



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Esmeraldas

DIRECCIÓN DE POSGRADO:

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER:

**ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE
RIESGOS DEL GAD PARROQUIAL DE SÚA EN EL AÑO 2021**

**PREVIO AL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**NORMAS Y PROCEDIMIENTOS CONTABLES Y DE
AUDITORIA**

SUBLÍNEAS

NORMAS INTERNACIONALES DE AUDITORIA

INTEGRANTES:

GUERRERO RODRIGUEZ JASMIN

GÓMEZ MENDOZA MARITZA ELIZABETH

ASESORA

DRA. TAHIMI ACHILIE VALENCIA

Abril 2023

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 Magíster Contabilidad y Auditoría.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Análisis de ambiente de control y evaluación de riesgos del Gad parroquial de Súa en el año 2021

Autoras: Maritza Elizabeth Gómez Mendoza

Jasmín Yadira Guerrero Rodríguez

Mgt. Tahimi Achilie Valencia

f. _____

ASESORA DE TESIS

Mgt. Orlin Álava Chila

f. _____

LECTORA 1

Mgt. Paola Samaniego García

f. _____

LECTORA 2

Mgt. Orlin Álava Chila

f. _____

COORDINADOR DE POSGRADOS

Mgt. Alex David Guashpa Gómez

f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, Abril, 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **Maritza Elizabeth Gómez Mendoza y Jasmín Yadira Guerrero Rodríguez**, certificamos que el estudio investigativo detallado en el actual trabajo de tesis es auténtico, original y personal.

Siendo las responsables únicas de las ideas, resultados y métodos, el cual el patrimonio científico de tesis pertenece a la PUCE Esmeraldas.

MARITZA ELIZABETH GÓMEZ MENDOZA
0802489161

JASMIN YADIRA GUERRERO RODRIGUEZ
0802712349

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres quienes son mi mayor inspiración y con su apoyo, constancia, dedicación y esfuerzo se hizo posible que yo llegara hasta aquí.

A mis hijos, quienes son mi mayor motivación, por su comprensión, bondad y sacrificio lo cual me inspiró a ser mejor persona, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ellos, gracias por estar siempre a mi lado.

A mis hermanos (a), quienes cultivaron en mí el mayor deseo de progreso personal y profesional dándome su apoyo incondicional.

JASMIN YADIRA GUERRERO RODRIGUEZ

DEDICATORIA

A **Dios**, quien ha sido mi pilar fundamental, que me da todo sin exigirme nada en mi vida y la de mi familia y sin su gracia no hubiese llegada hasta esta etapa profesional.

A mis Padres, que siempre han estado al pendiente de todas mis actividades, por el tiempo, paciencia, apoyo y el aliento en cada momento de cansancio para alcanzar las metas fijadas.

A mis **hijas**, que son mi motivación, mi fuente de inspiración para superarme cada día más y poder ser un ejemplo para ellas, con los lazos que fortalecen nuestro amor.

A **mis hermanos** que siempre están conmigo dándome ánimos y fortaleza, que pese a las adversidades han llenado de risas y momentos inolvidables mi vida, en especial a mi ángel del cielo Carlos Gómez quien desde donde este con su luz ilumina y guía mi camino para alcanzar mis objetivos.

MARITZA ELIZABETH GÓMEZ MENDOZA

AGRADECIMIENTO

En este trabajo investigativo tenemos que agradecer en primer lugar a Dios porque gracias a él alcanzamos una meta más para nuestra vida. Sin su misericordia nuestro anhelo no se hubiese cumplido.

Agradecemos también a nuestros Padres por sus consejos, su perseverancia y todo el amor que nos brindan.

A nuestros hijos e hijas que son quienes nos hacen ver la vida de colores y a nuestros queridos hermanos, sin ellos muchas cosas no serían posibles.

De igual manera nuestra gratitud para el GAD de la parroquia Súa por permitir hacer nuestro trabajo investigativo, por la colaboración y el apoyo brindado durante el desarrollo del mismo.

Agradecemos a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, a los docentes que nos impartieron sus conocimientos en este proceso académico y de manera muy especial, a nuestra asesora Dra. Tahimi Achilie Valencia, quien con su enseñanza, colaboración, paciencia y dedicación permitió el desarrollo de este trabajo para concluir esta etapa de Maestría.

Los tiempos de Dios son perfectos.

Saber caminar con piedras de eso trata la vida, para crecer como persona y profesional.

Jasmín y Maritza

RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo principal, analizar el ambiente de control interno y la evaluación de riesgo del GAD parroquial de Sua correspondiente al 2021. La metodología fue desarrollada bajo un enfoque de corte cualitativo, con un alcance descriptivo y de tipo no experimental, razón por la cual se usó como instrumento un guión de entrevista y un cuestionario de control interno. Entre los resultados más relevantes se pudo constatar la inexistencia de un código de ética legalmente aprobado, poco conocimiento de la misión y visión, falta de capacitaciones del personal e inducción y fortalecimiento a los colaboradores en todos los rangos. Respecto al componente de evaluación de riesgos determino un bajo nivel de confianza lo que permitió interpretar que es un tema muy poco socializado por las autoridades, donde no hay una persona responsable que pueda identificar, corregir y crear medios para bajar los riesgos, no se evidencia un matriz de riesgo razón por la cual no se evalúan bien los impactos de riesgos potenciales que puedan estar afectando al GAD. Entre las conclusiones se refleja que para las autoridades del GAD debe ser fundamental el establecimiento de estructuras, delegación de autoridad, políticas y prácticas del talento humano, lo cual redundará en mantener un ambiente adecuado que con lleve al trabajo en equipo y el logro de los objetivos institucionales.

Palabras clave: control interno, ambiente de control interno, evaluación de riesgo, estrategias, GAD parroquial.

ABSTRACT

The main objective of this job was to analyze the internal control environment and the risk assessment of the Sua parish GAD corresponding to 2021. The methodology used was executed under a qualitative approach with a descriptive and non-experimental scope, reason for which the internal control questionnaire and a review sheet were used as an instrument. Among the most relevant results it was possible to verify the inexistence of a legally approved code of ethics, little knowledge of the mission and vision, lack of staff training and induction and strengthening collaborators in all ranks. Regarding the risk assessment component, I determined a low level of confidence, which made it possible to interpret that it is a subject that is not widely publicized by the authorities, where there is no responsible person who can identify, correct, and create means to lower the risks, there is no evidence a risk matrix, which is why the impacts of potential risks that may be affecting the GAD are not well evaluated.

Keywords: internal control, internal control environment, risk assessment, strategies, parish GAD.

ÍNDICE

Tribunal de graduación.....	i
Declaración de autenticidad y responsabilidad	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
1.Introducción.....	1
1.2. Presentación del tema	1
1.2. Planteamiento y formulación del problema.....	2
1.3. Justificación.....	3
1.4. Objetivos.....	4
1.Marco teórico.....	4
2.1.2. Bases legales.....	14
Antecedentes.....	15
3.Marco metodológico.....	18
3.1. Contexto de la investigación	18
3.2. Metodología de la investigación.....	19
3.3. Población y muestra	20
3.4. Técnicas e instrumentos realizados	20
3.5. Fuentes de información	20
3.6. Procedimientos para la recolección y análisis de datos.....	21
4. Análisis e interpretación de resultados	23
4.1. Ambiente de control	23
4.2. Evaluación de riesgo.....	27
4.2. Discusión de los datos	31
5. Conclusiones.....	35
6. Limitaciones y prospectiva.....	36
7. Referencias	37
8. Anexos.....	39

LISTA DE ILUSTRACIONES

Figura 1.- Importancia de la dirección en el establecimiento de estructura, delegación de autoridad, políticas y prácticas del talento humano. Distribución porcentual

Figura 2.- Evaluación de control interno Ambiente de control. Distribución porcentual

Figura 3.- Administración Estratégica. Distribución porcentual

Figura 4.- Estructura Organizativa. Distribución porcentual

Figura 5.- Política y Practicas del Talento Humano. Distribución porcentual

Figura 6.- Identificación de Riesgo. Distribución porcentual

Figura 7.- Plan de mitigación de riesgo. Distribución porcentual

Figura 8.- Valoración de riesgo. Distribución porcentual

Figura 9.- Respuesta al riesgo. Distribución porcentual

INTRODUCCIÓN

Hoy en día los diversos cambios que vive consecutivamente el país en muchos ámbitos han hecho énfasis en la buena práctica de la gestión pública, obligando a las diversas instituciones nacionales y locales a mejorar su administración a través de procesos y controles internos que ayuden a cumplir sus metas y objetivos.

El control interno es considerado como los medios, mecanismos o procedimientos implementados por las entidades del sector público y sus servidores, con el propósito de garantizar, una seguridad razonable de las metas determinadas para los procedimientos, seguridad y honestidad en la investigación y cumpliendo con políticas, planes, procedimientos leyes y regulaciones (Carrión et al., 2018). Su aplicación efectiva posibilita descubrir a tiempo las posibles faltas que pueden presentarse en las actividades administrativas operativas, contables y financieras donde se desarrollan procesos y controles que van a garantizar una adecuada toma de decisiones. Este sistema contiene cinco componentes interconectados: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y monitoreo, todos ellos indican el camino a seguir según las metas trazadas por la entidad. (Guerrero, 2019)

Lograr alcanzar estas propuestas, en algunas organizaciones resulta complejo, motivo por el cual el control interno se convierte en el instrumento que actúa como vía de defensa para salvaguardar los activos y evitar que se puedan manipular los fondos públicos. Es así como, una inadecuada aplicación podría traer consigo debilidades y riesgos, tales como; la inobservancia de los principios éticos y morales, incumplimiento de las leyes normas y reglamentos, fraude, robo, deficiente atención al cliente o usuarios, mala aplicación de los procesos y procedimientos en la organización, mal uso de los recursos materiales (Aranda et al., 2014).

Esta situación podría presentar un ambiente de control poco eficaz en la organización, siendo este componente la base fundamental donde se posicionan el resto de los elementos influyendo principalmente el cumplimiento de los objetivos y estrategia de la empresa (Zamora et al., 2018). Esta última está encaminada a evaluar los riesgos que identifican y se analizan, de acuerdo con la posibilidad de impacto y frecuencia, para conocer sus posibles consecuencias en caso de que se presenten. Estos riesgos al ser

evaluado se clasifican como: alto, medio y bajo, sirve para tomar acciones de mejora que conlleven a mitigarlos.

Es importante recalcar, el control interno en la institución solo puede ayudar al logro de los objetivos, pero no a asegurar el éxito en ella. En este sentido, existen varias estructuras que se reconocen como criterio de control, el modelo COSO que define al control interno como el proceso ejecutado por el Consejo de Administración (Santa Cruz Marín, 2017), la gerencia y el personal de la entidad, diseñado para proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos institucionales (Mantilla, 2018).

El establecimiento de un apropiado entorno de control influye de manera significativa en la entidad, por cuanto proporciona disciplina y estructura en cada nivel, siendo los valores éticos, las actitudes, el compromiso y las acciones de sus miembros, parte fundamental del desarrollo de este sistema para desempeñar correctamente sus actividades (Contraloría General de la República, 2020). Sin embargo, la valoración del peligro se concreta como la posibilidad de que un suceso o gestión perturbe negativamente a la administración. Su apreciación incluye la caracterización, estudio y guía de los conflictos coherentes con la preparación de estados económicos y que pueden afectar en el beneficio de los objetivos del control intrínseco de la empresa (Álvarez, 2010).

