse en eventos que pueden desencadenar incidentes, y producirán daños materiales e inmateriales en la entidad, para esto se plantearon cinco interrogantes con una valoración de 5 puntos cada una y se descubrieron los impactos, a consecuencia de las inacciones por parte de los directivos; en general la calificación que se obtuvo fue de 0/25, los controles reflejan un punto de vista negativo en función de los mecanismos de valoración de riesgo, la entidad no realiza valoración del riesgo en términos cuantitativos y cualitativo, y falta criterios para aplicarlos y determinarlos entre áreas y tipos de riesgo.

De los resultados del último *subcomponente respuesta al riesgo*, se concluye que fue importante establecer, que existen imprecisiones de respuesta optimas, resulta evidente que las medidas adoptadas son desproporcionadas, en este punto se formularon diez interrogantes, con una valoración de 5 puntos cada una, la calificación obtenida fue de 15/50; se pudo notar que tres controles son oportunos, ya que existen respaldos importantes sobre la documentación en casos catastróficos, la capacidad del sistema es suficientemente extenso para el manejo de la información, el GAD dispone una fuente de información adecuada sobre los cambios en la legislación; la parte negativa se basa en siete controles, falta de un responsable para la corrección de errores en las actividades, la inexistencia de ajustes para anticipar el riesgo, sin reaccionar a los cambios de manera oportuna, la falta de capacitaciones en respuesta de riesgo, permite que el personal nuevo no comprenda la cultura de la entidad, y por último las inobservancias de los parámetros de prevención y mitigación de riesgos no se sancionan.

Indudablemente, el promedio es obtenido al sumar los valores esperados entre el número total, la desigualdad de un promedio con otro, es que cada valor real influirá más en los resultados; por consiguiente, la calificación total de este componente fue de 30 puntos y en la ponderación total se obtuvo una suma de 125, los mismos que se pueden evidenciar de una manera más precisa en el siguiente gráfico que se detalla a continuación, donde se aprecia la calificación obtenida por cada uno de los aspectos estudiados:

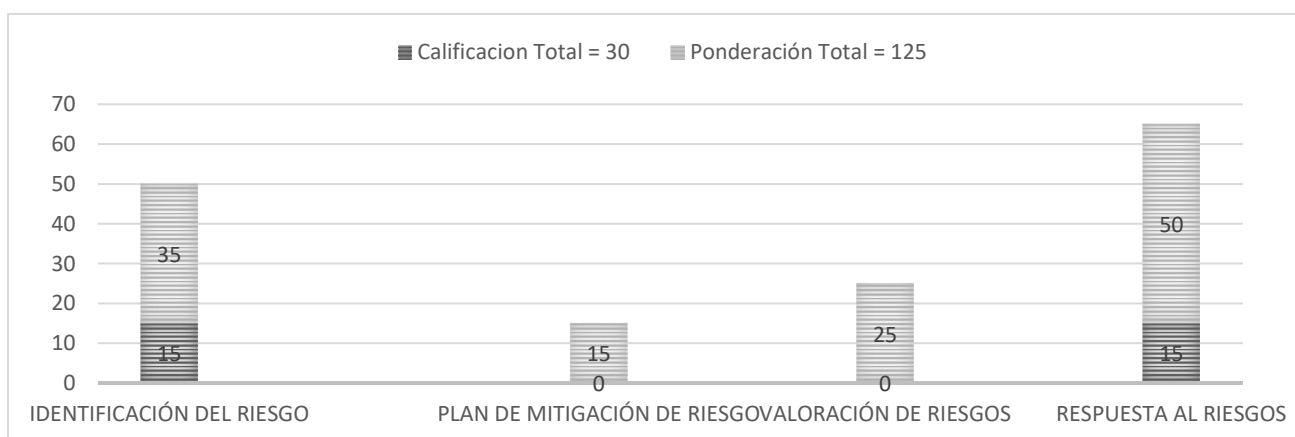


Figura 2. Valoración de Evaluación de Riesgo

Esta información refleja que de los 25 controles establecidos en los cuatro subcomponentes; 6 son eficientes y si se están cumpliendo puesto que se evidencian con documentos, mientras que 19 no están siendo eficientes por lo tanto están siendo incumplidos, por otro lado, es importante destacar que estos datos servirán para el posterior cálculo de la valoración de riesgo y de confianza, el cual será presentado a través de su correcta determinación. (Ver Anexo 5)

3.1.3. Nivel de confianza y riesgo de los componentes

En relación con los componentes de ambiente de control interno y evaluación de riesgo, los resultados del examen de control interno ha implicado conocer los controles efectivos y deficientes de la entidad.

Con la información proveniente del cuestionario de control interno aplicado a los colaboradores, se ha denominado un análisis situacional y el cumplimiento oportuno de las normas que rigen el GAD parroquial, además la calidad y transparencia de sus procesos, todo esto a base de criterios enmarcado en el conocimiento de como gira la entidad y las comprobaciones evidentes.

En lo que corresponde a la sumatoria obtenida se aplicó la fórmula de valoración para determinar los niveles de confianza y de riesgo; utilizando como referencia los siguientes resultados:

Componente: Ambiente de control Interno

Calificación Total (CT)= 100

Ponderación Total (PT)=155

Grado de Confianza = 65%

$$GC = \frac{CT}{PT} \times 100$$

$$65\% = \frac{100}{155} \times 100$$

Nivel de Riesgo = 35%

$$NR = 100\% - GC$$

$$35\% = 100\% - 65\%$$

Tabla 2.

Escala de calificación del nivel de confianza y riesgo

NIVEL DE CONFIANZA		NIVEL DE RIESGO	
Bajo	15% - 50%	Alto	50% - 85%
Moderada	51% - 75%	Medio	25% - 49%
Alto	76% - 95%	Bajo	24% - 5%

Componente: Evaluación de Riesgo

Calificación Total (CT)= 30

Ponderación Total (PT)=125

Grado de Confianza = 24%

$$GC = \frac{CT}{PT} \times 100$$

$$24\% = \frac{30}{125} \times 100$$

Nivel de Riesgo = 76%

$$NR = 100\% - GC$$

$$76\% = 100\% - 24\%$$

Tabla 3.

Escala de calificación del nivel de confianza y riesgo

NIVEL DE CONFIANZA		NIVEL DE RIESGO	
Bajo	15% - 50%	Alto	50% - 85%
Moderada	51% - 75%	Medio	25% - 49%
Alto	76% - 95%	Bajo	24% - 5%

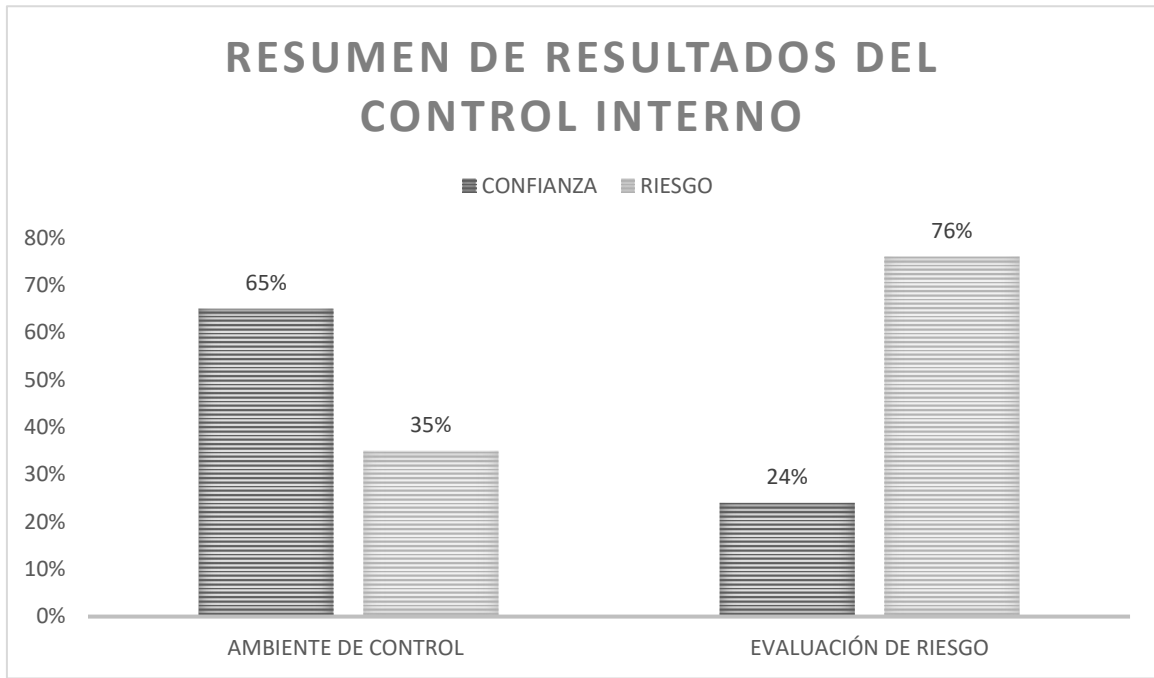


Figura 3. Resumen del Control Interno

Siendo el GAD Parroquial de Vuelta Larga una institución de servicio público, que tiene como finalidad cubrir las necesidades de su territorio, al realizar la evaluación de control interno en referencia *al ambiente de control Interno*, se obtuvo que del 100% el nivel de confianza es de 65%, lo que nos indica un nivel moderado y algunos controles son efectivos, el nivel de riesgo obtuvo un nivel bajo con un valor de 35% de los controles que presentan debilidades; esto permite establecer que la entidad en materia de ambiente de control interno trabaja medianamente en sus áreas, sin embargo, se pueden mejorar algunos procesos para poder alcanzar una excelencia en la escala los niveles de confianza y riesgo.

De los porcentajes obtenidos sobre el componente *evaluación de riesgo*, se establece que el nivel de confianza en el GAD Parroquial de Vuelta Larga, en el componente evaluación de riesgo es bajo conformado en un 24%, con un nivel de riesgo alto el cual es 76%, lo que rebela que los controles establecidos en la institución son deficientes o no existen. Lo que permite establecer que la entidad debe realizar algunos correctivos dadas las debilidades encontradas en la evaluación realizada.

