



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la
Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Azogues,
año 2014.**

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Salinas Zambrano, Vicente Antonio

DIRECTOR: Ortega Vivanco, Jorge Darwin, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Jorge Darwin Ortega Vivanco.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo titulación: Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Azogues, año 2014 realizado por Salinas Zambrano Vicente Antonio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Salinas Zambrano Vicente Antonio declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Azogues, año 2014, de la Titulación de Ingeniería en Contabilidad y auditoría, siendo Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f).....

Autor: Salinas Zambrano Vicente Antonio

Cédula: 0301165601

DEDICATORIA

Este trabajo de fin de titulación lo dedico:

A mis Padres, por su apoyo y su ejemplo de perseverancia y constancia.

Vicente Antonio Salinas Zambrano

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres que contribuyeron decididamente con mi formación académica.

A la Dra. Bertha Molina, directora del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues.

Al director del presente trabajo, Magister Jorge Ortega Vivanco y a toda la institucionalidad, directivos, docentes y colaboradores de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Vicente Antonio Salinas Zambrano

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
MARCO REFERENCIAL Y NORMATIVO.....	5
1.1. Auditoría de cumplimiento	6
1.1.1. Definición.....	6
1.1.2. Directrices.	6
1.1.3. Normas Ecuatorianas de Auditoría.	10
1.1.4. Proceso de auditoría de cumplimiento.	18
1.1.5. Modelos de informe de auditoría de cumplimiento.	20
1.2. Deontología del Sector Público.....	22
1.2.1. Generalidades y normativa aplicable a la ética.	22
1.2.2. El Código de Ética del Buen Vivir.	23
CAPÍTULO II.....	25
ENTORNO INSTITUCIONAL Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO.....	25
2.1. Análisis institucional.....	26
2.1.1. Naturaleza de la Organización.....	26
2.1.2. Estructura organizacional.	31
2.1.3. Normativa institucional sobre la ética.....	34
2.1.4. Rol de la UATH y del Comité de Ética.	35
2.2. Implementación del Código de Ética del Buen Vivir en el Ministerio de Inclusión Económica y Social Dirección Distrital Azogues.....	36
2.2.1. Relación del Código de Ética institucional con el Código de Ética del Buen Vivir.....	36
2.2.2. Comité de Ética Institucional.....	38
2.2.3. Determinación del alcance y la naturaleza de la auditoría de cumplimiento....	39
2.2.4. Principios y valores éticos relevantes.	39
CAPÍTULO III.....	41
AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, AZOGUES, AÑO 2014.....	41
3.1. Planificación	42
3.1.1. Visita Previa.....	45
3.1.2. Planificación Específica.	48
3.1.3. Evaluación del control interno.....	52
3.1.4. Programas de trabajo.	56
3.2. Ejecución de una auditoría de cumplimiento.....	59
3.2.1. Del objetivo del CEVB-FE.....	59
3.2.2. Del ámbito de aplicación.....	68
3.2.3. De principios y valores éticos generales.	76
3.2.4. De las responsabilidades y compromisos.	92
3.2.5. Del Comité de Ética.	94

3.2.6. Elaboración del cuadro de cumplimiento.	96
3.3. Elaboración del informe de auditoría de cumplimiento.....	98
3.3.1. Carta de presentación del informe.	98
3.3.2. Información general.....	100
3.3.3. Resultados del informe.....	102
3.4. Seguimiento o monitoreo de las recomendaciones.....	107
CAPÍTULO IV	108
IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN VIVIR EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DIRECCIÓN DISTRITAL AZOGUES	108
4.1. Efectos esperados.....	109
4.2. Efectos no esperados.....	109
CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	114
ANEXOS.....	116
Anexo 1: Autorización del MIES, Dirección Distrital Azogues para elaborar la auditoría de cumplimiento.....	117
Anexo 2. Notificación de inicio de auditoría de cumplimiento del Código de Ética.....	118
Anexo 3: Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social	120
Anexo 4: Mecanismo de difusión del Código de Ética del MIES.....	124
Anexo 5. Requerimientos de información al MIES, Dirección Distrital Azogues	130
Anexo 6. Oficio de entrega de documentación institucional por parte del MIES Dirección Distrital Azogues.....	134
Anexo 7: Acuerdo Ministerial No. 000154	136

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estructura Orgánica del Nivel Central	32
Figura 2: Estructura Orgánica del Nivel Desconcentrado, Coordinaciones Zonales, Direcciones Distritales, Oficina Distrital.....	33
Figura 3: Cadena de Valor.....	141
Figura 4: Cadena de Valor Descriptiva Fuente.....	142
Figura 5: Mapa de Procesos.....	143

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Plan de auditoría	42
Cuadro 2. Hoja de índices	43
Cuadro 3. Hoja de marcas	44
Cuadro 4. Memorándum de planificación preliminar	45
Cuadro 5. Memorándum de planificación específica.....	48
Cuadro 6: Cuestionario de evaluación de control interno	52
Cuadro 7. Evaluación del nivel de riesgo	55
Cuadro 8. Programas de auditoría.....	56

Cuadro 9. Del objetivo del CEBV FE 1.....	59
Cuadro 10. Del objetivo del CEBV FE 2.....	60
Cuadro 11. Del objetivo del CEBV FE 3.....	61
Cuadro 12. Del objetivo del CEBV FE 4.....	64
Cuadro 13. Del objetivo del CEVB FE 5.....	65
Cuadro 14. Del ámbito de aplicación 1	68
Cuadro 15. Del ámbito de aplicación 2	70
Cuadro 16. Del ámbito de aplicación 3	72
Cuadro 17. Del ámbito de aplicación 4	74
Cuadro 18. De principios y valores éticos generales 1.....	76
Cuadro 19. De principios y valores éticos generales 2.....	79
Cuadro 20. De principios y valores éticos generales 3.....	84
Cuadro 21. De principios y valores éticos generales 4.....	86
Cuadro 22. De principios y valores éticos generales 5.....	88
Cuadro 23. De principios y valores éticos generales 6.....	90
Cuadro 24. De las responsabilidades y compromisos.....	92
Cuadro 25. Del Comité de Ética.....	94
Cuadro 26. Cuadro de cumplimiento.....	96
Cuadro 27. Estructura de la plantilla del MIES Dirección Distrital Azogues.....	101
Cuadro 28. Seguimiento o monitoreo de las recomendaciones	107

RESUMEN EJECUTIVO

En éste trabajo de fin de carrera se expone la auditoría de cumplimiento del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva aplicado en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues en el año 2014.

Comienza precisando el marco referencial y normativo como un compendio de definiciones de Auditoría, y un acercamiento al Código de Ética.

A continuación se describe el entorno institucional, para luego pasar a planificar y ejecutar la auditoría, que comprende la evaluación del control interno y la verificación del cumplimiento o incumplimiento del objetivo, principios, valores, responsabilidades y compromisos establecidos en el Código de Ética, a través de programas de auditoría diseñados para tal fin, analizando la evidencia disponible para el efecto.

Pretende aportar criterios para elaboración de futuras auditorías en donde los hallazgos de incumplimientos generen responsabilidades de acuerdo con la normativa legal vigente en nuestro país; es decir, que lo académico de la propuesta se aplique al campo real.

PALABRAS CLAVES: Ética, auditoría, cumplimiento, principios, valores, responsabilidades, compromisos.

ABSTRACT

The dissertation outlines the audit and compliance of the Code of Ethics of Good Living of the Executive Function applied to the Ministry of Social and Economic Inclusion at the District Directorate Azogues for the year 2014.

The study begins exploring regulatory framework as well as an understanding of Audit definitions and a close look at the Code of Ethics.

It is followed by a description of the institutional environment, in order to subsequently plan and execute the audit, which is comprised of an internal control assessment and a verification of compliance or non-compliance of its objectives, principles, values and responsibilities and commitments established in the Code of Ethics through audit programs designed for such, after an analysis of evidence available.

The results provide support for future audits whereas non-compliance findings will ensure responsibilities in accordance with the legal regulations of Ecuador; that's to say, an academic approach to the real world.

KEY WORDS: Ethics, audit, compliance, principles, values, responsibilities, commitments.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República del Ecuador y el Plan Nacional para el Buen Vivir pretenden crear una cultura de transparencia y recuperación de principios y valores éticos, con el objetivo de prevenir y desterrar prácticas de corrupción, conseguir que la gestión pública brinde servicios de calidad y calidez a la ciudadanía que debe ser incorporada en el manejo de la cosa pública, toma de decisiones y contraloría social. Desde este ámbito se desarrolla la auditoría de cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues. El trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I se establece el marco referencial y normativo, empezando con la definición de auditoría de cumplimiento, que en términos generales consiste en determinar si una organización ha cumplido o no sus obligaciones expresadas en leyes, reglamentos o acuerdos. Adicionalmente se exponen conceptos relacionados con las Normas de Auditoría y descripción del proceso de auditoría de cumplimiento, que brindan las directrices para el desarrollo del trabajo.

En el capítulo II se desarrollan los temas relacionados con la naturaleza del Ministerio de Inclusión Económica y Social así como su estructura organizacional. Permite visualizar una institución que trabaja muy de cerca con los grupos de población vulnerables de nuestro país, que ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social con el fin de aportar a su movilidad social y sacarlos de la pobreza. También se determina el alcance y naturaleza de ésta auditoría de cumplimiento y se definen los principios y valores éticos relevantes, que están en íntima relación con la naturaleza de la Institución.

El capítulo III contiene el desarrollo de la auditoría de cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social Dirección Distrital Azogues, año 2014. Tal como establece la técnica, el proceso de auditoría comprende la planificación, ejecución, emisión del informe y seguimiento o monitoreo de las recomendaciones. Esta parte del trabajo ha sido de trascendental importancia, porque ha permitido que el estudiante tenga un acercamiento a la realidad nacional y aplique lo que ha aprendido a lo largo de su formación académica.

El capítulo IV es un compendio del impacto de la implementación del Código de Ética en la institución, sus efectos esperados y no esperados.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de fin de titulación tienen mucha importancia para la organización, porque así como se han revelado los aspectos positivos en el cumplimiento del Código de Ética, también se han detectado falencias que pueden y deben solucionarse a través de la aplicación de las propuestas realizadas por el auditor. Esto seguramente redundará en mejor servicio del Ministerio hacia la sociedad.

En cuanto a la Metodología utilizada, se siguió el proceso de auditoría de cumplimiento establecido en las Normas ISSAI 4100. Se utilizaron las siguientes técnicas para la obtención de evidencia: verificación ocular, constatación física de la documentación y entrevistas a los (as) funcionarios (as) encargados (as) de cada una de las áreas del MIES en la Dirección Distrital Azogues.

El objetivo general y los objetivos específicos planteados se cumplieron, pues se fundamentó el marco teórico conceptual de la auditoría de cumplimiento, se precisó el entorno institucional del MIES; y se determinó el cumplimiento del objetivo, principios y valores, responsabilidades y compromisos del Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

CAPÍTULO I
MARCO REFERENCIAL Y NORMATIVO

1.1. Auditoría de cumplimiento

1.1.1. Definición.

A continuación se exponen las siguientes definiciones de auditoría de cumplimiento.

Las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores establecen que: “La auditoría de cumplimiento analiza en qué medida la entidad auditada observa las reglas, las leyes y los reglamentos, las políticas, los códigos establecidos y las estipulaciones acordadas”. (ISSA 4100, 2010, p. 6). Por lo general, su objetivo reside en proporcionar garantías a los destinatarios a cerca del resultado de la evaluación o medición de una materia controlada a partir de criterios adecuados.

“La auditoría de cumplimiento implica probar e informar en cuanto a si una organización ha cumplido con los requerimientos de diversas leyes, reglamentos y acuerdos”. (Whittington & Pany, 2015, p. 702).

La Auditoría de Cumplimiento es la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad, para establecer que dichas operaciones se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. Esta auditoría se practica mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de la entidad. (Blanco, 2012, p. 362)

1.1.2. Directrices.

La auditoría de cumplimiento examina el grado de cumplimiento de la institución auditada de las políticas, la normativa legal de cumplimiento obligatorio y los códigos establecidos.

El capítulo séptimo, artículo 225 de La Constitución Política de la República del Ecuador (2008) se refiere a la Administración Pública y establece que:

El sector público comprende:

1. Los organismos y dependencias de la función Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos. (p. 117).

El artículo 227 de la Carta Magna precisa que “la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”. (p.117).

En nuestro país, la Contraloría General del Estado es un organismo técnico que tiene la misión de controlar los recursos públicos para precautelar su uso efectivo en beneficio de la sociedad; además debe propender que los objetivos planteados por las instituciones del Estado y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos se cumplan. Su visión es ser reconocida como un referente de excelencia en el control de los recursos públicos.

Son funciones de la Contraloría General del Estado:

1. Dirigir el sistema de control administrativo compuesto por auditoría interna, externa y de control interno de las entidades de control público.
2. Determinar responsabilidades administrativas y civiles culposas e indicios de responsabilidad penal, relacionadas con aspectos y gestiones sujetas a su control.
3. Expedir la normativa para el cumplimiento de sus funciones.
4. Asesorar a los órganos del Estado cuando lo soliciten.

La Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 2002-73 publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 595 de 12 de junio de 2002, en su artículo 1 establece que:

La presente Ley tiene por objeto establecer y mantener, bajo la dirección de la Contraloría General del Estado, el sistema de control, fiscalización y auditoría del Estado, y regular su funcionamiento con la finalidad de examinar, verificar y evaluar el cumplimiento de la visión, misión y objetivos de las instituciones del Estado y la utilización de recursos, administración y custodia de bienes públicos. (Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 2002, art. 1)

Las instituciones del Estado, sus dignatarios y servidores actuarán dentro del Sistema de Control, Fiscalización y Auditoría del Estado, procurando entre otras actividades que:

- Los miembros de las instituciones del Estado se responsabilicen y rindan cuenta pública sobre el ejercicio de sus atribuciones, el uso de recursos públicos que están a su disposición, y de los resultados obtenidos de su empleo.
- Todas las instituciones del Estado asuman la responsabilidad por la existencia y mantenimiento de su propio sistema de control interno.

La ejecución del Sistema de Control, Fiscalización y Auditoría del Estado se realizará por medio del:

- a. Control interno, responsabilidad de cada institución.
- b. Control externo, ejercido por la Contraloría General del Estado y otras instituciones de control, en el ámbito de su competencia.

Por medio del Sistema de Control, Fiscalización y Auditoría del Estado, se examinarán, verificarán y evaluarán las siguientes gestiones: administrativa, financiera, operativa, medio ambiental y la actuación de sus servidores.

El control interno constituye un proceso aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada institución que proporciona seguridad razonable de que se protegen los recursos públicos y se alcancen los objetivos institucionales. Constituyen elementos del control interno: el entorno de control, la organización, la idoneidad del personal, el cumplimiento de los objetivos institucionales, los riesgos institucionales en el logro de tales objetivos y las medidas adoptadas para afrontarlos, el sistema de información, el cumplimiento de las normas jurídicas y técnicas; y, la corrección oportuna de las deficiencias de control. (Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 2002, art. 9)

El ejercicio de control interno se aplicará de la siguiente manera:

- a. Control previo, los servidores analizan la legalidad, veracidad, conveniencia, oportunidad, pertinencia y conformidad de las actividades propuestas.
- b. Control continuo, continuamente los servidores de la institución constatan la oportunidad, calidad y cantidad de obras, bienes y servicios recibidos y prestados.
- c. Control posterior, la unidad de auditoría interna es responsable de ésta actividad.

En Ecuador, la participación ciudadana y la Rendición de Cuentas de parte de los funcionarios públicos de su gestión, son considerados ejes centrales para la profundización democrática y la lucha contra la corrupción. La Constitución de la República en su Capítulo quinto, que trata de la Función de Transparencia y Control Social, en el artículo 204 se establece que “el pueblo es el mandante y el primer fiscalizador del poder público, en ejercicio de su derecho a la participación”. Esta función del Estado promoverá e impulsará el control de las entidades y organismos del sector público y de personas naturales y jurídicas del sector privado que presten servicios o desarrollen actividades de interés público, para que los realicen con responsabilidad, transparencia y equidad; fomentará e incentivará la participación ciudadana; protegerá el ejercicio y cumplimiento de los derechos; y prevendrá y combatirá la corrupción.

El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social define la Rendición de Cuentas como “un proceso participativo, periódico, oportuno, claro y veraz, con información precisa, suficiente, y con lenguaje asequible, que realizará al menos una vez al año y su convocatoria será amplia, a todos los sectores relacionados de la sociedad y debidamente publicitada”. (Guía Referencial para el Ejercicio de la Rendición de Cuentas, 2011, p. 12)

De acuerdo a la Ley Orgánica de Participación Ciudadana (2011), artículo 91:

La Rendición de Cuentas tiene los siguientes objetivos:

1. Garantizar a los mandantes el acceso a la información de manera periódica y permanente, con respecto a la gestión pública;
2. Facilitar el ejercicio del derecho a ejecutar el control social de las acciones u omisiones de las gobernantes y los gobernantes, funcionarias y funcionarios, o de quienes manejen fondos públicos;
3. Vigilar el cumplimiento de las políticas públicas; y,

4. Prevenir y evitar la corrupción y el mal gobierno.

Los aspectos sobre los que se rinden cuentas son:

1. Cumplimiento de herramientas de planificación.
2. Planes de trabajo (en caso de autoridades electas).
3. Ejecución del presupuesto.
4. Presupuesto participativo.
5. Contratación de obras y servicios.
6. Cumplimiento de recomendaciones y pronunciamientos de la Función de Transparencia y Control Social, así como, de la Procuraduría General del Estado.
7. Compromisos asumidos con la comunidad. (Guía Referencial para el Ejercicio de la Rendición de Cuentas, 2011, p. 16)

Por lo tanto, el esquema de Rendición de Cuentas incentiva y obliga a que los funcionarios públicos realicen un manejo correcto, eficiente y estrictamente apegado a derecho de la cosa pública, previniendo actos de corrupción y generando vinculación con una comunidad informada que puede presentar propuestas para mejorar la administración pública.

A través de la auditoría de cumplimiento, los auditores verifican si se cumplen los principios fundamentales que rigen el desempeño del sector público. Determinan si la información relacionada con la materia controlada es consistente en sus aspectos significativos con el marco legal vigente y los contratos celebrados.

1.1.3. Normas Ecuatorianas de Auditoría.

Las Normas Ecuatorianas de Auditoría, NEA, contienen los principios básicos y los procedimientos esenciales junto con los lineamientos relacionados en forma de material explicativo y de otro tipo. Son las siguientes:

NEA 1. Objetivo y principios generales que amparan una auditoría de estados financieros.

El objetivo de una auditoría de estados financieros es que el auditor exprese una opinión sobre si los estados financieros están preparados, en todos los aspectos importantes, de

acuerdo con un marco de referencia identificado para informes financieros, lo cual aumenta la credibilidad en los balances.

Los principios éticos que debe seguir el auditor constan en el “Código de Ética del Contador” y son:

1. Independencia,
2. Integridad,
3. Objetividad,
4. Competencia profesional y debido cuidado,
5. Confidencialidad,
6. Conducta profesional, y
7. Normas técnicas.

NEA 2. Términos de los trabajos de auditoría.

Los términos de trabajo convenidos entre el auditor y el cliente deben ser registrados en una carta compromiso u otra forma de contrato, que debe ser enviada por el auditor al cliente antes del inicio del trabajo.

Es apropiado emitir cartas por separado si se van a prestar otros servicios como administración, impuestos o contabilidad. Usualmente contienen el objetivo de la auditoría, su alcance, cálculo de honorarios profesionales y arreglos respecto del uso de personal del cliente.

NEA 3. Control de calidad para el trabajo de auditoría.

El control de calidad debe implementarse tanto a la firma de auditoría como a las auditorías en particular, que aseguren el uso de la Normas Ecuatorianas de Auditoría.

Los objetivos de las políticas de control de calidad que adopte una empresa auditora incluyen requisitos profesionales, delegación del trabajo, consultas y monitoreo constante.

NEA 4. Documentación.

Papeles de trabajo preparados por el auditor que ayudan a la planificación, elaboración, supervisión, revisión de la auditoría y registro de la evidencia obtenida. Documentan la planificación, naturaleza, oportunidad, alcance de los procedimientos de auditoría, resultados y conclusiones del trabajo. Incluyen información de la estructura organizacional la empresa, partes o copias de documentos, evidencia, conclusiones y copias de los estados financieros y dictamen del auditor.

Los papeles de trabajo son confidenciales, propiedad del auditor y no son sustitutos de los registros contables de la institución.

NEA 5. Fraude y error.

El fraude es un acto intencional de cualquier miembro (s) de la institución cuya consecuencia es una exposición errónea en los estados financieros.

Error implica equivocaciones no intencionales en los estados financieros.

A través de la contabilidad y el control interno, la administración de la institución y no el auditor es la responsable de prevenir y detectar los fraudes y errores.

NEA 6. Consideraciones de leyes y reglamentos en una auditoría de estados financieros.

El incumplimiento de leyes y reglamentos se refiere a la omisión o comisión intencional o no de actos reñidos con la ley que incluye transacciones hechas a nombre de la institución o por medio de empleados. La administración de la entidad es responsable de cumplir las leyes y reglamentos para prevenir que se incumplan sus ordenanzas, a través del control interno de la organización. El auditor no es responsable de prevenir el incumplimiento de la normativa legal. En caso de incumplimientos intencionales e importantes, el auditor debe comunicar de inmediato a la instancia correspondiente en la institución.

NEA 7. Planificación.

La planificación del trabajo de auditoría es un proceso continuo por medio del cual se presta atención adecuada a áreas importantes de la auditoría, se identifican los problemas potenciales; el trabajo es completado en forma expedita y asigna el trabajo a los auxiliares y

otros expertos. Para el efecto se requiere conocimiento del negocio, comprensión de los sistemas de contabilidad y control interno, naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos.

NEA 8. Conocimiento del negocio.

Le permite al auditor identificar y comprender las transacciones que tienen efectos importantes en los estados financieros de la entidad.

NEA 9. Carácter significativo de la auditoría.

Cuando el auditor diseña un plan de auditoría, establece un nivel aceptable de carácter significativo relacionado con los saldos de las cuentas y el tipo de transacciones para decidir qué partidas examinar utilizando procedimientos de muestreo o analíticos. Hay una relación inversa entre el carácter significativo y el nivel de riesgo en una auditoría, mientras más alto es el primero, más bajo es el segundo y viceversa.

NEA 10. Evaluación de riesgo y control interno.

Para planificar la auditoría es necesario tener suficiente comprensión de los sistemas de contabilidad y control interno. Utilizando el juicio profesional se debe evaluar el riesgo de auditoría y diseñar procedimientos para que el mismo se reduzca a un nivel aceptablemente bajo.

NEA 11. Auditoría en un ambiente de sistemas de información por computadora.

El objetivo y alcance de una auditoría no cambian en un ambiente de sistemas de información por computadora, pero se pueden afectar:

- Procedimientos que sigue el auditor para tener comprensión de los sistemas de contabilidad y control interno.
- La evaluación de riesgo inherente y de control.
- El diseño y desarrollo de pruebas de control y procedimientos sustantivos.

NEA 12. Consideraciones de auditoría relativas a entidades que utilizan organizaciones de servicios.

Una organización de servicio puede establecer y ejecutar políticas y procedimientos que afecten a los sistemas de contabilidad y control interno de un cliente. En éste caso el auditor necesita determinar la naturaleza de los servicios prestados, los términos de contrato, aseveraciones de carácter significativo, control interno e información de la organización de servicios.

NEA 13. Evidencia de auditoría.

La evidencia está formada por documentos, registros contables e información corroborativa de otras fuentes que es obtenida a través de pruebas de control y procedimientos sustantivos. Con base en ésta información el auditor emite su opinión.

La suficiencia hace referencia a la cantidad de evidencia de auditoría, la propiedad se refiere a la calidad y confiabilidad de la evidencia. El auditor confía en evidencia persuasiva y no conclusiva.

El auditor utiliza los siguientes procedimientos para obtener evidencia: inspección, observación, investigación, cómputo y procedimientos analíticos

NEA 14. Trabajos iniciales, balances de apertura.

Para estados financieros que se auditan por primera vez, o cuando fueros auditados por otro auditor, se debe obtener evidencia de que:

- a. Los saldos de apertura no tengan exposiciones erróneas de carácter significativo que afecten a estados financieros del actual periodo.
- b. Los saldos de cierre del período anterior han sido pasados correctamente al período actual, o de ser necesario han sido re expresados.
- c. Las políticas contables son aplicadas consistentemente o los cambios en las mismas han sido contabilizados y revelados.

NEA 15. Procedimientos analíticos.

Se usan en la etapa de planificación, significan análisis de índices y tendencias significativos. Incluyen comparaciones entre elementos de la información financiera de la institución que se espera conformen un patrón predecible basado en la experiencia y entre

información financiera y no financiera relevante. Ayudar al auditor a planificar la naturaleza, oportunidad y alcance de procedimientos de auditoría.

NEA 16. Muestreo de auditoría.

Para diseñar una muestra, el auditor debe considerar los objetivos específicos de la auditoría y los procedimientos de auditoría que lograrán dichos objetivos.

Al determinar el tamaño de la muestra, el auditor debe considerar el riesgo de muestreo, error tolerable y error esperado.

NEA 17. Auditoría de estimaciones contables.

La administración es responsable de las estimaciones contables, que son aproximaciones en ausencia a un método exacto de definir las. El auditor debe obtener suficiente evidencia de su razonabilidad y adecuada revelación, para lo cual necesita conocer el sistema contable y de control interno.

NEC 18. Partes relacionadas.

La administración es responsable de identificar y revelar las partes relacionadas e indicar las transacciones realizadas entre dichas partes, lo cual requiere sistemas de contabilidad y control interno que serán examinadas por el auditor a través de evidencia.

NEA 19. Hechos posteriores.

Hechos posteriores son aquellos que ocurren entre el final del periodo y la fecha de dictamen del auditor, y los que ocurren después de dicha fecha.

Después de la fecha de su dictamen, el auditor no debe hacer investigaciones de los estados financieros. Sin embargo, si existe algún hecho posterior que puede afectar los balances, el auditor puede considerar que necesitan corrección.

NEA 20. Negocio en marcha.

Existen indicadores financieros, operativos y de otro tipo que ponen en riesgo la condición de negocio en marcha. Ejemplo: índices claves adversos, incumplimientos, pérdida de mercado, procesos legales.

El auditor debe reunir suficiente evidencia que demuestre la capacidad de la institución para mantenerse como negocio en marcha.

NEA 21. Representaciones de la administración.

El auditor debe obtener evidencia que la administración ha aprobado los estados financieros y reconoce su responsabilidad por la presentación razonable de los mismos.

NEA 22. Uso del trabajo de otro auditor.

Auditor principal es el responsable de informar sobre los estados financieros de una institución que tiene información auditada por otro auditor, éste último a su vez comunica a cerca de un componente de la información auditada por el primero.

El auditor principal que pretenda utilizar el trabajo realizado por el otro auditor debe considerar su competencia profesional y debería realizar procedimientos para obtener evidencia de que el trabajo del otro es adecuado para sus fines.

NEA. 23 Consideraciones de trabajo de auditoría interna.

Auditoría interna consiste en examinar, evaluar y monitorear la suficiencia y efectividad de los sistemas de contabilidad y de control interno. Puede ser de utilidad para el auditor externo, cuya función primordial consiste en verificar que los estados financieros estén libres de exposiciones erróneas.

NEA 24. Uso del trabajo de un experto.

Experto es una persona o empresa que posee habilidad, conocimiento y experiencia en un campo distinto de la contabilidad y auditoría, que puede ser contratado o ser empleado de la institución o del auditor, cuya competencia profesional debe ser evaluada.

