



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA**

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

**TITULO DE INGENIERO EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA**

**Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de
la Función Ejecutiva del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
IESS Orellana del periodo del 01 de Julio del 2013 al 30 de junio del
2014.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Pillajo Vásquez, Silvia del Pilar

DIRECTOR: Maldonado Quezada, José Rodrigo, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO COCA

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister

José Rodrigo Maldonado Quezada

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética de la Función Ejecutiva del Instituto de Seguridad Social IESS Orellana realizado por Pillajo Vásquez Silvia del Pilar ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Abril del 2015

F.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Pillajo Vásquez Silvia del Pilar declaro ser la autora del presente trabajo de titulación: Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética de la Función Ejecutiva del Instituto de Seguridad Social IESS Orellana de la titulación de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría siendo Maldonado Quezada José Rodrigo director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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 de 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 que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

.....

Pillajo Vásquez Silvia del Pilar

210011148-9

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto, porque ha estado conmigo en cada paso que di, cuidándome, dándome fortaleza y guiándome por el camino de la vida.

A mis profesores

Por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis, a ellos les debo gran parte de mis conocimientos, por su paciencia, dedicación y enseñanzas.

A la Universidad

Prestigiosa Universidad que me abrió las puertas preparándome para el futuro competitivo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente:

A mis padres

Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo mantenido a través del tiempo.

A mi hermano

Quien motivó mi formación académica, creyó en mí en todo momento y no dudo de mis habilidades, por su apoyo incondicional y comprensión.

A mi esposo y mis hijos

Por todo ese tiempo que he dejado de compartir con ellos por mis estudios pues ello contribuyó a cumplir con mi objetivo, por siempre haberme dado su fuerza, cariño y apoyado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I.....	5
1. MARCO REFERENCIAL Y NORMATIVO.....	5
1.1. Auditoría de Cumplimiento.....	6
1.1.1. Definiciones.....	6
1.1.1.1. Auditoría de cumplimiento.....	7
1.1.1.2. Detección de incumplimientos.....	8
1.1.1.3. Procedimientos de auditoría.....	9
1.1.1.4. Criterios de la auditoría de cumplimiento.....	13
1.1.2. Directrices.....	13
1.1.2.1. Alcance de las directrices.....	14
1.1.2.2. Objetivos perseguidos.....	16
1.1.2.3. Consideraciones iniciales.....	17
1.1.2.4. Planificación y concepción de una auditoría.....	17
1.1.2.5. Ejecución de una auditoría de cumplimiento y obtención de evidencia.....	21
1.1.2.6. Valoración de evidencia y formación de conclusiones.....	22
1.1.2.7. Elaboración de informes.....	22
1.1.3. Normas Ecuatorianas de auditoría.....	23
1.1.4. Procesos de auditoría de cumplimiento.....	25
1.1.5. Modelos de informe de auditoría de cumplimiento.....	27
1.2. Deontología del Sector Público.....	28
1.2.1. Generalidades y normativas aplicables a la Ética.....	28
1.2.2. El Código de Ética del Buen Vivir.....	29
CAPÍTULO II.....	35

2. ENTORNO INSTITUCIONAL Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO.....	35
2.1. Análisis Institucional.....	36
2.1.1. Naturaleza de la organización.....	36
2.1.2. Estructura organizacional.....	36
2.1.3. Normativa institucional sobre la Ética.....	40
2.1.4. Rol de la UATH y del Comité de Ética.....	43
2.2. Implementación del código de ética del buen vivir en IESS Orellana....	44
2.2.1. Relación del código de ética institucional con el código de ética del buen vivir.....	44
2.2.2. Comité de ética institucional.....	47
2.2.3. Determinación del alcance y la naturaleza de la auditoría de cumplimiento.....	48
2.2.4. Principios y valores éticos relevantes.....	48
CAPITULO III.....	50
3. AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL ORELLANA.....	50
3.1. Planificación.....	51
3.1.1. Visita previa.....	52
3.1.2. Planificación específica.....	60
3.1.3. Evaluación de control interno.....	61
3.1.4. Programa de trabajo.....	67
3.2. Ejecución de la Auditoría de Cumplimiento.....	67
3.2.1. Del objetivo del CEBV-FE.....	68
3.2.2. Del ámbito de aplicación.....	73
3.2.3. Del principio y valores éticos generales.....	74
3.2.4. De la responsabilidad y compromisos.....	75
3.2.5. Del comité de ética.....	78
3.2.6. Elaboración del cuadro de cumplimiento.....	79
3.2.7. Elaboración de la hoja de hallazgos.....	80
3.3. Elaboración del Informe de Auditoría de Cumplimiento.....	82
3.3.1. Carta de presentación del informe.....	82
3.3.2. Información general.....	86
3.3.3. Resultados (Hallazgos).....	86