3.2 Correctivas institucionales de mejora en ambiente de control interno y evaluación de riesgo

El siguiente punto, trata del criterio de los colaboradores de la institución, en relación con qué medidas se han adoptado para corregir los principales componentes antes mencionados en el GAD Parroquial de Vuelta Larga.

Al mismo tiempo se relaciona la codificación como presidente (P1), vicepresidente (V1), vocal 1 (VCL1), vocal 2 (VCL2), vocal 3 (VCL3), personal de apoyo (PA1) y mantenimiento (M1), se considera una manera más practica de representar a los colaborados en función de sus respuestas, de ese modo cabe indicar que mediante la ficha documental y sobre las observaciones podemos generar una perspectiva analítica la cual busca una opinión sobre la investigación y las interacciones que se presentan en la entidad.

Inicialmente del cuestionario de control Interno en su componente Ambiente de Control interno en una de las interrogantes que hace referencia a la existencia de un código de ética, aprobado y actualizado; tuvo divergencias ya que los colaboradores tales como P1, V1, VCL2, VCL3, M1, en donde concuerdan que:

“Sí existe un código de ética”.

A diferencia de VCL1, PA1, manifestaron que:

“La entidad no cuenta con este código de ética y que la administración no ha puesto énfasis en su elaboración, en donde deben participar todos los colaboradores”.

En relación sobre, si se controla la existencia de privilegios internos, de colaboradores a directivos:

V1, respondió:

“En general existen privilegios los cuales no son sancionados, y poco o nada podemos hacer ya que ninguno, es proponente en que se normalice un código o norma sobre este tema, que se presentan como condiciones de ventajas a él o los favorecidos”.

Adentrándonos sobre el plan plurianual, con el objetivo de indagar en la existencia de planes operativos anuales, PA1 expresó:

“Sin duda alguna la entidad desarrollada el POA, el cual contine actividades para lograr resultados favorables, cronograma de tareas, los cuales van a ser los recursos, que disponga el GAD; estos planes operativos anuales son el reflejo plasmado de la misión y visión institucional, el mismo que es difundido a todos los niveles, adicionalmente se evalúan sus indicadores anualmente basándonos en un proceso integral, de eficiencia y efectividad”.

En otra de las interrogantes importantes de la evaluación, fue necesario saber si los colaboradores pueden definir con claridad, la misión, visión, objetivos establecidos en la entidad; sé notaba el desconocimiento, para definir estos requerimientos, las acciones eran confusas y sin mecanismos de fluidez claros, para su interpretación, no obstante, hubieron colaboradores que, si definieron estos puntos, sobre una declaración explicativa, compartida y orientada a responder perfectamente este control, respondieron de la siguiente manera:

PA1, VCL2, VCL3, M1, indican que:

“No conocemos a plenitud estas definiciones y esto conlleva desventaja sobre nosotros, ya que nos centramos en nuestras propias ideas”

En cambio, P1, V1, VCL, manifestaron que:

“Sí tienen pleno conocimiento, sobre la definición de la misión, visión y objetivos, agregando que son factores que todos los colaboradores deben saber, si quieren plantear cambios futuros en las estrategias”

A su vez se preguntó sobre la efectuación de los procesos de inducción y entrenamiento para los empleados nuevos indicaron lo siguiente:

PA1 expreso que:

“Sí, ya que al momento de que llega alguien nuevo, es ella quien brinda, un entrenamiento breve, sobre el movimiento de la entidad, pero no es algo que se encuentre plasmado en ninguna normativa oficial del GAD”.

Mientras que VCL3 manifestó:

“No, la persona que va a ingresar debe saber lo que va a realizar, se lo contrata para que desarrolle una buena labor”.

Se buscó obtener información, con respecto a la planificación de contrataciones del personal, de acuerdo con las necesidades del GAD, se obtuvo la siguiente respuesta de P1:

“Sí, cuando es necesario, las contrataciones no son planificadas, pero a diferencia de la secretaria tesorera, su contratación va conforme a lo que determina la ley, y señala que como, máxima autoridad tengo la potestad para elegirla con acción de personal, no necesito autorización de ningún otro colaborador”.

En cambio, VCL1 declaró que:

“No se planifican las contrataciones, y de antemano que, en el caso de personas de limpieza, mantenimiento y guardianía, se contratan, bajo relación de dependencia, y están obligados a participar en el concurso de mérito y oposición sobre las vacantes”.

Se desarrolló una interrogante, para conocer si existe un proceso de reclutamiento del personal en la entidad, P1 manifestó que:

“Si, con el fin de cubrir una vacante con el perfil requerido”.

De otra manera, V1, VCL1, VCL2, VCL3, M1, expresaron que:

“No existe dicho proceso, además muchas veces, nos encontramos con la urgencia de contratar a alguien y se impone a la persona para el cargo, conforme la ley”.

Por otro lado, manifestó VCL3 que:

“Existe un déficit ya que la entidad, no cuenta con un plan de capacitaciones”.

PA1, indicó que es necesario: *“establecer metas y elaborar un plan de capacitación, para permitir la actualización de los conocimientos”.*

En cuanto al tomar a todo el personal para ser capacitado, manifiesta VCL1, que:

“Debe existir capacitaciones constantes al menos para los colaboradores claves, para lo cual deben ser obligatorias, esto porque hay colaboradores como P1, que dice señalar experiencia, pero tiene algún grado de falencias su gestión”.

De la misma manera haremos referencia al componente de evaluación de riesgo, para lo cual dentro de la investigación fue necesario conocer si, se priorizan los riesgos en función de su relevancia, por lo que PA1 explico que:

“El GAD no prioriza la vulnerabilidad de los riesgos, pero mejoraremos en determinar la gravedad y neutralizar los impactos, también nos enfocarnos en la ocurrencia de los eventos”.

En cuanto, ha si se revisan posibles errores en sus actividades PA1 manifiesta que:

“La falta de conocimientos hace que no se realicen las revisiones correspondientes, y tampoco no se incorporan herramientas de prevención”.

En el mismo orden de interrogantes, se planteó comprender, si se realizan cambios en la administración, se analiza el impacto de riesgo, se obtuvieron las siguientes respuestas:

P1, enfatizó que:

“Considera que no existe ningún tipo de impacto, al realizarse cambios sobre los niveles administrativos del GAD” mientras que PA1, declaró que: “Están preparados para afrontar transformación de cambio, comprender la preparación efectiva sobre la implementación, de nuevas iniciativas las cuales son garantías sobre los esfuerzos y continuar con el cumplimiento de sus metas establecidas”.

Entre las interrogantes que guardan relación tenemos, la responsabilidad de una persona en la ejecución de un plan de mitigación, otra interrogante estuvo orientada en disponer con un mapa de riesgo y, por último, el control para mitigar los riesgos en la entidad, ante lo cual P1, V1, PA1, VCL2, VCL3, M1 coincidieron al manifestar que:

“Son temas muy poco tratados y que deben existir políticas para el manejo, adecuando de todo el concepto de los riesgos”.

Ante lo expuesto VCL1 indica que:

“La falta de interés, de parte de la administración al no tomar como tema prioritario los riesgos, de las diferentes áreas, no se establece un responsable que sirva de apoyo en este tema”.

Los riesgos no son tratados en ningún momento, son evidentes las carencias por falta de las detecciones, los efectos al no tener el respectivo seguimiento causan problemas latentes y por ende corregirlos será oportuno.

Desde luego, el desarrollo de los mecanismos y su valoración en términos cualitativos y cuantitativos siendo esta una interrogante no se aplican criterios, VCL1 manifiesta que:

“Todo riesgo debe ser valorizado, analizado y contrarrestado, mediante acciones de seguimiento para no alejarse gravemente a sus objetivos, pero lamentablemente en la entidad, no a contribuido a realizar esta valoración”.

Otra interrogante parte, de los controles para anticipar al riesgo, P1, V1, PA1, VCL2, VCL3, manifestaron que:

“No se describen impactos, ni las posibles amenazas, ya que no se logran revisar”

VCL1 indica que:

“Será imposible eliminar completamente los riesgos, pero sería bueno adelantarse en una visión, para lograr un comité de riesgos que analice, toda información que permita el estudio en una escala de eventos recurrentes, y poco probables para enfrentar algún tipo de crisis, y trabajar con conocimiento para la reducción de daños, se pueden unificar criterios sin embargo es fundamental que los riesgos sean identificados y su impacto sea evaluado”.

Sin embargo, P1 declaró que:

“No existe capacitaciones de respuesta al riesgo, por la falta de recursos para capacitar a los colaboradores, dejando dudas sobre este tema”.

Para tener la certeza se aplicó una interrogante en función de que la se asegura que el personal nuevo, comprenda la cultura y metodología de la entidad P1 declara que:

“Sí, pero no realizan la respectiva inducción, nos encontramos con un desconociendo, de los procesos que abarca un riesgo prioritario”.

En una de las interrogantes planteadas se deseó saber si se sancionan las inobservancias de prevención y mitigación de riesgo a lo que, VCL1 se ha encargado de explicar que:

“No existen sanciones sobre las inobservancias, de prevención y mitigación, para lo cual las tareas, procesos de riesgo no son un punto aparte, sino que se introducen en las actividades de gestión de seguridad para caracterizar los eventos negativos, que debe sancionar y solo así servirá de sustento, para que la administración decida acciones necesarias para los propósitos influyentes”.