Esta investigación tendrá varios beneficiarios, por un lado, la mejora de las actividades de la organización, un personal idóneo comprometido para el cumplimiento de sus actividades específicas. Es mediante ellas, que se encontrarán las estrategias para que las autoridades cuenten con herramientas para desarrollar. Además, un ambiente idóneo de control permitirá impulsar las tareas de los colaboradores, en este sentido, el recurso humano es parte clave en estos procesos que con sus cualidades, valores y principios éticos constituyen la parte medular donde reposa el sistema. Por otro lado, es relevante evaluar el riesgo a los que está expuesto el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Súa, por cuanto garantizaría el establecimiento de mecanismos para identificarlos.

Bajo estas consideraciones como principal objetivo para esta investigación es analizar el Ambiente de Control y Evaluación del riesgo en el GAD Parroquial Descentralizado de Súa en el año 2021. y como objetivos específicos, tenemos examinar

la importancia que tiene la dirección el establecimiento de estructuras, delegación de autoridad, políticas y prácticas del talento humano, verificar las medidas que adopta el GAD para lograr el compromiso a la integridad y valores éticos en la prevención de irregularidades administrativas entre sus miembros y describir los medios que utilizan, para reconocer los riesgos que son asociados para el cumplimiento a los objetivos institucionales.

Por último, esta tesis se estructura en los siguientes capítulos: Capítulo 1 Marco Teórico, compuesto por las bases teóricas, base legal y antecedentes; Capítulo 2 Marco Metodológico donde se detalla el tipo de investigación, metodología, población, técnicas e instrumentos, fuente de información y procedimientos para recolección y análisis de datos; Capítulo 3 Análisis e interpretación de resultados presentamos la investigación realizada dando cumplimiento a los objetivos y discusión de datos; Capítulo 4 conclusiones; Capítulo 5 las limitaciones y prospectiva; Capítulo 6 las referencias que nos ayudaron para esta investigación; Capítulo 7 anexos.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

1.1.1 Control Interno en las organizaciones: definición, importancia, objetivos, limitaciones, componentes.

El progreso acelerado del sistema y la tecnología al servicio de la sociedad en general, mejoran los sistemas administrativos porque no pueden estar desactualizados o generen prácticas ineficaces, razón por la cual las empresas invierten recursos para actualizar todas las herramientas tecnológicas necesarias para obtener eficacia en sus procesos, es por aquello, que otro factor determinante para el crecimiento y sostenibilidad de las compañías, es el control (Cantillo y Blanco, 2016).

El control es la actividad de búsqueda encaminada a edificar las metas planteadas mediante un adecuado cumplimiento de sus actividades en la organización, un sistema de control es necesario para que la empresa esté clara y tengan en cuenta una apropiada evolución sin conflictos (Choix y Armenta, 2012).

Por tanto, es necesario que las organizaciones mantengan un adecuado control, por cuanto, gracias a esto se impiden estafas, se salvaguarda y protegen los bienes de la empresa, así como también se logra ajustar la eficacia organizacional (Baquero et al., 2012), dentro de las actividades siendo favorable para lograr mejor enfoque sobre el servicio brindado (Ponce et al., 2022, p.140), y alcanzar sus objetivos mediante establecimiento de controles internos que permitan detectar errores e irregularidades.

De esta manera, la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad plantea que, (IASSB, 2013) mediante la Norma Internacional de Auditoría NIA 315, define al control interno de la siguiente manera:

Un proceso planteado, diseñado, implementado y sostenido por los encargados del gobierno, la administración y otros para proporcionar una seguridad razonable de los objetivos de la entidad relativos a la fiabilidad de la información financiera, la eficacia y eficiencia de las operaciones, así como sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. (p.2).

Esta definición deja claro la responsabilidad que tiene la organización de establecer procedimientos de intervención, que lleven a salvaguardar la indagación financiera con el fin de medir los riesgos para alcanzar los objetivos institucionales. (Gaitán, 2015) No obstante, el sistema de control interno aun siendo eficiente, bien delineado y esté operando adecuadamente, no ofrece seguridad absoluta del desempeño de los objetivos corporativos, más bien examina que logre alcanzar un nivel razonable de seguridad (Gámez, 2010).

El control interno contendrá capacidades y destrezas ineludibles para afirmar una adecuada proyección y gestión de capacidad humana en el organismo, de modo que certifique la mejora competitiva y afirme la lucidez, virtud y don de prestación, teniendo en cuenta que el personal es muy importante que tenga toda entidad organizada, razón por la cual es necesario ser atendido y guiado de manera que se consiga elevar el beneficio (Koontz y Heinz, 2009). Este cuerpo de colaboradores son claves para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este sistema según la Norma de Control interno se visualizan algunos objetivos, acatamiento de los procedimientos actuales, estimular la eficacia, empuje y patrimonio de las actividades, ofrecer confidencialidad en la indagación, y sostener la heredad estatal (Contraloría General del Estado, 2014). Así mismo, Gaitán (2006), manifiesta algunos temas primordiales de revisión interno que permiten: resguardar los bienes y proteger los activos establecidos, verificar la eficiencia y seguridad de los informes y estrategias administrativas, promover el cumplimiento de la política administrativa definida y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos definidos. Esto será posible si su apropiada organización y valoración avala suficientemente el buen uso del patrimonio público y el logro de las metas (COFAE).

Ahora bien, es importante mencionar que, el registro interno facilita una seguridad prudente acerca de la obtención de los objetivos de la estructura, no es menos cierto que existen limitaciones. En este caso Auditool (2015), señala las siguientes:

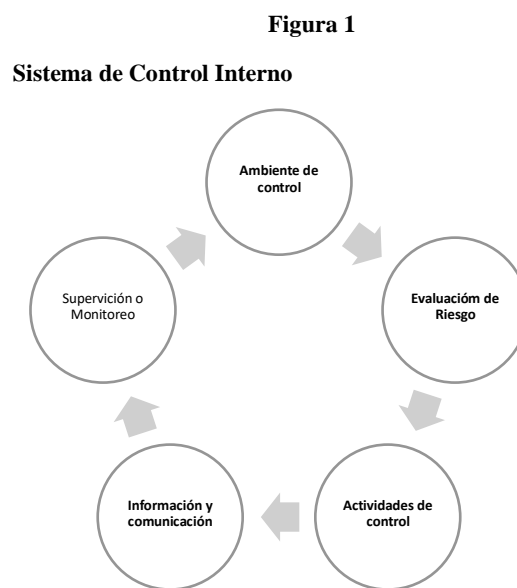
- La falta de logros en los objetivos específicos de Control Interno.

- La cordura competitiva en adquisición de decretos para la toma de decisiones que pueden ser erróneos (error humano)
- El desplazamiento de la gerencia para descartar o reducir los controles críticos.
- La capacidad de la gerencia y otros empleados y/o terceros, para evitar los controles al coexistir entre sí.
- Sucesos externos fuera del control de la organización.

Estas fallas son las que imposibilitan que exista una seguridad absoluta en el resultado de los ecuanímenes colectivos, por tanto, el registro central proporciona seguridad razonable pero no absoluta.

2.1.1.2. Componentes del control interno.

Dentro del sistema de control interno se logra señalar algunos mecanismos de vigilancia central que se relacionan y se caracterizan de acuerdo al estilo de la gestión de la empresa (Rodríguez, 2013). Dichos componentes en este sistema, según Modelo COSO, y de acuerdo con su marco de referencia, se implementan, gestionan y controlan, para obtener un sistema de control interno completamente integrado describe (Deloitte, 2015), como se refleja en la siguiente figura:



Fuente (Deloitte,2015)

Estos componentes se correlacionan entre sí y se aplican de manera

integrada de acuerdo con la forma de administración y dirección, de esa manera se puede saber la eficacia o no del sistema. En este caso, se explicarán los dos primeros que son sujeto de estudio:

- **Ambiente de control**

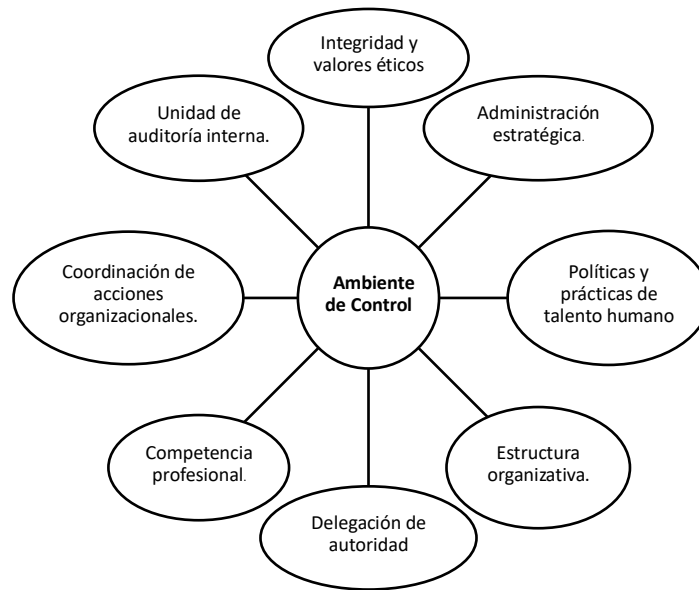
Desde una forma general, el ambiente de control interno se refiere a los factores como la integridad del personal que labora en la organización, sus valores éticos y la competencia para realizar sus tareas, el estilo de operación de los directivos y la manera en que se organiza, desarrolla y gestiona el talento humano (Santa Cruz, 2014). Es considerado a manera de vincular reglas, métodos y ordenaciones que abastecen las bases que llevan un proceso interno por medio de la clasificación (Panchana et al., 2017).

El ambiente de control es pilar principal para los otros elementos, en un entorno de control frágil ocasiona el apropiado bosquejo del resto de los dispositivos, pero es imposible confiar completamente en estos (Rodríguez, 2013). Por tanto, establece el horizonte de normas y estructuras que hay en la compañía permitiendo que tengan la seguridad de llevar a cabo técnicas que se hallen libres de fracasos reveladoras, que permiten el adecuado uso no considerado de los capitales, de la relación y registro eficiente de las sistematizaciones y en resultado se lograrán también momentos financiero-razonables que son una real representación de la situación económica y financiera de las formaciones (Carrión et al., 2017).

Para su medición se utilizan indicadores como estándares de conducta, eficiencia, eficacia y calidad, concretados todos ellos de acuerdo con el tipo de actividad productiva o de productos que desarrolle la institución, y los cánones, instrucciones de control interno aplicables (Altamirano, 2015). De otro modo, la Contraloría General del Estado en sus Normas de Control Interno del 2014 describe sus elementos como se detallan y se explican a continuación:

Figura 2

Elementos del ambiente de control



Fuente (Normas de Control Interno del 2014)

Integridad y valores éticos. Las altas autoridades y directores introducirán los elementos y servicios morales como parte de su instrucción organizacional que puedan resistir giros en materia de libre circulación de individuos; estos productos determinan el comportamiento en sus empleados, su rectitud y lealtad a la entidad, los garantes del control interno establecerán y promoverán la honestidad por medio de los valores morales para el adelanto de los procesos y operaciones colectivos.