3.3.4. Recomendaciones.....	89
3.4. Seguimiento o Monitoreo de las Recomendaciones.....	90
CAPITULO IV.....	92
4. IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN VIVIR EN EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS ORELLANA.....	92
4.1. Efectos Esperados.....	93
4.2. Efectos no Esperados.....	93
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	96
ANEXOS.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1	Factores que influyen en las directrices.....	15
TABLA N° 2	Aspectos a considerar en la elaboración de la estrategia.....	20
TABLA N° 3	Bases para la elaboración del programa.....	21
TABLA N° 4	Responsabilidades y compromisos institucionales.....	33
TABLA N° 5	Responsabilidades y compromisos del servidor/a y trabajador/a público/a.....	34
TABLA N° 6	Relación de normativas referentes a la ética.....	44
TABLA N° 7	Cuadro de cumplimiento.....	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1	Características esenciales para los criterios.....	18
GRAFICO N° 2	Normas ecuatorianas de auditoría.....	24
GRAFICO N° 3	Proceso de auditoría.....	26
GRAFICO N° 4	Componentes de un informe.....	27
GRÁFICO N° 5	Principios y valores éticos.....	31
GRÁFICO N° 6	Principios y valores éticos.....	32
GRÁFICO N° 7	Estructura orgánica de los procesos operativos.....	38
GRÁFICO N° 8	Estructura orgánica de los procesos de apoyo.....	39

RESUMEN

Este trabajo consiste en una auditoria de cumplimiento del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Orellana, periodo comprendido entre el 1 julio del 2013 y el 30 de junio del 2014. Partiendo de que el código de ética del buen vivir se crea para reivindicación de los principios y valores ético establecidos desde la Constitución de la República del Ecuador y el Plan Nacional de buen vivir, pretendiendo cambiar la percepción del funcionario público corrupto, desleal y descortés; para con su implementación propender a construir una patria justa y transparente.

Al ser el CEBV-FE de aplicación obligatoria en todas las instituciones de la función ejecutiva, se considera importante evaluar mediante la aplicación de técnicas y metodología establecidas en las directrices para la auditoria de cumplimiento separadas de los estados financieros, y en las Normas de Auditoria aplicables, si el IESS en Orellana, al ser parte de la Función Ejecutiva, aplica o no el CEBV-FE y si se identifican con los valores y principios establecidos en la misma.

Palabras claves: Auditoria, cumplimiento, código, ética, buen vivir, Función Ejecutiva, deontología.

ABSTRACT

This work consists of an audit of compliance of the code of ethics of the good life of the executive function to the Ecuadorian Social Security Institute Orellana, during the period from 1 July 2013 to 30 June 2014. Given that the code of ethics of good life is created to reinforce the principles and ethical values established in the constitution of the Republic of Ecuador and the National Plan of Good Life, trying to change the perception of the public official as corrupt, unfair and rude; so as its implementation proposes to build a fair and transparent homeland.

As the CEBV-FE is mandatory in all institutions of executive function, it is considered important to assess by applying established techniques and methodology as set out in the guidelines for separate compliance audit of the financial statements, and applicable Auditing Standards, to verify if the IESS in Orellana, being part of the Executive Branch, applies the CEBV-FE and if they identify with the values and principles set out therein.

Keywords: Audit, compliance, evaluation, principles, values, code, ethics, good living, Executive Function, ethics.

INTRODUCCION

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una Institución Gubernamental, que en sus inicios fue creada como una Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa, conforme pasa el tiempo va cambiando y reorienta su actividad para proporcionar prestaciones económicas y de salud.

Por los años de 1980, inicia en Francisco de Orellana como Inspectoría la cual en ese entonces dependía de la Provincia de Napo con dos Inspectores, con el paso del tiempo llega a ser Delegación y al convertirse Orellana en Provincia pasa a Dirección Provincial de Orellana.