NEA 25. El dictamen del auditor sobre los estados financieros.

El informe estándar de auditoría establece que los estados financieros presentan razonablemente en todos los aspectos importantes la situación de la compañía, los resultados de sus operaciones, los cambios en su patrimonio y los flujos de efectivo de conformidad con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

Opinión sin salvedades, establece que los estados financieros presentan razonablemente en todos los aspectos importantes la situación financiera, los resultados de las operaciones, los cambios en el patrimonio y los flujos de efectivo de la entidad de conformidad con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

Opinión con salvedades, excepto por los efectos de los asuntos relacionados con las salvedades, los estados financieros presentan razonablemente en todos los aspectos importantes la situación financiera, los resultados de las operaciones, los cambios en el patrimonio y los flujos de efectivo de la entidad, de conformidad con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

Opinión adversa, los estados financieros no presentan razonablemente en todos los aspectos importantes la situación financiera, los resultados de las operaciones, los cambios en el patrimonio y los flujos de efectivo de la entidad, de conformidad con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

Abstención de opinión, el auditor no expresa una opinión sobre los estados financieros.

NEA 26. Otra información en documentos que contienen estados financieros auditados.

El objeto y alcance de la auditoría de estados financieros se basa en que la responsabilidad del auditor se restringe a la información identificada en su dictamen. Si al leer la otra información el auditor detecta inconsistencias importantes, determinará si los estados financieros deben ser corregidos. Si no son corregidos por la institución, emitirá una opinión con salvedades o adversa.

NEA 27. Dictamen del auditor sobre trabajos de auditoría con propósito especial.

En éste caso el dictamen del auditor debe incluir una declaración que indique la base de contabilización utilizada e indicar si los estados financieros están preparados de acuerdo a la base indicada.

NEA 28. Examen de información financiera prospectiva.

La información financiera prospectiva se basa en supuestos que pueden ocurrir en el futuro y posibles acciones de la institución. La administración es responsable por su presentación y preparación. Esta información puede adoptar la forma de presupuesto y proyección.

NEA 29. Trabajos de revisión de estados financieros.

El objetivo de la revisión de los estados financieros es que el auditor declare sobre la base de procedimientos que no proporcionan toda la evidencia requerida, algo que le hace creer que los balances no están preparados en todos los aspectos importantes de acuerdo con un marco conceptual para informes financieros identificado (certeza negativa).

NEA 30. Trabajos para realizar procedimientos convenidos respecto de información financiera.

El objetivo de estos trabajos es que el auditor lleve a cabo procedimientos de naturaleza en la cual han convenido él, la institución y terceras partes.

NEA 31. Trabajos para compilar información financiera.

El objetivo de la compilación es que el contador use su pericia contable para reunir, clasificar y resumir información financiera, cumpliendo con el Código de Ética emitido por el Instituto de Investigaciones Contables.

1.1.4. Proceso de auditoría de cumplimiento.

En ocasiones, los contadores se comprometen para efectuar un análisis del cumplimiento de ciertos requisitos específicos (o con una afirmación relativa a ello) por parte del cliente. Al efectuar un compromiso de análisis, los contadores empiezan por obtener un conocimiento detallado y profundo de los requisitos. Luego, planean el compromiso, consideran el control interno de la organización sobre el

cumplimiento, efectúan procedimientos suficientes para formarse una opinión del cumplimiento (o de la afirmación de la administración concerniente al cumplimiento), y emiten una opinión relativa al cumplimiento de requisitos específicos. (Whittington & Pany, 2005, p. 705)

La auditoría de cumplimiento del Código de Ética del Buen Vivir la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues, no tendrá en cuenta sus estados financieros, por ende su proceso de ejecución está claramente especificado en las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores ISSAI 4100 y se describe a continuación:

▪ **Consideraciones iniciales.**

- Determinar alcance y objetivos de la auditoría de cumplimiento.
- Analizar los principios de importancia ética (p. ej. Independencia y objetividad).
- Asegurar la existencia de procedimientos de control de calidad.

▪ **Planificación de la auditoría.**

- Determinar las partes intervinientes/el funcionamiento jurídico.
- Identificar la materia controlada y los criterios.
- Comprender la entidad y su entorno.
- Desarrollar la estrategia y el programa de auditoría.
- Comprender el control interno.
- Determinar la materialidad a efectos de planificación.
- Analizar los riesgos.
- Planificar los procedimientos de auditoría para obtener una garantía razonable.

▪ **Ejecución de la auditoría y obtención de la evidencia.**

- Obtener evidencia a través de distintos medios.
- Actualizar constantemente la planificación y el análisis de riesgos.
- Actividad constante de documentación, comunicación y control de calidad.
- Analizar incumplimientos que puedan revelar presuntos actos ilícitos.

▪ **Valoración de la evidencia y formación de conclusiones.**

- Evaluar si se ha obtenido evidencia suficiente y apropiada.
 - Determinar la materialidad a efectos de presentación de resultados.
 - Formar conclusiones.
 - Obtener manifestaciones por escrito cuando sea necesario.
 - Reaccionar a hechos posteriores cuando sea necesario.
- **Elaboración de informes.**
- Elaborar el informe.
 - Incluir recomendaciones y respuestas de la entidad cuando corresponda.
 - Seguimiento de informes anteriores cuando sea necesario. (ISSAI 4100, 2010, p. 8).

1.1.5. Modelos de informe de auditoría de cumplimiento.

Las Normas ISSAI 100 “Principios fundamentales de Auditoría del Sector Público” establecen que “los informes deben ser fáciles de comprender, estar libres de vaguedades o ambigüedades y ser completos. Debe ser justos y objetivos, incluir solamente información que esté sustentada por evidencia de auditoría suficiente y apropiada”. (p. 17)

El informe de la auditoría de cumplimiento ha de basarse en los principios de exhaustividad, objetividad y respeto de los plazos. De acuerdo con las Normas ISSAI 4100, la elaboración de los informes es parte fundamental de la fiscalización del sector público. Contiene desviaciones e infracciones encontradas en el proceso de auditoría para que puedan tomarse medidas correctivas y exigir responsabilidades a quienes corresponda. El informe de auditoría de cumplimiento tiene la siguiente estructura:

1. Título.
2. Destinatario.
3. Objetivos y alcance de la auditoría, incluido el periodo abarcado por la misma.
4. Identificación o descripción de la información acerca de la materia controlada (y cuando corresponda, de dicha materia).
5. Criterios identificados.
6. Obligaciones de las distintas partes (fundamento jurídico).
7. Identificación de las normas de auditoría aplicadas al trabajo efectuado.
8. Resumen del trabajo efectuado.
9. Conclusión.

10. Respuestas de la entidad auditada (cuando corresponda).
11. Recomendaciones (cuando corresponda).
12. Fecha del informe.
13. Firma. (ISSAI 4100, 2010, p. 40).

Según las ISSAI 400: “Normas para la Elaboración de los Informes en la Fiscalización Pública”, la forma y el contenido de los informes se fundamentan en los siguientes principios generales:

- a. Título. Encabezamiento del informe, que facilite distinguirlo de opiniones emitidas por otros.
- b. Firma y fecha. El informe debe estar firmado. El auditor tiene en cuenta acontecimientos y operaciones ocurridos hasta esa fecha.
- c. Objetivos y alcance. Esta información establece la finalidad y los límites de la auditoría.
- d. Integridad. Las opiniones o informes del auditor deben publicarse tal como han sido presentadas por el mismo.
- e. Destinatario. Tanto en la opinión como en el informe se deben señalar con claridad a quiénes van dirigidos.
- f. Señalamiento de la materia a que se refiere. Tanto en la opinión como en el informe deben señalarse las cuentas o el ámbito a los que hacen referencia y datos como el nombre de la entidad fiscalizada, la fecha el periodo y la materia objeto de fiscalización.
- g. Fundamento legal. Las opiniones y los informes deben hacer referencia a la legislación o autorización en que se basa la fiscalización.
- h. Cumplimiento de las normas. Las opiniones y los informes deben indicar qué normas o costumbres se han seguido en la fiscalización, garantizando el uso de procedimientos generalmente aceptados.
- i. Oportunidad: Las opiniones y los informes deben presentarse lo más pronto posible para que sean de mayor utilidad. (ISSAI 400, p. 4).

1.2. Deontología del Sector Público

1.2.1. Generalidades y normativa aplicable a la ética.

El término Deontología proviene del griego *to deon*, (lo conveniente, lo debido); y *logia* (conocimiento, estudio...); lo que significa en términos generales, el estudio o la ciencia de los hechos. El objeto de estudio de la Deontología son los fundamentos del deber y las normas morales. El concepto de Deontología fue acuñado por Jeremías Bentham en su obra *Deontología o Ciencia de la Moral*, donde ofrece una visión novedosa de esta disciplina. Para Bentham, la Deontología se aplica fundamentalmente en el ámbito de la moral; es decir, a aquellas conductas del hombre que no forman parte de las hipótesis normativas del derecho vigente, aquellas acciones que no están sometidas al control de la legislación pública. Obtenido en [http://es.wikipedia.org/wiki/Deontología_\(ética\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Deontología_(ética))

La ética es el estudio de los principios y valores morales que rigen los actos y decisiones de un individuo o grupo. Aunque la ética personal varía entre los individuos en todo momento, casi todos los miembros de una sociedad coinciden en lo que es una conducta ética y no ética. De hecho, una sociedad aprueba leyes que definen lo que para sus ciudadanos son las modalidades más extremas de conducta inmoral. (Whittington & Pany, 2005, p. 53)

La ética es la disciplina del conocimiento que estudia y explica la razón de ser del comportamiento humano y a la vez sugiere acciones deseables de emular.

Un servicio público es la actividad continua y sin fines de lucro ofrecida por un conjunto de instituciones que forman la administración pública, regida por leyes y reglamentos. La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Adolfo Lugo Verduzco (Huichapan, Hidalgo, 24 de marzo de 1933) afirma que los bienes comunes de la sociedad deben ser administrados por personas con sólida formación ética individual y una idea definida de compromiso social. De acuerdo con él, los valores no se pierden, lo que podría perderse es el interés por alcanzarlos. La reflexión de éste autor se

orienta a la preeminencia de los valores individuales y sociales: honradez, lealtad, prudencia, eficiencia, imparcialidad, altruismo, cuyo sentido debe ser restablecido. Al mismo tiempo, erradicar los antivalores que se usan como justificación indebida de comportamientos inmorales.

Santiago Carretero Sánchez, Profesor titular de Deontología Profesional de la Universidad Rey Juan Carlos de España, afirma que “sólo aplicando códigos, la conducta sigue o tiende a ser la misma, los gobiernos se quedan en ese momento, la regeneración tiene que ser más profunda a la fuerza: es una toma de concienciación colectiva”. Obtenido en <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/aplicaciones/Boletin34>

1.2.2. El Código de Ética del Buen Vivir.

El proceso de construcción del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva se desarrolló desde el 20 de agosto del año 2012. Servidoras y servidores del sector público realizaron sus aportes a cerca de las necesidades de las instituciones que forman parte del Ejecutivo. El 9 de diciembre del año 2012, “Día internacional contra la Corrupción”, en la Plaza San Francisco de la ciudad de Quito, la Ministra de Coordinación Política y Gobiernos Autónomos Descentralizados de ese entonces, Ing. Betty Tola, en representación del Presidente de la República, Econ. Rafael Correa, participó en la entrega simbólica del documento final.

En los antecedentes del CEBV FE, se indica que “la Constitución Política de la República del Ecuador establece una cultura de transparencia y recuperación de principios y valores como parte esencial de la revolución ética”. (p. 7)

El objetivo del CEBV FE es: “Establecer y promover principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a comportamientos y prácticas de los servidores/as y trabajadores/as públicos/as de las entidades del Ejecutivo para alcanzar los objetivos institucionales y contribuir al buen uso de los recursos públicos”. (p. 11)

El CEBV FE es de aplicación obligatoria para todos los servidores y trabajadores de la Función Ejecutiva.

Establece los siguientes principios y valores éticos generales:

- Integridad. Coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, con honestidad y respeto a la verdad.
- Transparencia. Comportamiento claro, preciso y veraz, de modo que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, sobre todo la contraloría social.
- Calidez. Expresión y comportamiento amable, cordial, solidario. Servicio a los demás, respetando las diferencias y aceptando su diversidad.
- Solidaridad. Interesarse y responder a las necesidades de los demás.
- Colaboración. Juntar esfuerzos para alcanzar objetivos comunes.
- Efectividad. Lograr resultados de calidad.
- Respeto. Reconocer y considerar a cada persona como un ser único.
- Responsabilidad. Cumplimiento oportuno de actividades encomendadas, tomando decisiones que garanticen el bien común y sujetas a procesos institucionales.
- Lealtad. Confianza y defensa de valores, principios y objetivos de la institución, garantizando derechos individuales y colectivos.

Establece responsabilidades y compromisos tanto institucionales como para los servidores y trabajadores públicos.

Dispone la conformación del Comité de Ética como “un grupo interdepartamental e interdisciplinario que será encargado de vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva”. (p. 19).

Este Comité, debidamente conformado tiene sus responsabilidades y procedimientos que están claramente especificados en el CEBV FE.

Con la aplicación del Código de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva se pretende cambiar la imagen del servidor público corrupto y deshonesto por otro que con calidad y calidez administra eficientemente los recursos estatales, cumple metas y objetivos privilegiando siempre el interés general sobre el particular.

CAPÍTULO II
ENTORNO INSTITUCIONAL Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

2.1. Análisis institucional

2.1.1. Naturaleza de la Organización.

Para describir y entender la naturaleza del Ministerio de Inclusión Económica y Social haremos una descripción sucinta de los factores relacionados con su funcionamiento y que a su vez delimitan sus responsabilidades, poniendo énfasis en los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria.

El artículo 3 de La Constitución Política le otorga al Estado Ecuatoriano, entre otros, los siguientes deberes primordiales a ser cumplidos:

- Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
- Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable, y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.
- Promover el desarrollo equitativo y solidario en todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización. (p. 16).

De acuerdo con el artículo 6 del mismo cuerpo legal “todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución.” (p.18). Por lo tanto, nadie puede ser discriminado por ninguna razón.

La Carta Magna en su Título II, capítulo segundo enumera y describe los Derechos del Buen Vivir, que se pueden resumir de la siguiente manera:

- a. Agua y alimentación: el agua es un derecho irrenunciable, el ser humano debe tener acceso seguro y permanente a alimentos suficientes, sanos y nutritivos.
- b. Ambiente sano: la población tiene derecho a vivir en un ambiente sano, equilibrado, con el uso de tecnologías limpias y la prohibición del uso de agentes químicos nocivos.

- c. Comunicación e información: acceso universal a tecnologías de información y comunicación.
- d. Cultura y ciencia: construir y mantener la identidad cultural y desarrollar su capacidad creativa.
- e. Educación: derecho de los ciudadanos y deber inexcusable del Estado.
- f. Hábitat y vivienda: hábitat seguro, saludable y vivienda digna.
- g. Salud: por medio de programas, acciones y servicios de promoción integral de salud.
- h. Trabajo y seguridad social: el trabajo es la fuente de realización social, el Estado garantizará el respeto a la dignidad, retribuciones justas. La seguridad social es un derecho irrenunciable.

Los derechos de personas y grupos de atención prioritaria están consagrados el capítulo tercero de la Constitución. Las personas adultas mayores deben recibir atención prioritaria y especializada en los campos de inclusión económica y social y protección contra la violencia. El Estado debe garantizarles: salud especializada y medicinas gratuitas, trabajo remunerado, jubilación universal, vivienda, rebajas en servicios públicos y otro tipo de exenciones en el régimen tributario, atención en centros especializados que garanticen salud, nutrición, educación, cuidado diario; protección contra la explotación laboral y violencia de cualquier tipo.

Otro grupo de atención prioritaria es el formado por niñas, niños y adolescentes, cuyo desarrollo integral será promovido por el Estado, la sociedad y la familia. Particularmente al Estado le corresponde brindar atención integral a niños menores de seis años, protegerlos contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación; prevención contra el uso de alcohol y sustancias estupefacientes y psicotrópicas. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años y se erradicará paulatinamente el trabajo infantil.

En lo referente al grupo de mujeres embarazadas, el Estado garantiza su no discriminación en ningún ámbito de la sociedad, la gratuidad de los servicios de salud materna y la protección de su salud integral.

El Estado garantizará políticas de prevención de discapacidades y les reconoce a las personas que están dentro de éste grupo vulnerable los siguientes derechos:

- Atención médica y psicológica especializada, rehabilitación integral y permanente, con medicina gratuita.
- Trabajo en condición de igualdad de oportunidades.
- Vivienda con condiciones específicas para atender su discapacidad.
- Educación que potencie sus capacidades.

El Estado a través de políticas y programas garantizará el derecho de las y los jóvenes en educación, salud, vivienda, recreación, libertad de asociación, promoviendo su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad incluido el poder público.

Creación del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Mediante Decreto Supremo número 3815 del 7 de agosto de 1979, publicado en el Registro Oficial número 208 del 12 de junio de 1980 se crea el Ministerio de Bienestar Social responsable de formular, dirigir y ejecutar la política estatal en materia de Seguridad Social, protección de menores, cooperativismo y promoción popular y bienestar social. El Ministerio desarrolla programas y proyectos orientados a la atención de sectores vulnerables y generación de fuentes de trabajo por medio de convenios con organizaciones no gubernamentales, comunitarias y otros organismos del sector público. En el transcurso de la vida institucional del Ministerio se han creado diversas unidades y programas de acuerdo a las necesidades de la población como los siguientes:

- Dirección de Atención Gerontológica, el 28 de septiembre de 1984, mediante Acuerdo ministerial 850 publicado en el R.O. No. 61 del 8 de noviembre de 1984.
- Dirección Nacional de Poblaciones Indígenas, publicada en el R.O. No. 190 del 21 de mayo de 1985.
- Subsecretaría de Desarrollo Rural Integral, mediante Decreto Ejecutivo 1461 del 6 de enero de 1986, publicado en el R.O. 353 del día 13 del mismo mes y año.
- Instituto Nacional de Capacitación, publicado en el R.O. No. 363 del 27 de enero de 1986.
- Dirección Nacional de la Mujer, R.O. 432 del 9 de mayo de 1986.
- Dirección de Juventud, Acuerdo Ministerial 240 del 17 de febrero de 1987, R.O. 630 publicado el día 20 del mismo mes y año.
- Unidad Técnica de Coordinación Integral, R.O. 690 de 21 de mayo de 1897.

- Dirección de Bienestar Social y Promoción Popular de Manabí, mediante Acuerdo Ministerial 1145 del 20 de agosto de 1897, publicado en el R.O. 765 del 7 de septiembre del mismo año.
- Unidad Ejecutora de Obras Emergentes al Ministerio de Bienestar Social, mediante Suplemento del R.O. No. 915 del 15 de abril de 1988.
- Direcciones Provinciales de Guayas, Azuay, Chimborazo, Manabí, Esmeraldas y El Oro.
- Dirección de Defensa Contra Incendios, R.O. No. 85 del 13 de diciembre de 1988.
- Se encarga a la Dirección Nacional de Programas No Convencionales la administración del Programa Red Comunitaria para el Desarrollo Infantil, en R.O. 294 del 13 de octubre de 1989.
- Creación de la Subsecretaría de Bienestar del Litoral mediante Decreto Ejecutivo 1450 del 7 de febrero de 1994, publicado en el R.O. 378 del 10 de febrero del mismo año.
- Creación de la Unidad Ejecutora Operación Rescate Infantil, ORI, para atender a niños de 0 a 6 años en Centros Comunitarios de Desarrollo Infantil, el 10 de febrero de 1994 mediante Decreto Ejecutivo No. 1473, R.O. 378 del mismo mes y año.
- Dirección de Planeamiento y Seguridad para el Desarrollo Nacional, el 13 de mayo de 1994 con Acuerdo Ministerial 105, publicado en el R.O. 447 del día 25 del mismo mes y año.
- Por medio de Acuerdo ministerial No. 2822-A del 23 de diciembre de 1994, publicado el 31 de diciembre del mismo año en el Suplemento del R.O. 596 se expide el Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio del Bienestar Social, para dotarlo de estructura apropiada para ejecutar programas y proyectos.
- Se crea la Subsecretaría de Bienestar del Austro, mediante Acuerdo ministerial 2822-A, R.O. 596 del 31 de diciembre de 1994.
- Creación de la Subsecretaría de Desarrollo Rural Integral del Litoral, el 5 de junio de 1996, Acuerdo Ministerial 729.
- Se crea la Subdirección de Cooperativas de la Región Oriental, el 18 de agosto de 1997 con Acuerdo Ministerial No. 001220.
- El 30 de septiembre de 1999 se fusionan los Ministerios de Trabajo y Recursos Humanos y Bienestar Social en uno solo llamado Ministerio de Trabajo y Acción Social, a través de Decreto Ejecutivo No. 1323, publicado en el R.O. No. 294 del 8 de octubre de 1999.
- El 23 de septiembre de 2003 se lo cambia de denominación a Ministerio de Desarrollo Humano, por medio de Decreto Ejecutivo No. 828.

- El 28 de octubre de 2003 se restablece el nombre de la institución a Ministerio de Bienestar Social, mediante Decreto Ejecutivo No. 1017, publicado en R.O. No. 199.
- Se emite el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos del Ministerio de Bienestar Social mediante Acuerdo Ministerial No. 0264, R.O. 346 del 31 de agosto de 2006.

El 29 de agosto de 2007 es una fecha que marca el hito más importante en la historia reciente de ésta institución, porque se cambia el nombre y la orientación de Ministerio de Bienestar Social a Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES, mediante Decreto Ejecutivo No. 580, publicado en el R.O. Suplemento No. 158. Tiene las siguientes atribuciones:

- a. Promover y fomentar activamente la inclusión económica y social de la población, para lograr una adecuada calidad de vida, eliminando mecanismos que restringen la libertad de participar en la vida económica, social y política de la comunidad, que permiten que ciertos grupos sean despojados de la titularidad de sus derechos económicos y sociales y sean apartados del disfrute de beneficios y oportunidades que da el sistema de instituciones económicas y sociales.
- b. Promover la atención integral de población a lo largo de su ciclo de vida, priorizando sus acciones en grupos vulnerables.

Los objetivos estratégicos del MIES son:

- a. Ampliar las capacidades de la población, garantizando su acceso a servicios sociales de salud, educación y otros aspectos que mejora el nivel de vida.
- b. Promover la inclusión económica de la población generando oportunidades de poseer, acceder y utilizar recursos económicos de la sociedad para producir, consumir, o intercambiar, de tal forma que se garantice la oportunidad de acceso al trabajo, ingreso y activos.
- c. Garantizar el derecho de la población a la protección social y especial, que no sufra privaciones, generando un nivel mínimo de ingresos, protegiendo sus derechos económicos y sociales.
- d. Fomentar la ciudadanía, organización y cohesión social, garantizando que los ciudadanos sean actores de su desarrollo, reconociendo su capacidad transformadora, procurando que recobren la titularidad de sus derechos económicos y sociales.

La misión del MIES es establecer y ejecutar políticas, regulaciones, estrategias, programas, y servicios para la atención durante el ciclo de vida, protección especial, aseguramiento universal no contributivo, movilidad social e inclusión económica de grupos de atención prioritaria y los que están en situación de pobreza y vulnerabilidad.

Su gestión se asienta en los siguientes valores:

- Ética
- Transparencia
- Responsabilidad
- Honestidad
- Respeto
- Calidad
- Calidez
- Lealtad
- Eficiencia
- Eficacia
- Compromiso
- Trabajo de equipo

La visión del Ministerio de Inclusión Económica y Social es ser la entidad pública que ejerce la rectoría y ejecuta las políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida con prioridad en la población de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y aquellos y aquellas que se encuentren en situación de pobreza, a fin de aportar a su movilidad Social y salida de la pobreza.

2.1.2. Estructura organizacional.

El Acuerdo Ministerial 000154 del 8 de enero de 2013, en su capítulo III establece la estructura organizacional de gestión por procesos del Ministerio de Inclusión Económica y Social. Define la estructura orgánica del MIES tanto a nivel central (Figura 1) como a nivel desconcentrado (Figura 2).

a. Estructura Orgánica del Nivel Central.

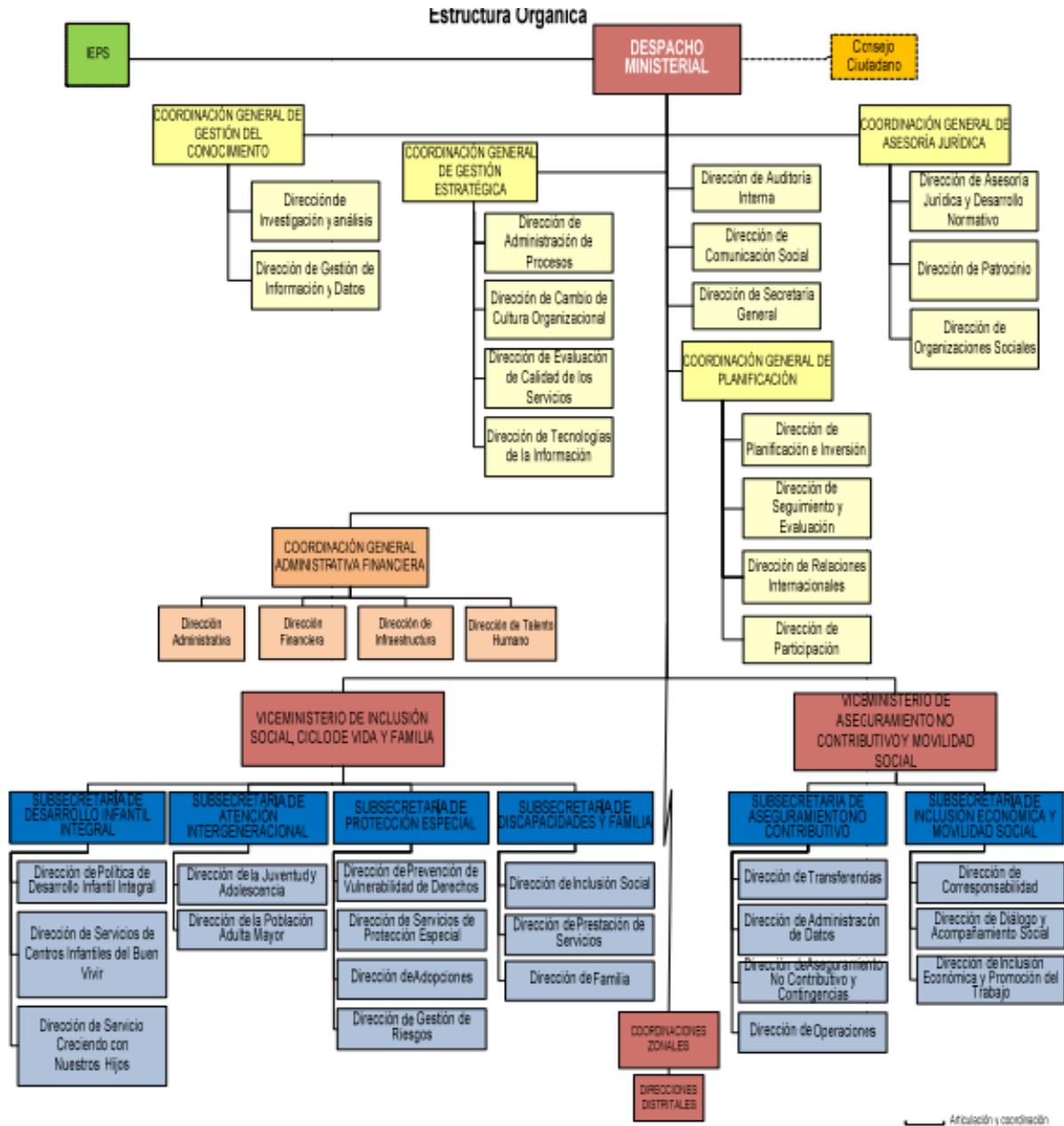


Figura 1 Estructura Orgánica del Nivel Central

Fuente: Acuerdo Ministerial 000154

b. Estructura Orgánica del Nivel Desconcentrado, Coordinaciones Zonales, Direcciones Distritales, Oficina Distrital.