ESTRATEGIAS

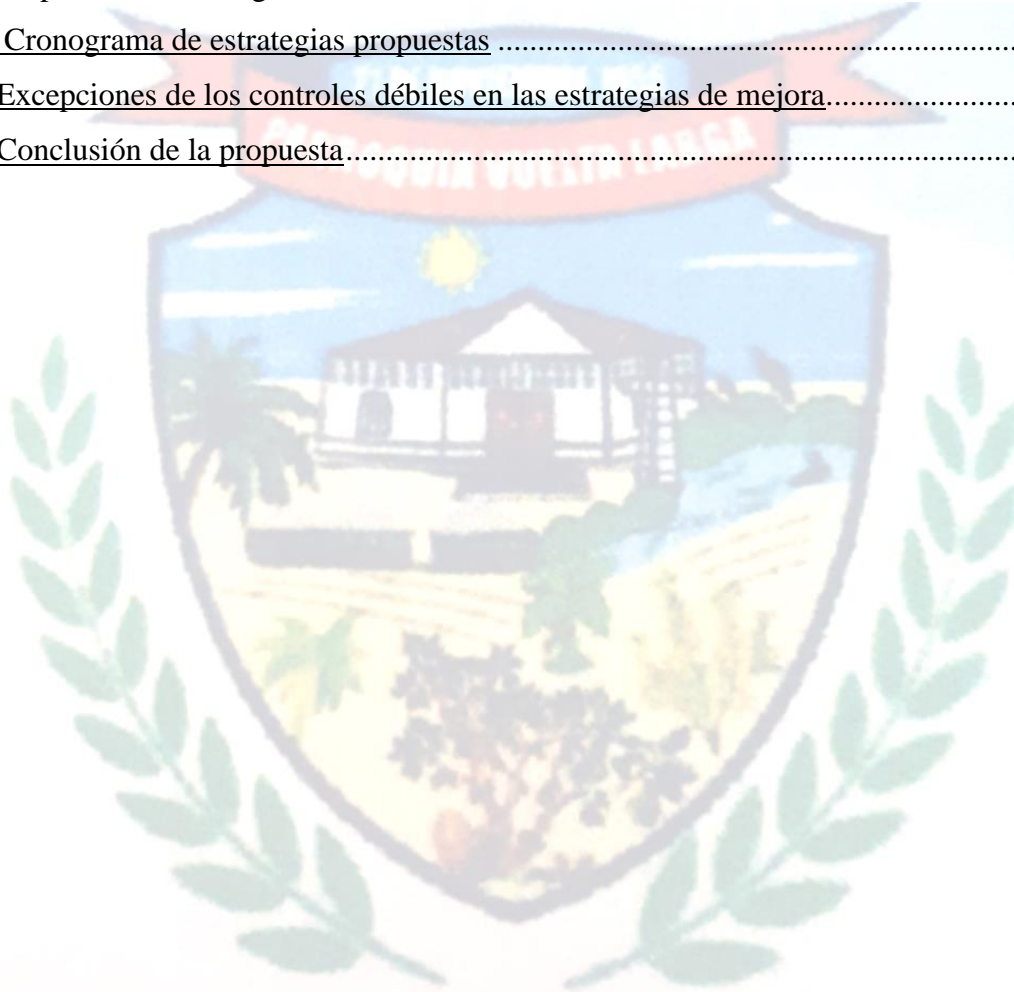
**DE MEJORA CON BASE EN LOS HALLAZGOS
RESPECTO AL AMBIENTE DE CONTROL Y
EVALUACIÓN DEL RIESGO**



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE VUELTA
LARGA**

ÍNDICE DE LA PROPUESTA

<u>4.1. Introducción</u>	36
<u>4.2. Justificación</u>	36
<u>4.3. Objetivo general</u>	37
<u>4.3.1. Objetivos específicos</u>	37
<u>4.4. Propuesta de estrategias</u>	37
<u>4.5. Cronograma de estrategias propuestas</u>	61
<u>4.6. Excepciones de los controles débiles en las estrategias de mejora</u>	63
<u>4.7. Conclusión de la propuesta</u>	63



CAPITULO IV

4. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS

4.1. Introducción

Una vez alcanzado el primer objetivo de la investigación, que es diagnosticar la posición en materia de ambiente de control interno y evaluación de riesgo el GAD Parroquial de Vuelta Larga; y el segundo objetivo que correspondía a identificar las medidas correctivas que el GAD Parroquial de Vuelta Larga ha adoptado para mejorar los componentes antes mencionados, corresponde en este capítulo dar cumplimiento al tercer objetivo, que consiste en elaborar estrategias de mejora con base a los hallazgos respecto a los componentes estudiados en el GAD.

El diseño y presentación de un plan de mejora de los componentes, ambiente de control interno y evaluación de riesgo en el GAD, constituye el resultado natural de la investigación, y su implementación permitirá el cumplimiento de los fines institucionales basados en el control interno de los principales componentes. Las medidas concretas que se proponen se refieren a los aspectos más deficientes identificados, con especial atención a aquellos que tuvieron un porcentaje considerablemente bajo, en los que evidentemente se debe trabajar más para elevar los estándares de ambos componentes del control interno.

4.2. Justificación

La propuesta de estrategia radica desde la necesidad de mejorar los procesos de control interno en el GAD, ya que, en el estudio de campo realizado, se identificaron varias deficiencias tanto en los procesos de control interno como en los soportes documentales y medición de riesgo.

En cuanto al ambiente de control interno se encontraron debilidades en los subcomponentes integridad y valores éticos; administración estratégica y estructura organizativa, aunque no en todos los casos los valores son tan bajos que ameriten una estrategia específica.

En el caso del control de riesgo se midieron los subcomponentes identificación de riesgo; plan de mitigación y respuesta al riesgo, donde también se encontraron dificultades de diferente naturaleza, algunas de ellas relativamente críticas hasta el punto de que es pertinente formular

estrategias individualizadas para mejorar sus niveles actuales.

Con la aplicación de las estrategias diseñadas para cada caso se espera mejorar a mediano y largo plazo el ambiente de control interno y la evaluación de riesgo como componentes del control interno.

4.3. Objetivo general

- ✚ Reforzar los controles débiles que permitan mejorar los procesos que se deben ejecutar por todos los colaboradores del GAD Parroquial de vuelta Larga de modo eficiente, eficaz y oportuna, para que ayuden a reducir las deficiencias que está expuesta la entidad.

4.3.1. Objetivos específicos

- ✚ Diseñar la preparación de elementos de información y formación entre los miembros del GAD para mejorar los niveles del componente ambiente de control interno.
- ✚ Crear mecanismos que reduzcan las debilidades en la evaluación de riesgo para el control de los eventos significativos del GAD.

4.4. Propuesta de estrategias

A continuación, se darán a conocer las estrategias que se proponen, a través de una matriz que hace referencia a la coordinación que debe desempeñar el GAD Parroquial de Vuelta Larga para mejorar sus procedimientos actuales de control interno, específicamente para elevar la calidad del ambiente de control interno y la evaluación del riesgo que actualmente es deficiente de acuerdo con los hallazgos obtenidos en el estudio de campo. La función de esta matriz que se presenta a continuación es proporcionar estrategias para que sean examinadas y de encontrarse procedentes, sean aplicadas en beneficio de la entidad; en la matriz se menciona la persona que debe ser responsable del control, la fuente de verificación, los indicadores, metas e implementación, también es importante determinar los ciclos de las aplicaciones periódicas y el aporte del cumplimiento obtenido regulado en un porcentaje. Estas estrategias están desarrolladas con base a los dos objetivos de la propuesta, los cuales parten o identifican varias estrategias y por cada una de ellas actividades que se deben ejecutar para su cumplimiento.

OBJETIVO N° 1: Diseñar la preparación de elementos de información, formación entre los miembros del GAD para mejorar los niveles del componente ambiente de control interno.

N°	Estrategias	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
1.1	Proponer al desarrollo de los colaboradores sobre sus conductas y prácticas profesionales.	Máxima Autoridad.	Mayo	Diciembre	-Cronogramas de Socialización -Actas de asistencia	100% de los colaboradores.	25%
1.2	Realizar evaluaciones del cumplimiento del Plan Plurianual y POA, en un proceso integral de eficiencia, eficacia y efectividad de sus actividades.	Máxima Autoridad.	Mayo	Diciembre	-Evaluaciones semestrales	100% de los colaboradores.	15%
1.3	Crear mecanismos inducción y fortalecimiento para que se lleve a cabo una aplicación de fortalecimiento profesional.	Máxima Autoridad.	Mayo	Diciembre	-Cronograma Elaborado	100% de los colaboradores.	10%
1.4	Establecer el eficiente desarrollo del talento humano nuevo, orientado a la cultura de la entidad y al servicio público.	Máxima Autoridad.	Mayo	Diciembre	-Programa de capacitaciones sobre la entidad.	100% de los colaboradores.	20%

1.5	Garantizar las planificaciones de contratar al personal en función de su necesidad.	Máxima Autoridad.	Mayo	Diciembre	-Programa de contratación.	100% de los colaboradores.	15%
1.6	Crear un plan de capacitaciones en donde se modernizan actualizaciones de temas de acuerdo con los procedimientos organizados.	Máxima Autoridad.	Mayo	Diciembre	-Programación de capacitaciones	100% de los colaboradores	15%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 1.1: Proponer al desarrollo de los colaboradores sobre sus conductas y prácticas profesionales.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
1.1.1	Convocar a todos los colaboradores, para que se traten planteamientos sobre código de ética.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	- Correo institucional - Memo, oficio.	Mínimo una convocatoria en el periodo.	25%
1.1.2	Ejecución de la reunión en donde se definan los casos que proporciona conflictos de interés, establecer criterios.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	- Hoja de asistencia del personal.	Asistencia del 100% de los colaboradores.	15%
1.1.3	Crear un código de ética, para establecer los compromisos éticos de la entidad, debilitando toda practica negativa, normas generales y específicas en el código de ética, inicialmente estableciendo impedimentos en los privilegios internos, promover un ambiente de trabajo comunicativo y tomar acciones sancionatorias en el infringuimiento con lo estipulado en el código.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	- Informe sobre los puntos generales. - Borrador preliminar.	Participación del 100% de los colaboradores.	10%