En el año 1998 la Asamblea Nacional, reunida para reformar la Constitución Política de la República, consagró la permanencia del IESS como única Institución Autónoma, responsable de la aplicación del Seguro General Obligatorio y se establece a la seguridad social como un derecho obligatorio de todas las personas, por lo menos a una atención básica para satisfacer las necesidades.

Actualmente, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del seguro general obligatorio en todo el territorio nacional, es decir en todas las provincias del Ecuador. Por lo tanto **el IESS es una entidad autónoma que forma parte de la Función Ejecutiva.**

Para el desarrollo de este trabajo investigativo, se seleccionó al IESS, Dirección Regional Orellana, el mismo que tiene jurisdicción en los cuatro cantones que están dentro de la Provincia de Orellana,

El presente trabajo consiste en realizar una auditoría de cumplimiento del Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva, se consideró importante aplicar el examen en el IESS Regional Orellana, ya que es parte de este cuerpo ejecutivo y por lo tanto tiene la obligación de aplicar el código que se está evaluando.

Al aplicar el examen se pudo percibir que se desconocía de la obligatoriedad de aplicar el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva - CEBV-FE, tampoco ha implementado un código de ética institucional consolidado, por lo que se considera necesario y se justifica que la realización del examen de auditoría de cumplimiento en esta institución, ya que con ello se pretende lograr que se dé la importancia debida a la implementación de estas normativas, y se visualice el riesgo que tiene la institución al inobservar el CEBV-FE que está orientada hacia alcanzar la eficiencia y efectividad, en la satisfacción de las necesidades de los ecuatorianos/as afiliados/as.

Para el desarrollo del trabajo están estructurados cuatro capítulos. El capítulo I contiene el marco referencial y normativo, en donde se mencionan los conceptos y se hace énfasis de los temas que se consideran relevantes relacionados con el trabajo de investigación que se desarrollará; trata la deontología del sector público, sus generalidades y normativas aplicables a la ética, se hace énfasis en el código de ética del buen vivir de la función ejecutiva, los objetivos, ámbito de aplicación, compromisos y responsabilidades.

El capítulo II, se refiere al entorno institucional y alcance de la auditoría de cumplimiento, se hace un análisis institucional, trata la naturaleza de la organización, la estructura organizacional, órganos de dependencia, normativas institucionales sobre la ética, rol de la UATH y de comité de ética, implementación del Código del Buen Vivir de la Función Ejecutiva en el IESS.

El capítulo III, trata sobre la auditoría de cumplimiento en el IESS pero en el campo ya de la aplicación, la planificación tanto preliminar como la específica, evaluación del control interno, programas de trabajo y posteriormente la ejecución de la auditoría de cumplimiento, con todo el proceso, en esta fase en donde se identifican los hallazgos, se hacen recomendaciones y se recoge toda la información para la preparación del informe de auditoría.

El capítulo IV contempla el impacto de la implementación del código de ética del buen vivir en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS Orellana; se establecen las conclusiones de la auditoría realizada y se acompaña de las recomendaciones.

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL Y NORMATIVO

1.1. Auditoría de cumplimiento

Para entrar a la auditoría de cumplimiento primero definiremos algunos conceptos importantes.

1.1.1. Definiciones

Auditoría

Según Holmes (1984) la Auditoría es:

"El examen crítico y sistemático de la actuación y los documentos financieros y jurídicos en que se refleja, con la finalidad de averiguar la exactitud, integridad y autenticidad de los mismos."

Se podría definir a la auditoría como una revisión minuciosa de la actuación y los documentos que la sustentan, con la finalidad de determinar si son exactas, íntegras y auténticas con relación a los documentos de soporte.

Las auditorías constituyen un instrumento adecuado para el control y supervisión que ayuda a detectar errores corregirlos y en lo posterior prevenir que se sigan cometiendo.

Pany (2004), categoriza la auditoría en tres grandes grupos:

- ✓ **Auditoría de los estados financieros**, examina los balances generales, estados de: resultados, utilidades y el de flujo de efectivo. Y la finalidad es determinar si están elaborados cumpliendo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.
- ✓ **Auditorías de cumplimiento**, esta auditoría consiste en verificar el estricto apego a las normas, reglamentos, leyes políticas o procedimientos que existan en la institución. Por ser la materia principal de nuestro estudio más adelante desarrollaremos de forma adecuada este tema.