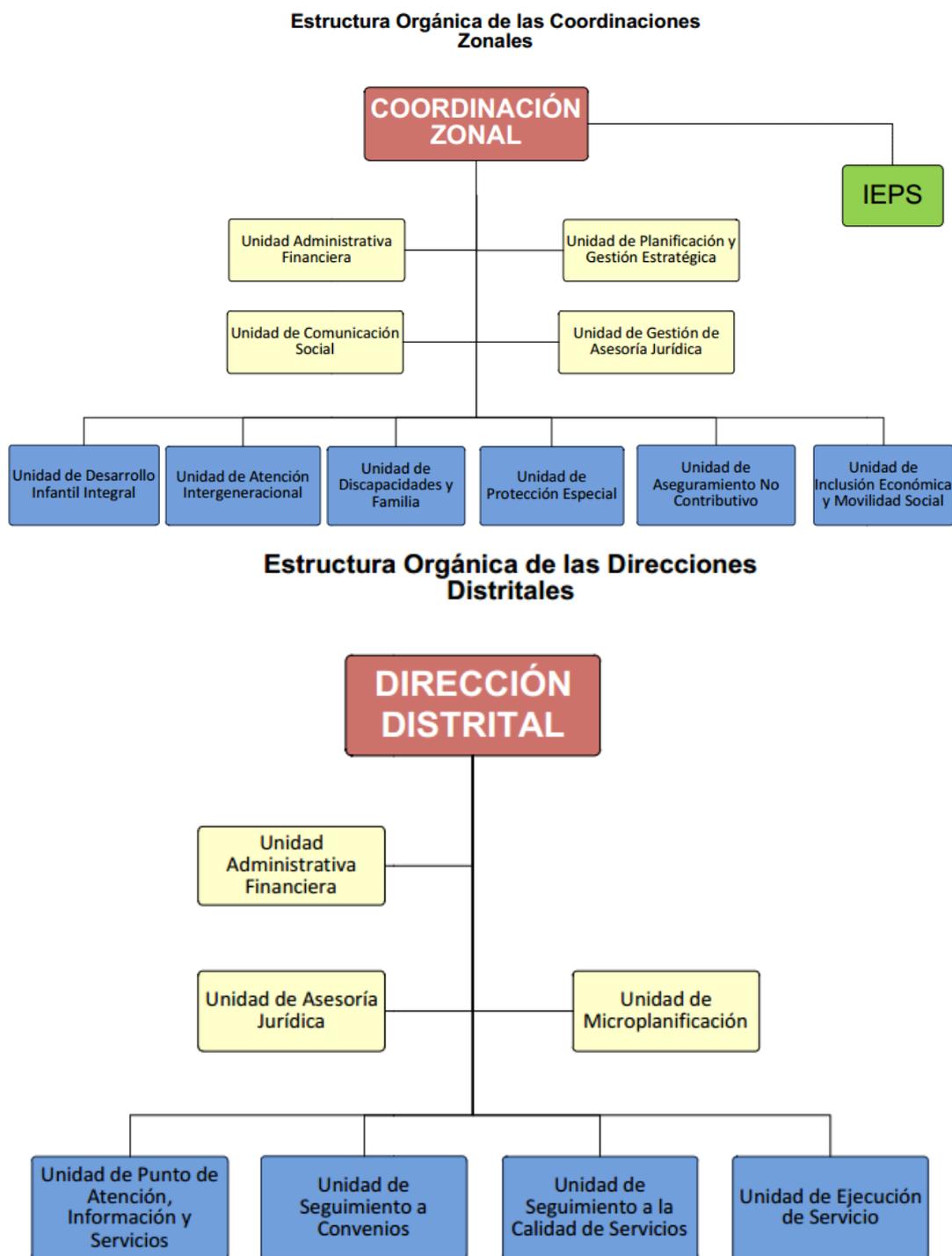


Figura 2: Estructura Orgánica del Nivel Desconcentrado, Coordinaciones Zonales, Direcciones Distritales, Oficina Distrital

Fuente: Acuerdo Ministerial 000154

2.1.3. Normativa institucional sobre la ética.

En la Constitución de la República del Ecuador se establecen los lineamientos generales de cumplimiento obligatorio en cuanto se refiere a la administración honrada y eficiente de la cosa pública para eliminar la corrupción, al recuperar los principios y valores que deben guiar el accionar del funcionario público, que debe rendir cuentas a la sociedad, incorporada por medio de la realización procesos de contraloría social.

El Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social tiene el objetivo de “establecer y promover principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a comportamientos y prácticas de los servidores (as) y trabajadores (as) públicos de la entidad para alcanzar objetivos institucionales y contribuir al buen uso de los recursos públicos”. (Art. 1).

El Art. 2 indica su ámbito de aplicación, indica que los principios, deberes y prohibiciones del presente Código se orientan a fortalecer el comportamiento personal, laboral y público de quienes laboran en ésta institución.

En su artículo 3 establece los principios y valores éticos que a continuación se enumeran:

- Integridad
- Transparencia
- Responsabilidad
- Lealtad
- Eficiencia y Eficacia.
- Superación Personal
- Liderazgo Democrático
- Calidad
- Respeto
- Promover el Bien Común
- Vocación de Servicio

Las responsabilidades y compromisos, es decir las obligaciones de los servidores/as y trabajadores/as del MIES están detallados en el artículo 4 de su Código de Ética.

Adicionalmente, el Ministerio de Inclusión Económica y Social garantiza que los derechos de los ciudadanos serán respetados y recibirán un servicio rápido y confiable. El MIES debe tener relaciones cordiales y de cooperación con otras instituciones del Estado.

El Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social, en su Art. 7, ordena la creación y conformación del Comité de Ética, que se reunirá una vez al mes en forma ordinaria y cuando el caso lo amerite extraordinariamente. Cada uno de los miembros tiene sus responsabilidades.

2.1.4. Rol de la UATH y del Comité de Ética.

El talento se refiere a personas inteligentes, competentes y predispuestas; es decir aquellas que tienen habilidades, destrezas y experiencia para desempeñar idóneamente un cargo o función.

La administración del talento humano debe estar a cargo de profesionales que planeen, organicen, ejecute y controlen las funciones y acciones del personal, aplicando técnicas que promuevan su desempeño eficiente para alcanzar las metas organizacionales y personales del trabajador (a), generando un clima organizacional óptimo.

Por lo tanto, las Unidades Administrativas de Talento Humano cumplen una función primordial, porque tiene a su cargo la administración del recurso más importante de la organización. Para éste efecto, en el Ministerio de Inclusión Económica y Social existe la Dirección de Talento Humano, cuyo responsable es el (a) Director de Talento Humano, que tiene la misión de desarrollar sinergias que potencien las capacidades del talento humano, hacia la consecución de objetivos institucionales y colectivos, con altos niveles de competencia, satisfacción, compromiso, motivación y sentido de pertenencia a la institución.

En definitiva ésta dirección se encarga de administrar, coordinar y supervisar todos y cada uno de los procesos del personal, enmarcando su accionar dentro de lo que establece la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el Código de Trabajo y normativa conexas.

El Comité de Ética desempeña un rol fundamental en la difusión, implementación y seguimiento del Código de Ética de la Función Ejecutiva aplicado en la institución correspondiente. Busca un resurgir de los principios y valores éticos que han sufrido un acelerado deterioro en nuestra sociedad, que se reflejan en la mala imagen del empleado

público. Lo que se pretende conseguir es entonces un (a) funcionario (a) del Estado con un comportamiento íntegro al servicio de los ecuatorianos y ecuatorianas.

2.2. Implementación del Código de Ética del Buen Vivir en el Ministerio de Inclusión Económica y Social Dirección Distrital Azogues

2.2.1. Relación del Código de Ética institucional con el Código de Ética del Buen Vivir.

El Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva y el Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social, tienen el objetivo de cambiar el comportamiento corrupto, desleal y descortés de ciertos funcionarios públicos y sembrar en ellos principios, valores, responsabilidades y compromisos. A continuación se hace una descripción y análisis de cada una de sus partes:

1. Antecedentes.

En el planteamiento de los antecedentes, ambos Códigos indican que:

La Constitución de la República del Ecuador y el Plan Nacional para el Buen Vivir establecen una cultura de transparencia y recuperación de principios y valores como parte esencial de la Revolución Ética, que implica desterrar prácticas y relaciones de corrupción, integrar sistemas de prevención de la misma, incorporar la participación ciudadana en procesos de contraloría social, toma de decisiones y gestión de asuntos públicos, así como afianzar y revitalizar principios y valores éticos y sociales en las tendencias políticas, económicas, tecnológicas, ambientales y sociales del servicio público en el país.

2. Considerandos.

El CEBV FE cita:

- La Constitución de la República del Ecuador, artículos 3, 84 y 277,
- El Plan Nacional del Buen Vivir, objetivos 1, 3, 12 y 12.4
- Plan Nacional de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, objetivo 1 y

- El Acuerdo Ministerial número 996 del 15 de diciembre de 2011, artículos 24 y 27.

En el tema de los considerandos, el Código de ética del MIES es mucho más específico porque comienza identificando a la institución, indica la normativa legal que marca su creación como organismo responsable del área social, a través del Decreto Ejecutivo 580, publicado en el R.O. 158 del 29 de agosto de 2007. A continuación señala que a la fecha de emisión del Código, su máxima autoridad es la Socióloga Doris Solís Carrión, designada Ministra de Inclusión Económica y Social por el Presidente Rafael Correa Delgado mediante Decreto Ejecutivo 1551 del 23 de abril de 2012. Además cita:

- La Constitución, artículos 3, 83, 227 y 233.
- La Ley Orgánica de Servicio Público
- Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, expedidas por la Contraloría General del Estado mediante Acuerdo No. 039 CG, publicado en el R.O. No. 087 suplemento.
- Acuerdo Ministerial No. 996 del 15 de diciembre de 2011.
- Acuerdo Ministerial No. 960 del 23 de mayo de 2013.

3. Objetivos.

El objetivo del CEVB FE de lograr que los funcionarios y trabajadores públicos sean entes comprometidos con el servicio a la sociedad, privilegiando el interés público sobre el particular, que sean cálidos en el trato al usuario, respetuosos de su tiempo, factores que contribuyen a brindar un mejor servicio a la colectividad y a alcanzar los objetivos institucionales; es asumido íntegramente por el Ministerio de Inclusión Económica y Social en la declaración de objetivos de su Código de Ética. Adicionalmente, en éste contexto, se traza la meta de disponer de personal que implemente eficazmente el conjunto de políticas, regulaciones programas y servicios que brinda la institución a la población a lo largo de su ciclo de vida. Se grafica de ésta forma la importancia que le concede el MIES al ser humano en el transcurso de todas sus etapas, poniendo énfasis en aquellas donde es vulnerable, básicamente en la niñez y la vejez.

4. Ámbito de aplicación.

El CEBV FE es de cumplimiento obligatorio para la Función Ejecutiva. A través de la aplicación de su Código de Ética, el MIES procura fortalecer el comportamiento personal, laboral y público de todos sus servidores.

5. Principios y valores éticos generales.

En general, los principios y valores éticos que constan en el CEBV FE son recogidos en el Código de ética del MIES; sin embargo, éste Ministerio adiciona otros como: eficacia y eficiencia, superación personal, liderazgo democrático, calidad, promover el bien común y vocación de servicio. Sobre todo hay que hacer hincapié en éstos dos últimos porque están directamente relacionados con la naturaleza del Ministerio.

6. Responsabilidades y compromisos.

Obligaciones a ser cumplidas por las instituciones de la Función Ejecutiva y sus servidores/as y trabajadores/as.

El MIES en su Código de Ética además regula la relación de la institución con la ciudadanía y con el resto de entidades públicas.

7. Comité de Ética.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social dispone la creación del Comité de Ética, atribuyendo responsabilidades y compromisos a cada uno de sus integrantes al tenor de lo que establece el CEBV FE en su parte pertinente.

2.2.2. Comité de Ética Institucional.

Definido en el CEBV FE como un grupo interdepartamental e interdisciplinario encargado de aplicar y monitorear éste Código, en el MIES se crea el Comité de Ética que debe reunirse una vez al mes en forma ordinaria y si el caso lo amerita en forma extraordinaria. Una de sus responsabilidades más importantes es el mejoramiento continuo de sus procedimientos internos.

Está conformado por los siguientes miembros:

- Ministro (a) o su delegado (a),
- Coordinador (a) General de Gestión Estratégica, encargado de conformar y liderar el primer Comité de Ética en funciones por 90 días, custodiar sus archivos y expedientes, cumplir y hacer cumplir el Código, proponer actualización y mejoras del mismo y de los procedimientos internos del Comité.
- Coordinador (a) General de Asesoría Jurídica, actúa como su secretario (a), brinda asesoría legal, elabora informes finales y maneja el archivo y documentación física y digital.
- Director (a) de Talento Humano, por estar su función directamente relacionada con la administración de la fuerza laboral representada por funcionarios (as) y trabajadores (as) del MIES, es el funcionario encargado de tomar en cuenta las sugerencias que realiza el Comité de Ética en sus informes finales para cada caso. Adicionalmente, realiza sugerencias en el ámbito de su competencia.
- Jefe inmediato del servidor involucrado.

2.2.3. Determinación del alcance y la naturaleza de la auditoría de cumplimiento.

La naturaleza de los procedimientos de auditoría se refiere a su propósito, pruebas de controles o procedimientos sustantivos; y su técnica a emplear: inspección, observación, indagación, confirmación, cálculo, revisión de la ejecución o procedimientos analíticos. Se seleccionan los procesos de auditoría en base a la valoración del riesgo. Mientras más alto es el riesgo, más confiable y relevante deberá ser la evidencia.

En el alcance de una auditoría se definen las entidades, áreas, actividades, componentes, programas o proyectos a ser revisados en la fase de ejecución.

2.2.4. Principios y valores éticos relevantes.

El Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social enumera y describe los principios y valores éticos generales que guían el trabajo, desempeño y funciones de todos quienes conforman el talento humano de dicha institución.

En éste apartado es necesario puntualizar que principios y valores éticos como la integridad, transparencia, calidez, efectividad, respeto, responsabilidad, lealtad y calidad, deberían ser

cumplidos por todos los miembros de la administración pública, independientemente del área en la que preste sus servicios.

En función de la naturaleza, misión y visión del Ministerio, que propende a que el bienestar sea un bien público, propone la equidad como eje de la economía, busca atender prioritariamente las necesidades de grupos vulnerables de la población ecuatoriana y su inclusión económica y movilidad social, se han identificado los principios y valores éticos más importantes:

1. Responsabilidad

Cumplir obligaciones y responsabilidades efectiva y oportunamente dentro del marco jurídico vigente.

2. Respeto

A los derechos de los niños, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad; respeto a la naturaleza y a la diversidad.

3. Promover el bien común

De todos, pero fundamentalmente de aquellos que tienen un nivel de vida bajo, que por diversos factores están en situación de desventaja frente al resto, no tienen acceso a los servicios básicos y tampoco tienen oportunidades de superación personal.

4. Vocación de servicio

El MIES es una institución de servicio a la colectividad. De ahí la importancia de reconocer éste principio como uno de los puntales de su funcionamiento

CAPÍTULO III
AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA
FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL,
AZOGUES, AÑO 2014

3.1. Planificación

A continuación se incluye un detalle de símbolos de los papeles de trabajo elaborados en cada una de las fases de esta auditoría de cumplimiento para una adecuada e inequívoca identificación de los mismos.

Cuadro 1. Plan de auditoría

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCIÓN DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014	
PLAN DE AUDITORÍA	
FASE DE LA AUDITORÍA	PAPELES DE TRABAJO
Planificación	
Visita previa	P.PR.
Planificación específica	P.PE.
Evaluación del control interno y nivel de riesgo	P.CI. y P.NR.
Programas de trabajo	P.PT.
Ejecución	
Del objetivo del CEBV FE	E.OB.1 E.OB.2 E.OB.3 E.OB.4 E.OB.5
Del ámbito de aplicación	E.AP.1 E.AP.2 E.AP.3 E.AP.4
De los principios y valores éticos generales	E.PV.1 E.PV.2 E.PV.3 E.PV.4 E.PV.5 E.PV.6
De las responsabilidades y compromisos	E.RC.
Del Comité de Ética	E.CE.

Elaborado por: Vicente Antonio Salinas Zambrano

Cuadro 2. Hoja de índices

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCIÓN DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
HOJA DE ÍNDICES			
	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">P.HI.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 de 1</td> </tr> </table>	P.HI.	1 de 1
P.HI.			
1 de 1			
ÍNDICE	DENOMINACIÓN		
P	PLANIFICACIÓN		
P.HI.	Hoja de índices		
P.HM.	Hoja de marcas		
P.PR.	Planificación preliminar		
P.PE.	Planificación específica		
P.CI.	Evaluación del control interno		
P.NR.	Determinación del nivel de riesgo		
P.PT.	Programas de trabajo		
E	EJECUCIÓN		
E.OB.	Del objetivo del CEBV-FE		
E.AP.	Del ámbito de aplicación		
E.PV.	De los principios y valores éticos generales		
E.RC.	De las responsabilidades y compromisos		
E.CE.	Del Comité de Ética		
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano		
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco		
Fecha:	21/01/2015		

Cuadro 3. Hoja de marcas

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCIÓN DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
HOJA DE MARCAS			
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: 0;"> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">P.HM.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">1 de 1</td> </tr> </table>		P.HM.	1 de 1
P.HM.			
1 de 1			
MARCAS DE AUDITORÍA			
*	Observado		
√	Verificado		
Ⓒ	Comprobado		
Ⓓ	Documentado		
Ś	Sin respuesta		
Č	Confirmado		
Ē	Erróneo		
=	Igual		
~	Similar		
Δ	Diferente		
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano		
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco		
Fecha:	22/01/2015		

3.1.1. Visita Previa.

La aprobación para efectuar la auditoría de cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social Dirección Distrital Azogues, año 2014, emitida por su máxima autoridad, consta en el anexo 1.

En esta virtud, la institución es notificada con el inicio de la auditoría de cumplimiento del Código de Ética (anexo 2), que se desarrolla a continuación.

Cuadro 4. Memorándum de planificación preliminar

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCIÓN DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR			
	<table border="1"><tr><td>P.PR.</td></tr><tr><td>1 de 3</td></tr></table>	P.PR.	1 de 3
P.PR.			
1 de 3			
<p>El MIES tiene la meta de impulsar un modelo de inclusión y aseguramiento que genere oportunidades para que los ecuatorianos superen su condición de pobreza. Considera que:</p> <ul style="list-style-type: none">- El bienestar y Buen Vivir son bienes públicos garantizados para una ciudadanía diversa, en función de sus necesidades específicas.- Debe ser tarea prioritaria del Estado la generación de oportunidades para todos en equidad, la atención directa a la población con mayores necesidades y promover su acceso autónomo en el futuro.- La estructura distributiva es parte del patrón de desarrollo económico, propone la equidad como eje de la economía y al sistema económico en función de la equidad.- Se debe recuperar al Estado como actor articulador, impulsor, rector y referente ético de las acciones públicas.			

- La corresponsabilidad es una participación que exige derechos, toma a cargo la vida de los beneficiarios, sus familias y potencialidades. La corresponsabilidad es equidad entre hombres y mujeres, entre la economía monetaria y la economía del cuidado.

Misión: establecer y ejecutar políticas, regulaciones, estrategias, programas y servicios para la atención durante el ciclo de vida, protección especial, aseguramiento universal no contributivo, movilidad social e inclusión económica de grupos de atención prioritaria y aquellos que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad.

Visión: ser la entidad pública que ejerce la rectoría y ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida con prioridad en la población de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores personas con discapacidad y aquellos en situación de pobreza, a fin de aportar a su movilidad y salida de la pobreza.

Objetivos Estratégicos: Son objetivos estratégicos del MIES:

- Ampliar las capacidades de la población.
- Promover la inclusión económica de la población.
- Concreción del derecho de la población a la protección social.
- Aportar al desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y la integración social de personas con discapacidad.
- Prevenir la violación de derechos y garantizar la protección especial de la población.
- Inclusión económica de familias pobres.
- Aseguramiento no contributivo para la movilidad social y protección frente a riesgos.
- Promover la organización y corresponsabilidad en los ciudadanos.

Actividades y programas: Las actividades y programas del MIES son:

- Servicios MIES para personas con discapacidad.
- Proyecto alimentario Nutricional Integral.
- Adopciones.

- Inclusión al ciclo de vida y la familia.
- Aseguramiento para la seguridad social. Bono de desarrollo humano: \$ 50,00.
- Crédito para el desarrollo humano.
- Instituto Nacional de Investigaciones Gerontológicas.
- Instituto de economía popular y solidaria IEPS.
- Programa de apoyo integral al desarrollo infantil temprano (cuentos).

2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN LA CIUDAD DE AZOGUES.

La Dirección Distrital del MIES en la ciudad de Azogues presenta la siguiente estructura:

ESTRUCTURA PLANTILLA		DETALLE DE PERSONAL
ÁREA	CARGO INSTITUCIONAL	NOMBRES Y APELLIDOS
Dirección Distrital	Directora Distrital	Dra. Bertha Elizabeth Molina Loyola
Unidad Administrativa Financiera	Coordinador Administrativo Financiero	Econ. María Alicia Rodríguez Mogrovejo
Unidad de Trabajo Social	Coordinador de Trabajo Social y Plan Familia	Lcda. María Gabriela Quezada Padrón
Unidad de Atención, información y servicios	Coordinador de Inclusión Económica	Ing. Agrónomo Patricio Urgilés Vargas
Unidad de Seguimiento a la Calidad de Servicios	Coordinador de Servicios Sociales	Diploma Superior en Intervención Social Eulalia Neira Neira

Elaborado por: Vicente Antonio Salinas Zambrano

Fuente: MIES, Dirección Distrital Azogues

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	25/01/2015

3.1.2. Planificación Específica.

Cuadro 5. Memorandum de planificación específica

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCIÓN DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			
	<table border="1"><tr><td>P.PE.</td></tr><tr><td>1 de 4</td></tr></table>	P.PE.	1 de 4
P.PE.			
1 de 4			
1. OBJETIVOS			
Se plantean los siguientes objetivos para esta auditoría de cumplimiento:			
<ul style="list-style-type: none">• Verificar si el MIES, Dirección Distrital Azogues socializó el contenido de su Código de Ética del Buen Vivir entre sus servidores/as.• Verificar el cumplimiento del objetivo del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva en el MIES, Dirección Distrital Azogues.• Comprobar el establecimiento del ámbito de aplicación del Código de Ética del Buen Vivir del MIES.• Comprobar el cumplimiento de los principios y valores éticos generales establecidos en el Código de Ética del Buen Vivir del MIES.• Verificar si en la organización sus servidores/as cumplen con las responsabilidades y compromisos instaurados en su Código de Ética.• Verificar la existencia del Comité de Ética y el cumplimiento de sus obligaciones.			
2. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA			
Se realizarán los siguientes procedimientos de auditoría, para el primer año de implementación del Código de Ética:			

- Evaluación del sistema de control interno.
- Pruebas de cumplimiento de obligaciones establecidas en el Código de Ética.
- Pruebas de cumplimiento de disposiciones de la Dirección Distrital referentes al tema.
- Examen de la evidencia que respalda el cumplimiento de las disposiciones del Código.

3. RIESGO

Se detalla en la evaluación del riesgo.

4. DISPOSICIONES LEGALES

Para la ejecución de ésta Auditoría de Cumplimiento se deberán considerar los siguientes criterios y disposiciones legales:

- Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva.
- Código de Ética para el Buen Vivir del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
- Ley Orgánica de Servicio Público

5. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS RELEVANTES

En función de la naturaleza de la institución se determinó que los principios y valores éticos relevantes son los siguientes:

- **Responsabilidad:** que consiste en cumplir con las obligaciones asignadas efectiva y oportunamente respetando el ámbito legal. Sujetarse a los procesos institucionales y participar en eventos de capacitación para mejorar el desempeño.
- **Respeto:** a los derechos humanos, a los derechos de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad. Respeto a los derechos de la naturaleza, a la diversidad étnica, social, generacional y de género.

- **Promover el bien común:** anteponer el interés general al particular.
- **Vocación de servicio:** consiste en asumir las funciones públicas como servicio a la comunidad, rendir cuentas a la sociedad y ejercer la profesión sujetándose a los valores institucionales.

6. METODOLOGÍA DE TRABAJO

La presente auditoría de cumplimiento se realizará en concordancia con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas y las Normas ISSAI 4100: Directrices para las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de la auditoría de estados financieros.

7. TIEMPO DE EJECUCIÓN

La Auditoría de Cumplimiento se realizará en el tiempo de 52 días laborables, distribuidos de la siguiente manera:

- Fase 1. Planificación: 5 días
- Fase 2. Ejecución: 45 días
- Fase 3. Elaboración del informe: 2 días

8. RECURSOS UTILIZADOS

- Materiales: hojas, carpetas, lápiz, borrador, computadora e impresora.
- Financieros: recursos propios.

9. FECHAS

- Primera fase. Inicio, preparación del trabajo: 14 enero – 20 enero
- Segunda fase. Trabajo de campo: 21 enero – 24 marzo
- Tercera fase. Elaboración del informe: 25 marzo – 26 marzo

10. PRODUCTO A OBTENER

En el transcurso del proceso de auditoría de cumplimiento del Código de Ética del MIES, se obtendrá:

- Planificación preliminar.
- Planificación específica.
- Programas de trabajo.
- Ejecución de la auditoría de cumplimiento.
- Informe de auditoría de cumplimiento.