Administración estratégica. Las empresas públicas y los individuos jurídicas privadas con recursos públicos deberán, implementar un procedimiento de programación de la gestión que contenga la elaboración, realización, control, rastreo y estimación de planes institucionales plurianuales y planes operativos anuales, basado en el cargo, gestión y enfoque de la agencia, de acuerdo con los lineamientos de la agencia nacional de programación y planificación técnica.

Políticas y prácticas de talento humano. Los controles internos incluirán las capacidades y destrezas reales para certificar una adecuada programación y gestión de la capacidad de la agencia y así garantizar el desarrollo profesional y asegurar la

nitidez, eficiencia y confianza en la prestación, el talento es el activo más valioso de cualquier organización y debe fomentarse y desplegarse para lograr el máximo rendimiento, la gestión del talento es una parte esencial del entorno de control y representa un rol necesario en la promoción de un entorno ético, el desarrollo de la profesionalidad y el aumento de la transparencia de las prácticas cotidianas.

Estructura organizativa. La autoridad suprema debe establecer, una, estructura organizacional para llevar a cabo su misión y apoyar de manera efectiva el logro de las metas, procesos, tareas y la aplicación de los controles relacionados de la organización, por tanto, cada institución debe mejorar su organigrama con una guía de organización restablecido que asigne compromisos, actividades, obligaciones, defina jerarquías y puestos en cada servidor.

Delegación de autoridad. La división de responsabilidades, descentralización y desarrollo de políticas relacionadas, forman la base para monitorear acciones, neutrales, cargos activos y restricciones regulatorias, incluida el compromiso de los procedimientos de indagación y la delegación de autoridad para realizar canjes. La representación de destinos o afanes requieren sólo la responsabilidad de seguir los procesos y actividades pertinentes, sino también el otorgamiento de los permisos necesarios para que el servidor pueda realizar las acciones más adecuadas para el desempeño de sus funciones

Competencia profesional. Las competencias involucran los conocimientos y experiencias necesarios para asegurar una conducta ordenada, ética, eficiente y eficaz, así como una sólida comprensión de los compromisos particulares en relación con el registro central. Los directores de departamento determinarán el horizonte de habilidad requerido para los diversos espacios y quehacer respectivamente en el campo de requisitos de personal, así mismo, el programa de formación se organizará de forma que mantenga el nivel de competencia requerido

Coordinación de acciones organizacionales. La dominación superior con la unidad, en conexión con directores, desarrollará discretas correspondientes para que

cada servidor asuma la responsabilidad del buen funcionamiento de sus controles internos

Servilismo a las políticas institucionales. A medida que ascienden y hacen su trabajo, los servidores y pertinentes observarán las habilidades generales y específicas apropiadas para su campo asociado, que han sido descubiertas y conocidas por las fórmulas Imperiales y Mentores de Existencia, forman moderados y elementos que favorecen, las pólizas que emiten.

Unidad de auditoría interna.

Intervención elaborada con el personal de la compañía para certificar que los negocios se realicen de acuerdo a los perfiles generales de la entidad, evaluando la eficacia y eficiencia, y proponer soluciones a los problemas identificados.

La auditoría interna considerara un fragmento del control interno. La ejecutan individuos con cierta independencia dependiendo de la organización, suficiente para hacer el trabajo objetivamente; una vez, finalicen sus tareas deberán comunicar al consejo de los efectos alcanzados. Por lo tanto, la característica principal de la auditoría interna es la dependencia de la organización y propósito de la información. Hay autores, como E. Heviá, 6 argumenta que es más equivalente a los aspectos operativos, definiéndola como «el órgano asesor de la dirección que busca la manera de dotar a la empresa de una mayor eficiencia mediante el constante y progresivo perfeccionamiento de políticas, sistemas, métodos y procedimientos de la empresa» (s.f., pág. 13)

- **Evaluación de riesgo**

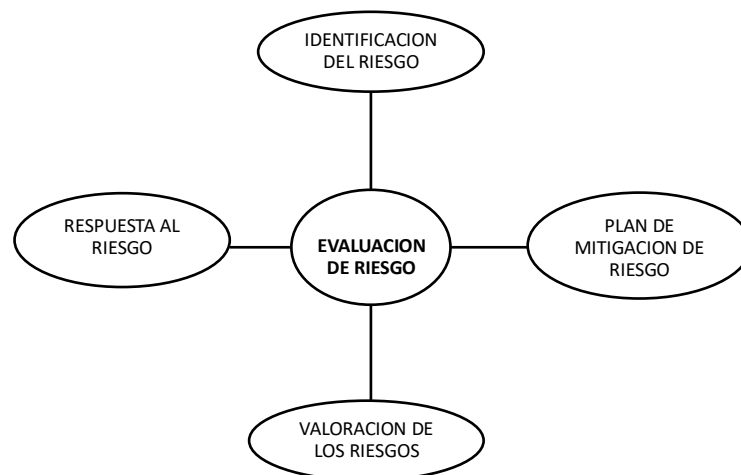
La situación real de las organizaciones solicita métodos rápidos y dispositivos, por medio de inspecciones que nivelen visiblemente sus planes y afirmen que las posibles detecciones existan alertas (Días Dos Santos, 2008). En el mismo sentido, Bell (2007) los riesgos afectan la cabida de una forma de eternizar en la época, rivalizar exitosamente en el medio, proteger su imagen oficial y la aptitud de sus efectos.

Los órganos del régimen corporativo aplican unas mezclas de métodos cuantitativos y cualitativos que accedan acotar la subjetividad de los riesgos, apaleando la visión y misión de la formación, las destrezas de corto, mediano y largo plazo, los primordiales conocimientos y los posibles riesgos (Estupiñán, 2006).

Un estudio de riesgo cualitativo considerará como la posibilidad de impacto o efectos que pueden ocurrir si existe el riesgo: Alto impacto, si el riesgo ocurre, causará un perjuicio significativo al objetivo; Impacto medio, aunque el análisis indica que el riesgo es significativo, pero no afecta el objetivo general; impacto bajo, aunque se considera un riesgo, pero de ninguna afecta el resultado terminable e imparcial (Panchana et al.,2017). Una vez identificado, se debe evaluar su impacto potencial en la organización y aplicar la gestión de riesgos. Según Normas de Control interno los factores de riesgo son como se indica en la figura 3

Figura 3

Elementos de evaluación de riesgo



Nota: A partir de las Normas de Control Interno 2014

Identificación de riesgos.

La identificación de riesgos empresarial es identificación de eventos potenciales que, de ocurrir, podrían afectar las metas, destrezas, estrategias, técnicas, planes, proyectos, servicios, productos u operaciones de la entidad. Asimismo, la determinación de estos eventos es indicar, un estudio de cómo sucederían, quien o que puede verse afectado, que será el impacto (a la imagen, personas, recursos materiales o inmateriales, a terceros, etc.) y quién será responsable de manejar el riesgo. (Mejía, 2011)

Plan de mitigación de riesgos.

Los desastres pueden causar pérdida de vidas, daños a edificios e infraestructura y tener consecuencias devastadoras para el bienestar económico, social y ambiental de la sociedad. La reducción del riesgo de desastres ayuda a prevenir la pérdida de vidas y propiedades al mitigar los efectos de los peligros naturales.

Según Barrionuevo (2018), el desarrollo de un plan de mitigación de riesgos acrecienta las debilidades, aumenta los peligros y vulnerabilidades de inseguridades, pudiendo así, administrar los recursos específicos para abordar los mayores riesgos y fragilidades en la colectividad, mientras permite que los empleados gubernamentales establezcan preferencias.

Valoración de los riesgos. La evaluación de riesgos involucra examinar suficientes situaciones cercanas al peligro para evaluar su ingenio, un análisis que ayude a los empleados a reflexionar sobre cómo la inseguridad afecta el logro de la meta, un examen cuidadoso de los argumentos de alarma precisos que han sido lo suficientemente valientes como para adaptarse. La gerencia debe evaluar el riesgo tanto desde la perspectiva de la probabilidad como de la consecuencia, donde la posibilidad es la peripecia de que ocurra y el recuerdo es la relación entre los efectos y los eventos, esta evaluación de riesgos se realiza utilizando cuidado y práctica competitiva (p.9).

Respuesta al riesgo. Dentro de sus leyes de intervención interna establecen: La estructura de gestión existente hará coincidir las expectativas del ejemplar con el riesgo, determinando la posibilidad y la huella asociada, la gestión cuidadosa del riesgo y la elección y ejecución de contramedidas son una parte completa del servicio del riesgo, los patrones en respuesta al peligro pueden ser: impedir, minimizar, colaborar y admitir, la

prevención de riesgos incluye la prevención de actividades que crean riesgo, la remodelación incluye métodos y técnicas específicas para abordar, suavizar y proporcionar acciones para reducir su apariencia y huella (Contraloría, 2014 p.10). En este sentido, las entidades del sector estatal les corresponden equilibrar conflictos, porque ayuda a considerar algunos aspectos negativos en las actividades administrativas y financieras que afectan el cumplimiento de las metas planteadas.

1.2 BASES LEGALES

Esta investigación realizada en el GAD parroquial de SUA, relacionada al ambiente de control y evaluación de riesgo, está sustentada bajo la siguiente normativa:

La Constitución de la República del Ecuador 2008: establece el marco normativo general de la organización y funcionamiento de los entes del sector público. Con relación al control interno es relevante el artículo 211 que define a la Contraloría es un organismo técnico encargado del control de la utilización de los recursos estatales, y la obtención de los objetivos de las instituciones del Estado y de los individuos jurídicas de derecho exclusivo 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 GAD, 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 desempeñar empleos 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, liquidación, pago de créditos que solicita el GAD; vigilar la ejecución contable del presupuesto y observar todo acto, contrato o registro que no esté conforme a las normas legales y la técnica contable; objetar toda orden de pago ilegal o contraria a las disposiciones reglamentarias o presupuestarias; se debe analizar los partes diarios de

caja y corregir si estuvieren equivocados para controlar la marcha de tesorería de las empresas públicas de los gobiernos autónomos descentralizados. (SHIGUANGO, 2017)

La Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado en su artículo 6 indica los componentes del sistema de control, fiscalización y auditoría del Estado; el control interno es un compromiso administrativo de cada institución del Estado; y el control externo lo realiza Contraloría General del Estado y otras instituciones de control en el ámbito de sus competencias. (Guerrero, 2019)

Las Normas técnicas de contabilidad gubernamental están recogidas en el Acuerdo Ministerial N.º 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). Esas normas establecen regulaciones y procedimientos que deben aplicarlos 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.