- ✓ **Auditorías operacionales**, esta auditoría sirve para medir el desempeño de determinada unidad de una institución o empresa.

Conforme va pasando el tiempo se evidencian en las empresas la necesidad de aplicar un sin número de auditorías: (Blanco, 2009)

- Auditoría de actuación
- Auditoría de economía y Eficiencia
- Auditoría de programas
- Auditoría de sistemas
- Auditoría de gestión
- Auditoría de calidad
- Auditoría de performance (desempeño)
- Auditoría operacional
- Auditoría administrativa
- Auditoría operacional

Toda clase de empresa tienen normas, reglamentos, códigos y demás normativas que regulan sus actividades y la necesidad de determinar si se están cumpliendo a cabalidad surge la Auditoría de Cumplimiento.

1.1.1.1. Auditoría de Cumplimiento

Según Pany, (2004)

“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”

La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) en “Directrices para las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de estados financieros” dice:

“La auditoría de cumplimiento persigue determinar en qué medida la entidad auditada ha observado las leyes, los reglamentos, las políticas, los códigos

establecidos y las estipulaciones contractuales, y puede abarcar gran variedad de materias controladas. Por lo general, su objetivo reside en proporcionar garantías a los destinatarios acerca del resultado de la evaluación o medición de una materia controlada a partir de criterios adecuados”)

En cambio Blanco, (2009), menciona que:

“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 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.”

Entonces podemos decir que una Auditoría de Cumplimiento busca determinar mediante un examen en qué medida una entidad u organización ha cumplido con las reglas, normas, leyes y/o reglamentos que la rigen internamente y de manera general mediante la revisión detallada de la documentación de procedimientos administrativos económicos o financieros.

1.1.1.2. Detección de incumplimientos

Los responsables de evitar que exista incumplimientos a las normas, reglas o leyes son quienes están al frente de la institución o la dirigen y ellos cuentan con un sin número de procedimientos que pueden ayudar a determinar si se están cumpliendo de forma adecuada:

- ✓ Crear y operar sistemas adecuados de control interno
- ✓ Adoptar un código de conducta institucional
- ✓ Asegurarse de que todo el personal conozca y este familiarizado con el código de conducta de la institución

- ✓ Vigilar el cumplimiento del código y establecer las sanciones respectivas para cada caso

1.1.1.3. Procedimientos de auditoría

El auditor deberá realizar su auditoría de tal manera que proporcione una seguridad razonable de que la institución cumpla con las leyes, regulaciones y normas para el logro de sus objetivos.

Una auditoría de cumplimiento está sujeta al riesgo de que algunas violaciones o incumplimientos no se encuentren aun cuando la auditoría esté debidamente planificada y efectuada con normas técnicas debido a factores como:

- La existencia de muchas leyes y regulaciones sobre los aspectos de operación de la entidad que no son capturadas por los sistemas de contabilidad y de control interno.
- La efectividad de los procesos de auditoría es afectada por las limitaciones inherentes de los sistemas de contabilidad y de control interno por el uso de comprobaciones
- Mucha de la evidencia obtenida por el auditor es de naturaleza persuasiva y no definitiva.
- El incumplimiento puede implicar conducta que tiene la intención de ocultarlo, como conclusión, falsificación, falta deliberada de registro de transacciones o manifestaciones erróneas intencionales hechas al auditor. (Blanco, 2009)

Para planear la auditoría de cumplimiento, el auditor deberá obtener una comprensión general del marco legal y regulador aplicable a la entidad y la industria y cómo la entidad está cumpliendo con dicho marco de referencia.

Para poder alcanzar una comprensión general de leyes y regulaciones, el auditor normalmente tendría que:

- Usar el conocimiento existente de la industria y negocio de la entidad.