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	30/01/2015

3.1.3. Evaluación del control interno.

Cuadro 6: Cuestionario de evaluación de control interno

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO							
ENTIDAD:		Ministerio de Inclusión Económica y Social					
ÁREA:		Dirección Distrital					
CARGO INSTITUCIONAL:		Directora Distrital					
NOMBRE DEL FUNCIONARIO:		Dra. Bertha Elizabeth Molina Loyola					
AUDITORÍA:		Cumplimiento					P.CI.
PERIODO:		01/01/2014 - 31/12/2014					1 de 3
Nro	PREGUNTAS	RESPUESTA			PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A			
1	El Ministerio de Inclusión Económica y Social cuenta con un Código de Ética?.	X			10	10	
2	Se han determinado los objetivos que se desean conseguir con la aplicación del Código de Ética en ésta Institución?.	X			10	10	
3	El Código de Ética describe el conjunto de principios y valores éticos generales a ser aplicados en el Ministerio?.	X			10	10	
4	Desempeñan algún papel los valores éticos en ésta organización?.	X			10	10	En el accionar de los funcionarios.
5	El Código de Ética establece responsabilidades y compromisos para los servidores del MIES?	X			10	10	Al firmar el contrato los funcionarios tienen conocimiento del Código de ética, de sus obligaciones.
6	El Código de Ética le impone el compromiso de brindar garantías a los ciudadanos?.	X			10	10	El MIES trabaja con grupos vulnerables, los funcionarios deben tener valores y cautela en el trato con la gente.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO							
ENTIDAD:		Ministerio de Inclusión Económica y Social					
ÁREA:		Dirección Distrital					
CARGO INSTITUCIONAL:		Directora Distrital					
NOMBRE DEL FUNCIONARIO:		Dra. Bertha Elizabeth Molina Loyola					
AUDITORÍA:		Cumplimiento					P.C.I.
PERIODO:		01/01/2014 - 31/12/2014					2 de 3
Nro	PREGUNTAS	RESPUESTA			PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A			
7	Señora Directora, ha sido difundido el Código de Ética entre los funcionarios y trabajadores del MIES?.		X		10	0	
8	La Dirección estimula el cumplimiento y aplicación del Código de Ética en las actividades diarias de la Institución?.	X			10	7	Sí, a través de las evaluaciones de desempeño anuales. Existen incentivos a funcionario que cumplen objetivos.
9	Los servidores del MIES han respondido adecuadamente a la implementación del Código de Ética?.	X			10	7	
10	Actúa la Dirección frente a desviaciones de lo que establece el Código de Ética Institucional por parte de los servidores del MIES?.	X			10	10	No se han presentado casos. Para desviaciones se tomarían acciones correctivas.
11	Está debidamente conformado el Comité de Ética en el MIES tal como lo ordena el Código de Ética?.		X		10	0	
12	El Comité de Ética cumple con sus obligaciones establecidas?.		X		10	0	

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO							
ENTIDAD:		Ministerio de Inclusión Económica y Social					
ÁREA:		Dirección Distrital					
CARGO INSTITUCIONAL:		Directora Distrital					
NOMBRE DEL FUNCIONARIO:		Dra. Bertha Elizabeth Molina Loyola					
AUDITORÍA:		Cumplimiento				P.CI.	
PERIODO:		01/01/2014 - 31/12/2014				3 de 3	
Nro	PREGUNTAS	RESPUESTA			PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A			
13	Ha beneficiado al Ministerio de Inclusión Económica y Social la aplicación del Código de Ética?	X			10	7	El Código de Ética es un instrumento que beneficia el accionar de los funcionarios.
TOTALES					130	91	
Elaborado por:			Vicente Antonio Salinas Zambrano				
Supervisado por			Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco				
Fecha:			03/02/2015				

Cuadro 7. Evaluación del nivel de riesgo

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO																				
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social																			
AUDITORÍA:	Cumplimiento	P.NR.																		
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	1 de 1																		
1. OBJETIVO																				
Determinar los niveles de riesgo y confianza																				
2. VALORACIÓN																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE CONFIANZA</th> </tr> <tr> <th>BAJO</th> <th>MODERADO</th> <th>ALTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15% - 50%</td> <td>51% - 75%</td> <td>76% - 95%</td> </tr> <tr> <td>85% - 50%</td> <td>49% - 25%</td> <td>24% - 5%</td> </tr> <tr> <th>ALTO</th> <th>MODERADO</th> <th>BAJO</th> </tr> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE RIESGO (100-NC)</th> </tr> </tbody> </table>			NIVEL DE CONFIANZA			BAJO	MODERADO	ALTO	15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%	85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%	ALTO	MODERADO	BAJO	NIVEL DE RIESGO (100-NC)		
NIVEL DE CONFIANZA																				
BAJO	MODERADO	ALTO																		
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%																		
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%																		
ALTO	MODERADO	BAJO																		
NIVEL DE RIESGO (100-NC)																				
$CP = CT \times 100 / PT$																				
En donde:																				
CP - calificación ponderada																				
CT - calificación total																				
PT - ponderación total																				
Datos: CT=91 y PT=130																				
Por lo tanto:																				
CP = (91 x 100) / 130																				
CP = 70%																				
3. CONCLUSIÓN																				
Una vez evaluado el sistema de control interno, se determina que el nivel de confianza es del 70%, en tanto que el nivel de riesgo es 30%. Ambos indicadores se ubican en el rango moderado.																				
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano																			
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco																			
Fecha:	04/02/2015																			

3.1.4. Programas de trabajo.

Cuadro 8. Programas de auditoría

PROGRAMAS DE AUDITORÍA					
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social				
AUDITORÍA:	Cumplimiento	P.PT.			
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	1 de 3			
1. OBJETIVOS					
1.	Verificar el cumplimiento del objetivo de Código de Ética				
2.	Comprobar el alcance del ámbito de aplicación del Código de Ética				
3.	Verificar el cumplimiento de principios y valores éticos				
4.	Verificar el cumplimiento de responsabilidades y compromisos				
5.	Comprobar la existencia del Comité de Ética y el cumplimiento de sus responsabilidades				
2. PROCEDIMIENTOS					
Nro	PROCEDIMIENTOS	REF PT	EJECUCIÓN		RESPONSABLE
			FECHA		
			INICIO	TERMINACIÓN	
1	Solicite el Código de Ética Institucional y determine el establecimiento de principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos.	E.OB.1 E.OB.2 E.OB.3	12-mar	12-mar	VS
2	Verifique evidencias de la difusión del Código de Ética entre los funcionarios.	E.OB.4 E.OB.5	12-mar	12-mar	VS
3	Solicite el Programa Anual de Capacitación de los funcionarios del MIES.	E.AP.1 E.AP.2	13-mar	17-mar	VS
4	Requiera las Evaluaciones de Desempeño realizadas a los funcionarios de la Institución.	E.AP.3	13-mar	17-mar	VS
5	Pida Registro de quejas y denuncias ciudadanas en contra de servidores y su seguimiento.	E.AP.4	13-mar	17-mar	VS

PROGRAMAS DE AUDITORÍA					
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social				
AUDITORÍA:	Cumplimiento	P.PT.			
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	2 de 3			
1. OBJETIVOS					
1.	Verificar el cumplimiento del objetivo de Código de Ética				
2.	Comprobar el alcance del ámbito de aplicación del Código de Ética				
3.	Verificar el cumplimiento de principios y valores éticos				
4.	Verificar el cumplimiento de responsabilidades y compromisos				
5.	Comprobar la existencia del Comité de Ética y el cumplimiento de sus responsabilidades				
2. PROCEDIMIENTOS					
Nro	PROCEDIMIENTOS	REF PT	EJECUCIÓN		RESPONSABLE
			FECHA		
			INICIO	TERMINACIÓN	
6	Solicite Normas Técnicas sobre selección del personal, capacitación y desarrollo profesional aplicadas en el MIES y evidencia de su cumplimiento	E.PV.1	18-mar	20-mar	VS
7	Solicite indicadores de medición de eficiencia y eficacia de los funcionarios en el desenvolvimiento de sus funciones	E.PV.2	18-mar	20-mar	VS
8	Solicite Registro de propuestas realizadas por los funcionarios para mejorar la gestión del Ministerio	E.PV.3	18-mar	20-mar	VS
9	Solicite último Informe de Rendición de Cuentas de la Institución a la ciudadanía	E.PV.4	18-mar	20-mar	VS
10	Solicite Registro de Asistencia de funcionarios seleccionados a eventos de capacitación y actualización de conocimientos	E.PV.5 E.PV.6	18-mar	20-mar	VS

PROGRAMAS DE AUDITORÍA					
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social				
AUDITORÍA:	Cumplimiento	P.PT.			
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	3 de 3			
1. OBJETIVOS					
1.	Verificar el cumplimiento del objetivo de Código de Ética				
2.	Comprobar el alcance del ámbito de aplicación del Código de Ética				
3.	Verificar el cumplimiento de principios y valores éticos				
4.	Verificar el cumplimiento de responsabilidades y compromisos				
5.	Comprobar la existencia del Comité de Ética y el cumplimiento de sus responsabilidades				
2. PROCEDIMIENTOS					
Nro	PROCEDIMIENTOS	REF PT	EJECUCIÓN		RESPONSABLE
			FECHA		
			INICIO	TERMINACIÓN	
11	Solicite Registro de la Aplicación del Régimen Disciplinario en casos en que ha sido necesaria su aplicación.	E.RC.	23-mar	23-mar	VS
12	Solicite copia del Acta de la reunión en la que se crea el Comité de Ética.	E.CE.	24-mar	24-mar	VS
13	Solicite copia del Acta de la última reunión del Comité de Ética.	E.CE.	24-mar	24-mar	VS
14	Solicite Registro de Incentivos entregados a funcionarios, y determine los parámetros que le hacen acreedor a tal distinción	E.CE.	24-mar	24-mar	VS
Elaborado por:		Vicente Antonio Salinas Zambrano			
Supervisado por:		Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco			
Fecha:		19/02/2015			

3.2. Ejecución de una auditoría de cumplimiento

3.2.1. Del objetivo del CEVB-FE.

Cuadro 9. Del objetivo del CEBV FE 1

CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE CEBV FE		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.OB.1
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	1 de 1
1. OBJETIVO		
Verificar el establecimiento de principios y valores establecidos en el CEBV FE		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA: PRINCIPIOS Y VALORES	CODIGO DE ETICA DEL MIES: PRINCIPIOS Y VALORES	MARCAS
1. Integridad	1. Integridad	=
2. Transparencia	2. Transparencia	=
3. Calidez	3. Promover el bien común	~
4. Solidaridad	4. Vocación de servicio	~
5. Colaboración	5. Calidad	~
6. Efectividad	6. Eficiencia y eficacia	=
7. Respeto	7. Respeto	=
8. Responsabilidad	8. Responsabilidad	=
9. Lealtad	9. Lealtad	=
	10. Superación personal	Δ
	11. Liderazgo democrático	Δ
3. CONCLUSIÓN		
El Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social establece todos los principios y valores consignados en el CEBV-FE. Adicionalmente, aporta con dos principios (10 y 11) a ser cumplidos por parte de su talento humano, que son: superación personal , para beneficio de el (a) funcionario (a) y de la Institución; y, liderazgo democrático , que lo deben practicar quienes ejercen puestos directivos.		
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano	
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco	
Fecha:	12/03/2015	

Cuadro 10. Del objetivo del CEBV FE 2

CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE CEBV FE		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.OB.2
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	1 DE 1
1. OBJETIVO		
Verificar el establecimiento de responsabilidades y compromisos establecidos en el CEBV FE		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA: RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS	CÓDIGO DE ÉTICA DEL MIES: RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS	MARCAS
A. INSTITUCIONALES	A. INSTITUCIONALES	
1. Difusión del CEBV FE	n/d	Δ
2. Promover desarrollo profesional	n/d	Δ
3. Capacitación en normativa legal	n/d	Δ
4. Fomentar la participación	n/d	Δ
5. Fomentar mecanismos de comunicación interna	n/d	Δ
6. Valorar esfuerzo y mérito de servidores	n/d	Δ
7. Asegurar entrega oportuna de información	n/d	Δ
8. Responsabilidad con el medio ambiente	n/d	Δ
3. CONCLUSIÓN		
El Código del Ética del MIES no recoge expresamente dentro de su cuerpo legal las responsabilidades y compromisos institucionales que constan en el CEBV FE.		
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano	
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco	
Fecha:	12/03/2015	

Cuadro 11. Del objetivo del CEBV FE 3

CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE CEBV FE		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.OB.3
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	1 de 3
1. OBJETIVO		
Verificar el establecimiento de responsabilidades y compromisos establecidos en el CEBV FE		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA: RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS	CÓDIGO DE ÉTICA DEL MIES: RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS	MARCAS
B. PERSONALES DEL FUNCIONARIO	B. PERSONALES DEL FUNCIONARIO	
1. Conocer la normativa legal vigente, códigos, reglamentos, misión, visión, metas y objetivos institucionales	1. Conocer y sujetarse a las normas del Código de Ética	~
	2. Buscar información que aclare dudas y permita cumplir el Código de Ética	~
2. Generar propuestas y cambios	3. Proponer mecanismos para resolver dilemas éticos	~
3. No utilizar su cargo para obtener beneficios indebidos	4. Ningún directivo puede obligar a cumplir disposiciones ilegales o no éticas	~
4. Conocer la información que permita entregar información veraz al usuario	5. Uso de información sólo para fines establecidos	~
5. Manejar la información pública responsable y honestamente	6. No revelar información reservada. Con autorización hacerlo sólo a través de los canales establecidos	~
6. Tener especial cuidado con el uso y manejo de claves	7. Tener especial cuidado con el uso y manejo de claves	=

CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE CEBV FE		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.OB.3
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	2 de 3
1. OBJETIVO		
Verificar el establecimiento de responsabilidades y compromisos establecidos en el CEBV FE		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA: RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS	CÓDIGO DE ÉTICA DEL MIES: RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS	MARCAS
B. PERSONALES DEL FUNCIONARIO	B. PERSONALES DEL FUNCIONARIO	
	8. Responsabilizarse de sus acciones cuando transgrede las normas de Código de Ética	Δ
7. Uso óptimo de recursos y bienes de empresas y entidades públicas		Δ
8. Responsables con el ambiente		Δ
9. Suscribir carta compromiso		Δ
10. Comportamiento respetuoso, honesto, con calidez		Δ
11 Respetar el tiempo de los demás		Δ
12. Prestar un servicio ágil		Δ

CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE CEBV FE		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.OB.3
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	3 de 3
1. OBJETIVO		
Verificar el establecimiento de responsabilidades y compromisos establecidos en el CEBV FE		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA: RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS	CÓDIGO DE ÉTICA DEL MIES: RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS	MARCAS
B. PERSONALES DEL FUNCIONARIO	B. PERSONALES DEL FUNCIONARIO	
13. Cumplir con efectividad las responsabilidades asumidas		Δ
3. CONCLUSIÓN		
En cuanto a las responsabilidades y compromisos personales de los/as servidores/as públicos del área ejecutiva, a diferencia de lo que establece el CEBV FE; el Código de Ética del MIES no ordena a sus funcionarios/as suscribir cartas compromiso para la aplicación del Código, tampoco puntualiza aspectos referentes al comportamiento respetuoso que deben tener sus funcionarios/as, prestar un servicio ágil, cumplir con efectividad sus obligaciones utilizando óptimamente los recursos y ser responsables con el medio ambiente. Sí obliga a quienes forman parte del talento humano del MIES a investigar acerca de éste tema para que aparte de su cabal cumplimiento, realicen propuestas para resolver dilemas éticos y expresamente los responsabiliza en caso de que cometan acciones que transgreden las normas establecidas.		
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano	
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco	
Fecha:	12/03/2015	

Cuadro 12. Del objetivo del CEBV FE 4

CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE CEBV FE		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.OB.4
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	1 de 1
1. OBJETIVO		
Verificar evidencia de la difusión del CEBV FE entre los servidores/as de la institución		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
CONTENIDO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL MIES	MECANISMO DE DIFUSIÓN	MARCAS
Art. 1. Objetivo	Ninguno	√ *
Art. 2. Ámbito de aplicación	Ninguno	√ *
Art. 3. Principios y valores éticos generales	Ninguno	√ *
Art. 4. Responsabilidades y compromisos	Ninguno	√ *
Art. 5. Relación con los ciudadanos	Ninguno	√ *
Art. 6. Relación con otras instituciones públicas	Ninguno	√ *
Art. 7. Comité de Ética	Ninguno	√ * ð
Art. 8. Disposición final	Ninguno	√ *
3. CONCLUSIÓN		
El Código de Ética para el Buen Vivir del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues no fue difundido entre sus funcionarios/as y trabajadores/as.		
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano	
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco	
Fecha:	12/03/2015	

Cuadro 13. Del objetivo del CEVB FE 5

**AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO
CODIGO DE ETICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL
MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL
AZOGUES
PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014**

CÉDULA NARRATIVA

E.OB.5

1 de 3

El Código de Ética no ha sido difundido entre los (as) funcionarios (as) y trabajadores (as) del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues.

Comentario:

A solicitud del auditor de un documento que acredite la difusión del Código de Ética al interior de la institución, fue entregada una copia del Memorando Nro. MIES-CGGE-2013-0377M (Anexos 3 y 4) dirigido a:

- Subsecretaria de Atención Intergeneracional
- Asesor Político
- Coordinador General de Planificación
- Ministra de Inclusión Económica y Social
- Viceministro de Aseguramiento y Movilidad Social
- Subsecretario de Inclusión Económica y Movilidad Social
- Coordinador General de Gestión Estratégica
- Subsecretario de Desarrollo Infantil Integral
- Subsecretario de Protección Especial
- Viceministro de Inclusión Social, Ciclo de Vida y Familia
- Coordinador General de Asesoría Jurídica
- Coordinadora Administrativa Financiera
- Subsecretaria de Discapacidades
- Subsecretaria de Aseguramiento no Contributivo
- Coordinador General de Gestión del Conocimiento
- Directores Distritales

- Coordinadores Zonales

Por medio de éste Memorando, el MIES pone en conocimiento que mediante Acuerdo Ministerial No. 000284 del 10 de octubre de 2013, ha sido expedido el Código de Ética, disponiendo que dicho documento sea distribuido en la totalidad de los equipos de trabajo para su revisión, lectura y conocimiento. Además deberá ser socializado en base a distintas estrategias de comunicación interna.

Sin embargo, en la institución no existen mecanismos de socialización del Código de Ética, lo cual se desprende de entrevistas realizadas a los Coordinadores de las Áreas del MIES Dirección Distrital Azogues. Así:

FUNCIONARIO	CARGO	FECHA DE	CONOCE EL
		INGRESO	CÓDIGO DE ÉTICA
Econ. Fernando Tandazo Vívar	Analista Senior Presupuesto	01/01/2013	NO
CPA Magaly Tapia Olvera	Analista Senior Talento Humano	01/01/2013	SI
Lcda. María Gabriela Quezada Padrón	Coordinador de Trabajo Social y Plan Familia	01/02/2014	NO
Ing. Agrónomo Patricio Urgilés Vargas	Coordinador de Inclusión Económica	13/11/2014	NO
Diploma Superior en Intervención Social Eulalia Neira Neira	Coordinador de Servicios Sociales	01/01/2013	SI

Elaborado por: Vicente Antonio Salinas Zambrano

Por lo tanto, se desprende que los funcionarios consultados que trabajan en la entidad desde inicios del año 2013, con excepción del Analista Senior de Presupuesto, saben que existe un Código de Ética; sin embargo aquellos que ingresan en el año 2014 no lo conocen.

Conclusión

El Código de Ética no fue difundido entre los (as) funcionarios (as) y trabajadores (as) del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues.

Recomendación

E.OB.5

3 de 3

A la Dirección

Formar un equipo de trabajo conformado por miembros escogidos de las unidades que conforman el MIES Dirección Distrital Azogues para que estudie el Código de Ética institucional, y después se encargue de socializarlo entre todos (as) los (as) funcionarios (as) y trabajadores (as) de la entidad.

Como Norma general y de obligatoria aplicación, a partir de ahora, el talento humano a ser contratado en la institución, será capacitado acerca del contenido, aplicación y cumplimiento del Código de Ética para los fines legales pertinentes.

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	12/03/2015

3.2.2. Del ámbito de aplicación.

Cuadro 14. Del ámbito de aplicación 1

CUMPLIMIENTO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA			
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social		
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.AP.1	
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	1 de 2	
1. OBJETIVO			
Verificar que el MIES disponga de un programa de capacitación para sus funcionarios, que permita fortalecer su comportamiento personal, laboral y público			
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO			
PLAN DE CAPACITACIÓN AZOGUES, JULIO - DICIEMBRE 2014			
TEMA DE CAPACITACIÓN	CURSO	SERVIDOR	MARCA
Prevención de Riesgos Laborales	Riesgos Laborales	Todo el personal del distrito	Đ
Gestión Pública	Control en la Gestión Pública	Coordinador Administrativo Financiero	Đ
Evacuación	Evacuación	Todo el personal del distrito	Đ
Elaboración, Evaluación y Ejecución de Proyectos	Gestión de Proyectos	Coordinador Mi Espacio Juvenil. Coordinador Unidad de Inclusión Económica	Đ
Fundamentos y Manejo de Portales de Compras Públicas	Fundamentos Jurídicos de Contratación Pública	Coordinador Administrativo Financiero. Analista Senior Administrativo	Đ
Legislación Pública para Trabajadores Públicos	Control en la Ley Orgánica de Servicio Público	Analista Senior de Talento Humano. Analista Junior de Talento Humano	Đ
Manejo de Herramientas y Técnicas de Comunicación	Herramientas Electrónicas de Gestión Pública	Coordinador Administrativo Financiero. Analista Senior de Presupuesto	Đ
Administración Presupuestaria para el Sector Público	Presupuesto, Contabilidad y Tesorería	Analistas Senior de: Presupuesto, Contabilidad y Tesorería	Đ

CUMPLIMIENTO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA			
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social		
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.AP.1	
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	2 de 2	
1. OBJETIVO			
Verificar que el MIES disponga de un programa de capacitación para sus funcionarios, que permita fortalecer su comportamiento personal, laboral y público			
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO			
PLAN DE CAPACITACIÓN AZOGUES, JULIO - DICIEMBRE 2014			
TEMA DE CAPACITACIÓN	CURSO	SERVIDOR	MARCA
Gestión de la Calidad y Mejoramiento en el Sector Público	Gestión Organizacional por Procesos y Control	Analistas Senior y Junior de Talento Humano	Đ
Subsistema de Gestión Gubernamental, Gobierno por Resultados 3 niveles	Gobierno por Resultados	Analista TIC S	Đ
Formación de Equipos de Trabajo	Liderazgo y Trabajo en Equipo	Todo el personal del distrito	Đ
Estrategias de Comunicación Interna y Externa en el Sector Público	Imagen Corporativa y Comunicación en redes sociales	Analista Senior de Comunicación	Đ
Módulo Desarrollo Personal	Motivación y desarrollo	Personal CNH y Plan Familia. Secretaria Ejecutiva	Đ
3. CONCLUSIÓN			
El Ministerio de Inclusión Económica y Social, Distrito Azogues, tiene un Plan de Capacitación para sus funcionarios/as y trabajadores/as, a través del cual se brinda conocimientos especializados de acuerdo al ámbito en el que se desenvuelve el (a) servidor (a), con el fin de que sus funciones sean cumplidas eficientemente. Adicionalmente, eventos como prevención de riesgos laborales, evacuación y formación de equipos de trabajo, están dirigidos a todo el personal del Distrito.			
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano		
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco		
Fecha:	17/03/2015		

Cuadro 15. Del ámbito de aplicación 2

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CODIGO DE ETICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
CÉDULA NARRATIVA			
	<table border="1"><tr><td>E.AP.2</td></tr><tr><td>1 de 2</td></tr></table>	E.AP.2	1 de 2
E.AP.2			
1 de 2			
<p>El Ministerio de Inclusión Económica y Social tiene un programa anual de capacitación para sus funcionarios.</p>			
<p>Comentario</p>			
<p>Art. 2 Código de Ética. Ámbito de aplicación: “Los principios, deberes y prohibiciones que se establecen en el presente Código de Ética del MIES, están orientados a fortalecer el comportamiento personal, laboral y público de los y las servidores/as y trabajadores/as que laboran en esta institución”.</p>			
<p>En la institución, el comportamiento personal, laboral y público del talento humano se fortalece a través de un programa de capacitación que aborde eficazmente la temática planteada en el artículo del Código de Ética y que provea a los servidores/as conocimientos y destrezas para mejorar su desempeño dentro de la organización.</p>			
<p>A petición del auditor, fue entregado por parte del funcionario designado, el Plan de Capacitación Azogues julio – diciembre 2014, que detalla el tema de capacitación, el servidor designado, la institución en la que se lo dictará, la ciudad, la fecha de inicio, fecha de fin y la inversión, que se paga con la partida de servicios de capacitación. Por medio de los cursos de capacitación se entregan a los participantes herramientas que mejoren la calidad de su trabajo, que redundan en mejorar la gestión de la entidad y por lo tanto en una atención de calidad y calidez a los usuarios de sus servicios.</p>			

Sin embargo, en el programa de capacitación hace falta incluir temas relacionados con principios y valores éticos que deben asumir; y responsabilidades y compromisos que deben cumplir los servidores/as; es decir aspectos directamente relacionados con el fortalecimiento del comportamiento personal y público.

Conclusión

La institución dispone de un plan de capacitación, pero el mismo no incluye programas que mejoren el comportamiento personal y público del/a servidor/a.

Recomendación

A la Unidad Administrativa Financiera

Incluir en el plan de capacitación del Ministerio de Inclusión Económica y Social temas de capacitación dirigidos a todo el personal en los siguientes ámbitos:

- Constitución de la República del Ecuador
- Plan nacional del Buen Vivir
- Código de Ética del MIES
- Visión, misión, metas y objetivos institucionales
- Mecanismos de transparencia y lucha contra la corrupción

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	17/03/2015

Cuadro 16. Del ámbito de aplicación 3

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CODIGO DE ETICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
CÉDULA NARRATIVA			
	<table border="1"><tr><td>E.AP.3</td></tr><tr><td>1 de 2</td></tr></table>	E.AP.3	1 de 2
E.AP.3			
1 de 2			
<p>En el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues, los/as funcionarios/as son evaluados anualmente.</p>			
<p>Comentario</p>			
<p>Los principios, deberes y prohibiciones que establece el Código de Ética tienen el objetivo de fortalecer el comportamiento personal, laboral y público de los funcionarios/as de la institución, con el fin de alcanzar objetivos institucionales.</p>			
<p>Este fortalecimiento puede ser medido a través de las evaluaciones de desempeño que en el MIES se realizan anualmente. Se describen las actividades del servidor público, junto con las metas a cumplir en el periodo y se determina el porcentaje de cumplimiento de las mismas, éste es un primer indicador que equivale al 60% de la calificación. A continuación se cuantifican sus conocimientos en la Carta Magna, el estatuto orgánico por procesos del MIES, normas de escritura, redacción y ortografía, manejo de paquetes informáticos, de acuerdo al área en que se desempeña el trabajador y representa el 8% de la nota. Cabe resaltar que no se considera para ésta calificación su conocimiento del Código de Ética. Luego se consideran las destrezas técnicas del puesto, con un 8%. El siguiente aspecto evaluado representa el 8% del total y se refiere a las competencias universales: aprendizaje continuo, conocimiento del entorno organizacional, relaciones humanas, actitud al cambio, orientación a los resultados y orientación al servicio.</p>			
<p>Por último, el trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo constituye el restante 16% de la nota.</p>			

Conclusión

En el Ministerio de Inclusión Económica y Social, dirección distrital Azogues, los servidores/as son evaluados anualmente. Sin embargo no se mide el cumplimiento del Código de Ética por parte del funcionario/a.

Recomendación**A la Dirección**

Incluir en la evaluación de los funcionarios/as indicadores que permitan medir el conocimiento y cumplimiento del contenido del Código de Ética.

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	17/03/2015

Cuadro 17. Del ámbito de aplicación 4

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CODIGO DE ETICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
CÉDULA NARRATIVA			
	<table border="1"><tr><td>E.AP.4</td></tr><tr><td>1 de 2</td></tr></table>	E.AP.4	1 de 2
E.AP.4			
1 de 2			
<p>El Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues, no tiene registro de quejas y denuncias ciudadanas respecto de errores y negligencias de sus funcionarios/as en la prestación de servicios a la ciudadanía.</p>			
<p>Comentario</p> <p>La evaluación realizada por el ciudadano con respecto al servicio que recibe de parte de los funcionarios en una institución, es un excelente indicador que mide el desempeño personal, laboral y público del servidor/a que lo atendió y del funcionamiento de la organización en general.</p> <p>En las instalaciones físicas de la institución existe un buzón para receptar por escrito quejas y denuncias de los usuarios de los servicios que presta el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Distrito Azogues; sin embargo, al momento que el Auditor solicita dichos registros (anexo5), la Lcda. Mariana de Jesús Piña Rivera, Analista Junior de Talento Humano, responde que la entidad no tiene esa información, porque es el Ministerio de Trabajo el que administra el contenido del buzón en mención.</p>			
<p>Conclusión</p> <p>En el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues no se dispone de registros que detallen los servicios brindados defectuosamente por ciertos servidores/as que generan descontento e insatisfacción ciudadana respecto de los mismos.</p>			

Recomendación**A la Unidad Administrativa Financiera**

Gestionar ante las instancias pertinentes el permiso para acceder directamente a la información contenida en el buzón de quejas y denuncias porque tiene trascendental importancia, puesto que permitiría dar seguimiento de estos casos, juzgar dentro del marco legal vigente la mala práctica, el mal comportamiento y, sobre todo, implementar correctivos.