1.3 ANTECEDENTES

Para la ejecución de este trabajo investigativo se tomarán en consideraciones algunos estudios anteriores de diferentes autores que han investigado a nivel internacional, nacional y local los componentes de control interno concretamente Ambiente de Control y Evaluación de Riesgo, como se expresa a continuación:

En Perú Sanabria (2021) realizó un estudio con el objetivo de examinar el control interno desarrollado por las Pymes. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con diseño no experimental de campo, utilizando una muestra de 185 representantes de la empresa. Los resultados obtenidos indican que un 12,4% se está cumpliendo en apreciación y búsqueda presupuestario y un 27% en normas de control interno como elementos de mayor gravedad. Se concluye que las PYMES no toman los correccionales a tiempo, corriendo el riesgo de profundizar un control interno que no

contribuye en la transparencia, eficacia, eficacia con el cual manejar los recursos. (Sanabria-Boudri, 2021)

En Bolivia Pachana et al, (2017), realizaron un estudio relacionado al ambiente de control, la evaluación de riesgos y la actividad de la administración de bienes en el sector público. La técnica aplicada fue de enfoque cualitativo, con los métodos analíticos y sintéticos, aplicando como técnica la de análisis documental. Su resultado más significativo indica que la influencia es alta, así como en otros factores, la definición de objetivos, la prevención de riesgos y el flujo de información relevante en la organización. Donde el ambiente de control requiere honestidad y valores éticos, motivación a la competencia, participación de la junta directiva o comité de auditoría, filosofía y gestión del estilo empresarial y estructura organizacional.

En Latacunga, (Salguero y Morejón, 2022) en su trabajo de titulación sobre al análisis de Gestión de Control interno, y su acontecimiento en las sistematizaciones dependientes y financieras del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Chantilin (Saquisilí), la metodología utilizada es de enfoque mixto que surge a partir de la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos, se aplicó el cuestionario de evaluación de control interno al GAD y arrojó como resultado un nivel de confianza del 73% y un nivel de riesgo del 21%, denotando en general una buena gestión del control interno, posteriormente se finiquita que el control interno es un asunto general, apoyado por la máxima autoridad, gestión y propio de cada sujeto, que brinda seguridad de que lograrán los objetivos institucionales y se protegerán los recursos públicos. Una vez identificadas las principales debilidades del GAD Parroquial Chantilín (Saquisilí) se plantea un manual de gestión de control interno para mitigar las dificultades detalladas, este contiene la descripción y ejemplificación de los canales de comunicación interna adecuados, además de los lineamientos para la creación e implementación de líneas de conducta por escrito.

En Manabí, Zamora et al. (2018), realiza un trabajo de investigación sobre el control interno y su impacto en la administración pública, se utiliza el método inductivo-deductivo porque su formulación se basa en elementos conocidos de control interno. Las conclusiones dejan en evidencia que los controles internos deben construirse desde la gestión misma, no sobre las operaciones sino como parte del ciclo de gestión, porque

las entidades públicas si se construyen desde adentro, deben seguir las reglas. Esta evaluación del control interno nos permite obtener un conocimiento de las empresas e informar a la administración o a los responsables del gobierno corporativo, respecto a fallas o debilidades en el sistema de control interno, las cuales han sido identificadas en el transcurso de nuestra auditoría; esto brindará un valor agregado al cliente al contratar nuestros servicios como auditores.

Así también en Tena, Shiguango (2017) fijó su objetivo de adquirir la vigencia en los cumplimientos de este asunto operante, por medio de materiales de revisión en la Asociación Agro Artesanal Wiñak. Esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio descriptivo, la técnica utilizada fue la observación, la encuesta y entrevista y como instrumentos: tarjeta de información, informe de interrogatorios y mentor de cita. Los resultados demuestran irregularidades en que no existe un código de ética, no cuentan con metas definidas en la realidad de recursos, no cuenta con metodologías que proporcionen valorar los conflictos estratégicos y productores. Concluye en que se estableció un marco teórico referencial a fin de revisar e identificar los procesos y metodologías para la realización de la Auditoría Administrativa tomando en cuenta fases de planificación, dirección, ejecución, seguimiento y control de los procesos que ejecuta.

En Cuenca (LLivisaca y Loja, 2018) disertaron un trabajo investigativo sobre “Evaluación y propuesta de mejora del Sistema de Control Interno al Gobierno Parroquial de El Valle, período 2016”, el objetivo fue realizar la evaluación de control interno, con el fin de establecer carencias y expresar comisiones que neutralicen las idénticas. Los resultados obtenidos de este trabajo fueron; Descuido, mediante, la junta parroquial, al no instituir instrucciones de persecución y estimaciones repetidas, lo que imposibilitó la identificación de controles débiles y la atención efectiva a los resultados de otras revisiones. El presidente juntamente con los vocales, al no comunicar de manera oportuna la actualización del Estatuto Orgánico Funcional, reprimió a los servidores desempeñar con sus adeudos de modo positiva. En el Gad parroquial no ejecuta un plan de capacitación a los empleados, porque no existe una planificación por el presidente y vocales, lo que ha impedido el desarrollo profesional y adquisición de nuevos aprendizajes al desarrollo de estrategias.

En Ambato (Amaguaña, 2022) hizo un trabajo investigativo titulado, Auditoria integral al Gad parroquial rural Benítez Pachanlica, cantón Pelileo, provincia de Tungurahua, periodo 2020, y determino un objetivo ayudar con la auditoria integral a la gestión global Gad Benítez, y así un desempeño eficaz, a más de la confirmación de las habilidades emitidas del ente organizador. En la metodología utilizada se especificaron los enses de cogida de fichas y las 4 fases de la audiencia exhaustiva, además se detalla el guion de la conversación que se utilizó a los directores. Dentro de los resultados se resalta que la creación no tiene un análisis FODA a consecuencia de una escasa personalización de las procedencias, de igual manera no tiene una trinchera de asiento por origen de acople ineficiencia en el impulso en la modernidad del PDOT del contexto de inicio, coexiste una impericia en el sitio de sistematización por falla de beneficio del personal del GADPR. (Morales, 2022)

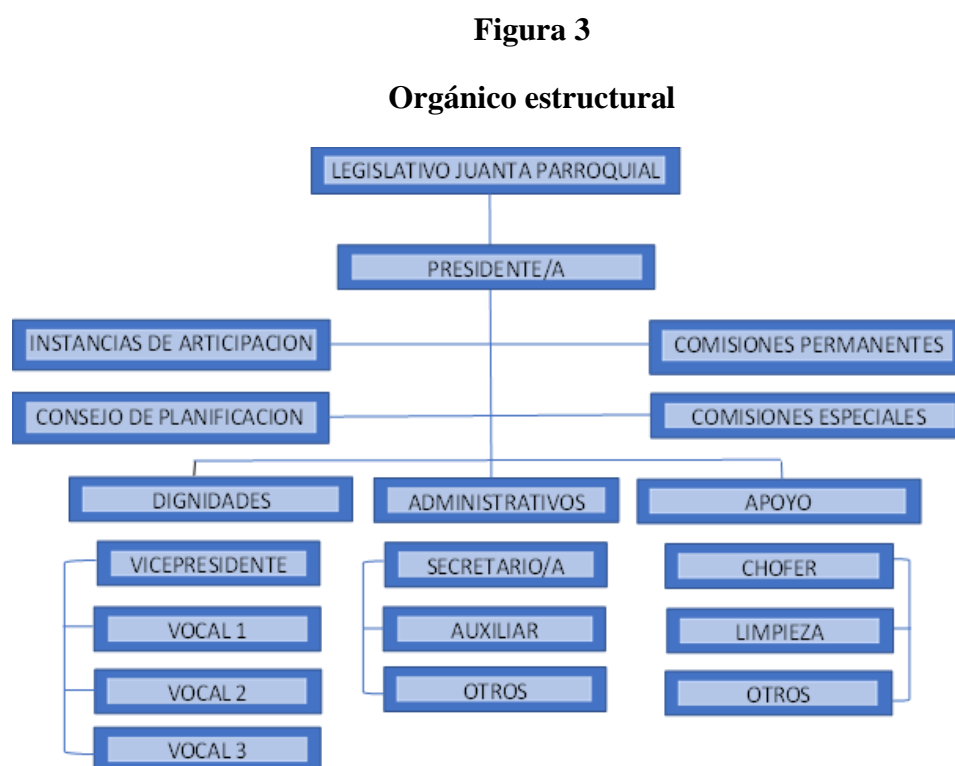
En Esmeraldas, Saltos (2022), desarrollo un trabajo de investigación, cuyo objetivo era reforzar los controles débiles que permiten mejorar los procesos que se ejecutan por todos los colaboradores del GAD Parroquial de Vuelta Larga de modo eficiente, eficaz y oportuno, para que ayuden a reducir las deficiencias que está expuesta la entidad. El diseño metodológico que se utilizó fue un enfoque cualitativo donde se aplicó un cuestionario dirigido a los colaboradores del GAD. Los resultados reflejaron que el componente ambiente de control interno presentó el nivel de confianza relativamente alto, por su parte la evolución de riesgo obtuvo un nivel de confianza bajo, mientras que el nivel de riesgo fue alto lo que significa que hay muchas más debilidades que fortalezas, de igual manera las autoridades han adoptado algunas medidas de corrección, y así mejorar el control interno de la empresa.

CAPÍTULO 2.

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Contexto de la investigación

Esta investigación se realizó en la Provincia de Esmeraldas, Cantón Atacames, Parroquia Súa, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial. Esta fue creada el 24 de noviembre de 1955, actualmente cuenta con seis funcionarios públicos, entre ellos cinco vocales elegidos por elección popular y la secretaria – tesorera. Su estructura está integrada de la siguiente manera:



Fuente: REGLAMENTO ORGANICO FUNCIONAL DEL GADPR SÚA

El GAD parroquial Súa tiene como misión, de acuerdo a la Ley del COOTAD de “Implementar acciones para el desarrollo del Gobierno Parroquial, dinamizar los proyectos de obras y servicios con calidad e igualdad de oportunidades, que aseguren el desarrollo social y la reactivación económica de la población en especial de quien más lo necesita, con la participación directa y efectiva de los diferentes actores sociales y dentro de un marco de transparencia, ética institucional y el uso óptimo del talento humano altamente comprometidos, capacitados y motivados”

La visión del GAD, “ Convertir a nuestra querida parroquia en un referente dinámico de cambio, cuyas características de crecimiento, estén marcadas por la activa participación de los distintos actores sociales con una planificación previa que implique la responsabilidad social de sus entes y organizaciones, y cuyas actividades productivas optimicen el talento humano, tecnológico y natural, permitiendo el desarrollo integral de la parroquia SUA, en una armónica relación hombre-naturaleza, que vaya consolidando su identidad de pueblo trabajador, pujante y soñador”

En esta estructura se encuentran los directivos conformada por: presidenta, vicepresidente y tres vocales, quienes tiene sus respectivas comisiones para desempeñar sus funciones dentro de la entidad. Bajo la máxima autoridad se encuentra secretaria tesorera que está encargada de la parte administrativa contable y financiera.

2.2. Metodología de la investigación

2.2.1. Enfoques de la investigación

El enfoque que guía esta investigación es cualitativo, por cuanto hace referencia a recolección de datos no numéricos que permitan determinar los niveles de confianza y riesgo del ambiente de control y evaluación de riesgo, Es decir, su finalidad es reconstruir la realidad observada por los miembros del sistema social previamente definido (Escudero y Cortez, 2017).

2.2.2. Alcance de la investigación

La investigación tuvo un alcance descriptivo, por cuanto permitirá detallar la realidad de cómo se manejan los componentes de control interno como son el ambiente de control y evaluación de riesgo. En este sentido Hernández, et al (2010), indica que el propósito de estos estudios es aclarar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno bajo análisis.