- Identificar las leyes y regulaciones que debe cumplir la entidad
 - ✓ Leyes sobre sociedades. Para comprobar que se están cumpliendo las leyes del sector que pertenece, por ejemplo financieras, cooperativas, etc.
 - ✓ Leyes Tributarias. Son las que establecen relación con las autoridades tributarias y la entidad como sujeto pasivo.
 - ✓ Leyes Laborales. Son las que establecen relación con la entidad y su personal.
 - ✓ Legislación contable. Todo lo referente a la contabilidad como: plan de cuentas, libros diarios, libros de actas, etc.
 - ✓ Leyes cambiarias o de aduanas.

- Averiguar con la administración respecto de las políticas y procedimientos de la entidad referentes al cumplimiento de leyes y regulaciones.

- Averiguar con la administración sobre el cumplimiento de leyes y regulaciones que efectos fundamentales a las operaciones de la entidad. (Blanco, 2009)

Para obtener la información necesaria y emitir un criterio el auditor podrá apoyarse en los papeles de trabajo.

Papeles de trabajo

Los papeles de trabajo, se definen como el conjunto de cédulas y documentos elaborados u obtenidos por el auditor, producto de la aplicación de las técnicas, procedimientos y más prácticas de auditoría, que sirven de evidencia del trabajo realizado y de los resultados de auditoría revelados en el informe.

Por tanto, constituyen los registros y documentos mantenidos por el auditor de los procedimientos por él seguidos, de las comprobaciones parciales que realizó, de la obtenida y de las conclusiones a las que arribó en relación con su examen; pueden

incluir: programas de trabajo, análisis, anotaciones, documentos de la entidad o de terceros, cartas de confirmación y manifestaciones del cliente, extractos de documentos de la institución y planillas o comentarios preparados u obtenidos por el auditor. Los papeles de trabajo también pueden estar almacenados en cintas, películas y otro medio. Los papeles de trabajo deben ser diseñados de forma que faciliten una revisión objetiva, y deben ser organizados de manera que respalden las observaciones actuales y deben documentar el alcance del examen.

El contenido mínimo que debe incluirse en la elaboración de los papeles de trabajo debe ser:

- ✓ Nombre de la Institución
- ✓ Nombre del departamento u oficina examinada
- ✓ Fecha o día en que se realiza el examen
- ✓ Nombre y firma del Auditor y del encargado de su revisión
- ✓ Detalle del procedimiento aplicado
- ✓ Número de cédula que identifique el papel de trabajo, este número facilita la organización de los archivos de dichos papeles

Clasificación de los papeles de trabajo

Los papeles de trabajo se clasificarán de la siguiente manera:

Papeles de trabajo elaborados por el auditor. Serán preparados para fundamentar el informe. Se clasificarán de acuerdo a la fase de la auditoría, ya sea de planificación o ejecución del trabajo. Entre estos están:

- Planificación de auditoría
- Hojas de trabajo
- Cédulas sumarias o de resumen
- Cédulas de detalle
- Cédulas narrativas
- Cédulas de hallazgos
- Cédulas de notas

- Cédulas de marcas

Papeles de trabajo preparados y/o proporcionados por el área auditada. Entre los que figuran:

- ❖ Estados financieros
- ❖ Conciliaciones bancarias
- ❖ Manuales
- ❖ Organigramas
- ❖ Planes de trabajo
- ❖ Programación de actividades
- ❖ Informes de labores

Papeles de trabajo obtenidos de otras fuentes. Son los documentos preparados u obtenidos de fuentes independientes al área auditada. Algunos de estos son:

- Confirmaciones de saldos
- Interpretaciones auténticas y normativa publicada
- Decretos de creación de unidades
- Opiniones Jurídicas
- Opiniones Técnicas

Propósitos de los Papeles de Trabajo

Los propósitos principales de los papeles de trabajo son:

- a) Constituir el fundamento que dispone el auditor para preparar el informe de la auditoría.
- b) Servir de fuente para comprobar y explicar en detalle los comentarios, conclusiones y recomendaciones que se exponen en el informe de auditoría.
- c) Constituir la evidencia documental del trabajo realizado y de las decisiones tomadas, todo esto de conformidad con las NAGAS.

1.1.1.4. Criterios de la Auditoría de Cumplimiento

Los criterios de evaluación en la auditoría de cumplimiento son las leyes y regulaciones comerciales, tributarias, laborales y todas las políticas, los planes y reglamentos internos que la organización tenga vigentes.