En el caso que se compruebe que habido negligencia o un comportamiento inadecuado por parte del/a servidor/a, la institución debe sancionarlo conforme las normas legales y reglamentarias vigentes, con el debido proceso y otorgando el legítimo derecho a la defensa, lo cual quedará incorporado en el expediente del funcionario para los fines legales consiguientes.

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	17/03/2015

3.2.3. De principios y valores éticos generales.

Cuadro 18. De principios y valores éticos generales 1

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.PV.1
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	1 de 3
1. OBJETIVO		
Verificar que el proceso de selección y contratación de funcionario/as en el MIES se ajuste a lo establecido en el marco legal pertinente.		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS EN EL MIES		MARCAS
Normativa aplicada en el proceso de contratación	Ley Orgánica del Servicio Público	√
	Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos	√
Proceso de contratación	La máxima autoridad del Distrito Azogues solicita autorización para iniciar el proceso de selección de personal.	⊘
	Autorización otorgada por parte de la máxima autoridad Zonal 6, a la que se pertenece el Distrito Azogues	⊘
	Solicitud de autorización para contratación de personal por parte del Coordinador del área del MIES Azogues que lo requiere.	⊘

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.PV.1
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	2 de 3
1. OBJETIVO		
Verificar que el proceso de selección y contratación de funcionario/as en el MIES se ajuste a lo establecido en el marco legal pertinente.		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS EN EL MIES		MARCAS
Proceso de contratación	Director del Distrito autoriza la contratación	☐
	La Unidad de Talento Humano emite informe técnico favorable para la elaboración de los contratos	☐
	El analista senior de Talento Humano solicita al coordinador administrativo financiero la certificación sobre la disponibilidad de recursos	☐
	El analista senior de presupuesto certifica la disponibilidad de recursos	☐
	Sobre la base del proceso descrito, la entidad realiza el contrato de trabajo en el que se establece su vigencia; las responsabilidades, obligaciones y derechos del contratado; su remuneración y forma de pago; causales para la terminación del contrato, jurisdicción y competencia y demás formalidades legales.	☐

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.PV.1
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	3 de 3
1. OBJETIVO		
Verificar que el proceso de selección y contratación de funcionario/as en el MIES se ajuste a lo establecido en el marco legal pertinente.		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
3. CONCLUSIÓN		
El proceso de contratación de servidores/as públicos/as por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Distrito Azogues, se ajusta a lo que establece la normativa legal vigente. Las hojas de vida de los contratados deben cumplir con el perfil requerido. Esto da seguridad razonable de la integridad de los funcionarios contratados en la entidad.		
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano	
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco	
Fecha:	20/03/2015	

Cuadro 19. De principios y valores éticos generales 2

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES						
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social					
AUDITORÍA:	Cumplimiento					E.PV.2
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014					1 de 5
1. OBJETIVO						
Verificar que el MIES cuantifique la eficiencia y eficacia en las actividades desempeñadas por los funcionarios/as e incentive en ellos el cumplimiento de la lealtad, superación personal, calidad y capacidad de liderazgo.						
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO						
FORMULARIO MRL - EVAL - 01 MODIFICADO						
INDICADORES DE GESTIÓN DEL PUESTO, NÚMERO DE ACTIVIDADES, FACTOR 60%						
DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	INDICADOR	META	CUMPLIDOS	% CUMPLIMIENTO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO	MARCAS
Actividades del puesto	indicadores propios de cada puesto	en número	en número	en %		Đ Ć
TOTAL DE ACTIVIDADES ESENCIALES					60%	Ć
CONOCIMIENTOS, NUMERO DE CONOCIMIENTOS, FACTOR 8%					NIVEL DE CONOCIMIENTO	MARCAS
Constitución Política de la República del Ecuador						Đ Ć
Estatuto Orgánico por Procesos						Đ Ć
Normas de escritura, redacción y ortografía						Đ Ć
Sistemas informáticos Office						Đ Ć
TOTAL CONOCIMIENTOS					8%	Ć

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES				
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social			
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.PV.2		
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	2 de 5		
1. OBJETIVO				
Verificar que el MIES cuantifique la eficiencia y eficacia en las actividades desempeñadas por los funcionarios/as e incentive en ellos el cumplimiento de la lealtad, superación personal, calidad y capacidad de liderazgo.				
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO				
FORMULARIO MRL - EVAL - 01 MODIFICADO				
COMPETENCIAS TÉCNICAS DEL PUESTO, NÚMERO DE COMPETENCIAS, FACTOR 8%				
DESTREZAS	RELEVANCIA	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	NIVEL DE DESARROLLO	MARCAS
Comprensión escrita		Lee y comprende la información sencilla que se la presenta en forma escrita y realiza las acciones pertinentes que indican el nivel de comprensión		Đ Ć
Comprensión oral		Escucha y comprende la información o disposiciones que se le provee y realiza las acciones pertinentes para el cumplimiento		Đ Ć
Expresión escrita		Escribir documentos sencillos en forma clara y concisa. Ejemplo memorando		Đ Ć
Expresión oral		Comunica en forma clara y oportuna información sencilla		Đ Ć
Organización de la información		Clasifica documentos para su registro		Đ Ć
Pensamiento estratégico		Puede adecuarse a los cambios y participa en el desarrollo de planes y programas de mejoramiento continuo		Đ Ć
Planificación y gestión		Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas o actividades, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas		Đ Ć
TOTAL COMPETENCIAS TÉCNICAS DEL PUESTO			8%	⊕

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES				
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social			
AUDITORÍA:	Cumplimiento			E.PV.2
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014			3 de 5
1. OBJETIVO				
Verificar que el MIES cuantifique la eficiencia y eficacia en las actividades desempeñadas por los funcionarios/as e incentive en ellos el cumplimiento de la lealtad, superación personal, calidad y capacidad de liderazgo.				
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO				
FORMULARIO MRL - EVAL - 01 MODIFICADO				
COMPETENCIAS UNIVERSALES, NÚMERO DE COMPETENCIAS, FACTOR 8%				
DESTREZAS	RELEVANCIA	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	FRECUENCIA DE APLICACIÓN	MARCAS
Aprendizaje continuo		Mantiene su formación técnica. Realiza un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimientos		Đ Ć
Conocimiento del entorno organizacional		Identifica, describe y utiliza las relaciones de poder e influencia existentes dentro de la institución, con un sentido claro de lo que es influir en la institución		Đ Ć
Relaciones humanas		Entabla relaciones a nivel laboral. Inicia y mantiene relaciones sociales con compañeros, usuarios y proveedores		Đ Ć
Actitud al cambio		Aplica normas que dependen a cada institución o procedimientos para cumplir con sus responsabilidades		Đ Ć
Orientación a los resultados		Realiza bien o correctamente su trabajo		Đ Ć
Orientación al servicio		Actúa a partir de los requerimientos de los usuarios ofreciendo respuestas estandarizadas a sus demandas		Đ Ć
TOTAL COMPETENCIAS UNIVERSALES			8%	Ⓒ

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES				
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social			
AUDITORÍA:	Cumplimiento			E.PV.2
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014			4 de 5
1. OBJETIVO				
Verificar que el MIES cuantifique la eficiencia y eficacia en las actividades desempeñadas por los funcionarios/as e incentive en ellos el cumplimiento de la lealtad, superación personal, calidad y capacidad de liderazgo.				
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO				
FORMULARIO MRL - EVAL - 01 MODIFICADO				
TRABAJO EN EQUIPO, INICIATIVA Y LIDERAZGO, FACTOR 16%				
DESCRIPCIÓN	RELEVANCIA	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	FRECUENCIA DE APLICACIÓN	MARCAS
Trabajo en equipo		Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás		Đ Ć
Iniciativa		Se adelanta y prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el corto plazo. Crea oportunidades o minimiza problemas potenciales. Aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo		Đ Ć
LLENAR EL CAMPO DE LIDERAZGO PARA QUIENES TENGAN SERVIDORES SUBORDINADOS BAJO SU RESPONSABILIDAD				
Liderazgo		Mediano desarrollo de los talentos y motivación en su equipo de trabajo para generar comunicación, confianza y compromiso a través del ejemplo y servicio para el logro de objetivos comunes		Đ Ć
TOTAL TRABAJO EN EQUIPO, INICIATIVA Y LIDERAZGO			16%	Ć
TOTAL			100%	Ć √

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES		
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
AUDITORÍA:	Cumplimiento	E.PV.2
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014	5 de 5
1. OBJETIVO		
<p>Verificar que el MIES cuantifique la eficiencia y eficacia en las actividades desempeñadas por los funcionarios/as e incentive en ellos el cumplimiento de la lealtad, superación personal, calidad y capacidad de liderazgo.</p>		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
FORMULARIO MRL - EVAL - 01 MODIFICADO		
3. CONCLUSIÓN		
<p>Por medio de las evaluaciones anuales de desempeño realizadas a los/as funcionarios/as del MIES, la institución califica las actividades encomendadas y el cumplimiento de metas y objetivos. También son evaluados los conocimientos del/a funcionario/a en el aspecto normativo que rige el funcionamiento de la organización. Justamente aquí falta incluir temas relacionados con la ética en el desempeño del trabajo. Adicionalmente cuantifica la lealtad del/a funcionario/a, el hecho de ser positivo y propositivo en la organización. La medición de eficiencia se desprende del porcentaje de cumplimiento de tareas asignadas, lo cual sí puede ser verificado en la evaluación de desempeño; sin embargo, la entidad no maneja éstos indicadores. A través de la evaluación del pensamiento estratégico se mide la capacidad del servidor (a) para adecuarse a los cambios y su participación en programas de mejoramiento continuo, aspectos directamente relacionados con la superación personal y la calidad de gestión. Además, se califica la capacidad de liderazgo del funcionario/a que está a cargo de un conjunto de personas, en todo caso el liderazgo no es privativo de quienes tiene subordinados bajo su responsabilidad. Los porcentajes correspondientes a cada componente de la evaluación se indican claramente en el cuerpo del papel de trabajo. Se concluye que el MIES mide, y a través de la medición, incentiva el cumplimiento de principios y valores mencionados. Sin embargo, es necesario puntualizar que la organización no tiene registros de incentivos entregados a funcionarios destacados.</p>		
Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano	
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco	
Fecha:	20/03/2015	

Cuadro 20. De principios y valores éticos generales 3

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CODIGO DE ETICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
CÉDULA NARRATIVA			
	<table border="1"><tr><td>E.PV.3</td></tr><tr><td>1 de 2</td></tr></table>	E.PV.3	1 de 2
E.PV.3			
1 de 2			
<p>En el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Distrito Azogues, no existe un registro ordenado que contenga las propuestas que realizan sus funcionarios/as para mejorar la gestión de la institución.</p>			
<p>Comentario</p> <p>El artículo 3 del Código de Ética del MIES, precisa que la lealtad consiste en que sus funcionarios/as deben ser “positivos y propositivos a favor de la institución y sus principios”. Los planteamientos propositivos del talento humano de la entidad deberían ser recogidos en un documento, de tal forma que quede constancia de los mismos, de sus proponentes y de su posterior implementación en la entidad en función de su pertinencia. En este contexto, el Auditor solicita a la institución este registro, pero la respuesta de la entidad es que no disponen del mismo (anexo 6).</p>			
<p>Conclusión</p> <p>Las propuestas que realizan los servidores/as del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues no son recogidas en un registro.</p>			
<p>Recomendación</p> <p>A la Unidad Administrativa Financiera</p> <p>Elaborar y mantener un documento que contenga los planteamientos propositivos realizados por el talento humano de la entidad.</p>			

E.PV.3

2 de 2

Se recomienda que este registro contenga la fecha de presentación, el autor y la descripción de la propuesta. Se incluirá en un anexo la descripción total del planteamiento.

Posteriormente, la institución realizará un estudio de factibilidad del mismo. En función de los resultados obtenidos de ese análisis, si resulta beneficioso para la organización, la idea deberá ser implementada. Este hecho deberá ser incorporado en el expediente del funcionario proponente y servirá de base para entregarle un incentivo por su labor al interior del Ministerio.

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	20/03/2015

Cuadro 21. De principios y valores éticos generales 4

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CODIGO DE ETICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
CÉDULA NARRATIVA			
	<table border="1"><tr><td>E.PV.4</td></tr><tr><td>1 de 2</td></tr></table>	E.PV.4	1 de 2
E.PV.4			
1 de 2			
<p>En el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues se cumplen los principios de: transparencia, respeto, promover el bien común y vocación de servicio.</p>			
<p>Comentario</p>			
<p>De acuerdo al artículo 3 del Código de Ética del MIES:</p>			
<p>3.2. Transparencia consiste en “poner a la disposición y acceso oportuno a la ciudadanía, toda la información producida de interés público”.</p>			
<p>3.9. El respeto debe ser a los “derechos de los niños, niñas y adolescentes, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad”.</p>			
<p>3.10. Promover el bien común es “anteponer el interés general al particular”.</p>			
<p>3.11. Vocación de servicio es “rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley”.</p>			
<p>En éste contexto, la transparencia está directamente relacionada con el proceso de rendición de cuentas, como un acto que permite fortalecer una relación fructífera de doble vía entre el Ministerio y la sociedad civil. El MIES Dirección Distrital Azogues emitió su informe de gestión correspondiente al año 2014 a la ciudadanía, cumpliendo con lo que dispone del Código de Ética institucional.</p>			
<p>De la lectura del informe del MIES, Distrito Azogues, se concluye que la institución promueve el respeto a los derechos de las personas pertenecientes a grupos vulnerables de nuestra sociedad.</p>			

Los servicios que el MIES brinda en el Distrito Azogues son: desarrollo infantil, protección especial, discapacidades y gerontología.

En cada uno de ellos se describen los logros alcanzados. Adicionalmente se incluye la inversión total en el distrito por programas.

Conclusión

De acuerdo con la verificación del cumplimiento por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues, de la emisión de su informe de gestión, se concluye que la institución cumple con los principios mencionados al inicio de esta cédula narrativa.

Recomendación

A la dirección

Continuar con este proceso de rendición de cuentas a la ciudadanía de la gestión del MIES, que en una muestra de transparencia y vocación de servicio.

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	20/03/2015

Cuadro 22. De principios y valores éticos generales 5

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES				
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social			
AUDITORÍA:	Cumplimiento			E.PV.5
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014			1 de 2
1. OBJETIVO				
Verificar la asistencia de los/as servidores/as designados al evento de capacitación correspondiente.				
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO				
PLAN DE CAPACITACIÓN AZOGUES, JULIO - DICIEMBRE 2014				
TEMA DE CAPACITACIÓN	CURSO	SERVIDOR	REGISTRO DE ASISTENCIA	MARCA
Prevención de Riesgos Laborales	Riesgos Laborales	Todo el personal del distrito	No existe	Č
Gestión Pública	Control en la Gestión Pública	Coordinador Administrativo Financiero	No existe	Č
Evacuación	Evacuación	Todo el personal del distrito	No existe	Č
Elaboración, Evaluación y Ejecución de Proyectos	Gestión de Proyectos	Coordinador Mi Espacio Juvenil. Coordinador Unidad de Inclusión Económica	No existe	Č
Fundamentos y Manejo de Portales de Compras Públicas	Fundamentos Jurídicos de Contratación Pública	Coordinador Administrativo Financiero. Analista Senior Administrativo	No existe	Č
Legislación Pública para Trabajadores Públicos	Control en la Ley Orgánica de Servicio Público	Analista Senior de Talento Humano. Analista Junior de Talento Humano	No existe	Č
Manejo de Herramientas y Técnicas de Comunicación	Herramientas Electrónicas de Gestión Pública	Coordinador Administrativo Financiero. Analista Senior de Presupuesto	No existe	Č
Administración Presupuestaria para el Sector Público	Presupuesto, Contabilidad y Tesorería	Analistas Senior de: Presupuesto, Contabilidad y Tesorería	No existe	Č

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES				
ENTIDAD:	Ministerio de Inclusión Económica y Social			
AUDITORÍA:	Cumplimiento			E.PV.5
PERIODO:	01/01/2014 - 31/12/2014			2 de 2
1. OBJETIVO				
Verificar la asistencia de los/as servidores/as designados al evento de capacitación correspondiente.				
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO				
PLAN DE CAPACITACIÓN AZOGUES, JULIO - DICIEMBRE 2014				
TEMA DE CAPACITACIÓN	CURSO	SERVIDOR	REGISTRO DE ASISTENCIA	MARCA
Gestión de la Calidad y Mejoramiento en el Sector Público	Gestión Organizacional por Procesos y Control	Analistas Senior y Junior de Talento Humano	No existe	Č
Subsistema de Gestión Gubernamental, Gobierno por Resultados 3 niveles	Gobierno por Resultados	Analista TIC S	No existe	Č
Formación de Equipos de Trabajo	Liderazgo y Trabajo en Equipo	Todo el personal del distrito	No existe	Č
Estrategias de Comunicación Interna y Externa en el Sector Público	Imagen Corporativa y Comunicación en redes sociales	Analista Senior de Comunicación	No existe	Č
Módulo Desarrollo Personal	Motivación y desarrollo	Personal CNH y Plan Familia. Secretaria Ejecutiva	No existe	Č
3. CONCLUSIÓN				
El Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues, no registra la asistencia de sus colaboradores/as a los eventos de capacitación. La institución no formaliza en un documento escrito el cumplimiento de sus servidores con el plan de instrucción diseñado, cuyo objetivo es dotarlos de conocimientos y destrezas para ponerlos al servicio de la institución y sus usuarios.				
Elaborado por:		Vicente Antonio Salinas Zambrano		
Supervisado por:		Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco		
Fecha:		20/03/2015		

Cuadro 23. De principios y valores éticos generales 6

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CODIGO DE ETICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
CÉDULA NARRATIVA			
	<table border="1"><tr><td>E.PV.6</td></tr><tr><td>1 de 2</td></tr></table>	E.PV.6	1 de 2
E.PV.6			
1 de 2			
<p>El Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues controla el horario de ingreso y salida de los funcionarios/as a su puesto de trabajo. Sin embargo, no tiene un registro de asistencia de sus servidores/as a los eventos de capacitación.</p>			
<p>Comentario</p>			
<p>Existe un control efectivo por parte del MIES de los horarios de trabajo de los funcionarios/as de oficinas por medio de un reloj biométrico, mientras que para los que realizan labores de campo, tiene un registro de asistencia que incluye fecha, horas de entrada, salida y firma del trabajador/a que acredita su asistencia.</p>			
<p>Artículo 3, numeral 3.3 del Código de Ética institucional. Responsabilidad: “participar en eventos de capacitación y actualización de conocimientos con el propósito de mejorar el desempeño y producir servicios de calidad”.</p>			
<p>El MIES, Dirección Distrital Azogues tiene un programa de capacitación para sus servidores/as. Con el fin de verificar la asistencia de los/as funcionarios/as y trabajadores/as a tales cursos, se solicita el registro respectivo. Sin embargo, el MIES Distrito Azogues, a través de su analista junior de talento humano, responde que no existe en la organización tal documento (anexo 6), por lo que no tiene constancia de la asistencia o falta del servidor/a al evento. Este control debería ser llevado a cabo en la entidad porque para la organización e implementación de programas de capacitación se utilizan recursos públicos.</p>			

Conclusión

El MIES Dirección Distrital Azogues no tiene registros plasmados en documentos institucionales que acrediten la asistencia de sus funcionarios a los eventos de capacitación planeados.

Recomendación**A la Unidad Administrativa Financiera**

Controlar la asistencia, hora de llegada, salida y permanencia de los funcionarios/as y trabajadores/as de la institución en las jornadas de capacitación que se dictan. Estos datos deben ser asentados en un registro que se conservará en los archivos de la institución para los fines pertinentes.

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	20/03/2015

3.2.4. De las responsabilidades y compromisos.

Cuadro 24. De las responsabilidades y compromisos

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CODIGO DE ETICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
CÉDULA NARRATIVA			
	<table border="1"><tr><td>E.RC</td></tr><tr><td>1 de 2</td></tr></table>	E.RC	1 de 2
E.RC			
1 de 2			
<p>El Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues cumple el régimen disciplinario.</p>			
<p>Comentario</p>			
<p>El artículo 4, responsabilidades y compromisos, del Código de Ética del MIES, establece lo siguiente:</p>			
<p>“Todo servidor del MIES tiene la obligación de:</p>			
<ul style="list-style-type: none">▪ Conocer y sujetarse a las normas del presente Código de Ética y cumplirlo proactiva y diligentemente▪ Responsabilizarse de sus acciones cuando transgreda las normas de este Código de Ética”			
<p>El Código de Ética del MIES, no fue socializado en la Dirección Distrital Azogues, por lo que sus funcionarios/as no lo conocen.</p>			
<p>En cuanto se refiere a casos de desobediencia flagrante del servidor/a, le corresponde a la institución aplicar el régimen disciplinario.</p>			
<p>El proceso de juzgamiento y sanción funciona de la siguiente manera:</p>			
<p>1. El jefe inmediato superior del funcionario infractor envía un memorando al director distrital indicando el particular, y solicitando que se imponga la sanción pertinente.</p>			

2. El analista senior de talento humano extiende un informe técnico para la amonestación, en el que hace un análisis jurídico en base a la ley de servicio público, LOSEP, y llega a la conclusión en base al expediente y siguiendo el debido proceso otorgando a los acusados el derecho a la defensa, de si procede o no la sanción. En el caso de que la amonestación deba ser aplicada, recomienda al director distrital que así se lo haga.

3. El director distrital, con base en el informe del analista senior de talento humano procede a imponer la sanción y comunicarla a través de memorando, misma que se incorpora al expediente del servidor amonestado.

Conclusión

A pesar de no ser el mejor mecanismo, la imposición de sanciones, en base a la respectiva Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Ética institucional, cumpliendo con el debido proceso, y otorgando el derecho a la defensa; es un mecanismo válido para conseguir que personal cumpla con sus responsabilidades y compromisos para con la institución y la sociedad.

Recomendación

A la dirección

Difundir el Código de Ética entre los servidores/as del MIES Dirección Distrital Azogues. En este cuerpo legal se listan expresamente las responsabilidades a ser cumplidas y compromisos a ser asumidos por los/as funcionarios/as. Paralelamente, y como un instrumento necesario para mantener el orden en la entidad, aplicar el régimen disciplinario cuando sea necesario.

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	23/03/2015

3.2.5. Del Comité de Ética.

Cuadro 25. Del Comité de Ética

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CODIGO DE ETICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
CÉDULA NARRATIVA			
	<table border="1"><tr><td>E.CE</td></tr><tr><td>1 de 2</td></tr></table>	E.CE	1 de 2
E.CE			
1 de 2			
<p>En el Ministerio de Inclusión Económica y Social Dirección Distrital Azogues no está conformado el Comité de Ética.</p>			
<p>Comentario</p> <p>El Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva en su capítulo séptimo ordena la conformación del Comité de Ética, que es un grupo interdepartamental e interdisciplinario que vigilará y garantizará la aplicación y cumplimiento del Código. Debe estar presidido por el director provincial de la institución, la máxima autoridad de las unidades agregadoras de valor, dos servidores/as o trabajadores/as principales, dos suplentes, el/a director/a de talento humano y el coordinador jurídico. En la Dirección Distrital de Azogues del MIES no se ha recibido ninguna directriz que tenga relación con la implementación de un Comité de Ética y por lo tanto no se lo ha creado.</p>			
<p>Conclusión</p> <p>La no existencia del Comité de Ética impide que se cumplan sus obligaciones expresamente indicadas en el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva. Básicamente difundir e implementar el Código en la institución, así como generar espacios de mediación, realizar propuestas y mejoras constantes al Código y mejorar continuamente los procedimientos internos del Comité de Ética. Otra consecuencia de la inexistencia del Comité de Ética es que no se incentivan los comportamientos éticos positivos.</p>			

De hecho, el auditor solicitó registros de incentivos entregados a funcionarios destacados en el año 2014, frente a lo cual la institución respondió que no tiene esa información.

Recomendación

A la dirección

Liderar la formación y funcionamiento del Comité de Ética en la Dirección Distrital Azogues, tal como lo dispone el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva y bajo los lineamientos que para el efecto dicte el Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Elaborado por:	Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:	Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:	24/03/2015

3.2.6. Elaboración del cuadro de cumplimiento.

Cuadro 26. Cuadro de cumplimiento

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL AZOGUES PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014		
CUADRO DE CUMPLIMIENTO		
Nro.	Desviaciones de cumplimiento	Materialidad y formación de conclusiones
1	El Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues no difundió el contenido de Código de Ética entre sus funcionarios/ as y trabajadores/as.	De acuerdo a lo que establece el CEBV FE, toda entidad de la Función Ejecutiva se compromete a difundir su contenido y forma de aplicación. Puede ser un incumplimiento material porque no se ejecuta lo que ordena el Código.
2	La institución no tiene un registro de quejas y denuncias ciudadanas en contra de servidores que no prestan servicio con calidad y calidez; y su seguimiento.	Es un error que atenta contra el fortalecimiento del comportamiento personal, laboral y público de los funcionarios establecido en el ámbito de aplicación del Código de Ética.
3	El MIES no registra la asistencia de sus funcionarios a los cursos de capacitación.	Esta situación afecta al cumplimiento del principio de responsabilidad, según el cual los funcionarios deben cumplir su labor de forma efectiva
4	En la institución no existe registro de propuestas de sus/as servidores/as para mejorar el funcionamiento de la entidad.	En el Código de Ética, el principio de lealtad obliga a los funcionarios a ser propositivos a favor de la institución.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO
CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL
MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DIRECCION DISTRITAL
AZOGUES
PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014

CUADRO DE CUMPLIMIENTO

Nro.	Desviaciones de cumplimiento	Materialidad y formación de conclusiones
5	El Ministerio de Inclusión Económica y Social no tiene registro de incentivos entregados a funcionarios destacados.	Impide a la institución generar estándares para calificar las propuestas recibidas, no estimula la creación de planteamientos que optimicen el funcionamiento de la organización.
6	En el MIES Dirección Distrital Azogues no está conformado el Comité de Ética.	Es un incumplimiento material, ya que las responsabilidades asignadas al Comité de Ética no se cumplen
Elaborado por:		Vicente Antonio Salinas Zambrano
Supervisado por:		Magister Jorge Darwin Ortega Vivanco
Fecha:		24/03/2015

3.3. Elaboración del informe de auditoría de cumplimiento

3.3.1. Carta de presentación del informe.

“Informe de auditoría de cumplimiento”

Azogues, 26 marzo de 2015

Sra. Dra.

Bertha Elizabeth Molina Loyola

DIRECTORA DISTRITAL AZOGUES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL.

Su despacho

De mis consideraciones

He realizado la auditoría de cumplimiento al Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues en el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2014, autorizada por la institución mediante oficio número MIES-CZ-6-DDA-2014-0574-OF.

La entidad es responsable de planificar y ejecutar acciones para dar cumplimiento a lo que dispone el Código de Ética.

Mi obligación es expresar opiniones y conclusiones sobre el cumplimiento del objetivo, ámbito de aplicación, principios y valores éticos; responsabilidades y compromisos; y conformación del Comité de Ética en la organización.

Esta auditoría de cumplimiento fue elaborada de acuerdo a lo que establecen las Normas Ecuatorianas de Auditoría y las Normas ISSAI 4100 que contiene las directrices para las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de auditoría de estados financieros. Las Normas de Auditoría requieren que el trabajo se planifique y se lleve a cabo de tal manera que se obtenga una seguridad razonable de que la institución ha cumplido lo establecido en el Código de Ética.