1.1.5	Presentar el borrador para que este se revisado y de la discusión, debate y/o aclaración sobre temas concretos del código de ética que no estén claros u otras dudas existentes.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Oficio de entrega del borrador preliminar.	Participación del 100% de los colaboradores.	20%
1.1.6	Otorgar credibilidad del código de ética mediante la certificación de su aprobación.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Constancia física del código de ética.	Intervención del 100% de los colaboradores.	20%
1.1.7	Elaborar un cronograma de capacitaciones a todos los colaboradores, para que entiendan la importancia de asumir un código de ética.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Programa de capacitaciones. -Registro de asistencias.	100% de los colaboradores capacitados.	10%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 1.2: Realizar evaluaciones del cumplimiento del Plan Plurianual y POA, en un proceso integral de eficiencia, eficacia y efectividad de sus actividades.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
1.2.1	Levantar la información que identifique el número de objetivos institucionales y metas correspondientes.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Informe de objetivos y institucionales correspondientes a ese periodo.	Mínimo 1 semanal por cada actividad	25%
1.2.2	Diseñar un modelo de evaluación, cuya finalidad sea identificar las metodologías para el cumplimiento y avances de la ejecución de sus actividades planificadas.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Evaluaciones formuladas.	Mínimo 1 semanal por cada actividad	35%
1.2.3	Aplicar la evaluación, para garantizar la calidad en los procesos alcanzados.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Evaluaciones aplicadas.	Mínimo 1 semanal por cada actividad	15%
1.2.4	Analizar los resultados una vez la aplicada la evaluación, se sintetizan las actividades generadas como impactos o efectos para la toma de decisiones oportuna.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Informe de las medidas de mejoramiento de los procesos.	Mínimo 1 semanal por cada actividad	25%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 1.3: Crear mecanismos de inducción y fortalecimiento para que se lleve a cabo una aplicación de fortalecimiento profesional.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
1.3.1	Levantar información correspondiente a procedimientos administrativos, y de controles internos que se manejen en la entidad.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Flujo de procesos de las actividades.	Evidencias relevantes.	60%
1.3.2	Construir un documento en base a correspondiente a procedimientos administrativos, y de controles internos por medio de un flujo de información.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Informe de procedimientos.	Aprobación de los provenientes.	30%
1.3.3	Socializar el documento de flujo de información con base a los procesos internos y el manual de funciones y procedimientos de sus cargos.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	- Correo institucional - Memo, oficio o alguna constancia. -Registro de asistencias.	Asistencia del 100% de los colaboradores	10%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 1.4: Establecer el eficiente desarrollo del talento humano nuevo, orientado a la cultura de la entidad y al servicio público.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
1.4.1	Elaborar un programa de capacitación, cuyo propósito sean los nuevos colaboradores para que se integren a la funcionalidad y procedimientos.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Programa de capacitaciones.	Mínimo una convocatoria en el periodo.	40%
1.4.2	Convocar a capacitaciones a los colaboradores, en temas del manejo en la entidad y se ejecuten acciones pertinentes.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	- Correo institucional - Memo, oficio o alguna constancia.	Numero de colaboradores capacitados.	10%
1.4.3	Sociabilizar a los colaboradores nuevos para que conozcan las directrices que deben llevar a cabo.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Registro de asistencias. -Fotos y videos.	100% del personal inducido.	50%
TOTAL DE APORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 1.5: Garantizar las planificaciones de contratar al personal en función de su necesidad.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
1.5.1	Convocar a reunión a todos los colaboradores para elegir una modalidad de contratación de acuerdo con las necesidades del GAD.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	- Correo institucional - Memo, oficio o alguna constancia	Mínimo una convocatoria en el periodo.	25%
1.5.2	Elaborar un plan semestral que determine la cantidad de contratación de personal.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Plan sementar de contratación	Asistencia del 100% de los colaboradores	35%
1.5.4	Ejecutar el plan conforme a lo planificado.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Informe de la correcta aplicación de las disposiciones aplicadas.	Mínimo dos en el periodo	45%
TOTAL DE APORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 1.6: Crear un plan de capacitaciones en donde se modernizan actualizaciones de temas de acuerdo con los procedimientos organizacionales.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
1.6.1	Diseñar un programa de capacitaciones que permitan la retroalimentación de normativas, con la finalidad que los colaboradores se involucren y estén preparados con mayores conocimientos sobre los mecanismos administrativos.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Programa de capacitación y explicaciones por cada una de las actividades.	Asistencia del 100% de los colaboradores.	60%
1.6.2	Llevar a cabo la ejecución de la programación cuyo fin es profesionalizar a los colaboradores para que tengan una serie de atributos y formación competente.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Ejecución al programa de capacitación.	Porcentaje de las capacitaciones programadas frente a las ejecutadas.	40%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

OBJETIVO N° 2: Crear mecanismos que reduzcan las debilidades en la evaluación de riesgo para el control de los eventos significativos del GAD.

N°	Estrategias	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.1	Convocar una reunión en donde se designe por elección a un responsable para que aplique la identificación de riesgos.	Máxima Autoridad.	Mayo	Diciembre	- Correo institucional - Memo, oficio.	Número de las personas convocados.	10%
2.2	Analizar los posibles impactos que se puedan originarse en el entorno por las actividades propias de la entidad.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de Impactos.	Conocer las rutas medibles.	10%
2.3	Establecer un enfoque sistemático que permita identificar y garantizar que los riesgos se consideran adecuadamente.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Guía directa de las actividades y sus impactos.	Aprobación y presentación del modelo del enfoque.	10%
2.4	Elaborar una matriz de riesgo y llevar a cabo la identificación de los riesgos en una gráfica que representa de forma más rápida y sencilla la información sobre aquellos riesgos que afectan el GAD.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Constatación física de la matriz de riesgo.	Mínimo 1 matriz de riesgo en el periodo.	10%

2.5	Implementar políticas de control y gestión de riesgo, para que el GAD cuente con una guía que establezca procesos.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de Impactos.	Adquirir el mejoramiento de las actividades.	10%
2.6	Diseñar capacitaciones para educar a los colaboradores sobre las implicaciones de los riesgos posibles y hacer conocer las estrategias y planes de acción que deben ser incorporados para mitigar el o los impactos.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Programación de capacitaciones.	100% de los colaboradores	10%
2.7	Planear un modelo de evaluación, con la finalidad de detectar los riesgos, describir la gravedad y a que grupo de se encuentran vinculados.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de medidas adoptadas.	100% de los colaboradores	10%
2.8	Evaluar las actividades existentes en la entidad como estimulación de las probabilidades sobre los riesgos potenciales.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Evaluaciones semestrales.	100% de los colaboradores	10%