1.1.2. Directrices

Las directrices abarcan aspectos de la auditoría de cumplimiento en el sector público que, en muchos países, están sujetos a mandatos y objetivos muy diversos. En una democracia, la rendición de cuentas a los ciudadanos, y en especial a sus representantes elegidos, constituye un aspecto primordial de la gestión de una entidad pública así como un elemento esencial de la buena gobernanza pública. Las entidades públicas por lo general se crean por ley y su funcionamiento se rige por un conjunto de normas derivadas de disposiciones de carácter legal. La dirección o gerencia de las entidades públicas ha de rendir cuentas de su actuación de conformidad con lo establecido en las leyes y los reglamentos aplicables y otras normas aplicables. Dado que todas estas disposiciones constituyen los medios fundamentales que emplea el legislador para controlar la recaudación y el gasto de fondos por parte del sector público, la auditoría del cumplimiento de las normas suele formar parte, y parte importante, del mandato de auditoría fijado para la mayoría de las entidades públicas. Debido a la multiplicidad de normas, sus exigencias pueden entrar en conflicto y ser objeto de interpretaciones divergentes. (INTOSAI)

Asimismo es posible que las normas de menor rango legislativo no se adecúen a las instrucciones o los límites prescritos por la ley, por lo que el control del cumplimiento en el sector público requiere un ejercicio considerable de juicio profesional y reviste especial importancia.

Además las directrices (ISSAI 4100) tratan la auditoría de cumplimiento como un tipo de auditoría autónomo o perteneciente a la auditoría de rendimiento, pero no como una parte de la auditoría de estados financieros, se basan en los Principios fundamentales de auditoría de la INTOSAI y han sido concebidas para ayudar a los auditores del sector público y a las EFS a aplicar dichos principios.

1.1.2.1. Alcance de las directrices

a. Alcance y naturaleza de las auditorías de cumplimiento

La materia controlada en las auditorías de cumplimiento puede ser muy variado y diferir sustancialmente de una auditoría u otra, pudiendo ser muy general o muy específico.

Los Principios fundamentales de auditoría detallan lo importante de la auditoría de cumplimiento porque los organismos, programas y actividades de naturaleza pública son fruto generalmente de determinadas leyes y reglamentos. Las instancias decisorias necesitan saber si se han observado las leyes y los reglamentos aplicables, si están consiguiendo los resultados esperados y, en caso de que no fuera así, las correcciones requeridas

Dependiendo de la necesidad, son las mismas entidades que mediante leyes reglamentos y otras disposiciones puedan influir en los objetivos concretos de la auditoría, si llevarla a cabo separadamente o no de una auditoría de rendimiento o una auditoría de estados financieros.

El objeto y el alcance de una auditoría de cumplimiento pueden estar determinados por el mandato de auditoría y en otros casos, pueden derivarse del juicio profesional del auditor.

TABLA N° 1

Factores que influyen en las directrices

Entre los factores que pueden influir están:

- Las obligaciones contenidas en el mandato de auditoría o las leyes y los reglamentos pertinentes,
- Los anteriores actos de incumplimiento de la entidad
- Las constataciones y recomendaciones resultantes de auditorías llevadas a cabo por auditores externos
- Análisis de riesgos practicado en conexión con auditorías financieras o de rendimiento que indique ámbitos concretos en donde existe riesgo de incumplimiento
- El interés público o las expectativas de los ciudadanos
- Ámbitos concretos que centran la atención legislativa
- Peticiones formuladas por órganos legislativos, organismos de financiación u organizaciones donantes
- El suministro de fondos considerables a la entidad por parte de organizaciones donantes cuya continuidad depende del cumplimiento de las estipulaciones de un contrato o de un convenio.

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: INTOSAI, ISSAI 4100

En los casos de que el alcance y la naturaleza de la auditoría de cumplimiento se base en el juicio profesional del auditor es importante informar a la entidad auditada cual va a ser el alcance y la naturaleza de la auditoría, lo que ayudará a aclarar y comprender el contenido y las obligaciones de las distintas partes intervinientes.

b. Fiabilidad razonable y fiabilidad limitada

Los Principios fundamentales de auditoría declaran, en relación con el cumplimiento, que la auditoría debe concebirse de modo tal que ofrezca garantías razonables de detección de errores, irregularidades y actos ilícitos que puedan afectar significativamente a los objetivos de la auditoría. (INTOSAI, 2010)