Responsabilidad institucional de toda entidad de la Función Ejecutiva es la difusión del contenido y forma de aplicación del Código de Ética, que debe estar a cargo de sus máximas autoridades. Todo servidor del MIES debe conocer el Código de Ética y cumplirlo proactiva y diligentemente. El Comité de Ética es un grupo interdepartamental e interdisciplinario que se encargará de vigilar y garantizar el cumplimiento del Código.

La institución no cumple con el Código de Ética en los aspectos descritos en el párrafo anterior.

Azogues, 26 marzo de 2015

Vicente Antonio Salinas Zambrano

AUDITOR

El informe de esta auditoría de cumplimiento está estructurado de la siguiente manera:

CAPÍTULO I

Información general

- Información introductoria
- Objetivos de la auditoría de cumplimiento
- Alcance
- Base legal
- Estructura organizacional

CAPÍTULO II

Resultados de informe

3.3.2. Información general.

CAPÍTULO I

3.3.2.1. Información introductoria.

La Constitución Política de la República del Ecuador establece una cultura de transparencia y recuperación de principios y valores como parte esencial de la revolución ética. En el proceso de elaboración del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva, servidoras y servidores del sector público realizaron sus aportes de acuerdo a las necesidades de las instituciones que forman parte del Ejecutivo. El objetivo de Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social es establecer y promover principios y valores éticos en relación a comportamientos y prácticas de los servidores (as) y trabajadores (as) públicos para alcanzar los objetivos institucionales y contribuir al buen uso de los recursos públicos. Por lo tanto, la materia controlada es la conducta/reputación, fijada en la disposición legal pertinente.

3.3.2.2. Objetivos de la auditoría de cumplimiento.

- Verificar si el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues difundió el contenido de su Código de Ética del Buen Vivir entre sus funcionarios/ as y trabajadores/as.
- Verificar el cumplimiento del objetivo del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues.
- Comprobar el establecimiento del ámbito de aplicación del Código de Ética del Buen Vivir del MIES.
- Comprobar el cumplimiento de los principios y valores éticos generales establecidos en el Código de Ética del Buen Vivir del MIES.
- Verificar si en la institución sus servidores/as cumplen con las responsabilidades y compromisos instaurados en su Código de Ética.
- Verificar la existencia del Comité de Ética y el cumplimiento de sus obligaciones.

3.3.2.3. Alcance.

El alcance de esta auditoría de cumplimiento comprende el periodo comprendido entre el 01 de enero y 31 de diciembre de 2014.

3.3.2.4. Base Legal.

La materia controlada será comparada con criterios o pautas que están descritos en el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva y el Código de Ética de la institución. Adicionalmente se consideran los siguientes cuerpos legales:

- Constitución Política de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Servicio Público

3.3.2.5. Estructura organizacional.

El MIES Dirección Distrital Azogues presenta la siguiente estructura:

Cuadro 27. Estructura de la plantilla del MIES Dirección Distrital Azogues

ESTRUCTURA PLANTILLA		DETALLE DE PERSONAL
ÁREA	CARGO INSTITUCIONAL	NOMBRES Y APELLIDOS
Dirección Distrital	Directora Distrital	Dra. Bertha Elizabeth Molina Loyola
Unidad Administrativa Financiera	Coordinador Administrativo Financiero	Econ. María Alicia Rodríguez Mogrovejo
Unidad de Trabajo Social	Coordinador de Trabajo Social y Plan Familia	Lcda. María Gabriela Quezada Padrón
Unidad de Atención, información y servicios	Coordinador de Inclusión Económica	Ing. Agrónomo Patricio Urgilés Vargas
Unidad de Seguimiento a la Calidad de Servicios	Coordinador de Servicios Sociales	Diploma Superior en Intervención Social Eulalia Neira Neira

Elaborado por: Vicente Antonio Salinas Zambrano
Fuente: MIES, Dirección Distrital Azogues

3.3.3. Resultados del informe.

CAPÍTULO II

Los siguientes son los resultados obtenidos.

- **Hallazgo No. 1**

Título: El Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva no fue difundido entre los/as empleados/as y trabajadores/as del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues.

Condición: Los servidores/as públicos del MIES, Dirección Distrital Azogues, Econ. Fernando Tandazo Vivar, Analista Senior de Presupuesto; María Gabriela Quezada Padrón, Coordinador de Trabajo Social y Plan Familia e Ing. Patricio Urgilés Vargas, Coordinador de Inclusión Económica, que fueron entrevistados durante el proceso de auditoría de cumplimiento no conocen de la existencia del Código de Ética.

Criterio: Código de Ética del MIES. Artículo 4 “Responsabilidades y compromisos”, literal a): “Todo servidor (a) del MIES tiene la obligación de conocer y sujetarse a las normas del presente Código de Ética y cumplirlo proactivamente y diligentemente”.

Causa: Ausencia de comunicación de las decisiones y de las normas.

Efecto: Los/as servidores/as del MIES Dirección Distrital Azogues desconocen el contenido del Código de Ética.

Conclusión: Debido al desconocimiento de la existencia del Código de Ética por parte de los/as funcionarios/as del MIES dirección distrital Azogues, se dificulta instaurar y promover el cumplimiento de los principios, valores, responsabilidades y compromisos que están obligados a practicar en sus funciones diarias

Recomendación: A la Directora del MIES, Dirección Distrital Azogues, Dra. Bertha Molina Loyola.

Difundir el Código de Ética al interior del MIES Dirección Distrital Azogues. Para este efecto formará y liderará un grupo de funcionarios compuesto por los coordinadores de cada una

de las unidades, de acuerdo a la estructura organizacional institucional descrita anteriormente. A través de talleres que tengan la duración de dos horas, una vez a la semana y durante cuatro semanas consecutivas a realizarse en la institución, obtendrán un conocimiento completo del contenido del Código y después se encargarán de difundirlo al interior de su respectiva área. La entidad utilizará medios electrónicos para la difusión del CEBV FE en todos los casos que sea posible hacerlo.

- **Hallazgo No. 2**

Título: En el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues, no se controla la asistencia de los funcionarios que están designados para asistir a los eventos de capacitación, de acuerdo al plan anual de capacitación de la institución.

Condición: El auditor solicitó al MIES por medio de un requerimiento de información (anexo 5), que le sean entregados los registros de asistencia del personal designado a cada una de las capacitaciones que dictó la institución en el transcurso del periodo objeto de examen. Sin embargo, la respuesta, que la hizo por escrito el Ministerio fue que no disponen de esa información.

Criterio: Código de Ética del MIES. Artículo 2 “Ámbito de aplicación”, numeral 3.3. Responsabilidad. “Participar en eventos de capacitación y actualización de conocimientos con el propósito de mejorar el desempeño y producir servicios de calidad”.

Causa: Falta de instrucciones precisas.

Efecto: Debido a la falta de control por parte de la institución hacia sus servidores/as, no se garantiza la asistencia del personal asignado a tal proceso.

Conclusión: La institución destina recursos económicos para financiar los eventos de capacitación. Si no se tiene un control de asistencia del personal asignado, es posible que no se obtenga el máximo beneficio del recurso invertido.

Recomendación: **A la Coordinadora Administrativo Financiera del MIES, Dirección Distrital Azogues, Econ. María Alicia Rodríguez Mogrovejo**

Disponer al analista senior de talento humano que coordine en su área y delegue un funcionario para que acuda a cada evento de capacitación que se realice, con una lista de

los funcionarios/as designados/as para asistir, que firmarán tanto al ingreso como a la salida del curso. Las ausencias no justificadas serán registradas en el expediente del servidor/a y sancionadas de acuerdo al reglamento vigente. Ese registro será debidamente archivado para los fines pertinentes.

- **Hallazgo No. 3**

Título: En el MIES, Dirección Distrital Azogues no existen registros de quejas y denuncias ciudadanas a cerca de servicios deficientes o mala atención brindada por funcionarios/as.

Condición: La calidad y calidez de servicio que brinde una institución es muy importante para satisfacer las necesidades de sus usuarios. No se puede descartar que por múltiples razones ciertos servicios sean deficientes.

Criterio: Código de Ética, artículo 5. “Los servidores del MIES, asumirán el compromiso de garantizar a los ciudadanos”: literales a)”Que sus derechos y obligaciones sean plenamente difundidos y respetados; b) Que reciban un trato equitativo y respetuoso”

Causa: Falta de organización.

Efecto: Si la institución no registra la información relacionada con servicios prestados de calidad deficiente, no está en capacidad de implementar los correctivos con la brevedad que el caso amerita. Se pierde un valioso instrumento para mejorar y fortalecer el desempeño personal, laboral y público de los servidores/as.

Conclusión: Es necesario que la organización cuente con registros de malas prácticas con el fin de identificar áreas en las que necesitan mejorar, y de esa forma prestar servicios de óptima calidad.

Recomendación: A la Coordinadora Administrativo Financiera del MIES, Dirección Distrital Azogues, Econ. María Alicia Rodríguez Mogrovejo.

En la actualidad existe un buzón de recepción de quejas ciudadanas, que está en el MIES pero que es administrado por el Ministerio de Trabajo. Sin entrar a juzgar la conveniencia o no de tal hecho, es necesario que se gestione en las instancias correspondientes el permiso para disponer de manera inmediata de la información que se almacena en éste contenedor.

- **Hallazgo No. 4**

Título: El MIES Dirección Distrital Azogues no tiene registro de propuestas de sus servidores/as para mejorar la gestión institucional.

Condición: En el proceso de ésta auditoría de cumplimiento se determina objetivamente que la institución no registra los posibles y potenciales aportes que podrían realizar quienes forman parte de su talento humano.

Criterio: Código de Ética. Artículo 3 “Principios y valores éticos generales”, numerales:
3.4. “Ser positivos y propositivos a favor de la Institución y sus principios” y
3.8. Proponer mejoras a la ejecución de procesos”.

Causa: Falta de organización.

Efecto: La institución no conoce; y lo que es más grave, no está en capacidad de aprovechar el beneficio que daría el hecho de implementar potenciales buenas propuestas del talento humano en el ámbito laboral.

Conclusión: Las entidades deben aprovechar los conocimientos, la capacidad y la imaginación de sus empleados/as, para contribuir a mejorar sus procesos institucionales en todas las áreas de su organización. Estos aportes deben registrarse con el fin de identificar aquellos servidores que están comprometidos con el proceso de mejora continua que debe tener toda institución, y para otorgarles reconocimientos.

Recomendación: A la Coordinadora Administrativo Financiera del MIES, Dirección Distrital Azogues, Econ. María Alicia Rodríguez Mogrovejo

Implementar un proceso de recolección de propuestas a cargo de un servidor designado para tal fin. Estos aportes se evaluarán técnica y objetivamente para, a través de un análisis beneficio costo determinar si es o no conveniente llevarlo a cabo.

- **Hallazgo No. 5**

Título: Falta de conformación del Comité de Ética.

Condición: No está conformado el Comité de Ética en la Dirección Distrital Azogues del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Criterio: Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

VII. Comité de Ética. Conformación:

- Coordinador/a de Gestión Estratégica (director/a provincial, director/a zonal), quien preside el Comité y tiene voto dirimente.
- Máxima autoridad o su delegado/a de las unidades agregadoras de valor. Serán escogidas al azar por el mismo Comité cada seis meses de forma rotativa (voz y voto).
- Dos (2) servidores/as o trabajadores/as principales, dos (2) suplentes escogidos/as al azar por sus compañeros cada seis meses de entre los servidores/as no pertenecientes a las áreas en las que se suscite la denuncia (voz y voto).
- Director/a de Talento Humano o quien haga sus veces, actúa como asesor/a del proceso (voz). (CEBV FE. P.20).

Causa: Inobservancia de lo establecido en el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

Efecto: Las responsabilidades generales y particulares de quienes conforman el Comité de Ética no se cumplen.

Conclusión: Es de fundamental importancia la conformación del Comité de Ética en el MIES, Dirección Distrital Azogues, para que el Código de Ética institucional sea difundido e implementado.

Recomendación: A la directora del MIES, dirección distrital Azogues, Dra. Bertha Molina Loyola.

Conformar y presidir el Comité de Ética, liderar su organización y funcionamiento, cumpliendo las directrices que para el efecto dicta el CEBV FE.

3.4. Seguimiento o monitoreo de las recomendaciones.

Cuadro 28. Seguimiento o monitoreo de las recomendaciones

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	FUNCIONARIO RESPONSABLE	PLAZO	SEGUIMIENTO
El Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva no fue difundido al interior del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues	Difundir el Código de Ética entre todos/as los/as servidores/as del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues.	Directora Distrital Azogues del Ministerio de Inclusión Económica y Social.	60 días	Director de Cambio de Cultura Organizacional del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
En el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues, no se controla la asistencia de los funcionarios a eventos de capacitación.	Designar un funcionario/a para que acuda a la sede del evento de capacitación con una lista del personal asignado y registre su asistencia.	Coordinador Administrativo Financiero, MIES Azogues	30 días	Directora Distrital Azogues del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
En el MIES, Dirección Distrital Azogues no existen registros de quejas y denuncias ciudadanas a cerca de servicios deficientes o mala atención brindada por funcionarios/as.	Administrar la información del buzón de quejas y denuncias ciudadanas, registrarla, darle seguimiento e implementar correctivos necesarios	Coordinador Administrativo Financiero, MIES Azogues	60 días	Directora Distrital Azogues del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
El MIES Dirección Distrital Azogues no tiene registro de propuestas de sus servidores/as para mejorar la gestión institucional.	Implementar un proceso de recolección de propuestas a cargo de un servidor designado para tal fin. Estos aportes se evaluarán técnica y objetivamente.	Coordinador Administrativo Financiero, MIES Azogues	60 días	Directora Distrital Azogues del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
Ausencia de conformación del Comité de Ética	Conformar y presidir el Comité de Ética, liderar su organización y funcionamiento, cumpliendo las directrices que para el efecto dicta el CEBV FE.	Directora Distrital Azogues del MIES.	60 días	Director de Cambio de Cultura Organizacional del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Elaborado por: Vicente Antonio Salinas Zambrano

CAPÍTULO IV
IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN VIVIR EN EL
MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DIRECCIÓN DISTRITAL
AZOGUES

4.1. Efectos esperados

Tal como señala el Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social; la Constitución de la República del Ecuador y el Plan Nacional del Buen Vivir establecen una cultura de transparencia y recuperación de principios y valores como parte esencial de la revolución ética. Esto implica prevenir y desterrar la corrupción, uno de los grandes males que ha azotado a nuestro país, que ha distraído ingentes recursos públicos destinándolos hacia fines nada lícitos.

Justamente el objetivo del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva es establecer y promover principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos a ser adoptados e implementados en la labor diaria de servidores/as y trabajadores/as públicos para alcanzar objetivos institucionales. De hecho, el Código de Ética del MIES recoge todos los principios y valores establecidos por CEBV FE.

Los principios y valores éticos se cumplen en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues, como se ha demostrado en la ejecución de esta auditoría de cumplimiento. Además, se debe anotar que es una institución que trabaja de cerca con grupos de población vulnerable: niños, adolescentes, adultos mayores y personas discapacitadas, que merecen tener un tratamiento adecuado por parte de los servidores públicos que están en contacto diario con ellos. Allí es donde más se visualiza la aplicación de los principios y valores éticos relevantes definidos en ésta auditoría de cumplimiento.

4.2. Efectos no esperados

El Código de Ética del MIES no ha sido difundido entre los funcionarios/ as y trabajadores/as de la institución, de ahí que ellos/as no tienen conocimiento cabal de éste cuerpo legal y de hecho están imposibilitados de cumplirlo diligentemente, a pesar de que es su obligación hacerlo.

El MIES es una entidad que cumple con su misión de establecer y ejecutar políticas, regulaciones, estrategias, programas y servicios para la atención durante el ciclo de vida, protección especial, aseguramiento universal no contributivo, movilidad social e inclusión económica de grupos de atención prioritaria y aquellos que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad. Sin embargo, en sus instalaciones físicas le falta implementar un

buzón de quejas y sugerencias que recoja el sentir de los usuarios de sus servicios, identificando funcionarios/as que no están cumpliendo su labor adecuadamente, lo cual atenta contra el fortalecimiento del comportamiento personal, laboral y público de los mismos.

La institución controla la asistencia diaria de sus servidores/as al cumplimiento de sus funciones; sin embargo, no registra el ingreso ni la permanencia de los mismos en eventos de capacitación que se dictan de acuerdo al programa establecido por el MIES para el Distrito Azogues; esta situación atenta contra el principio de responsabilidad.

En el MIES Dirección Distrital Azogues no está conformado del Comité de Ética, que es un grupo interdepartamental e interdisciplinario encargado de vigilar y garantizar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética en la institución.

CONCLUSIONES

Se elaboró la auditoría de cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues. Ha sido un proceso de revisión y aprendizaje de conceptos, técnicas, normas y procedimientos para planificar y ejecutar éste examen a la institución pública; y que además, le permitió al estudiante tener un contacto con la realidad.

Una vez finalizado el estudio, las conclusiones que surgen son las siguientes:

- El Gobierno Nacional a través de la Secretaría Nacional de Transparencia y con el apoyo de ciento cuarenta entidades de la Función ejecutiva, construye el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva (CEBV FE), que surge como una necesidad para eliminar la corrupción de las esferas estatales y con el fin de cambiar la percepción negativa que tiene la ciudadana de los servidores/as públicos/as.
- El CEBV FE es de aplicación obligatoria para todas las instituciones que forman parte de la función ejecutiva. El objetivo del mismo es instaurar principios y valores éticos en los funcionarios públicos, para que cumplan sus obligaciones y responsabilidades con calidad y calidez, administrando los recursos públicos honesta y eficientemente. Es decir, optimizar el manejo de las entidades y eliminar la corrupción.
- Para garantizar la difusión, implementación, cumplimiento y seguimiento del CEBV FE se crea el Comité de Ética, un grupo interdepartamental e interdisciplinario que debe estar debidamente constituido de acuerdo a lo dispuesto en la parte pertinente del Código en todas y cada una de las Instituciones de la Función ejecutiva.
- Realmente fue una actividad laboriosa conseguir que la Institución pública extienda la autorización para que pueda desarrollar la auditoría de cumplimiento, pero el proceso que entrañó un grado de dificultad fue conseguir la información necesaria en el Ministerio para desarrollar los programas de auditoría planteados.
- En la auditoría de cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues, la elaboración de trabajo de campo fue un proceso muy enriquecedor, porque se tiene contacto directo con la institución, con sus instalaciones físicas, con sus funcionarios/as, que se muestran colaboradores e interesados por el tema de investigación, aunque algunos de ellos/as se sienten incómodos y muy poco o nada colaborativos.

- Los resultados de ésta auditoría de cumplimiento que fue planificada y ejecutada de acuerdo a las Normas de Auditoría están expresados de los papeles de trabajo y en el informe del auditor e indican el grado de cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Dirección Distrital Azogues.
- Los incumplimientos detectados en el transcurso de la auditoría de cumplimiento se solucionarán aplicando las recomendaciones efectuadas.

RECOMENDACIONES

Para corregir los incumplimientos detectados en la auditoría de cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social Dirección Distrital Azogues se recomienda implementar las recomendaciones planteadas.

Una vez concluido el estudio se propone:

- Implementar el Código de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva porque su cumplimiento en estas entidades es obligatorio y porque es un instrumento que contribuye a que su gestión sea ética y eficiente.
- Es necesario que se audite periódicamente el cumplimiento por parte de la institución de las disposiciones y obligaciones establecidas en el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva, con el fin de detectar incumplimientos e implementar correctivos.
- Sugerir que la Universidad Técnica Particular de Loja realice más convenios con instituciones en el ámbito público y privado para que se facilite el acceso a la información requerida por parte de los estudiantes en el desarrollo de sus actividades académicas.
- Mantener este tipo de programas o proyectos de vinculación con la sociedad porque le permiten al alumno que ha recibido formación académica a lo largo de su carrera estudiantil estar en contacto con la realidad y poner en práctica sus conocimientos; en éste caso particular al servicio de una institución del sector público.
- Utilizar la estructura de la auditoría de cumplimiento desarrollada en éste trabajo de fin de titulación para la elaboración de futuros exámenes en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, con el fin de evaluar el avance de la institución en éste tópico.

BIBLIOGRAFÍA

Blanco Luna, Y. (2012). *Auditoría Integral: Normas y Procedimientos*. (2da ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (2011). *Guía referencial para el ejercicio de la rendición de cuentas*. Quito: Autor.

Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO. (s.f.). <http://contraloria.gob.ec/> Obtenido de http://contraloria.gob.ec/la_institucion.asp?id_suseccion=2

Franklin F, E. (2007). *Auditoría Administrativa. Gestión Estratégica del Cambio*. (2da ed.) México: Pearson Educación.

Federación Nacional de Contadores del Ecuador. <http://www.fnce.ec>. Obtenido de <http://fnce.ec/Page/Normas.aspx>

Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (2009).

Ley Orgánica de Participación Ciudadana (2010).

Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (2010).

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. (2014).

MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (MIES). (s.f.).
<http://www.inclusion.gob.ec>. Obtenido de <http://www.inclusion.gob.ec/el-ministerio/>
<http://www.inclusion.gob.ec/estructura-organica-mies/>
<http://www.inclusion.gob.ec/programas-y-servicios/>
<http://www.inclusion.gob.ec/biblioteca/>

Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (s.f.). *Directrices para las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de la auditoría de estados financieros*. <http://es.issai.org> Obtenido de http://es.issai.org/media/14649/issai_4100_s.pdf

Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (s.f.). *Principios fundamentales de la auditoría de cumplimiento*. <http://es.issai.org> Obtenido de <http://es.issai.org/media/79470/issai-400s-new.pdf>

Whittington O.R., & Pany K. (2005). *Principios de Auditoría*. (décimocuarta ed.). México. McGraw-Hill Interamericana.

ANEXOS

Anexo 1: Autorización del MIES, Dirección Distrital Azogues para elaborar la auditoría de cumplimiento



**MINISTERIO DE INCLUSIÓN
ECONÓMICA Y SOCIAL**

Oficio Nro. MIES-CZ-6-DDA-2014-0574-OF

Azogues, 15 de octubre de 2014

Asunto: Autorización para realizar investigación.

Señor
Vicente Antonio Salinas Zambrano
En su Despacho

De mi consideración:

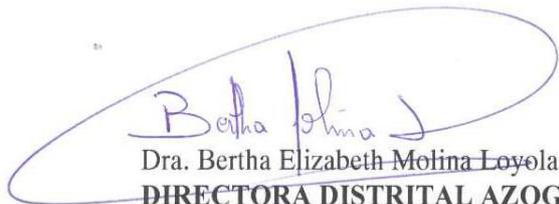
En respuesta al Documento No. MIES-CZ-6-DDA-2014-0880-EXT

Reciba un cordial y atento saludo, en referencia a Oficio s/n de fecha 15 de octubre de 2014 donde solicita autorización para realizar un trabajo de investigación "Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social" Azogues año 2013; para el efecto, me permito informar que su solicitud ha sido aprobada para desarrollar su investigación en la Dirección Distrital Azogues del MIES, cuyo tema se describe en líneas precedentes.

Particular que anuncio para los fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,


Dra. Bertha Elizabeth Molina Loyola
DIRECTORA DISTRITAL AZOGUES



Referencias:

- MIES-CZ-6-DDA-2014-0880-EXT

mv

Anexo 2. Notificación de inicio de auditoría de cumplimiento del Código de Ética

Oficio Nro. TFT-001-2015

Azogues, 14 de enero de 2015

Asunto: Notificación de inicio de Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética

Dra.

Señora Doctora

Bertha Elizabeth Molina Loyola

DIRECTORA DISTRITAL AZOGUES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN
ECONÓMICA Y SOCIAL

Su Despacho

De mis consideraciones

Estimada Doctora, con el objeto de verificar en ésta prestigiosa Institución el cumplimiento de la normatividad aplicable, y con fundamento en lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 83, 225 y 227 y el Plan Nacional del Buen Vivir; se llevará a cabo la Auditoría de Cumplimiento al Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva, examen que se realizará en las áreas del Ministerio, de acuerdo con su estructura organizacional en la ciudad de Azogues.

Se examinará el cumplimiento de lo que dispone el Código de Ética en su primer año de implementación.

Los procedimientos de auditoría incluyen:

- Pruebas de cumplimiento de las disposiciones del Código de Ética,
- Pruebas de cumplimiento de las disposiciones de la dirección distrital, en lo referente al tema,
- Evaluación del control interno,
- Otros procedimientos que se consideren aplicables de acuerdo a las circunstancias.

 Ministerio
de Inclusión
Económica y Social

Recibido por: Sandra Velaz
Fecha: 14-01-15
SECRETARÍA

1026

Para tal efecto, dígnese Señora Directora dar instrucciones a quien corresponda a efectos de tener acceso a las instalaciones de la respectiva área y tener las facilidades necesarias para la realización del cometido.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Vicente Salinas", with a horizontal line underneath.

Vicente Antonio Salinas Zambrano
EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACIÓN DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Anexo 3: Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social



CÓDIGO DE ÉTICA

MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

Antecedentes

La Constitución de la República del Ecuador y el Plan Nacional para el Buen Vivir establecen una cultura de transparencia y recuperación de principios y valores como parte esencial de la Revolución Ética, que implica desterrar prácticas y relaciones de corrupción, integrar sistemas de prevención de la misma, incorporar la participación ciudadana en procesos de contraloría social, toma de decisiones y gestión de asuntos públicos, así como afianzar y revitalizar principios y valores éticos y sociales en las tendencias políticas, económicas, tecnológicas, ambientales y sociales del servicio público en el país.

Este documento recoge principios, valores, responsabilidades y compromisos orientadores de los comportamientos, actitudes y prácticas de los/as servidores/as y trabajadores/as públicos/as. El MIES contará con un Comité de Ética que vele por la aplicación del Código de Ética para el Buen Vivir, el cual debe ser complementado con una serie de acciones de orden organizativo, de difusión y de vivencia participativa.

Considerandos

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 580, publicado en el Registro Oficial No. 158, de 29 de Agosto de 2007, se crea el Ministerio de Inclusión Económica y Social, como organismo responsable de dictar y evaluar la aplicación de las políticas y las acciones en el área social;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 1151, de 23 abril del 2012, el Señor Presidente Constitucional de la República del Ecuador, designa Ministra de Inclusión Económica y Social a la Señora Socióloga Doris Soliz Carrión;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 1356, publicado el 12 de noviembre del 2012, se integra el Instituto de la Niñez y Familia-INFA y el Programa de Protección Social-PPS a la estructura del Ministerio de Inclusión Económica y Social;

Que, a fin de que el Ministerio de Inclusión Económica y Social cumpla con la Misión, Visión y alcance de los objetivos institucionales, al amparo de su imagen y prestigio es necesario que sus servidoras y servidores cumplan con los principios y deberes éticos de respeto mutuo, apego a la verdad y compromiso con la institución;

Que, la Constitución de la República en el artículo 3, numerales 4 y 8 establece como deber primordial del Estado, entre otros, el de "Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico", así como, "Garantizar el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción";

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 227 establece que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización;

Que, el Artículo 233 de la Constitución dispone que no habrá servidores/as o trabajadores/as exentos de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo administrativo de fondos, bienes o recursos públicos;

Que, la Constitución de la República en el artículo 83 numeral 12 dispone que sea responsabilidad de las ecuatorianas y ecuatorianos el "Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética";

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público establece las obligaciones y derechos de las y los servidores públicos entre los que se destacan el "Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley";

Que, la Contraloría General del Estado mediante Acuerdo No. 039 CG, publicado en el Registro Oficial No. 87 (Suplemento), expide las "Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos"; que tiene como objetivos: "Promover la eficiencia, eficacia y economía de las operaciones bajo principios éticos y de transparencia; garantizar la confiabilidad, integridad y oportunidad de la información; cumplir con las disposiciones legales y la normativa de la entidad para otorgar bienes y servicios públicos de calidad; proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal."