2.9	Efectuar seguimientos periódicos y corregir errores cuyo fin es medir la efectividad de las mejoras implementadas.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de niveles oportunos.	-Mínimo 1 en periodo	10 %
2.10	Monitorear las actividades sobre los controles de riesgo, esto incluye procedimientos para reportar eventos y comunicarlos.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de seguimientos.	-Mínimo 2 en periodo.	10 %
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.1: Convocar una reunión en donde se designe por elección a un responsable para que aplique la identificación de riesgos.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.1.1	Dedicar los primeros minutos en aclarar los temas fundamentales de la convocatoria.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Hoja de asistencia.	Asistencia del 100% de los colaboradores.	35%
2.1.2	Mocionar a dos colaboradores más calificados, que puedan ayudar y disponer de habilidad para las actividades de corregir errores y anticiparlos.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Reporte del orden del día.	Asistencia del 100% de los colaboradores.	35%
2.1.3	Una vez escogidos los candidatos se procede a la elección de los mismo por medio de votos; el candidato que haya sumado mayor puntaje será la persona asignada como responsable.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Reporte del orden del día.	Asistencia del 100% de los colaboradores.	10%
2.1.4	Al final se procede con la firma de acta y responsabilidad para quien recayó esta asignación, el cual deberá cooperar, participar en los procesos de identificación y todo asunto sobre las condiciones de riesgo.	Máxima Autoridad	Mayo	Diciembre	-Acta de aprobación	Asistencia del 100% de los colaboradores.	20%
TOTAL DE APORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.2: Analizar los posibles impactos que se puedan originarse en el entorno por las actividades propias de la entidad.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.2.1	Convocar a una reunión y definir el alcance, considerado en el plan de riesgo, por lo tanto, es necesario la selección de las áreas.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	- Memo, oficio o alguna constancia.	Mínimo una convocatoria en el periodo.	15%
2.2.2	Debate generalizado en términos cualitativos y cuantitativos en la obtención de datos, elaborar una evaluación que es fundamental en esta etapa.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Hoja de asistencia de los colaboradores.	Aprobación del 100% de los colaboradores.	25%
2.2.3	Ejecución de la evaluación de los impactos.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Evaluación aplicada.	Sociabilización al 100% de los colaboradores.	35%
2.2.4	Clasificar los riesgos que brinden respuestas entre sí, para la toma de decisiones respecto a la función de las actividades.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe sobre los puntos establecidos.	Sociabilización al 100% de los colaboradores.	25%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.3: Establecer un enfoque sistemático que permita identificar y garantizar que los riesgos se consideran adecuadamente.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.3.1	Brindar un sistema de documentación sobre los procedimientos y su preparación.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Selección idónea de la documentación.	Aplicación al 100% de todos los casos.	90%
2.3.2	Aplicación de los principios de un sistema de esquema de la matriz IPER (Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos), que presente una consecuencia lógica, cuente con el carácter y una amplia operacionalidad.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Comparación entre los documentos físicos y lo que en realidad se ha realizado.	Aprobación del 100% de los colaboradores.	5%
2.3.3	Ejecución del esquema para lograr la determinación de límites.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Diagrama de las diferentes actividades.	Mínimo 1 ficha de observación por semana.	5%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.4: Establecer un enfoque sistemático que permita identificar y garantizar que los riesgos se consideran adecuadamente.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.4.1	Diseñar una matriz de riesgo que ayude a la clasificación de los riesgos tales como estratégicos, operativos, de control financieros, de cumplimiento y de tecnología.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	- Memo, oficio o alguna constancia	Mínimo una matriz de riesgo.	10%
2.4.2	Identificar los riesgos que expone al GAD por áreas, actividad, nivel de peligro y su consecuencia.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe sobre los puntos identificados.	50% de riesgos identificados.	10%
2.4.3	Evaluar los riesgos, refiriéndonos a las magnitudes de las probabilidades, y magnitudes de consecuencias en términos numéricos al valor de niveles.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Evaluaciones aplicadas.	100% de los colaboradores	10%
2.4.4	De los valores de la probabilidad y consecuencia vamos a obtener la magnitud del riesgo y dependiendo de la tabla de valoración que tengamos se puede conocer un riesgo tolerable, crítico y grave.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Resultados de control.	100% de los colaboradores	70%
TOTAL DE APORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.5: Implementar políticas de control y gestión de riesgo, para que el GAD cuente con una guía que establezca procesos, métodos coordinados y estructurados, involucrando a todos los colaboradores.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.5.1	Crear un plan de riesgo para el GAD, con el fin de tomar medidas de control que deben ser tomadas desde sus tipos y valores.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Manual de formación de riesgos.	Aplicación al 100% de todos los casos.	25%
2.5.2	Enlistar todos los riesgos que existen para que estos sean eliminados, reducidos controlados, monitoreados o sustituidos.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Flujograma de procesos implementados.	Aprobación del 100% de los colaboradores.	55%
2.5.3	Presentar reportes semanales sobre la información relevante eliminar aquellas que muestren inconsistencias	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de los registros.	Sociabilización al 100% de los colaboradores.	20%
TOTAL DE APORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.6: Diseñar capacitaciones para educar a los colaboradores sobre las implicaciones de los riesgos posibles, hacer conocer las estrategias y planes de acción que deben ser incorporados para mitigar el o los impactos.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.6.1	Realizar una convocatoria a los colaboradores desde la perspectiva de procesos en los que sea elemento prioritario las capacitaciones.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	- Memo, oficio o alguna constancia.	Aplicación al 100% de todos los casos.	45%
2.6.2	Ejecución de la reunión y sociabilización de los diseños, planes incorporados para el mejor manejo del GAD con relación a los riesgos.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Hoja de asistencia de los colaboradores.	Aprobación del 100% de los colaboradores.	25%
2.6.3	Cronograma de capacitaciones que permitan ampliar los rangos de conocimientos y construir en el desarrollo del colaborador con la consecuente oportunidad de supervivencia y crecimiento de la entidad.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Programa de calificaciones.	Sociabilización al 100% de los colaboradores.	30%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.7: Planear un modelo de evaluación, con la finalidad de detectar los riesgos, describir la gravedad y a que grupo de se encuentran vinculados.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.7.1	Diseñar una evaluación de control y medición de resultados para establecer, revisar, periódicamente procedimientos de supervisión cuyo objetivo principal será anticiparse a situaciones críticas.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Cronograma de evaluaciones formuladas.	Aplicación al 100% de todos los casos.	25%
2.7.2	Aplicar la evaluación, como guía predefinida de los impactos como altos, medios o bajos, para ser más precisos se debe usar una lista de impactos en una escala numérica.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Evaluaciones aplicadas.	Mínimo 1 semanal por cada actividad	25%
2.7.3	Analizar los resultados una vez aplicada la evaluación, es importante destacar que los resultados pueden variar.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de las medidas de mejoramiento de los procesos.	Mínimo 1 semanal por cada actividad	50%
TOTAL DE APORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.8: Evaluar las actividades existentes en la entidad como estimulación de las probabilidades sobre los riesgos potenciales.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.8.1	Recopilar información de datos en función de la validades de su contenido y sus niveles de contabilidad.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Contratación física de la documentación.	Aplicación al 100% de todos los casos.	15%
2.8.2	Calcular los resultados es un beneficio que debe ser obtenido para el conocimiento de efectos positivos y negativos.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Selección de los resultados.	Aprobación del 100% de los colaboradores.	15%
2.8.3	Analizar la información en un control integral y debe considerarse diferentes aspectos de evolución y mejoramiento de situaciones anteriores.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe preliminar.	Aplicación al 100% de todos los casos.	15%
2.8.4	Elaboración de conclusiones y recomendaciones con el objetivo de saber que los resultados desfavorables están siendo superados.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe para la toma de acciones.	Aprobación del 100% de los colaboradores.	55%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.9: Efectuar seguimientos periódicos y corregir errores cuyo fin es medir la efectividad de las mejoras implementadas.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.9.1	Describir las ventajas directas con la finalidad de que los resultados sen los esperados.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de registros del seguimiento.	Aplicación al 100% de todos los casos.	80%
2.9.2	Indicar las tareas que se llevaran a cabo para llegar a los resultados tales como tiempo, calidad y cantidad.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de actividades.	Aprobación del 100% de los colaboradores.	5%
2.9.3	Verificar la información recopilada para la toma de decisiones en cada caso específico.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Contratación física de la documentación.	Mínimo 1 ficha de observación por semana.	15%
TOTAL DE APORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

ESTRATEGIA 2.10: Evaluar las actividades existentes en la entidad como estimulación de las probabilidades sobre los riesgos potenciales.

N°	Actividades/ Tareas	Responsable Del Control	Inicio	Final	Fuente de Verificación	Indicadores/ Metas	% Aporte Cumplimiento del Objetivo
2.10.1	Asegurar que los riesgos identificados se ejecuten en el momento oportuno, revisados y actualizados regularmente.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de seguimiento.	Aplicación al 100% de todos los casos.	30%
2.10.2	Crear un cronograma semanal de planificación para reunir y compilar información y entender el entorno.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Cronograma elaborado.	Aprobación del 100% de los colaboradores.	30%
2.10.3	Reportes de situación de las actividades en proceso de ejecución, se detalla para cada tarea las cantidades que están a tiempo, en riesgo o retraso.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de registros diarios.	Mínimo 2 ficha de observación por semana.	30%
2.10.4	Finalizar y establecer la base de comunicación, brindar la documentación y responder adecuadamente a las dudas de los colaboradores y dar a conocer las situaciones encontradas.	Responsable asignado.	Mayo	Diciembre	-Informe de puntos aclaratorios.	100% de los colaboradores.	10%
TOTAL DE APOORTE DE LA ESTRATEGIA AL OBJETIVO							100%

4.5. Cronograma de estrategias propuestas

Las acciones necesarias para llevar a cabo el cumplimiento de las estrategias, parten a través del siguiente cronograma de trabajo, cuyo fin es la correcta ejecución a consecuencia de las actividades y el tiempo que estas acarrearán.

Tabla 4.

Cronograma de estrategias

ACTIVIDADES	MESES (SEMANAS)																															
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Disertación de la Tesis																																
Presentación del diseño de la propuesta a la máxima autoridad.																																
Socialización interna acerca de los lineamientos del diseño de la propuesta.																																
Revisión con modificaciones o sin																																

4.6. Excepciones de los controles débiles en las estrategias de mejora

De acuerdo con la información que se refleja en los resultados sistematizados anteriormente, se obtuvieron treinta controles deficientes, para lo cual fue necesario determinar los aspectos de mayor importancia y sus características de relación de unas con otras, lo que permitió concluir y trabajar de forma resumida con un total de dieciséis controles débiles; al respecto es necesario precisar que, las correspondientes estrategias están guiadas al perfeccionamiento del control de las actividades y promover acciones que desempeñen un papel efectivo.

4.7. Conclusión de la propuesta

Una vez generada la propuesta, la misma que contienen las estrategias con sus debidas actividades y con su respectivo cronograma, abre la posibilidad que se pueda mejorar aquellas debilidades que hoy en día no estén siendo superadas en el GAD.

El beneficio de la propuesta es favorecer el desempeño de la institución en función de las tareas sugeridas en cada una de las estrategias.

En consecuencia, de la aplicación de las estrategias, el GAD se estaría ajustando a los estándares teóricos y legales existentes del control interno.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Al finalizar la presente investigación que tuvo como propósito un análisis de ambiente de control interno y evaluación de riesgo del Gobierno Autónomo Descentralizado de Vuelta Larga, en el año 2020, se plantearon las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que el componente ambiente de control interno presentó un nivel de confianza relativamente alto, y nivel de riesgo bajo lo que permite afirmar que se encuentra dentro de un rango moderado. Por su parte la evaluación de riesgo obtuvo un nivel de confianza bajo, mientras el nivel de riesgo del fue bastante alto, lo que implica que se encontraron muchas más debilidades que fortalezas; estos niveles caracterizan al GAD algunas dificultades y se convierten deficientes sobre las actividad y administración de la entidad.
2. Se identificó que las autoridades han adoptado algunas medidas correctivas que encaminan mejorar el control interno de la entidad. Los colaboradores asumen sus responsabilidades pese a la falta de un código de ética, y están vinculados a la entidad mediante contrato de trabajo como corresponde, también se encuentra actualizado el reglamento interno de trabajo; del mismo modo la entidad desarrolla un plan plurianual acorde a sus funciones y competencias establecidas, además poseen un manual de funciones y procedimientos.
3. Se realizó un diseño de plan de mejora, para la asignación de acciones que permitan dar paso al desarrollo de varias estrategias, enmarcadas hacia dieciséis controles deficientes, esto se desarrolló con la finalidad de contribuir a los resultados de esta investigación y en su mayor parte a los colaboradores de la entidad para que se involucren en la supervisión y monitoreo de los procesos de la institución.

CAPITULO VI

6. LIMITACIONES Y PROPECTIVA

6.1. LIMITACIONES

Con respecto a las limitaciones de la investigación cabe indicar que la primera de es que se realizó sobre una población considerablemente pequeña; de ahí que generalizar los resultados puede tener cierto grado de desviación en comparación con una investigación similar que se realice sobre el mismo tema, aplicada a una población más amplia. En el orden sustantivo se señala como posible limitación la inexistencia de estudios anteriores sobre los mecanismos de control interno, en particular en sus componentes de ambiente de control interno y evaluación de riesgo, lo que impide contrastar los resultados con investigaciones precedentes que permitieran determinar si en la actualidad el GAD Parroquial de Vuelta Larga ha tenido algún avance o retroceso importante en ambos componentes.

6.2. PROSPECTIVA

Con base en los resultados presentados y la propuesta de estrategias, una primera indicación prospectiva sobre el tema es la necesidad de evaluar los resultados que se obtengan de la aplicación de las acciones sugeridas para mejorar la situación de la evaluación de riesgo y el ambiente de control interno; por ello, evaluar el ambiente de control interno y la evaluación de riesgo para determinar las mejoras que se hayan producido y corregir aquellas medidas que no hubieran arrojado los resultados esperados.