2.2.3. Método de la investigación

El método utilizado fue inductivo, ya que consiste en el desarrollo del estudio que va de hechos particulares que posibilitan llegar a conclusiones de carácter general (Hernández et al., 2017). Es decir, se aplicó este método a partir de la verificación de la problemática encontradas en el GAD parroquial Sua, tomando en cuenta la entrevista y el cuestionario de control interno para el análisis del ambiente de control y evaluación de riesgo.

2.2.4. Tipo de investigación

El estudio fue de un diseño no experimental, debido a que no se manipularon variables, más bien se tomó la información de acuerdo a la realidad encontrada en un ámbito natural del GAD Parroquial y de esta forma analizar e interpretar situaciones con la finalidad de contribuir con nuevas ideas.

2.3. Población y muestra

Población. La población objeto de esta investigación, está integrada por el grupo de personas que trabajan en el Gad Parroquial de Súa. Al ser la población pequeña, no fue necesario utilizar una muestra. Por tanto, los participantes se describen en la tabla 1.

Tabla No 1

Participantes del estudio

Nivel	Colaboradores	Cantidad	CODIGO
Nivel ejecutivo	Presidente	1	P1
Nivel legislativo	Vicepresidente	1	V2
	Vocal1	1	V3
	Vocal2	1	V4
	Vocal3	1	V5
	Secretaria - Tesorera	1	ST
	Total	6	

Nota: GAD 2021

2.4. Técnicas e instrumentos realizados

La técnica utilizada para realizar el presente trabajo investigativo fue la entrevista a la presidenta del GAD SUA, de esta manera conocer aspectos generales de la institución considerando la opinión de quien la dirige. Además, para recoger información relacionada al ambiente de control y evaluación de riesgo se utilizó el cuestionario cualitativo el cual tiene algunas particularidades propias de este tipo de enfoque. Con la finalidad de conocer las debilidades de los controles en estos componentes.

2.4.1. Instrumentos

El instrumento utilizado fue un guion de entrevista el cual fue aplicado a la máxima autoridades del GAD SUA con la finalidad de conocer su funcionamiento. Por otro lado, se utilizó un cuestionario de control interno para conocer más de cerca la efectividad de los controles que hacen relación al ambiente de control, sus respectivas dimensiones (integridad y valores éticos, administración estratégica, estructura organizativa, políticas y prácticas del talento humano) y la evaluación de riesgo considerando: identificación de riesgo, plan de mitigación de riesgo, valoración de los riesgos y respuesta al riesgo.

2.5. Fuentes de información

2.5.1. Fuente primaria

La fuente principal pertenece a información proporcionada por funcionarios del GAD. Parroquial de Súa, durante la próxima investigación.

2.5.2. Fuente secundaria

Los recursos secundarios son información sintética y reorganizada para la recopilación de información teórica y metodológica sobre leyes, reglamentos, etc.; La Constitución de la República, legislación COOTAD, reglamento interno GADPS, Contraloría General del Estado, Normas de Control Interno.

2.5.3. Fuente terciaria

La investigación se basará en fuentes terciarias obtenidas de bibliografías, artículos de investigación y buscadores (ej. Redalyc, Dialnet, Scielo, AECA, Google Scholar) relacionados con el tema realizado.

2.6. Procedimientos para la recolección y análisis de datos

2.6.1. Procedimientos

Para desarrollar esta investigación se realizó los siguientes procedimientos:

Se realizó un análisis de los posibles temas de estudio a través del Google académico, en base a los componentes de control interno, de ambiente de control y análisis de riesgo.

Una de las etapas de esta investigación fue la recolección información teórica, que permitió conocer estudios relacionados al tema a investigar en el ambiente de control interno y evaluación de riesgos. Esto será fundamental para plasmar el marco teórico y metodología que guiará la investigación. Esta tendrá una duración de seis meses y comenzará en septiembre de 2022.

Una vez recibida la autorización de realizar la investigación en el Gad Parroquial de Súa se trabajó con los funcionarios utilizando la metodología COSO para evaluar las condiciones en la cual se desenvuelve la institución.

El cuestionario estuvo estructurado por 28 preguntas en ambiente de control y sus subcomponentes (Integridad y valores éticos, administración estratégica, estructura organizativa, políticas y prácticas del talento humano) y 20 en evaluación de riesgo y sus subcomponentes (Identificación del riesgo, plan de mitigación de riesgo, valoración de riesgos, respuesta al riesgo) cada pregunta es pondera. Por el valor de 1 y su calificación va a estar dada de acuerdo con las respuestas y evidencias obtenidas, es decir, SI 1 y NO 0. Por otro lado, la calificación obtenida esta será dividida para el total de las preguntas ponderadas obteniendo el nivel de confianza y riesgo., para ello se tomó en consideración la siguiente tabla:

Tabla No 2

Nivel de confianza y riesgo

RIESGO		
ALTO	MEDIO	BAJO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
BAJO	MEDIA	ALTA
CONFIANZA		

2.6.2. Recolección y análisis de datos

Para recoger la información se aplicó una entrevista al personal que labora en el Gad Parroquial de Súa. Esta información fue analizada y procesada mediante Microsoft Word y Excel, a partir de las respuestas del cuestionario relacionado al Ambiente de Control y Evaluación de Riesgo.

CAPITULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para dar cumplimiento al objetivo de la investigación, en la exploración de la investigación, se ejecutó una entrevista al presidente del GAD parroquial de Súa el cual dio a conocer algunas indagaciones primordiales relativas al GAD, y a empleados que laboran en la entidad se aplicó el cuestionario de control interno, que permitió recopilar información interna, los mismos, que fortalecen o niegan los objetivos planteados al inicio de la investigación.

3.1. Importancia de la dirección en el establecimiento de estructura, delegación de autoridad, políticas y prácticas del talento humano.

3.1.1. Entrevista a la presidenta del Gobierno Autónomo Descentralizado Súa

Inicialmente se preguntó sobre el establecimiento de estructura y delegación de autoridad. De su parte, manifestó lo siguiente:

(...) si tiene aprobado y actualizado el manual de funciones y organigrama estructural, de acuerdo a la complejidad de sus operaciones, además, tienen identificado y claro las relaciones jerárquicas, aunque eso, no impide tener algún inconveniente con los compañeros, igualmente cuando se les delega alguna actividad fuera de su comisión, queda por escrito para constancia de que se cumpla. Aquí se organiza estrategias a través de ejecución, para medir las fortalezas internas y las oportunidades evitando así las falencias y señalo que, si cuenta con una planificación estratégica, y es el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial legalmente aprobado.

Por otra parte, se le pregunto sobre las políticas y prácticas de talento humano, indica lo siguiente:

Ahora bien... sobre las políticas de talento humano... soy honesta en señalar que desconozco ese particular, pero cuando llega alguien nuevo yo brindo asesoramiento mínimo sobre la entidad y todo lo que debe realizar , además indicó que no se planifican contrataciones de personal, ya que, es una entidad pequeña, por eso no existen procesos de reclutamiento y selección de personal,

además, de no haber parentesco con los colaboradores del Gad Parroquial, puesto que, solo hay una sola contratación por medio de LOSEP, que es a la secretaria tesorera de acuerdo a lo que determina la ley. Además, no cuentan con la elaboración del plan de capacitaciones, y esto, provoca el incumplimiento de sus actividades y repercutirá en la falencia de su gestión.

Por otro lado, se le consultó, acerca del código de ética del Gad, donde manifiesta:

El código de ética continúa en desarrollo, porque se tiene una planificación que incluye misión, visión y una buena estructura orgánica funcional a pesar de que aún no está aprobado es por ello que no se toman acciones disciplinarias, y mucho menos se controlan los privilegios entre colaboradores y directivos

Asimismo, se le pregunta como es el proceso de selección del personal, si los trabajadores están bajo contrato con todos sus beneficios, si las funciones de los empleados están claras y definidas menciona:

(...) en el GAD laboran seis personas, cinco somos elegidas por elección popular, las funciones de los vocales están claras y definidas de acuerdo a cada comisión, la sexta persona es la secretaria-tesorera esta contratada bajo la LOSEP.

3.2. Evaluación de control interno Ambiente de control

Para evaluar el control interno e identificar las debilidades de ambiente de control en el GAD, se aplicó el método del cuestionario. Se elaboró unas preguntas estructuradas por varias interrogantes cerradas, sus respuestas están direccionadas a un SÍ dando entender que existen controles y No falta de dichos controles. De esta manera, se presentan los resultados dando respuesta al segundo objetivo que hace relación a:

3.2.1 Medidas del GAD SUA para lograr el compromiso a la integridad y valores éticos en la prevención de irregularidades administrativas entre los miembros

3.2.1.1. Integridad y valores éticos.

Este subcomponente evidencia, que el código de ética que mantiene el GAD se encuentra desactualizado y carece de aprobación. Por otro lado, para su actualización no intervienen sus colaboradores. Por tanto, existe un nivel de confianza y el riesgo es moderado, como se refleja en la siguiente tabla 3.

Tabla No 3

Integridad y valores éticos

AMBIENTE DE CONTROL						
INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS						
N°	PREGUNTA	SI	NO	POND.	CA-LIF.	OBSERVACIÓN
1.	¿Existe un Código de Ética actualizado y aprobado por el GAD y se encuentra debidamente socializado?		x	1	0	No tienen aprobado el código de ética
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?	X		1	1	
3	¿Participan en la elaboración y actualización del Código de Ética todos los colaboradores del GAD en todos sus niveles?		x	1	0	No por que solo queda en palabras y no lo ejecutan
4	¿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?	X		1	1	Informan por medio de memorando
5	¿Los directivos, asumen su responsabilidad por las faltas al código de ética?	X		1	1	
6	¿Tienen relaciones de parentesco las personas que se desempeñan en áreas de control con las que manejan y realizan los procesos de control?		x	1	1	
TOTAL				6	4	
				100%		
CALIFICACION TOTAL		CT		4,00		
PONDERACION TOTAL		PT		6		
NIVEL DE CONFIANZA: NC=CT/PT*100		NC		4/6*100	(=)	67%
NIVEL DE RIESGO: NR=100%-NC*%		NR		100%-67%*100	(=)	33%

3.2.1.2. Administración Estratégica.

El Plan Plurianual y el Plan operativo anual existentes en el GAD se encuentran aprobados, no obstante, estos no se cumplen y no están en función de la misión y visión institucional, careciendo de una evaluación permanente de forma anual. Por otro lado, los funcionarios incumplen sus tareas que deben estar de acuerdo con la naturaleza de sus comisiones asignadas. De esta manera, se determina un nivel de confianza bajo y un riesgo alto, como se observa en la tabla 4.