Que, en el Numeral 200-01 del mismo cuerpo legal, Integridad y valores éticos determina: "La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal, orientando su integridad y compromiso hacia la organización. La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del Código de Ética, para contribuir el buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción";

Que, el Acuerdo Ministerial N° 996 del 15 de diciembre de 2011 establece en sus artículos 24 y 27: "Corresponde a la Secretaría Nacional de Transparencia de Gestión diseñar, desarrollar e implementar el Código de Ética para el Buen Vivir", "El Código de Ética será expedido por la Secretaría Nacional de Transparencia de Gestión", artículo 27.1, literal a): "Las instituciones públicas de la función Ejecutiva, obligatoriamente, socializarán y aplicarán el Código de Ética para el Buen Vivir".

Que, el Acuerdo Ministerial N° 960 del 23 de mayo del 2013, expide el Código de Ética para el Buen Vivir, el cual "establece y promueve principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a comportamientos y prácticas de los servidores/as y trabajadores/as públicos/as de las entidades del Ejecutivo para alcanzar los objetivos institucionales y contribuir al buen uso de los recursos públicos"

Que, es deber del Ministerio de Inclusión Económica y Social establecer los principios y valores que las y los servidores deben observar en su vida pública, los mismos que deben constar en un Código de Ética.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República.

ACUERDA

Expedir el siguiente:

CÓDIGO DE ÉTICA DEL MIES

Art. 1 Objetivo

Establecer y promover principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a comportamientos y prácticas de servidores/as y el trabajadores/as públicos/as de la entidad para alcanzar los objetivos institucionales y contribuir al buen uso de los recursos públicos, logrando contar con personal que contribuya a la eficaz ejecución de políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida.

Art. 2 Ámbito de aplicación

Los principios, deberes y prohibiciones que se establecen en el presente Código de Ética del MIES, están orientados a fortalecer el comportamiento personal, laboral y público de los y las servidores/as y trabajadores/as que laboran en esta Institución, en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica del Sector Público, Resolución No. 001 de 01 de febrero del 2012, "Políticas Institucionales de Administración de Personal" y más leyes conexas.

Art. 3 Principios y valores éticos generales

Los/as servidores/as y trabajadores/as públicos/as desempeñarán sus competencias, funciones, atribuciones y actividades sobre la base de los siguientes principios y valores:

3.1 Integridad

- Ser honrados, honestos, probos, en el desempeño de sus actividades profesionales de manera que su proceder sea coherente con el ideal de servicio.

3.2 Transparencia

- Poner a disposición y acceso oportuno a la ciudadanía, toda la información producida de interés público y aquella existente de conformidad a las garantías consagradas en los instrumentos legales;
- Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización, para el cumplimiento efectivo de su trabajo.

3.3 Responsabilidad

- Cumplir sus obligaciones y responsabilidades en forma efectiva y oportuna observando la normativa técnica y legal;
- Sujetarse a los procesos y procedimientos institucionales definidos y ejecutar las actividades con agilidad;
- Poner todo su desempeño y afán en las tareas asignadas, para bien propio, de la institución y del País;
- Participar en eventos de capacitación y actualización de conocimientos con el propósito de mejorar el desempeño y producir servicios de calidad.

3.4 Lealtad

- Ser positivos y propositivos a favor de la Institución y sus principios;
- Dar primacía a los intereses y valores del Ministerio de Inclusión Económica y Social antes que a los propios;
- Reconocer las virtudes de los compañeros de trabajo, hablar bien de ellos, no descalificarlos en las conversaciones;
- Esforzarse por crear un clima laboral beneficioso para todos y usar las instancias institucionales para resolver los conflictos en el ámbito laboral;
- Presuponer la honestidad y buena fe de las personas, sin prejuicio por diversidad étnica, ideología, o clase social.

3.5 Eficiencia y eficacia

- Administrar honrada y eficientemente los recursos institucionales con apego irrestricto a la ley;
- Cumplir con las metas y objetivos institucionales con ahorro de recursos.

3.6 Superación personal

- Tener la capacidad y la determinación para alcanzar la transformación constante, la búsqueda de una visión y misión personal y profesional en beneficio propio y de la institución;
- Desarrollar nuevos hábitos y capacidades;
- Mantener una actitud optimista;
- Crear nuevos paradigmas más eficientes para el desempeño de sus actividades, las relaciones interpersonales y el servicio a los demás.

3.7 Liderazgo democrático

- Quienes ejercen puestos directivos deben practicar un trato respetuoso, justo y equitativo con sus colaboradores;
- Ejercer la atribución de delegar responsabilidades sin eludir las que por sus funciones les corresponden;
- Tener la capacidad de influir positivamente en los compañeros de trabajo para que el equipo desempeñe sus actividades con entusiasmo en el logro de metas y objetivos;

- Tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar y evaluar el trabajo realizado en beneficio de la institución.

3.8 Calidad

- Pasión por la excelencia;
- Voluntad para mejorar el trabajo cada día, a fin de obtener resultados y productos sin errores en el primer intento;
- Proponer mejoras a la ejecución de los procesos;
- Dar ese algo más para el logro de los objetivos institucionales.

3.9 Respeto

- A los derechos humanos y luchar por su cumplimiento;
- A los derechos de los niños, niñas y adolescentes, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad;
- A los derechos de la naturaleza para preservar un ambiente sano, utilizando los recursos naturales de modo racional, sustentable y sostenible;
- A la diversidad, respetando y reconociendo las diferencias étnicas, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual.

3.10 Promover el bien común

- Anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir.

3.11 Vocación de servicio

- Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad;
- Rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley;
- Ejercer la profesión u oficio con sujeción a los principios y valores institucionales.

Art. 4 Responsabilidad y compromisos

Todo servidor (a) del MIES tiene la obligación de:

- Conocer y sujetarse a las normas del presente Código de Ética y cumplirlo proactivamente y diligentemente;
- Buscar información y soporte que le permita aclarar dudas y hacer más efectivo el cumplimiento de este Código;
- Responsabilizarse de sus acciones cuando transgreda las normas de este Código de Ética;
- Proponer mecanismos que le permitan resolver los dilemas éticos en su trabajo;

- Es obligación de los servidores/as y trabajadores/as públicos/as utilizar la información a la que tiene acceso en razón de su trabajo, únicamente para los fines permitidos conforme a la normativa;

- El servidor/a y el trabajador/a público/a del MIES no debe revelar, sin autorización expresa, la información que sea clasificada como reservada, los planes, programas, rutinas de trabajo u otros aspectos que estén vinculados con la gestión y control a su cargo. La información será revelada únicamente a través de los canales de difusión autorizados;

- Cada servidor/a y trabajador/a público/a, tendrá especial cuidado, uso y manejo de las claves, códigos y elementos de seguridad empleadas para acceder a la red de información electrónica institucional;

- Ninguna autoridad o funcionario del nivel jerárquico superior podrá solicitar, directa o indirectamente, a un servidor/a y trabajador/a público/a cumplir con disposiciones ilegales, que atenten contra los valores éticos y profesionales, o que puedan generar ventajas o beneficios personales.

De las Relaciones con los interesados de la Gestión Social

Art. 5 Relación con los ciudadanos.-

Los servidores/as del MIES, asumirán el compromiso de garantizar a los ciudadanos:

- Que sus derechos y obligaciones sean plenamente difundidos y respetados;
- Que reciban un trato equitativo y respetuoso;
- Un servicio accesible, ágil y confiable, brindando con apego a economía de recursos, simplicidad y veracidad de la información;
- La ejecución de actos administrativos debidamente motivados, demostrando transparencia en las decisiones y comportamientos adoptados, sin restringir información a menos que una norma o el interés público lo exijan claramente.

Art. 6 Relación con otras instituciones públicas

El MIES debe mantener relaciones cordiales y de coordinación con las otras instancias del Estado, sin competencia, autonomía, responsabilidad, funciones, alcances, recursos y rendición de cuentas a la ciudadanía. Todas las instituciones públicas como privadas son indispensables para la consecución de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, por ello se buscan establecer relaciones basadas en la confianza, el beneficio mutuo, la coordinación, la corresponsabilidad y la eficiencia.

Art. 7 Comité de Ética

Para la aplicación y el seguimiento de la implementación del Código se crea el Comité de Ética conformado por el o la Ministro/a del MIES, o su delegado o delegada, Coordinador/a General de Gestión Estratégica, Coordinador/a General de Asesoría Jurídica, el Director/a de Talento Humano, el Jefe inmediato correspondiente a donde pertenezca el servidor o servidora involucrado o involucrada que entre sus responsabilidades tendrá que pronunciarse sobre los dilemas éticos planteados por los/las servidores/as.

El/la Coordinador/a General de Asesoría Jurídica actuará como Secretario/a del Comité de Ética.

El Comité de Ética se reunirá una vez por mes en forma ordinaria y cuando el caso lo amerite en forma extraordinaria.

Responsabilidades del Comité:

Generales a todos/as los/a integrantes:

- Implementar y difundir el Código de Ética dentro de la entidad y en los diferentes niveles desconcentrados;
- Reconocer e incentivar comportamientos éticos positivos;
- En caso de actos que ameriten sanciones civiles o penales, receptar y conocer el incumplimiento del Código de Ética y derivar a la instancia interna competente. En caso de actos referidos a sanciones administrativas, buscar paralelamente acciones con el área correspondiente, que procuren la mejora de comportamientos y convivencia institucional. En los dos casos, observar los principios de protección y de reserva del/la denunciante, así como los del debido proceso y de presunción de inocencia hacia el/la denunciado/a;
- Sugerir soluciones a la instancia interna competente de los casos que lleguen a su conocimiento;
- Velar por la reserva de los casos;
- De así requerirlo, generar espacios de mediación entre las partes involucradas en casos de incumplimiento al Código de Ética;
- Proponer la asesoría interna o externa para suplir necesidades puntuales en los casos que determine el Comité;
- Realizar propuestas para la actualización y el mejoramiento permanente del Código de Ética;
- Realizar propuestas para el mejoramiento continuo de los procedimientos internos del Comité de Ética.

Coordinador/a de Gestión Estratégica:

- Conformar el primer Comité de Código de Ética, que tendrá funciones durante 90 días y se encargará de definir los procedimientos de la aplicación del Código;
- Liderar la organización y el funcionamiento del Comité de Ética;
- Convocar y definir el conjunto del procedimiento de aplicación del Código de Ética de cada institución;
- Custodiar los archivos y expedientes;
- Recopilar anualmente observaciones al Código de Ética y hacer propuestas para su actualización y mejoramiento;

- Recopilar semestralmente observaciones de los procedimientos internos del Comité para su mejoramiento;
- Cumplir y hacer cumplir el Código.

Director/a de Talento Humano:

- Brindar asesoría en ámbitos relacionados a la gestión de Talento Humano;
- Tomar en cuenta las sugerencias de los informes finales que realice el Comité de Ética para cada caso.

Coordinador/a General de Asesoría Jurídica:

- Brindar asesoría en las áreas de su competencia;
- Construir informes finales y manejar el archivo y la documentación física y digital;
- Actuar como Secretario del Comité de Ética.

Art. 8 Disposición final

Encárguese al/la Directora/a de Cambio de Cultura Organizacional la difusión y evaluación del cumplimiento de lo establecido en el presente Código.

El presente Código de Ética entrará en vigencia a partir de la fecha de su expedición sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 14 de octubre del 2013.

Soc. Doris Soliz Carrión
MINISTRA DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

Anexo 4: Mecanismo de difusión del Código de Ética del MIES



MINISTERIO DE INCLUSIÓN
ECONÓMICA Y SOCIAL

Memorando Nro. MIES-CGGE-2013-0377-M

Quito, D.M., 25 de octubre de 2013

PARA: Sra. Mgs. Andrea Nina Pereda
Subsecretaria de Atención Intergeneracional

Sr. Mgs. Bolívar Torres Espinoza
Asesor Político

Sr. Mgs. Christian David Díaz Méndez
Coordinador General de Planificación

Sra. Soc. Doris Soliz Carrión
Ministra de Inclusión Económica y Social

Sr. Ing. Fernando Gustavo Terán Fiallos
Viceministro de Aseguramiento y Movilidad Social

Sr. Gabriel Mauricio Córdova Montero
Subsecretario de Inclusión Económica y Movilidad Social

Sr. Ing. Jaime Alexander Espinosa Proaño
Coordinador General de Gestión Estratégica

Sr. Lcdo. Jorge Marcelo Ordóñez Rodas
Subsecretario de Desarrollo Infantil Integral

Sr. Dr. José Antonio Egas Ledesma
Subsecretario de Protección Especial

Sr. Econ. Lenin Rene Cadena Minotta
Viceministro de Inclusión Social, Ciclo de Vida y Familia

Sr. Abg. Nelson Mecías Ponce Murillo
Coordinador General de Asesoría Jurídica

Srta. Econ. Sandra Verónica Barba Valdiviezo
Coordinadora Administrativa Financiera

Sra. Mgs. Sylvia Tatiana Rosero Palacios
Subsecretaria de Discapacidades

Srta. Econ. Verónica del Rocío Legarda León
Subsecretaria de Aseguramiento no Contributivo

Memorando Nro. MIES-CGGE-2013-0377-M

Quito, D.M., 25 de octubre de 2013

Sr. Econ. Wilson Paúl Sánchez Gómez
Coordinador General de Gestión del Conocimiento

Srta. Aide Mayra Sanchez Jara
Directora Distrital de Orellana

Sr. Lcdo. Ali Eduardo Cevallos Álvarez
Director Distrital Chone

Sra. Dra. Angela Esther Bazán Boza
Directora Distrital San Cristobal

Sr. Ing. Ángel Alberto González Minga
Servidor Público 3

Sr. Ing. Carlos Eduardo Rubio Chamorro
Director Distrital Tulcán

Sr. Arq. Carlos Washington Castro Vaca
Coordinador Zonal 3

Sra. Lcda. Carmen Cecilia Morillo Galárraga
Directora Distrital Santo Domingo

Sra. Dra. Carmen Del Rocio Arias Guanin
Directora Distrital Rumiñahui

Lcdo. Cesar Manuel Campoverde Solis
Director Distrital Salitre

Sra. Lcda. Cruz Cecibel Avecilla Arias
Directora Distrital Milagro

Sr. Mgs. Christian David Franco Crespo
Director Distrital Quito Centro

Sr. Ing. Darwin Patricio Torres Revelo
Director Distrital San Lorenzo

Ing. Diego Barrazueta Rojas
Coordinador Zonal 2

Memorando Nro. MIES-CGGE-2013-0377-M

Quito, D.M., 25 de octubre de 2013

Sr. Ing. Edison Fernando Orellana Orellana
Director Distrital Azogues

Sr. Econ. Edmundo Jesús Villavicencio Sarmiento
Coordinador Zonal 6

Sra. Econ. Fanny Marisol Cárdenas Verdugo
Directora Distrital Cuenca

Ing. Fausto Oswaldo Bayes Chacha
Director Distrital Guaranda

Srta. Abg. Fernanda Francisca Hidalgo Franco
Directora Distrital Manta

Dr. Gerardo Gonzalo Chacón Padilla
Director Distrital Riobamba

Sr. Econ. Gustavo Enrique Recalde Chávez
Director Distrital Latacunga

Sra. Ingrid Johanna Ortiz Ortega
Directora Distrital El Empalme

Sr. Ing. Javier Danilo Encalada Paredes
Director Distrital Salinas

Jorge Lenin Estrella Benavides
Coordinador Zonal 5

Sr. Mgs. José Ricardo Carrillo Navarrete
Coordinador Zonal 9

Sra. Ing. Julia Alejandra Landázuri López
Directora Distrital Tena

Sra. Ing. Karen Valeria Flores De Valgaz Murillo
Directora Distrital Jama

Sra. Mgs. Lissetty Cecibell Carrión Auria
Directora Distrital Quevedo

Memorando Nro. MIES-CGGE-2013-0377-M

Quito, D.M., 25 de octubre de 2013

Sr. Abg. Luis Eduardo Criollo Bayas
Director Distrital Ambato

Sr. Mgs. Luis Germán Flores Bonilla
Coordinador Zonal 1

Mayra Violeta Samaniego Tello
Directora Distrital Morona

Sr. Lcdo. Moises David Mieles Velásquez
Director Distrital Portoviejo

Sra. Ing. Mónica Anabel Hermosa Acosta
Directora Distrital Quito Norte

Sra. Econ. Nancy Deidamia Silva Alvarez
Directora Distrital Puyo

Narcisa Isabel Jurado Cobo
Directora Distrital Quito Sur

Sr. Mgs. Nixon Francisco Ríos Arrobo
Director Distrital Lago Agrio

Sra. Mgs. Nubia Simona Galvan Gracia
Directora Distrital Esmeraldas

Sra. Mgs. Patricia Acaro
Coordinadora Zonal 7

Sra. Psc. Patricia Azucena Bolaños Murillo
Directora Distrital Guayas - 3

Sra. Lcda. Peggy Danny Ricaurte Ulloa
Coordinadora Zonal 8

Sra. Lcda. Piedad Del Rocío Fernández Veintimilla
Directora Distrital Zamora

Sr. Econ. Rolando Ramiro Sigcho Jácome
Director Distrital de Machala



Memorando Nro. MIES-CGGE-2013-0377-M

Quito, D.M., 25 de octubre de 2013

Sr. Mgs. Rubén Darío Román Aguirre
Director Distrital Loja

Sra. Lcda. Shannon Verónica Cadena Cruz
Directora Distrital Ibarra

Srta. Econ. Sharon Natasha Vásquez Torres
Director Distrital Calvas

Sra. Mgs. Silvia Susana Landin Alvarez
Directora Distrital Piñas

Sra. Lcda. Tania Lorena Coello Vásquez
Directora Distrital Babahoyo

Sr. Econ. Tito Fernando Astudillo Sarmiento
Director Distrital de Gualaceo

Sr. Mgs. Xavier Alfredo Cobeña Andrade
Coordinador Zonal 4

Sra. Abg. Yecenia Francisca Salazar Salinas
Directora Distrital Guayas Norte

Sra. Lcda. Yolanda Raquel Gonzalez Lastre
Directora Distrital Guayas - 1

ASUNTO: NUEVO CÓDIGO DE ÉTICA MIES

De mi consideración:

La Constitución de la República y el Plan Nacional del Buen Vivir establece una cultura de transparencia, recuperación de principios y valores como parte de la Revolución Ética que propone.

Es por ello que mediante Acuerdo Ministerial No. 000284 del 10 de octubre de 2013 ha sido expedido el Código de Ética del MIES, el mismo que recoge los principios, valores, responsabilidades y compromisos que todos los que conformamos esta Institución debemos vivenciar de manera participativa, guiando mediante el ejemplo que todo el personal a su cargo lo asimile y cumpla.

Memorando Nro. MIES-CGGE-2013-0377-M

Quito, D.M., 25 de octubre de 2013

Adjunto encontrarán el documento, para que sea distribuido en la totalidad de sus equipos de trabajo, para su revisión, lectura y conocimiento. Posteriormente será socializado en base a distintas estrategias de comunicación interna.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Ing. Jaime Alexander Espinosa Proaño
COORDINADOR GENERAL DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Anexos:

- CDE LIBRO.pdf

Copia:

Sra. Lcda. Ana Catalina Oviedo Izurieta
Directora de Cambio de Cultura Organizacional

Sra. Soc. Doris Soliz Carrión
Ministra de Inclusión Económica y Social

Sra. Mgs. Patricia de las Mercedes Cervantes Baquero
Jefe de Gabinete y Despacho Ministerial

mv/ao

Anexo 5. Requerimientos de información al MIES, Dirección Distrital Azogues

Oficio Nro. TFT-001-2014

Azogues, 03 de diciembre de 2014

Asunto: Solicitud de información.

Señora Doctora

Bertha Elizabeth Molina Loyola

DIRECTORA DISTRITAL AZOGUES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN
ECONÓMICA Y SOCIAL

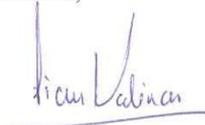
Su Despacho

De mi consideración:

Estimada Doctora, en atención al oficio Nro. MIES-CZ-6-DDA-2014-0574-OF, del 15 de octubre del año en curso, en el que se aprueba mi solicitud para realizar la Auditoría al Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social Azogues, y con el fin de elaborar la Planificación de la misma, solicito que por favor se digne disponer a quien corresponda la emisión de un escrito en el que consigne el detalle de la estructura de la Institución que Usted tan acertadamente dirige en la ciudad de Azogues, junto con el nombre de cada uno de sus Señores (as) Responsables a ésta fecha.

Con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



Vicente Antonio Salinas Zambrano
EGRESADO DE LA UNIVESIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACIÓN DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



Ministerio
de Inclusión
Económica y Social

Recibido por: Stedra Valez
Fecha: 03-12-14
SECRETARIA
1451

Azogues, 23 de febrero de 2015

1 de 3

Asunto: Requerimiento de información

Señora Doctora

Bertha Elizabeth Molina Loyola

DIRECTORA DISTRITAL AZOGUES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN
ECONÓMICA Y SOCIAL

Su Despacho

De mis consideraciones

Estimada Doctora, con el objetivo de continuar con el proceso de “Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social” Azogues, autorizado mediante oficio de fecha 15 de octubre de 2014, número MIES-CZ-6-DDA-2014-0574-OF y en atención a lo que establece la Constitución Política de la República del Ecuador, Plan Nacional del Buen Vivir, Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicito de la manera más comedida se digno entregar a través de los funcionarios que corresponda la siguiente información correspondiente a la Dirección Distrital Azogues que usted acertadamente preside:

1. Código de Ética del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
2. Documento físico o electrónico que acredite la difusión del Código de Ética en la dirección distrital de Azogues del Ministerio de Inclusión Económica y Social en el año 2014.

Azogues, 23 de febrero de 2015

2 de 3

3. Última versión disponible de la Estructura de la plantilla y detalle del personal del año 2014.
4. Normas técnicas, políticas, métodos y procedimientos que guían la selección del personal, capacitación y desarrollo profesional dentro del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
5. Copia simple de tres contratos de trabajo elaborados en el año 2014 de funcionarios del MIES Dirección Distrital Azogues.
6. Programa anual de capacitación del talento humano correspondiente al año 2014.
7. Indicadores de medición de eficacia y eficiencia de los funcionarios de la institución en desenvolvimiento de sus funciones, e indicadores de medición del clima laboral.
8. Últimas evaluaciones de desempeño a los funcionarios de la Institución.
9. Registro de incentivos y estímulos entregados a funcionarios en el año 2014.
10. Registro de asistencia de los funcionarios de la Institución a eventos de capacitación y actualización de conocimientos realizados en el año 2014.
11. Registro diario de ingreso y salida de los funcionarios.
12. Registro de las propuestas realizadas en el año 2014 por los funcionarios del MIES para mejorar la gestión del Ministerio.
13. Registro de quejas y denuncias ciudadanas correspondiente al año 2014, en contra de funcionarios del MIES y su seguimiento.

Oficio Nro. TFT-002-2015

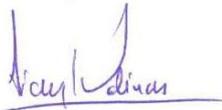
Azogues, 23 de febrero de 2015

3 de 3

14. Registro de la aplicación del régimen disciplinario de la Institución en contra de acciones u omisiones que quebranten el ordenamiento jurídico y reglamentario vigente cometidas por funcionarios en el transcurso de su gestión. Incluye sumarios administrativos e imposición de sanciones de acuerdo a la gravedad de la falta cometida.
15. Último informe de rendición de cuentas del Ministerio de Inclusión Económica y Social a la ciudadanía.
16. Copia del acta de la reunión en la que se crea el Comité de Ética.
17. Copia del acta de la última reunión del Comité de Ética.

Con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



Vicente Antonio Salinas Zambrano

EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

TITULACIÓN DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA


Ministerio
de Inclusión
Económica y
Social
Recibido por: Yarina Charre
Fecha: 23/02/2015 9:06.
SECRETARÍA

Anexo 6. Oficio de entrega de documentación institucional por parte del MIES Dirección Distrital Azogues



MINISTERIO DE INCLUSIÓN
ECONÓMICA Y SOCIAL

Oficio Nro. MIES-CZ-6-DDA-2015-0152-OF

Azogues, 12 de marzo de 2015

Asunto: ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN INSTITUCIONAL PARA FINES ACADÉMICOS

Señor
Vicente Antonio Salinas Zambrano
En su Despacho

De mi consideración:

Atendiendo el requerimiento efectuado por la Señora Directora Distrital Dra. Bertha Molina, detallo el listado de documentos institucionales que estoy entregando para que usted pueda continuar con el proceso de su tesis denominada "Auditoría de Cumplimiento del Código de Etica para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Ministerio de Inclusión Económica y Social" Azogues; cuya finalidad, a su decir, tiene fines netamente académicos.

1. Copia del Código de Etica del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
2. Copia del documento que acredita la difusión del Código de Etica.
3. La plantilla del personal con corte a diciembre de 2014.
4. Respecto a las normas técnicas, políticas, métodos y procedimientos que guían la selección del personal, capacitación y desarrollo profesional dentro del Ministerio de Inclusión Económica y Social, este Ministerio se rige a lo que establece la LOSEP y su Reglamento.
5. Copia simple de tres contratos de servicios ocasionales.
6. Programa anual de capacitación de Talento Humano de julio a diciembre de 2014.
7. Indicadores de medición de eficiencia y eficacia que consta en el formulario EVAL.
8. Un formulario de Evaluación 2014.
9. Respecto al registro de incentivos y estímulos entregados a funcionarios en el año 2014, la institución no dispone de esta documentación.
10. Respecto al registro de asistencia a los eventos de capacitación, la institución no dispone de este documento.
11. Copia de un registro de asistencia de una de las personas que laboran dentro de la modalidad CNH. Cabe indicar que este registro es para el personal que labora en campo y para el personal de oficina se encuentra el reloj biométrico.
12. La Institución no dispone de un registro de propuestas realizadas para mejorar la gestión.
13. La Institución no dispone de un registro de quejas y denuncias de la ciudadanía; pero existe el buzón de sugerencias que es de propiedad y administración del Ministerio del Trabajo.
14. Copia de un proceso de sanción.

Oficio Nro. MIES-CZ-6-DDA-2015-0152-OF

Azogues, 12 de marzo de 2015

15. El último informe de rendición de cuentas aún no se encuentra publicado en la página del Consejo de Participación Ciudadana.

16. En la Institución aún no se dispone del Comité de Etica, por lo tanto no se pueda facilitar copias ni del acta de la reunión de creación ni de la última reunión.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Leda. Mariana De Jesus Piña Rivera
ANALISTA JUNIOR DE TALENTO HUMANO



Copia:

Señora Doctora
Bertha Elizabeth Molina Loyola
Directora Distrital Azogues

Señor Economista
María Alicia Rodríguez Mogrovejo
Coordinadora Administrativa Financiera

Anexo 7: Acuerdo Ministerial No. 000154

A continuación se resume el Acuerdo Ministerial No. 000154 publicado de 8 de enero de 2013 que contiene el sistema de gestión organizacional del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Capítulo I

Del Direccionamiento Estratégico del MIES

1.- Misión: establecer y ejecutar políticas, regulaciones, estrategias, programas y servicios para la atención durante el ciclo de vida, protección especial, aseguramiento universal no contributivo, movilidad social e inclusión económica de grupos de atención prioritaria y aquellos que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad.

2.- Visión: ser la entidad pública que ejerce la rectoría y ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida con prioridad en la población de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores personas con discapacidad y aquellos en situación de pobreza, a fin de aportar a su movilidad y salida de la pobreza.