Cabe indicar asimismo que en investigaciones posteriores sería de utilidad aplicar la misma metodología e instrumentos de estudio a otros GADs de la provincia de Esmeraldas y del Ecuador, con la finalidad de analizar en contextos distintos sobre la eficacia de las estrategias propuestas y determinar las circunstancias internas y externas que puedan influir en el ambiente de control interno y la evaluación de riesgo.

Particularmente, sería interesante en una futura investigación, determinar cómo incide la falta de mecanismos adecuados de evaluación de riesgo y ambiente de control interno cuyo objetivo

sea la situación general de los GADs, y en particulares variables como la satisfacción del trabajo en equipo y la productividad de los trabajadores en un contexto laboral.

Finalmente, es necesario sugerir a las autoridades del GAD que son las responsables de los procesos de control interno.

1. Tomar en consideración el presente informe de investigación, para conocer las situaciones en las que se encuentra y poder revertirla en el menor tiempo posible, también se realice un proceso de información y capacitación, para potenciar el conocimiento de la misión, visión, objetivos establecidos en la entidad y los procesos de inducción y entrenamiento.
2. Tener como prioridad incorporar las propuestas de mejora, mitigar los controles débiles de forma que deben presentar, sociabilizar, aprobar y ejecutar la realización de las actividades presentadas, cuyo fin permitirá establecer una nueva perspectiva sobre la operacionalidad de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, M. (2015). *El ambiente de control y el riesgo de auditoría en la empresa de calzado "INOLA" de la ciudad de Ambato en el año 2014*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 12 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/17515>
- Alvarez, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Anckermann, S., & Cheesman, S. (2010). *Marco teórico*. Ciudad de Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala. Recuperado el 5 de julio de 2021, de <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/marco-e-hipotesis-investigacion.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México D.F: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. *Revista Digital Universitaria*, 1-17. Recuperado el 15 de septiembre de 2021, de <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Castillo, J., Reina, M., & Quiñonez, H. (2017). La administración de empresas y la gestión de los riesgos. *Dominio de la Ciencia*, 521-534.
- Charry, J. (2013). *El control interno y los principios de evaluación de gestión en las entidades del Estado*, E. Bogotá: Editorial Asociación Colombiana de Administradores.
- Contraloría General del Estado. (2009). *ACUERDO No. 025- CG*. Quito: CGE. Recuperado el 22 de julio de 2021, de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/481/3/02%20ICA%20090%20ACUERDO%20025CG2009%20REGLAMENTOSUSTITUTIVOELABORACIONINFORMES.pdf>
- COSO. (2017). *Control interno-Informe COSO*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Gamboa, L. (2017). *La gestión administrativa y financiera en la optimización de recursos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Lligua en el año 2015*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Gonzaba, D. (2017). *Propuesta de mejora del control interno basado en el Modelo COSO en VENTASCORP S.A.* Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Recuperado el 28 de junio de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16840/1/TESIS%20PROPUESTA%20DE%20%20CONTROL%20INTERNO%20BASADO%20EN%20EL%20MODELO%20COSO.pdf>
- Hernández, R. (2010). Desarrolla el IMP Metodología Metodología. <http://petroquimex.com/PDF/SepOct17/Desarrolla-IMP-Metodologia.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGrawHill.
- Jaramillo, D. (2017). *La evaluación del sistema de control interno de los departamentos financiero-contable, ventas y compras utilizando el marco integrado de control interno coso 2013 en una empresa florícola*. Quito: PUCE.
- Mantilla, S. (2018). *Auditoría del control interno*. Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado el 5 de julio de 2021, de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2018/04/Auditori%CC%81a-del-Control-Interno-4ed.pdf>
- Mendoza, W., Delgado, M., García, T., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.
- Nancy Vanessa Quinaluisa Morán, I. V. (2018). *El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018
- Pachana, M., Raza, G., & Cochea, H. (2017). El ambiente de control, la evaluación de riesgos y la actividad de la administración de bienes en el sector público. *Revista de Administración y Finanzas*, 4(13), 1-23. Recuperado el 28 de junio de 2021, de https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion_y_Finanzas/vol4num13/Revista_de%20Administraci%c3%b3n_y_Finanzas_V4_N13_1.pdf
- Pheby, F. (1988). EVOLUCIÓN CIENTÍFICA. https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/ciencia_met_eco.pdf.

- Ponce, Q. y. (2018). *El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO*.
Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018
- Rodríguez, E. (2015). *El ambiente de control y el riesgo de auditoría en la empresa de calzado INOLA de la ciudad de Ambato en el año 2014*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 5 de julio de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17515/1/T3064i.pdf>
- Ruíz, R., & Escutia, J. (2017). *Sistemas de control interno*. México, D.F: UNAM. Recuperado el 5 de julio de 2021, de http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/contaduria/4/apunte/1461_30096_A_Sistemas_contro_interno_V1.pdf
- Samaniego, J. (2017). *Elaboración de un manual de políticas administrativas, financieras, operativas y de control interno para la Asociación de Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Esmeraldas: PUCESE.
- Sampieri, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Santa Cruz, M. (2014). El control interno basado en el modelo COSO. *Revista de Investigación de Contabilidad*, 1(1), 36-43. Recuperado el 28 de junio de 2021, de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Daa0nFnFYyQJ:https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/832/800+&cd=1&hl=es-
- Serrano, P., Señalín, L., & Vega, F. (2018). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala. *Revista Espacios*, 30-43. Recuperado el 22 de diciembre de 2021, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Sierra, M., Magdally, C., & Ramírez, J. (2018). *Evaluación de la administración del riesgo financiero en la Institución Educativa Técnica Joaquín París*. Ibagué: Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado el 28 de junio de 2021, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10020/1/2019_evaluacion_riesgo_%20financiero_joaquin_paris_cideac.pdf
- Tamayo, J. (2007). POLITICA FISCAL Y ESTRATEGIA COMO FACTOR DE DESARROLLO DE LA MEDIANA EMPRESA COMERCIAL SINALOENSE. UN

ESTUDIO DE CASO. https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html.

Torres, C. (2018). *Importancia de realizar un análisis de riesgo*. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia. Recuperado el 5 de junio de 2021, de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003266.pdf>

Zamora, C. (2018). La importancia del emprendimiento en la economía: el caso de Ecuador. *Revista Espacios*, 39(7), 3-12. Recuperado el junio20 de 2021, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p15.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO, COMPONENTE DE AMBIENTE DE CONTROL INTENO



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Estimado (a) Sr. (a), reciba un cordial saludo por parte de Adriana Quiñonez Saltos, maestrante de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, para lo cual necesito de su colaboración para la realización de la tesis “ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO DEL GAD PARROQUIAL DE VUELTA LARGA CORRESPONDIENTE EN EL AÑO 2020”, en donde es fundamental conocer que esta investigación destacara las falencias y aciertos que existan y poder emitir las recomendaciones que favorezcan a la institución.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE VUELTA LARGA. CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2020							
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL INTERNO AREA: EJECUTIVO, LEGISLATIVO Y OPERACIONAL							
N°	PREGUNTA	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	OBSERVACIÓN
INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS							
1.	¿Existe un Código de Ética actualizado y aprobado por el GAD y se encuentra debidamente socializado?						
2.	¿Se tienen identificados los valores éticos y de conducta que deben ser analizados por el personal que labora en la entidad, para su cumplimiento?						
3.	¿Se actualiza el Código de Ética de forma periódica con la finalidad de que no se torne obsoleto?						
4.	¿Participan en la elaboración y actualización del Código de Ética todos los colaboradores del GAD en todos sus niveles?						
5.	¿Se informa dentro de la entidad acciones disciplinarias que se toman, de manera que los colaboradores entiendan que, si son descubiertos violentando las reglas de comportamiento, serán merecedores de sanciones?						

6.	¿Los directivos, asumen su responsabilidad por las faltas al código de ética?						
7.	¿Se controla la existencia de privilegios internos, sea de colaboradores a directivos?						
8.	¿Tienen relaciones de parentesco las personas que se desempeñan en áreas de control con las que manejan y realizan los procesos de control?						
9.	¿Está actualizado el reglamento interno de trabajo?						
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA							
10.	¿La entidad ha desarrollado un plan plurianual para su gestión, acorde a su función y competencias legales?						
11.	¿Dentro del plan plurianual existe planes operativos anuales?						
12.	¿Los planes operativos anuales están en función de la misión y visión de la entidad?						
13.	¿Los planes operativos anuales son difundidos a los diferentes niveles de la entidad?						
14.	¿Corresponden las tareas desempeñadas a la naturaleza de los cargos?						
15.	¿Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los planes operativos anuales?						
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA							
16.	¿La entidad cuenta con un manual de funciones acorde a la complejidad de sus operaciones?						
17.	¿Existe una estructura organizativa y funcional apropiada, en donde se identifiquen las relaciones jerárquicas?						

18.	¿Se encuentra actualizado el organigrama?						
19.	¿Se ha socializado con el personal la estructura organizativa y funcional de tal forma que puedan ser clara las líneas de autoridad y jerarquía en la entidad?						
20.	¿Las instrucciones dadas por los distintos niveles jerárquicos son dictadas por escrito?						
21.	¿Los colaboradores pueden definir con claridad a que se refiere la misión, visión y objetivos establecidos en la entidad?						
22.	¿Se encuentran adecuadamente formalizadas las relaciones laborales mediante contrato de trabajo?						
23.	¿Se efectúan procesos de inducción y entrenamiento para los empleados nuevos?						
24.	¿La administración de la entidad realiza supervisión sobre los objetivos estratégicos?						
25.	¿Se planifican las contrataciones del personal de acuerdo con las necesidades de la entidad y proyectos establecidos?						
26.	¿Existen procesos de reclutamiento y selección del personal?						
27.	¿Existe parentesco entre los colaboradores que se desempeñan en los diferentes niveles de la institución?						
28.	¿Se ha establecido un plan de capacitación del personal?						
29.	¿Se toma en cuenta a todo el personal para que se capacita y se actualice profesionalmente?						