Tabla 4

Administración Estratégica

AMBIENTE DE CONTROL						
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA						
N°	PREGUNTA	SI	NO	POND.	CA-LIE.	OBSERVACIÓN
1	¿La entidad ha desarrollado un plan plurianual para su gestión, acorde a su función y competencias legales?	X		1	1	PLAN PLURIANUAL APROBADO EL.. POR LA JUNTA EN PLENO
2	¿Dentro del plan plurianual existe planes operativos anuales?	X		1	0	Plan aprobado en junta en pleno, pero no se cumple
3	¿Los planes operativos anuales están en función de la misión y visión de la entidad?		x	1	0	No por que ellos buscan estos planes de acuerdo a las propuestas
4	¿Los planes operativos anuales son difundidos a los diferentes niveles de la entidad?	X		1	1	Si, son informados a la comunidad en asamblea general
5	¿Corresponden las tareas desempeñadas a la naturaleza de los cargos?		X	1	0	En ocasiones quieren intervenir en las comisiones de sus compañeros
6	¿Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los planes operativos anuales?		x	1	0	no lo realizan nunca
TOTAL				6	2	
				100%		
CALIFICACION TOTAL		CT		2,00		
PONDERACION TOTAL		PT		6		
NIVEL DE CONFIANZA: NC=CT/PT*100		NC		2/6*100	(=)	33%
NIVEL DE RIESGO: NR=100%-NC*%		NR		100%-33%*100	(=)	67%

3.2.1.3. Estructura Organizativa.

Si existe la estructura organizativa funcional, pero no se respetan los niveles jerárquicos, a pesar de que ha sido socializado este organigrama. Por otra parte, no se evidencia las instrucciones que se dictan por escrito a los servidores públicos, los mismos, que no se ajustan a la misión, visión y objetivos institucionales, así como también a la supervisión. De esta manera, se determina un nivel de confianza bajo y un riesgo alto, como se observa en la tabla 5.

Tabla No 5

Estructura organizativa

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA						
N°	PREGUNTA	SI	NO	POND.	CALIF.	OBSERVACIÓN
1	¿La entidad cuenta con un manual de funciones acorde a la complejidad de sus operaciones?	X		1	1	MANUAL DE FUNCIONES APROBADO EL... POR... LA JUNTA EN PLENO
2	¿Existe una estructura organizativa y funcional apropiada, en donde se identifiquen las relaciones jerárquicas?		x	1	0	Si, pero no es respetado por los vocales
3	¿Se encuentra actualizado el organigrama estructural?	X		1	1	
4	¿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?	X		1	0	Si, mediante oficio pero la mayoría no leen los documentos
5	¿Las instrucciones dadas por los distintos niveles jerárquicos son dictadas por escrito?		x	1	0	No todas
6	¿Los colaboradores pueden definir con claridad a que se refiere la misión, visión y objetivos establecidos en la entidad?		x	1	0	Algunos ni siquiera lo saben
7	¿Se encuentran adecuadamente formalizadas las relaciones laborales mediante contrato de trabajo?	X		1	1	CONTRATOS FIRMADOS POR EL GAD Y LAS PARTES CONTRATADAS
8	¿La administración de la entidad realiza supervisión sobre los objetivos estratégicos?		x	1	0	No velan porque se cumplan los objetivos
TOTAL				8	3,00	
				100%		
CALIFICACION TOTAL		CT		3,00		
PONDERACION TOTAL		PT		8		
NIVEL DE CONFIANZA: NC=CT/PT*100		NC		7,8/8*100	(=)	38%
NIVEL DE RIESGO: NR=100%-NC*%		NR		100%-98*100	(=)	63%

3.2.1.4. Política y Practicas del Talento Humano.

Los procesos de reclutamiento, inducción, entrenamiento y selección del personal a ser contratado no existen. El plan de capacitación para el talento humano no se evidencia, mucho menos, una evaluación periódica del desempeño del personal de acuerdo con sus competencias. Por ello, se obtiene un nivel de confianza bajo y un riesgo alto, como lo indica la tabla 6.

Tabla No 6

Políticas y prácticas de talento humano

POLITICAS Y PRACTICAS DEL TALENTO HUMANO						
Nº	PREGUNTA	SI	NO	POND.	CALIF.	OBSERVACIÓN
1	¿Se efectúan procesos de inducción y entrenamiento para los empleados nuevos?		x	1	0,00	No, hay un plan de capacitacion
2	¿Se planifican las contrataciones del personal de acuerdo con las necesidades de la entidad y proyectos establecidos?		x	1	0,00	
3	¿Existen procesos de reclutamiento y selección del personal?		x	1	0,00	No, por que se realizan por afinidad oh si forman parte de los política
4	¿Existe parentesco entre los colaboradores que se desempeñan en los diferentes niveles de la institución?		x	1	1,00	
5	¿Se ha establecido un plan de capacitación del personal?		x	1	0	
6	¿Se toma en cuenta a todo el personal para que se capacita y se actualice profesionalmente?		X	1	0	La presidenta designa acorde a linea política
7	¿Se evalúan periódicamente las actividades de desempeño al personal de la institución?		x	1	0	
8	¿Las remuneraciones están ajustadas a las normativas vigentes?	X		1	1	
TOTAL					<u>8</u> 100%	<u>2,00</u>
CALIFICACION TOTAL		CT		2,00		
PONDERACION TOTAL		PT		8		
NIVEL DE CONFIANZA: NC=CT/PT*100		NC		6,50/8*100	(=)	25%
NIVEL DE RIESGO: NR=100%-NC*%		NR		100%-10*100	(=)	75%

3.3 Medios que utiliza el GAD para responder a los riesgos asociados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para la evaluación de riesgo, se ha considerado algunos subcomponentes, entre ellos: Identificación de riesgo, plan de mitigación de riesgo, valoración de riesgo y respuesta al riesgo. De los cuales presentaremos los siguientes resultados:

3.3.1. Identificación de Riesgo.

Los cambios en los niveles administrativos ocurridos en el Gad no están sujetos a analizar los impactos de los posibles riesgos, debido a que no cuentan con una herramienta de evaluación de dichos riesgos. Por tanto, existe un nivel de confianza y el riesgo es moderado, como se detalla en la tabla 7.

Tabla No 7
Identificación del riesgo

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO						
Nº	PREGUNTA	SI	NO	POND.	CA-LIF.	OBSERVACIÓN
1.	¿El GAD reconoce los riesgos importantes a los que se encuentra vulnerable en cuanto su infraestructura, personal, tecnología y procesos?	X		1	1	
2.	¿Se priorizan los riesgos en función de su relevancia, como consecuencia de una evaluación periódica?	X		1	1	
3.	¿El GAD cuenta con la asignación de un responsable para el resguardo de documentos relevantes?	X		1	1	
4	¿Al realizar cambios en los niveles administrativos en el GAD se analiza el impacto de posibles riesgos?		X	1	0	
5	¿El GAD cuenta con un examen interno que pueda detectar riesgos en sus procesos?		X	1	0	
6	¿El GAD posee un manual de funciones y procedimientos?	X		1	1	
TOTAL				6	4,00	
				100%		
CALIFICACION TOTAL		CT		4,0		
PONDERACION TOTAL		PT		6		
NIVEL DE CONFIANZA: NC=CT/PT*100		NC		4/6*100		(=) 67%
NIVEL DE RIESGO: NR=100%-NC*%		NR		100%-67*100		(=) 33%

3.3.2. Plan de mitigación de riesgo.

El plan de control para mitigar el riesgo no es considerado por el GAD y mucho menos existe una persona responsable para evaluar este proceso. De esta manera, se determina un nivel de confianza bajo y un riesgo alto, como se describe en la tabla 8.

Tabla No 8
Plan de mitigación de riesgo

EVALUACION DE RIESGO						
PLAN DE MITIGACIÓN DE RIESGO						
N°	PREGUNTA	SI	NO	POND.	CA-LIF.	OBSERVACIÓN
1	¿Se han elaborado controles para mitigar el riesgo en el GAD?		X	1	0	
2	¿El GAD cuenta con un mapa de riesgos por áreas y procesos?	X		1	1	
3	¿El GAD cuenta con una persona responsable de la ejecución del plan de mitigación de riesgos?		X	1	0	
TOTAL				3	1,00	
				100%		
CALIFICACION TOTAL		CT		1,0		
PONDERACION TOTAL		PT		3		
NIVEL DE CONFIANZA: NC=CT/PT*100		NC		1/3*100	(=)	33%
NIVEL DE RIESGO: NR=100%-NC*%		NR		100%-67*100	(=)	67%

3.3.3. Valoración de riesgo.

Falta delimitar los criterios de valoración de riesgos, y aplicar los riesgos diferenciados por áreas y por tipos. De este modo, se determina un nivel de confianza bajo y un riesgo alto, como se observa en la tabla 9.

Tabla No 9
Valoración de riesgos

VALORACIÓN DE RIESGOS						
N°	PREGUNTA	SI	NO	POND.	CA-LIF.	OBSERVACIÓN
1	¿Se encuentran desarrollados mecanismos de valoración de riesgo?	X		1	1,00	
2	¿La entidad ha realizado valoraciones del riesgo en términos cuantitativos y cualitativos?	X		1	1,00	
3	¿Están delimitados los criterios de valoración de riesgos?		X	1	0	
4	¿Se aplican criterios de valoración de riesgos diferenciados por áreas?		X	1	0	
5	¿Se aplican criterios de valoración de riesgos diferenciados por tipo de riesgos?		X	1	0	
TOTAL				5	2,0	
				100%		
CALIFICACION TOTAL		CT		2,0		
PONDERACION TOTAL		PT		5		
NIVEL DE CONFIANZA: NC=CT/PT*100		NC		2/5*100	(=)	40%
NIVEL DE RIESGO: NR=100%-NC*%		NR		100%-40*100	(=)	60%

3.3.4. Respuesta al riesgo.

No cuenta con un sistema de control para anticipar el riesgo, mucho menos un plan de capacitación para evitarlos o reducirlos, así como también, no se realizan evaluaciones de cumplimiento de respuesta al riesgo. De igual manera se describe un nivel de confianza bajo y un riesgo alto, como se indica en la tabla 10.

Tabla No 10
Respuesta al riesgo

RESPUESTA AL RIESGOS						
N°	PREGUNTA	SI	NO	POND.	CA-LIF.	OBSERVACIÓN
1	¿Existe controles para anticiparse al riesgo?		X	1	0,00	
2	¿En el GAD puede racionar a los cambios de manera oportuna y positiva?	X		1	1	
3	¿En el GAD se realizan capacitaciones en respuesta al riesgo para evitar o reducirlos?		X	1	0,00	
4	¿La entidad cuenta con respaldos importantes sobre la documentación en caso de catástrofes?	X		1	1	
5	¿La capacidad del sistema es lo suficiente grande para manejar el crecimiento rápido en los volúmenes de información?	X		1	1	
6	¿Se evalúa por el nivel de cumplimiento de la respuesta al riesgo?		X	1	0	
TOTAL				6	3,00	
				100%		
CALIFICACION TOTAL			CT	3,00		
PONDERACION TOTAL			PT	6		
NIVEL DE CONFIANZA: NC=CT/PT*100			NC	3/6*100	(=)	50%
NIVEL DE RIESGO: NR=100%-NC*%			NR	100%-50*100	(=)	50%

Análisis General: Los datos a nivel general dan a conocer que el ambiente de control y evaluación del riesgo en el GAD de Súa muestra un nivel de confianza *bajo* y un riesgo *alto*, como se muestra en la tabla 11.