3.- Principios:

- Igualdad
- Inclusión y equidad
- Universalidad
- Integralidad
- Corresponsabilidad.

4.- Enfoques:

- Derechos
- Género
- Intergeneracional
- Intercultural
- Territorial.

5.- Valores:

- Ética
- Transparencia
- Responsabilidad
- Honestidad
- Respeto
- Calidad
- Calidez
- Lealtad
- Eficiencia
- Eficacia
- Compromiso
- Trabajo en equipo.

6.- Desconcentración: transferencia de competencias de una entidad administrativa de nivel nacional a otro jerárquicamente dependiente.

7.- Descentralización: transferencia de competencias, atribuciones, funciones, responsabilidades y recursos desde el nivel de Gobierno Central a niveles de Gobiernos Autónomos Descentralizados.

8.- Objetivos Estratégicos:

1. Ampliar las capacidades de la población
2. Promover la inclusión económica de la población
3. Concreción del derecho de la población a la protección social
4. Aportar al desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y la integración social de personas con discapacidad
5. Prevenir la violación de derechos y garantizar la protección especial de la población
6. Inclusión económica de familias pobres
7. Aseguramiento no contributivo para la movilidad social y protección frente a riesgos
8. Promover la organización y corresponsabilidad en los ciudadanos.

9.- Atribuciones:

1. Ejercer la rectoría de políticas públicas en materia de inclusión y movilidad social
2. Diseñar, definir e implementar políticas de inclusión social
3. Expedir normativa para la organización institucional y cumplimiento de objetivos
4. Planificar, monitorear e implementar sistemas de seguimiento y evaluación
5. Proponer iniciativas sectoriales para anteproyectos de leyes
6. Ejercer control y seguimiento del desarrollo de políticas, planes y programas
7. Promover la inclusión económica y social de la población
8. Eliminar condiciones que restringen la libertad de participar en la vida de la comunidad
9. Facilitar que individuos despojados de derechos económicos disfruten de igualdad de oportunidades
10. Promover la atención integral de la población a lo largo del ciclo de vida
11. demás funciones establecidas en el Decreto Ejecutivo No. 580 del 23 de agosto de 2007.

Capítulo II

De las Instancias Directivas, Consultivas y de Coordinación del MIES

10.- Puestos directivos: los puestos de libre nombramiento y remoción encargados de liderar la gestión del MIES son:

- Ministro (a) de Inclusión Económica y Social
- Viceministro (a) de Inclusión Social, Ciclo de Vida y Familiar
- Viceministro (a) de Aseguramiento no Contributivo y Movilidad Social
- Secretario (a) General
- Subsecretario (a) de Desarrollo Infantil Integral
- Subsecretario (a) de Atención Intergeneracional
- Subsecretario (a) de Protección Especial
- Subsecretario (a) de Discapacidades y Familia
- Subsecretario (a) de Aseguramiento no Contributivo
- Subsecretario (a) de Inclusión Económica y Movilidad Social
- Coordinador (a) General de Planificación
- Coordinador (a) de Gestión Estratégica
- Coordinador (a) de Asesoría Jurídica

- Coordinador (a) de Gestión del Conocimiento
- Coordinador (a) Administrativo (a) y Financiero (a)
- Directores (as) Nacionales
- Coordinadores (as) Zonales
- Directores (as) Distritales

11.- Comité de Gestión Institucional: tiene la misión de definir las políticas de reorganización y reestructuración del MIES.

12.- Integración del Comité de Gestión Institucional:

- Ministro (a), lo preside
- Viceministro (a) de Inclusión Social, Ciclo de Vida y Familiar
- Viceministro (a) de Aseguramiento no Contributivo y Movilidad Social
- Coordinador (a) General de Planificación
- Coordinador (a) de Gestión Estratégica
- Coordinador (a) de Asesoría Jurídica
- Coordinador (a) de Gestión del Conocimiento
- Coordinador (a) Administrativo (a) y Financiero (a)
- Secretario (a) General
- Director (a) Nacional de Talento Humano

13.- Atribuciones y responsabilidades del Comité de Gestión Institucional:

- a. Realizar el seguimiento de la gestión del MIES
- b. Conocer análisis e informes
- c. Emitir directrices de procesos y procedimientos
- d. Coordinar y controlar procesos de implementación y ejecución
- e. Cumplir las demás disposiciones impartidas por la máxima autoridad en temas de cambio institucional
- f. Las demás que determine la máxima autoridad

14.- Consejo Consultivo y Ciudadano Sectorial, mecanismo de asesoramiento: compuesto por ciudadanos y ciudadanas y organizaciones civiles.

15.- Comité de Gestión de Calidad del Servicio y el Desarrollo Institucional: Se encarga de armonizar, articular e integrar políticas, planes, programas, proyectos y acciones al interior del MIES, y de éste con la agenda sectorial, agendas territoriales, agendas de igualdad y el Plan Nacional del Buen Vivir.

16.- Integración del Comité de Gestión de Calidad del Servicio y el Desarrollo Institucional:

- Ministro (a) o su delegado (a)
- Viceministro (a) de Inclusión Social, Ciclo de Vida y Familiar
- Viceministro (a) de Aseguramiento no Contributivo y Movilidad Social
- Coordinadores (as) Generales del MIES
- Director (a) Nacional de Talento Humano, que actuará como secretario (a)

Capítulo III

De la Estructura Organizacional del Gestión por Procesos del MIES

17.- Fundamentos de la Estructura Organizacional: se sustenta en el enfoque de gestión por procesos y se encuentra alineada con la misión, visión, principios, valores y atribuciones del Ministerio.

18.- Procesos del Ministerio de Inclusión Económica y Social: Procesos gobernantes, agregadores de valor, habilitantes y desconcentrados.

19.- Facultades a nivel central y desconcentrado:

Nivel central: Rectoría, Planificación, Coordinación, Regulación, Control, Gestión.

Nivel zona: Planificación, Coordinación, Control, Gestión.

Nivel distrital: Ejecución, Gestión, Control y Seguimiento.

20. Estructura básica por procesos alineada a la misión: Para el cumplimiento de su misión, objetivos y responsabilidades el MIES desarrolla los siguientes procesos:

- a. Procesos Gobernantes
- b. Procesos Agregadores de Valor
- c. Procesos Habilitantes de Asesoría

- d. Procesos Habilitantes de Apoyo
- e. Procesos Desconcentrados

Capítulo IV

De las representaciones gráficas

21. Representaciones Gráficas

a. Cadena de Valor

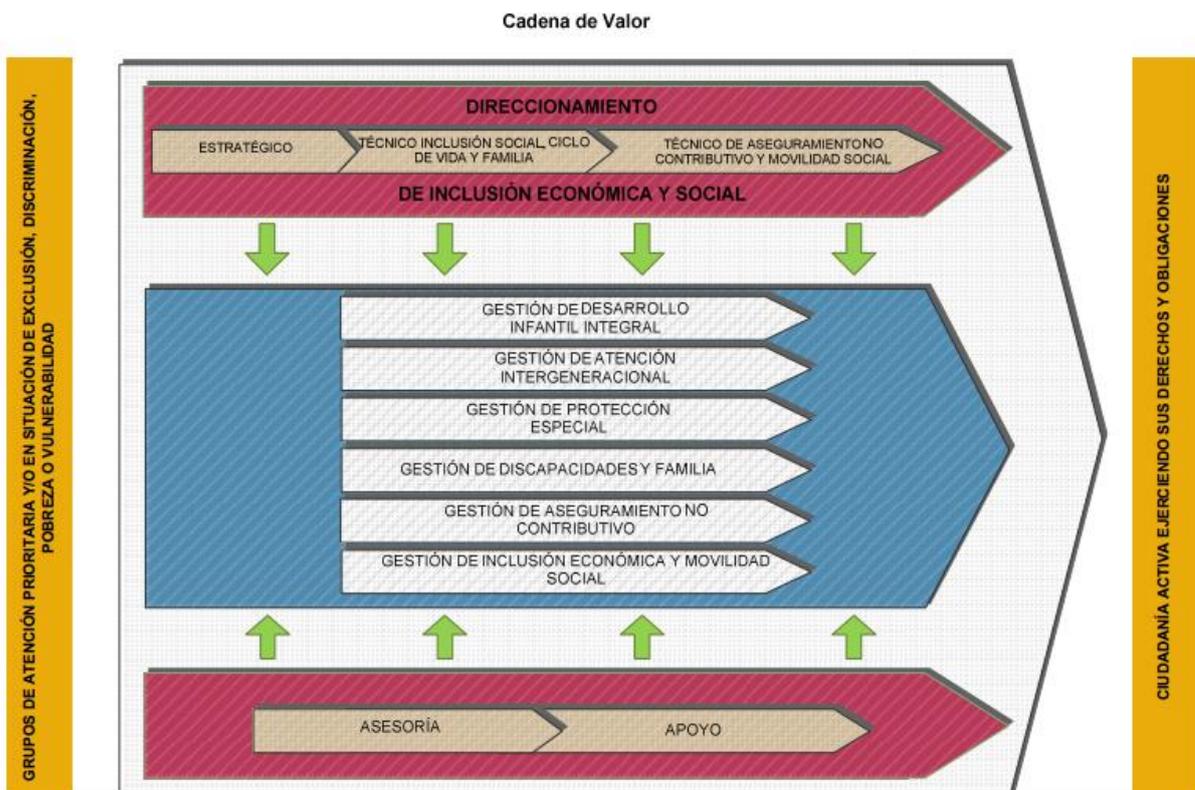


Figura 3: Cadena de Valor

Fuente: Acuerdo Ministerial 000154

b. Cadena de Valor Descriptiva

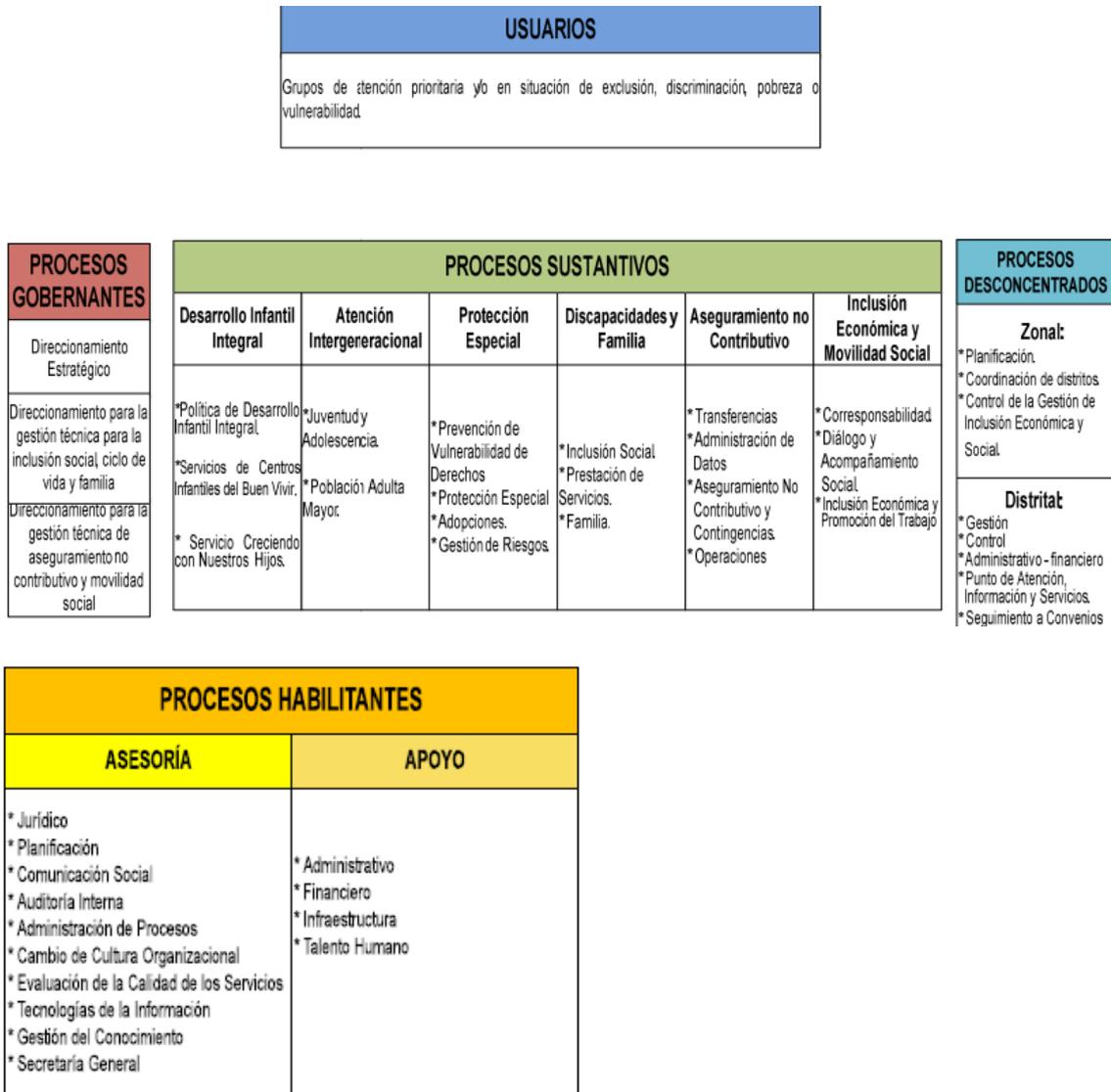


Figura 4: Cadena de Valor Descriptiva Fuente
Fuente: Acuerdo Ministerial 000154

c. Mapa de Procesos

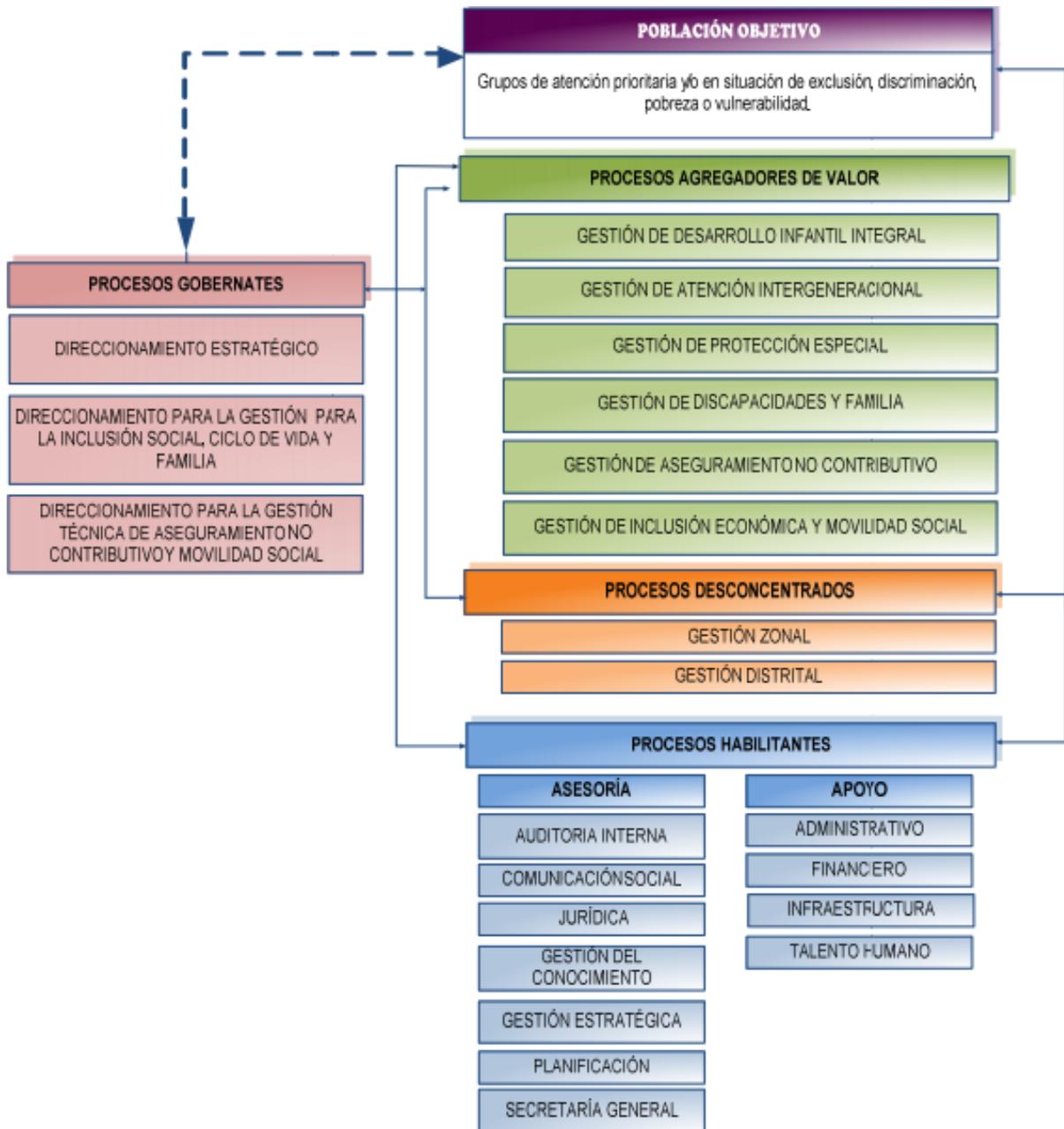


Figura 5: Mapa de Procesos
Fuente: Acuerdo Ministerial 000154

Capítulo V

Estructura Descriptiva del Nivel Central

22. Descripción de la estructura organizacional de gestión por procesos en el nivel

central: Para la definición de la estructura del MIES se establecen la misión, atribuciones, responsabilidades, productos y servicios de sus distintos procesos internos.

a. Procesos Gobernantes: Orientan la gestión institucional por medio de formulación y expedición de directrices, políticas, normas y planes estratégicos realizados por el Ministro (a) y Viceministros (as) para el funcionamiento de la Institución. Cada uno de los que a continuación se enumeran tiene su misión, atribuciones y responsabilidades.

a. 1. Despacho ministerial, responsable Ministro

a. 2. Viceministro (a) de Inclusión Social, Ciclo de Vida y Familia, responsable
Viceministro (a) de Inclusión Social, Ciclo de Vida y Familia

a.3. Viceministerio de Aseguramiento no Contributivo y Movilidad Social, responsable, Viceministerio de Aseguramiento no Contributivo y Movilidad Social

b. Procesos Agregadores de Valor: Generan, administran y controlan los productos y servicios destinados a usuarios externos. Permiten ejecutar la misión, objetivos estratégicos y políticas del Ministerio. Cada proceso tiene su responsable, misión, atribuciones y responsabilidades.

b.1. Proceso Desarrollo Integral

b.1.1. Subsecretaría de Desarrollo Infantil Integral

b.1.1.1. Dirección de Políticas de Desarrollo Infantil Integral

b.1.1.2. Dirección de Servicios de Centros Infantiles del Buen Vivir

b.1.1.3. Dirección de Servicio Creciendo con Nuestros Hijos

b.1.2. Subsecretaría de Atención Intergeneracional

b.1.2.1. Dirección de la Juventud y Adolescencia

b.1.2.2. Dirección de la Población Adulta Mayor

b.2. Proceso de Protección Especial

b.2.1. Subsecretaría de Protección Especial

b.2.1.1. Dirección de Prevención de Vulnerabilidad de Derechos

b.2.1.2. Dirección de Servicios de Protección Especial

b.2.1.3. Dirección de Adopciones

b.2.1.4. Dirección de Gestión de Riesgos

b.2.2. Subsecretaría de Discapacidades y Familia

b.2.2.1. Dirección de Inclusión Social

b.2.2.2. Dirección de Prestación de Servicios

b.2.2.3. Dirección de Familia

b.3. Proceso de Aseguramiento no contributivo

b.3.1. Subsecretaría de Aseguramiento no Contributivo

b.3.1.1. Dirección de Transferencias

b.3.1.2. Dirección de Administración de Datos

b.3.1.3. Dirección de Aseguramiento no Contributivo y Contingencias

b.3.1.4. Dirección de Operaciones

b.4. Proceso de Promoción y Movilidad Social

b.4.1. Subsecretaría de Inclusión Económica y Movilidad Social

b.4.1.1. Dirección de Corresponsabilidad

b.4.1.2. Dirección de Diálogo y Acompañamiento Social

b.4.1.3. Dirección de Inclusión Económica y Promoción del Trabajo

c. Procesos Habilitantes de Asesoría: Apoyan a los procesos gobernantes y agregadores de valor, proporcionan personal competente, reducen los riesgos del trabajo, preservan la calidad de materiales, equipos y herramientas. Proveen servicios jurídicos, contables, financieros y de comunicación. Cada uno tiene su representante, misión, atribuciones y responsabilidades.

c.1. Coordinación General de Asesoría Jurídica

c.1.1. Dirección de Asesoría Jurídica y Desarrollo Normativo

c.1.2. Dirección de Patrocinio

c.1.3. Dirección de Organizaciones Sociales

c.2. Coordinación General de Gestión del Conocimiento

c.2.1. Dirección de Investigación y Análisis

c.2.2. Dirección de Gestión de Información y Datos

c.3. Coordinación General de Gestión Estratégica

c.3.1. Dirección de Administración de Procesos

c.3.2. Dirección de Cambio de Cultura Organizacional

c.3.3. Dirección de Evaluación de la Calidad de los Servicios

c.3.4. Dirección de Tecnologías de la Información

c.4. Coordinación General de Planificación

c.4.1. Dirección de Planificación e Inversión

c.4.2. Dirección de Seguimiento y Evaluación

c.4.3. Dirección de Relaciones Internacionales

c.4.4. Dirección de Participación

c.5. Dirección de Auditoría Interna

c.6. Dirección de Comunicación Social

c.7. Dirección de Secretaría General

d. Procesos Habilitantes de Apoyo: Apoyan a los procesos gobernantes y agregadores de valor, proporcionan personal competente, reducen los riesgos del trabajo, preservan la calidad de materiales, equipos y herramientas. Proveen servicios jurídicos, contables, financieros y de comunicación. Cada uno con su representante, misión, atribuciones y responsabilidades.

d.1. Coordinación General Administrativa Financiera

- d.1.1. Dirección Administrativa
- d.1.2. Dirección Financiera
- d.1.3. Dirección de Infraestructura
- d.1.4. Dirección de Talento Humano

Capítulo VI

Estructura descriptiva de los procesos desconcentrados en el nivel zonal

23. Del direccionamiento estratégico en los procesos desconcentrado en nivel zonal: se alinea con la misión, visión, principios, enfoques y valores del Ministerio.

24. Misión de los procesos desconcentrados en el nivel zonal: ejecutar políticas, regulaciones, estrategias, programas y servicios para la atención al ciclo de vida, protección especial, aseguramiento no contributivo, movilidad social e inclusión económica de grupos de atención prioritaria.

25. Responsables del direccionamiento estratégico en el nivel zonal: despacho ministerial, viceministerios y subsecretarías.

26. Atribuciones y responsabilidades en el nivel zonal:

- Cumplir y hacer cumplir disposiciones y resoluciones emitidas por el MIES
- Planificar, coordinar y controlar programas y políticas institucionales
- Entregar insumos para formular políticas nacionales
- Gestión de talento humano
- Administrar el sistema de protección social en la jurisdicción;
- Impulsar proyectos de investigación;
- Presidir reuniones zonales;
- Aprobar, monitorear y controlar la gestión administrativa y financiera;
- Aplicar políticas de gestión documental;
- Funciones delegadas por la máxima autoridad;
- Institucionalizar el trabajo en equipo y gestión por resultados;
- Las demás funciones delegadas.

27. Descripción de la estructura organizacional de gestión por procesos en el nivel zonal: se establece la unidad responsable, misión, atribuciones, responsabilidades y productos referenciales.

e. Procesos Desconcentrados: Son procesos gobernantes, agregadores de valor y habilitantes que se ejecutan y generan productos y servicios en las instancias desconcentrada del MIES. Cada proceso tiene su representante, misión, atribuciones y responsabilidades.

e.1. Nivel Zonal

e.1.1. Procesos Gobernantes

e.1.1.1. Coordinación zonal

e.1.2. Procesos Agregadores de Valor

e.1.2.1. Unidad zonal de desarrollo infantil integral

e.1.2.2. Unidad zonal de atención intergeneracional

e.1.2.3. Unidad zonal de discapacidades y familia

e.1.2.4. Unidad zonal de protección especial

e.1.2.5. Unidad zonal de aseguramiento no contributivo

e.1.2.6. Unidad zonal de inclusión económica no contributiva y movilidad social

e.1.3. Procesos Habilitantes de Asesoría

e.1.3.1. Planificación de gestión estratégica

e.1.3.2. Gestión de asesoría jurídica

e.1.3.3. Gestión de comunicación social

e.1.4. Procesos Habilitantes de Apoyo

e.1.4.1. Gestión administrativa financiera

e.1.5. Proceso Administrativo

e.1.6. Proceso Financiero

e.1.7. Proceso Talento Humano

Capítulo VII

Estructura descriptiva de los procesos desconcentrados en el nivel distrital

28. Del direccionamiento estratégico a nivel distrital: se alinea con la misión, visión, enfoques y valores de Ministerio.

29. Misión de los procesos desconcentrados en el nivel distrital: ejecutar políticas, regulaciones, estrategias, programas y servicios para la atención al ciclo de vida, protección especial, aseguramiento no contributivo, movilidad social e inclusión económica de grupos de atención prioritaria.

30. Responsables del direccionamiento estratégico en el nivel zonal: despacho ministerial, viceministerios y subsecretarías.

31. Atribuciones y responsabilidades:

- Cumplir disposiciones y resoluciones emitidas por el MIES
- Ejecución y control de programas vigentes
- Coordinar y administrar el sistema de protección social en su jurisdicción;
- Comunicar novedades en la entrega de productos y servicios
- Cumplir los lineamientos, resaltando características, valores y necesidades de la jurisdicción;
- Operar adecuadamente procesos tecnológicos;
- Realizar proyectos de investigación de la realidad social y necesidades de la jurisdicción;
- Presidir reuniones en la Dirección Distrital;
- Controlar la gestión administrativa y financiera de los niveles desconcentrados;
- Aprobar y controlar las actividades financieras en los distritos;
- Elaboración de la pro forma presupuestaria de los distritos;
- Rendir cuentas a la sociedad, informar periódicamente al coordinador zonal sobre la gestión técnica. Administrativa y financiera;
- Proponer estrategias para el cumplimiento de disposiciones superiores;
- En coordinación con otros organismos del Estado, garantizar el bienestar de miembros de grupos vulnerables;

- Aplicar el régimen disciplinario y los procesos de movimiento del personal sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo;
- En coordinación con otros organismos del Estado, prevenir y mitigar riesgos;
- Ejercer las demás atribuciones establecidas en leyes y reglamentos y las demás que deleguen autoridades superiores.

32. Descripción de la estructura organizacional de la gestión por procesos en el nivel distrital: se establecen la unidad responsable, la misión, atribuciones, responsabilidades y productos referenciales.

e.2. Nivel Distrital

e.2.1. Procesos Gobernantes

e.2.1.1. Dirección Distrital

e.2.2. Procesos Agregadores de Valor

e.2.2.1. Punto de atención, información y servicios

e.2.2.1. Seguimiento a convenios

e.2.2.3. Seguimiento a la calidad del servicio

e.2.2.4. Ejecución del servicio

e.2.3. Procesos Habilitantes de Asesoría

e.2.3.1. Gestión distrital de micro-planificación

e.2.3.2. Gestión distrital de asesoría jurídica

e.2.4. Procesos Habilitantes de Apoyo

e.2.4.1. Gestión administrativa financiera distrital

e.2.5. Proceso Administrativo

e.2.6. Proceso Financiero

Dado en San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los ocho días del mes de enero de 2013.