30.	¿Se evalúan periódicamente las actividades de desempeño al personal de la institución?						
31.	¿Las remuneraciones están ajustadas a las normativas vigentes?						
SUMA							
VALORACIÓN = Calificación Total / Ponderación Total * 100							
RESULTADO DE LA FÓRMULA		GRADO DE CONFIANZA		NIVEL DE RIESGO			
ELABORADO POR:							
FECHA DE REALIZACIÓN							
<i>MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.</i>							

Anexo 2 CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO, COMPONENTE DE EVALUACIÓN DE RIESGOS.



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Estimado (a) Sr. (a), reciba un cordial saludo por parte de Adriana Quiñonez Saltos, maestrante de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, para lo cual necesito de su colaboración para la realización de la tesis “ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO DEL GAD PARROQUIAL DE VUELTA LARGA CORRESPONDIENTE EN EL AÑO 2020”, en donde es fundamental conocer que esta investigación destacara las falencias y aciertos que existan y poder emitir las recomendaciones que favorezcan a la institución.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE VUELTA LARGA. CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2020							
COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGOS ÁREA: EJECUTIVO, LEGISLATIVO Y OPERACIONAL							
N°	PREGUNTA	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	OBSERVACIÓN
IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO							
1.	¿El GAD reconoce los riesgos importantes a los que se encuentra vulnerable en cuanto su infraestructura, personal, tecnología y procesos?						
2.	¿Se priorizan los riesgos en función de su relevancia, como consecuencia de una evaluación periódica?						
3.	¿El GAD cuenta con la asignación de un responsable para el resguardo de documentos relevantes?						
4.	¿Se revisa posibles errores en las actividades realizadas?						
5.	¿Al realizar cambios en los niveles administrativos en el GAD se analiza el impacto de posibles riesgos?						
6.	¿El GAD cuenta con un examen interno que pueda detectar riesgos en sus procesos?						
7.	¿El GAD posee un manual de funciones y procedimientos?						

PLAN DE MITIGACIÓN DE RIESGO							
8.	¿Se han elaborado controles para mitigar el riesgo en el GAD?						
9.	¿El GAD cuenta con un mapa de riesgos por áreas y procesos?						
10.	¿El GAD cuenta con una persona responsable de la ejecución del plan de mitigación de riesgos?						
VALORACIÓN DE RIESGOS							
11.	¿Se encuentran desarrollados mecanismos de valoración de riesgo?						
12.	¿La entidad ha realizado valoraciones del riesgo en términos cuantitativos y cualitativos?						
13.	¿Están delimitados los criterios de valoración de riesgos?						
14.	¿Se aplican criterios de valoración de riesgos diferenciados por áreas?						
15.	¿Se aplican criterios de valoración de riesgos diferenciados por tipo de riesgos?						
RESPUESTA AL RIESGOS							
16.	¿Existe controles para anticiparse al riesgo?						
17.	¿En el GAD puede racionar a los cambios de manera oportuna y positiva?						
18.	¿En el GAD se realizan capacitaciones en respuesta al riesgo para evitar o reducirlos?						
19.	¿La entidad cuenta con respaldos importantes sobre la documentación en caso de						

	catástrofes?						
20.	¿La capacidad del sistema es lo suficiente grande para manejar el crecimiento rápido en los volúmenes de información?						
21.	¿Se toman acciones para asegurarse de que el personal nuevo comprenda a la cultura de la entidad y reaccione favorablemente?						
22.	¿Se evalúa por el nivel de cumplimiento de la respuesta al riesgo?						
23.	¿Existen personas responsables para la corrección de errores en las actividades?						
24.	¿Se sancionan las inobservancias de los parámetros de prevención y mitigación de riesgos?						
25.	¿Se dispone de una fuente de información oportuna sobre los cambios en la legislación aplicable a la entidad?						
SUMA							
VALORACIÓN = Calificación Total / Ponderación Total * 100							
RESULTADO DE LA FÓRMULA		GRADO DE CONFIANZA		NIVEL DE RIESGO			
ELABORADO POR:							
FECHA DE REALIZACIÓN							
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.							

Anexo 3. CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO, COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Estimado (a) Sr. (a), reciba un cordial saludo por parte de Adriana Quiñonez Saltos, maestrante de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, para lo cual necesito de su colaboración para la realización de la tesis “ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO DEL GAD PARROQUIAL DE VUELTA LARGA CORRESPONDIENTE EN EL AÑO 2020”, en donde es fundamental conocer que esta investigación destacara las falencias y aciertos que existan y poder emitir las recomendaciones que favorezcan a la institución.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE VUELTA LARGA.						
FICHA DE REVISION DOCUMENTAL						
PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2020						
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO						
AREA: EJECUTIVO, LEGISLATIVO Y OPERACIONAL						
N°	DOCUMENTOS	TIENE		SE REVISÓ		OBSERVACIÓN
		SI	NO	SI	NO	
AMBIENTE DE CONTROL						
1.	Código de Ética					
2.	Reglamento Interno					
3.	Manual de funciones y procedimientos					
4.	Estructura Organizacional					
5.	Planes Operativos Anuales					
6.	Nómina de colaboradores					
7.	Historial laboral					
EVALUACIÓN DE RIESGO						
1.	Plan de prevención de riesgo					
2.	Mapa de riesgo					
3.	Identificación de riesgos por áreas					
4.	Identificación de riesgos por tipo					
5.	Procesos de capacitación en materia de riesgos					
6.	Responsables del Plan de prevención de riesgo					
7.	Presupuesto 2021					
ELABODADOR POR:						
FECHA DE REALIZACIÓN:						

Anexo 4. RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO, COMPONENTE DE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Estimado (a) Sr. (a), reciba un cordial saludo por parte de Adriana Quiñonez Saltos, maestrante de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, para lo cual necesito de su colaboración para la realización de la tesis “ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO DEL GAD PARROQUIAL DE VUELTA LARGA CORRESPONDIENTE EN EL AÑO 2020”, en donde es fundamental conocer que esta investigación destacara las falencias y aciertos que existan y poder emitir las recomendaciones que favorezcan a la institución.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE VUELTA LARGA. CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2020							
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL INTERNO ÁREA: EJECUTIVO, LEGISLATIVO Y OPERACIONAL							
N°	PREGUNTA	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	OBSERVACIÓN
INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS							
1.	¿Existe un Código de Ética actualizado y aprobado por el GAD y se encuentra debidamente socializado?	5	2		5	0	Se puedo evidenciar que la institución no cuenta con un código de Ética, no obstante, la mayoría del personal de GAD han señalado en sus respuestas que si existe.
2.	¿Se tienen identificados los valores éticos y de conducta que deben ser analizados por el personal que labora en la entidad, para su cumplimiento?	7	0		5	5	La entidad tiene identificadas algunas conductas tras un reglamento interno.
3.	¿Se actualiza el Código de Ética de forma periódica con la finalidad de que no se torne obsoleto?	5	2		5	0	Al no existir un código de ética obviamente no existe actualizaciones.
4.	¿Participan en la elaboración y actualización del Código de Ética todos los colaboradores del GAD en todos sus niveles?	5	2		5	0	Los colaboradores no participan en la elaboración del código de ética por inexistencia de este.
5.	¿Se informa dentro de la entidad acciones disciplinarias que se toman, de manera que los colaboradores entiendan que, si son descubiertos violentando las reglas de comportamiento, serán	6	1		5	0	Al no tener un código de Ética los colaboradores de ningún modo toman acciones disciplinarias.

	merecedores de sanciones?						
6.	¿Los directivos, asumen su responsabilidad por las faltas al código de ética?	7	0		5	5	Asumen su responsabilidad tras un reglamento interno.
7.	¿Se controla la existencia de privilegios internos, sea de colaboradores a directivos?	0	7		5	0	En base a criterios de algunos colaborados existen privilegios los cuales no son sancionados.
8.	¿Tienen relaciones de parentesco las personas que se desempeñan en áreas de control con las que manejan y realizan los procesos de control?	0	7		5	5	No, existe relaciones de parentesco.
9.	¿Está actualizado el reglamento interno de trabajo?	7	0		5	5	Se pudo comprobar que existe dicho reglamento.
TOTAL					45	20	
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA							
10.	¿La entidad ha desarrollado un plan plurianual para su gestión, acorde a su función y competencias legales?	7	0		5	5	Sin duda alguna la entidad desarrolla el POA el cual contiene actividades para lograr resultados de mejoras, cronograma de actividades, cuales van a ser sus recursos y los que dispones.
11.	¿Dentro del plan plurianual existe planes operativos anuales?	7	0		5	5	Si existe este plan.
12.	¿Los planes operativos anuales están en función de la misión y visión de la entidad?	7	0		5	5	Se pudo comprobar que si existen los planes operativos anuales en donde si se plasman en función a la misión y visión.
13.	¿Los planes operativos anuales son difundidos a los diferentes niveles de la entidad?	7	0		5	5	Se difunden a todos los niveles.
14.	¿Corresponden las tareas desempeñadas a la naturaleza de los cargos?	7	0		5	5	En efecto la entidad si crea un ambiente en donde cada colaborador se desempeñe de acuerdo su asignación.

15.	¿Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los planes operativos anuales?	7	0		5	5	Se evalúa anualmente sus indicadores sobre un proceso integral de eficiencia, eficacia y efectividad.
TOTAL					30	30	
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA							
16.	¿La entidad cuenta con un manual de funciones acorde a la complejidad de sus operaciones?	7	0		5	5	La entidad si cuenta con un manual de funciones el cual engloba el análisis y descripción de los diferentes cargos.
17.	¿Existe una estructura organizativa y funcional apropiada, en donde se identifiquen las relaciones jerárquicas?	7	0		5	5	Si existe una estructura organizativa y funcional la cual permite establecer normas de coordinación entre los cargos.
18.	¿Se encuentra actualizado el organigrama?	7	0		5	5	Si se encuentra actualizado.
19.	¿Se ha socializado con el personal la estructura organizativa y funcional de tal forma que puedan ser clara las líneas de autoridad y jerarquía en la entidad?	7	0		5	5	Si se encuentra sociabilizado y con su claridad respectiva sobre la representación de sus funciones.
20.	¿Las instrucciones dadas por los distintos niveles jerárquicos son dictadas por escrito?	7	0		5	5	Se pudo evidenciar por medio de actas que si se dan directrices de forma escrita.
21.	¿Los colaboradores pueden definir con claridad a que se refiere la misión, visión y objetivos establecidos en la entidad?	5	2		5	0	En algunos casos hubo colaboradores que lo podían definir con claridad, pero en otros se notaba total desconocimiento.
22.	¿Se encuentran adecuadamente formalizadas las relaciones laborales mediante contrato de trabajo?	7	0		5	5	Si, y estos contratos son renovados periódicamente.