Tabla 11

Resultados por cada Componente

COMPONENTE	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Ambiente de Control	39 %	61%
Evaluación del riesgo	50%	50%

A continuación, se describen algunas debilidades de control interno encontradas en cada uno de los componentes escrito anteriormente:

- No hay un código de ética aprobado por el GAD
- Los colaboradores no participan en la preparación y renovación del Código de ética del GAD
- No cumplen con el plan plurianual
- Los planes operativos no están en función de la misión y visión de la entidad
- Incumplimiento en las tareas a su cargo
- No existe evaluación al cumplimiento de los planes operativos
- Desacato de la estructura organizativa de las identificaciones de la jerarquía
- Desconocen las misión, visión y objetivos institucionales
- No hay procesos de inducción al personal
- No hay planificación de contrataciones, ni proceso de reclutamiento
- No cuentan con un plan de capacitación
- No analizan el impacto en los cambios administrativos
- No existe un examen interno para detectar riesgo en los procesos
- No tiene una persona responsable del plan de riesgo
- No tienen controles para anticipar el riesgo, y tampoco realizan capacitaciones para reducirlos

Estas debilidades nos llevan a discutir los siguientes resultados de acuerdo con los objetivos planteados en esta investigación.

CAPITULO IV

4.1. DISCUSIÓN

Una vez presentados los resultados en la sección anterior, es importante discutirlos con la evidencia de teorías e investigaciones previas desarrolladas a nivel internacional, nacional y local. El objetivo principal de esta investigación fue analizar el ambiente de control y evaluación del riesgo en el GAD parroquial de Súa en el año 2021. Estos resultados se discutieron de acuerdo con las dimensiones relacionadas con el objetivo general y específicos.

Al analizar de manera general el ambiente de control y evaluación de riesgo del GAD parroquial Súa, se reflejó un nivel de confianza bajo y un riesgo alto. Estos resultados no concuerdan con los de Pachana et al, (2017), que al realizar su estudio determinó que hay un alto nivel de confianza en el ambiente de control; lo cual es muy diferente al estudio realizado. Por otro lado, Saltos (2022) manifiesta, que el componente ambiente de control evidencia un nivel de confianza alta y con relación al riesgo un nivel bajo. Bajo estas consideraciones se infiere que los niveles de controles en esta institución son confiables, provocando pocos errores o irregularidades.

Respecto al primer objetivo específico que menciona la importancia que tiene para la dirección el establecimiento de estructuras, delegación de autoridad, políticas y prácticas del talento humano. En relación con las estructuras y delegación de autoridad no hay respeto de los niveles jerárquicos debido a que todos los vocales son nombrados por elección popular considerándose también autoridad quedando evidenciados la debilidad. Por tanto, se puede inferir, que aun existiendo un organigrama donde se refleja la autoridad máxima, esta no tiene la importancia que debiera. Estos hallazgos no concuerdan con el de Salguero y Morejón (2022), donde concluye que la máxima autoridad de cada entidad brinda seguridad para lograrán los objetivos institucionales y proteger los recursos públicos. De esta manera el comportamiento de las autoridades del GAD podría generar una falta de cumplimiento de los objetivos institucionales. Por otro lado, LLivisaca y Loja (2018), en su trabajo define, al presidente y vocales, por no informar de modo oportuno la actualización del Estatuto Orgánico Funcional, impide a los trabajadores desempeñar sus responsabilidades de manera positiva. En caso del GAD el estatuto orgánico fue socializado, sin embargo, carece de cumplimiento por sus

miembros, lo cual puede incidir a que se estructure un verdadero método de aprendizaje dirigido a los servidores sumados a las decisiones de planificación de las autoridades que podrían obstaculizar al desarrollo profesional. Por tanto, nace una interrogante, *¿por qué se desconocen las jerarquías definidas en el organigrama estructural del GAD?*,

El segundo objetivo específico, hace referencia a las medidas que adopta el GAD para lograr el compromiso a la integridad y valores éticos en la prevención de irregularidades administrativas entre sus miembros. En este sentido, juega un rol importante el código de ética con el cual no cuenta la institución, este instrumento es clave por cuanto guía el comportamiento y las acciones de sus servidores. Estos resultados concuerdan con el estudio de Shiguango (2017) se identificaron ciertas violaciones debido a la ausencia de un código de ética, de objetivos claros basados en los recursos disponibles y un método para facilitar la evaluación de riesgos operativos y administrativos. *Entonces ¿Será que un código de ética puede ser una herramienta importante para identificar errores o irregularidades administrativas en el GAD?*

El tercer objetivo específico, se orienta a los medios que utiliza el GAD para responder a los riesgos asociados al cumplimiento de los objetivos institucionales. Los resultados muestran debilidades en el cumplimiento de los objetivos institucionales provocando riesgos. Desde esta óptica Sanabria (2021) en su estudio concluye que las pequeñas y medianas empresas no toman los correctivos a tiempo generando riesgo de tener un control interno que no contribuye en la transparencia, eficacia, eficiencia con el cual manejar los recursos. Por su parte Panchana et al. (2017) menciona que la definición de objetivos, la prevención de riesgos y el flujo de información es fundamental en la organización. Realmente debe definirse a *¿Será necesario la implementación y difusión de un plan que conlleve a mitigar los riesgos para garantizar la transparencia de los recursos en el GAD?*

Finalmente, el estudio realizado deja en evidencia algunas debilidades que tiene el GAD las cuales deben buscar estrategias que fortalezcan el desenvolvimiento de las mismas y motiven a las autoridades y colaboradores quienes son las fortalezas de la institución a sumar esfuerzos que permita el desarrollo del GAD

5. CONCLUSIONES

Al término de este trabajo investigativo cuyo propósito fue un análisis de control interno, ambiente de control y evaluación de riesgo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Súa en el año 2021, llegaron a las siguientes conclusiones.

- Para las autoridades del GAD debe ser fundamental el establecimiento de estructuras, delegación de autoridad, políticas y prácticas del talento humano, lo cual redundará en mantener un ambiente adecuado que conlleve al trabajo en equipo y el logro de los objetivos institucionales.
- El código de ética en el GAD representa una herramienta guía que permite a los servidores lograr un compromiso y se desarrolle con integridad y valores éticos en la prevención de irregularidades administrativas entre sus miembros
- El GAD debe tener medios que permitan responder a los riesgos que pueden presentarse en el desarrollo de las actividades que ejecuta la institución, caso contrario puede afectar el logro de los objetivos y la toma de decisiones oportunas.

5. LIMITACIONES Y PROSPECTIVA

5.1 LIMITACIONES

El desarrollo de este trabajo fue complejo, debido a la escasa información proporcionada por los participantes, y por la limitada información particularmente en el componente de evaluación de riesgo. Esto último impidió, contar con hallazgos de estudios anteriores que permitan la discusión de los resultados encontrados en el GAD.

5.2 PROSPECTIVA

- De acuerdo con los resultados, se puede indicar que es necesario ajustar los resultados que se recojan del estudio recomendado con la finalidad de mejorar la situación de la evaluación de riesgo y el ambiente de control interno. Por esta razón es necesario la evaluación de estos espacios y así determinar los avances que se hayan generado.

- Las futuras investigaciones serán de gran ventaja usar la misma metodología e instrumentos de estudio a otros GAD parroquiales de Esmeraldas, para verificar diferentes contextos acerca de la eficiencia de las estrategias planteadas y de esa manera puedan ayudar en el ambiente de control interno y la evaluación de riesgo.

- Elaborar un correcto código de ética institucional, que sirva de apoyo a los servidores del Gad a desarrollar sus actividades. Por otro lado, designar a un miembro de talento humano del GAD, para que diseñe el plan de mitigación de riesgo para que puedan cumplir los objetivos institucionales.

6. Referencias Bibliográficas

- Alvarez, H. (Octubre de 2009). *Control Interno*. Obtenido de [http://dspace.esoch.edu.ec/bitstream/123456789/428/1/82T00051\(2\).pdf](http://dspace.esoch.edu.ec/bitstream/123456789/428/1/82T00051(2).pdf)
- Álvarez, H. (octubre de 2010). *Control Interno*. Obtenido de [http://dspace.esoch.edu.ec/bitstream/123456789/428/1/82T00051\(2\).pdf](http://dspace.esoch.edu.ec/bitstream/123456789/428/1/82T00051(2).pdf)
- Arondo, L. A. (2014). *Elementos de Control Interno en las Organizaciones*. Obtenido de https://ocw.ehu.eus/pluginfile.php/46410/mod_resource/content/1/3-CAP-2-Elementos_de_control_interno_en_las_organizaciones--.pdf
- AUDITOOL. (2015). *Plan de Auditoria Interna Basado en riesgo*. Obtenido de <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/3732-auditool-nominada-a-los-premios-portafolio-2015>
- B., S. A. (2018). *Auditoría del Control Interno* (Vol. Cuarta edición). Bogotá, Colombia: ECOE EDICIONES.
- Baquero, R., Terigi, F., Gracia Toscano, A., Briscioli, B., & Sburlatti, S. (22 de junio de 2012). La obligatoriedad de la escuela secundaria: variaciones en los. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 77-112. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3845/384539804004.pdf>
- Cantillo, M. G., & Mangones Blanco, R. (Junio de 2016). *El ambiente de control como mecanismo fundamental en algunas organizaciones comerciales de Montería, Córdoba*. Obtenido de [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ElAmbienteDeControlComoMecanismoFundamentalEnAlgun-5710359%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ElAmbienteDeControlComoMecanismoFundamentalEnAlgun-5710359%20(3).pdf)
- Carrion, P. A., Sañalín, L. O., & Vega, F. Y. (2018). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas. *Espacios*, 39(03), 30. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Catalán, R. M. (2006). *Fundamentos teóricos y Prácticos de ADELEX*. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-FundamentosTeoricosYPracticosDeADELEX-2927356.pdf>
- Choix, R., & Armenta, C. (Marzo de 2012). LA IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN MÉXICO. *Revista El Buzón de Pacioli*(76). Obtenido de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no77/68d_-_la_importancia_del_contorl_interno_en_las_pequenas_y_medianas_empresas_en_mexicox.pdf
- Constituyente, A. N. (13 de Julio de 2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Contraloría. (2014). *NORMAS DE CONTROL INTERNO DE LA CONTRALORIA*. Quito.
- SHIGUANGO, S. (2017). *DISEÑO DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA ASOCIACIÓN AGRO ARTESANAL WIÑAK, CANTÓN ARCHIDONA*,

PROVINCIA DE NAPO, PERÍODO 2016. Obtenido de
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/12942/1/72T01186.pdf>

- Deloitte. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano* .
- ECUADOR, P. D. (19 de OCTUBRE de 2010). *CODIGO ORGANICO ORGANIZACION TERRITORIAL AUTONOMIA DESCENTRALIZACION*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Escudero, C. L., & Cortez, L. A. (2017). *TÉCNICAS Y MÉTODOS CUALITATIVOS PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Machala : UTMACH,2018.
- Gaitán, R. E. (2015). *Control Interno y fraudes COSO I,II Y III con base en los ciclos transaccionales*. Ecoe .
- Gómez, B. (2004). La investigación - acción educativa y la construcción de saber pedagógico. *Red de Revistas Científicas de América Latina*(7), 44-55. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83400706.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2017). *Metodología de la investigación* (Última Edición ed.). México: McGRAW-HILL. Retrieved 28 de 10 de 2022, from <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IASSB. (1 de enero de 2013). *Normas Internacionales de Información Financiera*. Obtenido de http://www.aplicaciones-mcit.gov.co/adjuntos/niif/00_ES_BV%202013%20Prelims%20Part%20A.pdf
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2009). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial* . Mexico.
- Mantilla, S. A. (2018). *Auditoría del Control Interno* (Vol. Cuarta Edición). Bogotá, Colombia: ECOE EDICIONES.
- Pachana, M., Mosquera , G., Raza, J., & Cochea, H. (2017). *El ambiente de control, la evaluación de riesgos y la actividad de la administración de bienes en el sector público*. Obtenido de https://www.ecorfan.org/congresos/8voanual/2_PRESENTACIONES/Presentaciones/EI%20ambiente%20de%20control,%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos.pdf
- Ponce, D. K., Milligan Alvia, K., & Galarza Rodríguez , E. (24 de febrero de 2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial:. *Revista Científica Las Ciencias*, 8(1), 136-151. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-GestionAdministrativaYSuAporteAlDesarrolloEmpresar-8383410.pdf>
- REPUBLICA, P. D. (11 de Octubre de 2010). *CODIGO ORGANICO ORGANIZACION TERRITORIAL AUTONOMIA DESCENTRALIZACION*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Zamora, W., Delgado , M., García Ponce, T., & Barreiro Cedeño , I. (28 de octubre de 2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica Las Ciencias*, 4(4), 206-240. Obtenido de

file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ElControlInternoYSuInfluenciaEnLaGestionAdministra-6656251%20(8).pdf

Referencias

- Salguero, F., & Morejón, M. (2022). *Gestión de control interno y su incidencia en las operaciones administrativas y financieras de Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Chantilín (Saquisilí) tesis de licenciatura en Contabilidad y Auditoría*. UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS, Latacunga.
- Sanabria, F. (2021). Análisis del control interno en PYMES del Perú. *Revista Multidisciplinaria Perspectiva investigativa* , 9-13.

7. ANEXOS

INTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El instrumento a aplicar a los funcionarios del GAD, hace referencia a analizar el AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DE RIESGO DEL GAD PARROQUIAL DE SUA CORRESPONDIENTE EN EL AÑO 2021”

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SUA PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2021				
Componente: Ambiente de Control				
INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS				
Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
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	¿Participan en la elaboración y actualización del Código de Ética todos los colaboradores del GAD en todos sus niveles?			
4	¿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?			
5	¿Los directivos, asumen su responsabilidad por las faltas al código de ética?			
6	¿Tienen relaciones de parentesco las personas que se desempeñan en áreas de control con las que manejan y realizan los procesos de control?			
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA				
Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
7	¿La entidad ha desarrollado un plan plurianual para su gestión, acorde a su función y competencias legales?			
8	¿Dentro del plan plurianual existen planes operativos anuales?			
9	¿Los planes operativos anuales están en función de la misión y visión de la entidad?			
10	¿Los planes operativos anuales son difundidos a los diferentes niveles de la entidad?			
11	¿Corresponden las tareas desempeñadas a la naturaleza de los cargos?			
12	¿Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los planes operativos anuales?			
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA				
Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
13	¿La entidad cuenta con un manual de funciones acorde a la complejidad de sus operaciones?			

14	¿Existe una estructura organizativa y funcional apropiada, en donde se identifiquen las relaciones jerárquicas?			
15	¿Se encuentra actualizado el organigrama estructural?			
16	¿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?			
17	¿Las instrucciones dadas por los distintos niveles jerárquicos son dictadas por escrito?			
18	¿Los colaboradores pueden definir con claridad a que se refiere la misión, visión y objetivos establecidos en la entidad?			
19	¿Se encuentran adecuadamente formalizadas las relaciones laborales mediante contrato de trabajo?			
20	¿La administración de la entidad realiza supervisión sobre los objetivos estratégicos?			

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
7	¿La entidad ha desarrollado un plan plurianual para su gestión, acorde a su función y competencias legales?			
8	¿Dentro del plan plurianual existen planes operativos anuales?			
9	¿Los planes operativos anuales están en función de la misión y visión de la entidad?			
10	¿Los planes operativos anuales son difundidos a los diferentes niveles de la entidad?			
11	¿Corresponden las tareas desempeñadas a la naturaleza de los cargos?			
12	¿Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los planes operativos anuales?			

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
13	¿La entidad cuenta con un manual de funciones acorde a la complejidad de sus operaciones?			
14	¿Existe una estructura organizativa y funcional apropiada, en donde se identifiquen las relaciones jerárquicas?			
15	¿Se encuentra actualizado el organigrama estructural?			
16	¿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?			
17	¿Las instrucciones dadas por los distintos niveles jerárquicos son dictadas por escrito?			
18	¿Los colaboradores pueden definir con claridad a que se refiere la misión, visión y objetivos establecidos en la entidad?			
19	¿Se encuentran adecuadamente formalizadas las relaciones laborales mediante contrato de trabajo?			
20	¿La administración de la entidad realiza supervisión sobre los objetivos estratégicos?			

POLITICAS Y PRACTICAS DEL TALENTO HUMANO				
N°	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
21	¿Se efectúan procesos de inducción y entrenamiento para los empleados nuevos?			
22	¿Se planifican las contrataciones del personal de acuerdo con las necesidades de la entidad y proyectos establecidos?			
23	¿Existen procesos de reclutamiento y selección del personal?			
24	¿Existe parentesco entre los colaboradores que se desempeñan en los diferentes niveles de la institución?			
25	¿Se ha establecido un plan de capacitación del personal?			
26	¿Se toma en cuenta a todo el personal para que se capacita y se actualice profesionalmente?			
27	¿Se evalúan periódicamente las actividades de desempeño al personal de la institución?			
28	¿Las remuneraciones están ajustadas a las normativas vigentes?			

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SUA. CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2021

COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGOS

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

N°	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
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	¿Al realizar cambios en los niveles administrativos en el GAD se analiza el impacto de posibles riesgos?			
5	¿El GAD cuenta con un examen interno que pueda detectar riesgos en sus procesos?			
6	¿El GAD posee un manual de funciones y procedimientos?			

PLAN DE MITIGACIÓN DE RIESGO

N°	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
7	¿Se han elaborado controles para mitigar el riesgo en el GAD?			
8	¿El GAD cuenta con un mapa de riesgos por áreas y procesos?			
9	¿El GAD cuenta con una persona responsable de la ejecución del plan de mitigación de riesgos?			

VALORACIÓN DE RIESGOS

N°	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
10	¿Se encuentran desarrollados mecanismos de valoración de riesgo?			
11	¿La entidad ha realizado valoraciones del riesgo en términos cuantitativos y cualitativos?			
12	¿Están delimitados los criterios de valoración de riesgos?			
13	¿Se aplican criterios de valoración de riesgos diferenciados por áreas?			
14	¿Se aplican criterios de valoración de riesgos diferenciados por tipo de riesgos?			

RESPUESTA AL RIESGOS

N°	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
15	¿Existe controles para anticiparse al riesgo?			
16	¿En el GAD puede racionar a los cambios de manera oportuna y positiva?			
17	¿En el GAD se realizan capacitaciones en respuesta al riesgo para evitar o reducirlos?			
18	¿La entidad cuenta con respaldos importantes sobre la documentación en caso de catástrofes?			
19	¿La capacidad del sistema es lo suficiente grande para manejar el crecimiento rápido en los volúmenes de información?			
20	¿Se evalúa por el nivel de cumplimiento de la respuesta al riesgo?			

ANEXO 2

Entrevista aplicada al presidente del GAD parroquial de Sua	
Nombre: Carmen Vera	Cargo presidente del GAD Parroquial de Sua
Fecha 17 de febrero 2023	Hora 15 pm
Objetivos: Conocer información relacionada al Gad Parroquial sobre el Control Interno.	
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Ha establecido una planificación estratégica?2. ¿Conoce Ud. las políticas y prácticas de talento humano que garanticen el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación del servicio?3. ¿Existe un manual de funciones que asigne responsabilidades, acciones y cargos?4. ¿El Gad cuenta con un código de ética y ha difundido en la institución?5. ¿Cuántas personas laboran permanentemente dentro del Gad parroquial y sí en temporadas específicas se contrata personal adicional?6. ¿Cómo se efectúa el proceso de selección y contratación de personal en el Gad?7. ¿El personal del GAD labora bajo un contrato de trabajo donde se estipule las actividades a realizar y los beneficios sociales a recibir?8. ¿Los trabajadores tienen las funciones claramente definidas?9. ¿Recibe información financiera oportuna que le permita conocer la situación actual del GAD?10. ¿Considera que es importante contar con un manual de procedimientos dentro del GAD?11. ¿Estaría dispuesto a implementar en la empresa un manual de procedimientos administrativos y contables y cómo beneficiaría?12. ¿El Gobierno parroquial evita el riesgo, previniendo las actividades que los originan?13. ¿Se elabora un presupuesto y de existir valores no considerados en el mismo, se tramita la reforma presupuestaria correspondiente?	

ANEXO 3 Participantes



Anexo 4: Autorización institucional para toma de datos

Esmeraldas, 01 de septiembre del 2022

Ing. Carmen Vera Gaspar
PRESIDENTA GADPS

Ciudad...

Reciba un cordial saludo de las estudiantes de la maestría en Contabilidad y Auditoría de la PUCESE — Sede Esmeraldas, ante usted respetuosamente nos presentamos para solicitar se nos permita realizar trabajo de investigación en su Institución, sobre "ANALISIS DE AMBIENTE DE CONTROL Y EVALUACION DE RIESGOS DEL GAD PARROQUIAL DE SUA EN EL AÑO 2021" para el grado realizar nuestro trabajo de tesis.

Por lo expuesto ruego a usted acceder a nuestra solicitud, quedando de ante mano muy agradecidas.

Atentamente;

ING. JASMIA GUELLERO RODRIGUEZ
C.C: 0802712349

Maritza Gomez M.
ING. MARITZA GOMEZ MENDOZA
0802489161

SUA
0 10:00 AM
RECIBIDO POR: Rosalva Silva
Secretaria



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL RURAL DE SÚA**

PERIODO 2019/2023
Registro Oficial N° 303 del martes 19 de Octubre del 2010
RUC: 0860013570001
Súa-Atacames- Esmeraldas- Ecuador



Súa, 02 de Septiembre del 2022
OFICIO. 04-SEP-22-GADPR-SÚA

Ing. Jazmín Guerrero.
Ing. Maritza Gómez.
ESTUDIANTES MAESTRANTE PUCESE ESMERALDAS
Presente.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos Gobierno Parroquial de Súa, a la vez deseándoles éxitos en sus funciones diarias y laborales a ustedes encomendadas.

En respuesta al oficio recibido de fecha 01 de Septiembre del 2022, luego del análisis pertinente se comunica a usted, que su solicitud será aceptada y **se autoriza para que realice el proyecto "ANÁLISIS DE AMBIENTE DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL GAD PARROQUIAL DE SÚA EN EL AÑO 2021.**

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,


Ing. GERMÁN VERA
PRESIDENTA GADPR-SÚA
SÚA - ECUADOR
CC.ARCHIVO