23.	¿Se efectúan procesos de inducción y entrenamiento para los empleados nuevos?	1	6		5	0	Se pudo evidenciar que no efectúan estos procesos y se expreso que la persona que va a colaborar debe saber lo que va a realiza.
24.	¿La administración de la entidad realiza supervisión sobre los objetivos estratégicos?	7	0		5	5	Dentro de las respuestas eran generales, y con la presentación de acta se pudo corroborar que se realiza la supervisión.
25.	¿Se planifican las contrataciones del personal de acuerdo con las necesidades de la entidad y proyectos establecidos?	6	1		5	0	No siempre se planifican las contrataciones.
26.	¿Existen procesos de reclutamiento y selección del personal?	1	6		5	0	Algunos colaboradores decían que no, pero uno dijo que y no se pudo probar.
27.	¿Existe parentesco entre los colaboradores que se desempeñan en los diferentes niveles de la institución?	0	7		5	5	No existen parentescos entre los funcionarios.
28.	¿Se ha establecido un plan de capacitación del personal?	5	2		5	0	Algunos colaboradores decían que si, pero no se pudo probar.
29.	¿Se toma en cuenta a todo el personal para que se capacita y se actualice profesionalmente?	7	0		5	0	Algunos colaboradores decían que si, pero no se pudo probar.
30.	¿Se evalúan periódicamente las actividades de desempeño al personal de la institución?	7	0		5	5	Algunos colaboradores decían que si el cual lo realizan por medio de su rendición de cuentas.
31.	¿Las remuneraciones están ajustadas a las normativas vigentes?	7	0		5	5	Se pudo evidenciar que si están ajustadas la remuneración de acuerdo con las normas.
TOTAL					80	50	
SUMA					155	100	

Anexo 5. RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO, COMPONENTE DE EVALUACIÓN DE RIESGOS



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Estimado (a) Sr. (a), reciba un cordial saludo por parte de Adriana Quiñonez Saltos, maestrante de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, para lo cual necesito de su colaboración para la realización de la tesis “ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO DEL GAD PARROQUIAL DE VUELTA LARGA CORRESPONDIENTE EN EL AÑO 2020”, en donde es fundamental conocer que esta investigación destacara las falencias y aciertos que existan y poder emitir las recomendaciones que favorezcan a la institución.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE VUELTA LARGA. CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2020							
COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGOS AREA: EJECUTIVO, LEGISLATIVO Y OPERACIONAL							
N°	PREGUNTA	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	OBSERVACIÓN
IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO							
1.	¿El GAD reconoce los riesgos importantes a los que se encuentra vulnerable en cuanto su infraestructura, personal, tecnología y procesos?	7	0		5	5	El GAD si tiene Identificados los riesgos y amenazas de las cuales puedes estar expuestos, pero no se trabaja para ir mas haya de el reconocimiento.
2.	¿Se priorizan los riesgos en función de su relevancia, como consecuencia de una evaluación periódica?	0	7		5	0	El GAD no prioriza la vulnerabilidad de los riesgos.
3.	¿El GAD cuenta con la asignación de un responsable para el resguardo de documentos relevantes?	7	0		5	5	Se puedo evidenciar que el GAD, cuenta con un responsable asignado para la custodia de los documentos.
4.	¿Se revisa posibles errores en las actividades realizadas?	1	6		5	0	No se hace las revisiones, y tampoco no se incorporan herramientas de prevención.
5.	¿Al realizar cambios en los niveles administrativos en el GAD se analiza el impacto de posibles riesgos?	7	0		5	0	Dentro del GAD y por criterios de los involucrados consideran que no existiría ningún

							tipo de impacto al realizarse estos cambios.
6.	¿El GAD cuenta con un examen interno que pueda detectar riesgos en sus procesos?	0	7		5	0	No existe este tipo de exámenes dentro del GAD.
7.	¿El GAD posee un manual de funciones y procedimientos?	7	0		5	5	Se pudo evidenciar que el Gad si posee un manual de fruiciones y procedimientos.
TOTAL						35	15
PLAN DE MITIGACIÓN DE RIESGO							
8.	¿Se han elaborado controles para mitigar el riesgo en el GAD?	0	7		5	0	No existe ningún tipo de mitigación que ayude a definir cuales son los riesgos.
9.	¿El GAD cuenta con un mapa de riesgos por áreas y procesos?	0	7		5	0	No existe un instrumento que permita plasmar y clasificar los factores de riesgo.
10.	¿El GAD cuenta con una persona responsable de la ejecución del plan de mitigación de riesgos?	0	7		5	0	Para la ejecución y mitigación no existe una persona responsable que pueda servir de apoyo para identificar y describir los impactos y probidades.
TOTAL						15	0
VALORACIÓN DE RIESGOS							
11.	¿Se encuentran desarrollados mecanismos de valoración de riesgo?	0	7		5	0	En este punto no se encunetan definidas las valoraciones que puedan establecer el nivel de riesgo y las acciones que se puedan implementar.
12.	¿La entidad ha realizado	0	7		5	0	La gestión de la entidad no ha

	valoraciones del riesgo en términos cuantitativos y cualitativos?						contribuido a realizar valoración cuantitativa y cualitativa.
13.	¿Están delimitados los criterios de valoración de riesgos?	0	7		5	0	No existen criterios de valoración.
14.	¿Se aplican criterios de valoración de riesgos diferenciados por áreas?	0	7		5	0	No hay riesgos diferenciados por áreas.
15.	¿Se aplican criterios de valoración de riesgos diferenciados por tipo de riesgos?	0	7		5	0	No hay riesgos diferenciados por tipos.
TOTAL					15	0	TOTAL
RESPUESTA AL RIESGOS							
16.	¿Existe controles para anticiparse al riesgo?	0	7		5	0	No se describen impactos ni las posibles amenazas.
17.	¿En el GAD puede racionar a los cambios de manera oportuna y positiva?	1	6		5	0	Aunque no es comprobable pero los involucrados desde su criterio dicen que, si pueden reaccionar positivamente, aunque no sea oportuna.
18.	¿En el GAD se realizan capacitaciones en respuesta al riesgo para evitar o reducirlos?	0	7		5	0	No existen capacitaciones de este tipo.
19.	¿La entidad cuenta con respaldos importantes sobre la documentación en caso de catástrofes?	6	1		5	5	El GAD si cuenta con una con sistemas de respaldos como almacén de datos institucional, almacén de datos en la nube y sobre todo en un disco duro.
20.	¿La capacidad del sistema es lo suficiente grande para manejar el crecimiento rápido en los volúmenes de información?	6	1		5	5	Si cuentan con un sistema muy amplio en su capacidad de información.

21.	¿Se toman acciones para asegurarse de que el personal nuevo comprenda a la cultura de la entidad y reaccione favorablemente?	1	6		5	0	No existe
22.	¿Se evalúa por el nivel de cumplimiento de la respuesta al riesgo?	0	7		5	0	No existe
23.	¿Existen personas responsables para la corrección de errores en las actividades?	1	6		5	0	Aunque se corrigen los errores no existe una persona netamente responsable.
24.	¿Se sancionan las inobservancias de los parámetros de prevención y mitigación de riesgos?	1	6		5	0	Inexistencias de sanciones.
25.	¿Se dispone de una fuente de información oportuna sobre los cambios en la legislación aplicable a la entidad?	7	0		5	5	Inicialmente atreves de los medios de comunicación, pero siempre para acogerse a las resoluciones y tomar alguna alternativa, siempre se espera la resolución que emite los ministerios, que nos notifiquen por medio del Conagopare.
TOTAL					25	15	
SUMA					125	30	

Anexo 6. RESPUESTAS DE LOS CUESTIONARIOS DE CONTROL INTERNO, COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Estimado (a) Sr. (a), reciba un cordial saludo por parte de Adriana Quiñonez Saltos, maestrante de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, para lo cual necesito de su colaboración para la realización de la tesis “ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO DEL GAD PARROQUIAL DE VUELTA LARGA CORRESPONDIENTE EN EL AÑO 2020”, en donde es fundamental conocer que esta investigación destacara las falencias y aciertos que existan y poder emitir las recomendaciones que favorezcan a la institución.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE VUELTA LARGA.						
FICHA DE REVISION DOCUMENTAL						
PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2020						
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO						
AREA: EJECUTIVO, LEGISLATIVO Y OPERACIONAL						
N°	DOCUMENTOS	TIENE		SE REVISÓ		OBSERVACIÓN
		SI	NO	SI	NO	
AMBIENTE DE CONTROL						
1.	Código de Ética		X		X	
2.	Reglamento Interno	X		X		
3.	Manual de funciones y procedimientos	X		X		
4.	Estructura Organizacional	X		X		
5.	Planes Operativos Anuales	X		X		
6.	Nómina de colaboradores	X		X		
7.	Historial laboral	X		X		
EVALUACIÓN DE RIESGO						
1.	Plan de prevención de riesgo		X		X	
2.	Mapa de riesgo		X		X	
3.	Identificación de riesgos por áreas		X		X	
4.	Identificación de riesgos por tipo		X		X	
5.	Procesos de capacitación en materia de riesgos		X		X	
6.	Responsables del Plan de prevención de riesgo		X		X	
7.	Presupuesto 2021		X		X	
ELABODADOR POR:		Ing. Adriana Quiñonez Saltos.				
FECHA DE REALIZACIÓN:		13, 14 y 15 de septiembre del 2021.				

Anexo 7. TRABAJO DE CAMPO