En las auditorías podemos decir que existen dos niveles de fiabilidad: razonable y limitada. En la fiabilidad razonable se puede alcanzar un nivel de seguridad

elevado, pero no completo, pues por las mismas limitaciones inherentes de una auditoría, no se pueden llegar a alcanzar garantías al cien por cien. Las auditorías de fiabilidad limitada no se consideran una en sí, sino más bien un trabajo de revisión y proporciona menores garantías

c. Información directa y basada en afirmaciones

En algunas auditorías las entidades auditadas pueden presentar afirmaciones expresas o dar una declaración de cumplimiento pero en otras las afirmaciones son implícitas.

Un ejemplo puede ser que en las auditorías de cumplimiento que se realicen separada o conjuntamente con una auditoría de rendimiento, las afirmaciones podrían revestir la forma de una declaración de cumplimiento con leyes y reglamentos, una declaración de cumplimiento con las estipulaciones de un contrato, o una declaración acerca de la eficacia de un determinado proceso o sistema.

Un caso de afirmación implícita puede consistir en que los indicadores clave de rendimiento sometidos al escrutinio del auditor se presenten o con la premisa implícita de que no se ha producido un incumplimiento no declarado respecto de los niveles de rendimiento fijados en dichos indicadores.

La manera en que se presente la información ya depende del auditor donde en función de su juicio escoja la más eficaz para llegar a los destinatarios.

1.1.2.2. Objetivos perseguidos

Los objetivos de una auditoría de cumplimiento varían o deben someterse a las circunstancias, la materia controlada y los criterios existentes. Los objetivos, que por lo general se adoptan son:

- a) Obtención de auditoría suficiente y apropiada, para poder así llegar a una conclusión acorde a la realidad.

- b) Informar de las constataciones y conclusiones al poder legislativo y a otros organismos en su caso.

1.1.2.3. Consideraciones Iniciales

Se consideran dos tipos que son:

- a) Consideraciones deontológicas.- Los principios fundamentales que consagran los principios de carácter ético son:
 - 1. Independencia
 - 2. Evitación de conflicto de intereses
 - 3. La EFS y los auditores deben tener competencia profesional exigida
 - 4. Se debe emplear la debida diligencia y el máximo interés

Si por alguna razón el auditor no pueda cumplir los Principios Fundamentales de Auditoría de carácter ético, se deben tomar las medidas necesarias para no comprometer la auditoría.

- b) Control de Calidad.- Es fundamental que las auditorías cuenten con procedimientos y procesos de calidad que garanticen el trabajo realizado.

1.1.2.4. Planificación y Concepción de una auditoría de cumplimiento

Para garantizar que se desarrolle una auditoría de alta calidad se debe realizar una adecuada planificación, ajustando sus labores a los principios de economía, eficiencia, eficacia y prontitud.

a. Identificación de las partes intervinientes

Se confirmará que se reúnan las condiciones necesarias previas a la ejecución de la auditoría con eficacia. En una auditoría de cumplimiento en la planificación se debe identificar las partes intervinientes que es primordial para determinar el fundamento jurídico.

b. Materia Controlada e información acerca de la materia controlada

Uno de los primeros pasos que se deben seguir en la planificación es la determinación de la materia controlada y la información que pertenece a ella. Esta materia puede ser de formas y características muy distintas y contener información general o específica.

Puede ser que la materia controlada este fijada en la disposición legal pertinente o en el mandato de auditoría; pero también puede responder a una decisión estratégica de la EFS o de los auditores, basada en análisis de riesgo y el juicio profesional.

c. Criterios

Es importante de igual manera identificar los criterios o pautas con los que se pueda comparar la materia controlada. En las auditorías de cumplimiento, la identificación de estos criterios constituye una fase esencial del proceso de planificación

Los criterios pueden revestir carácter formal, como una ley o un reglamento o un carácter menos formal o referirse a expectativas en cuanto a las prácticas consideradas aceptables. Las directrices administrativas que se usan como criterio deben resultar conformes con las leyes y los reglamentos establecidos. Las fuentes que sirven de base a los criterios de auditoría pueden formar parte igualmente de la auditoría de cumplimiento. Los criterios para ser adecuados deben reunir las siguientes características:

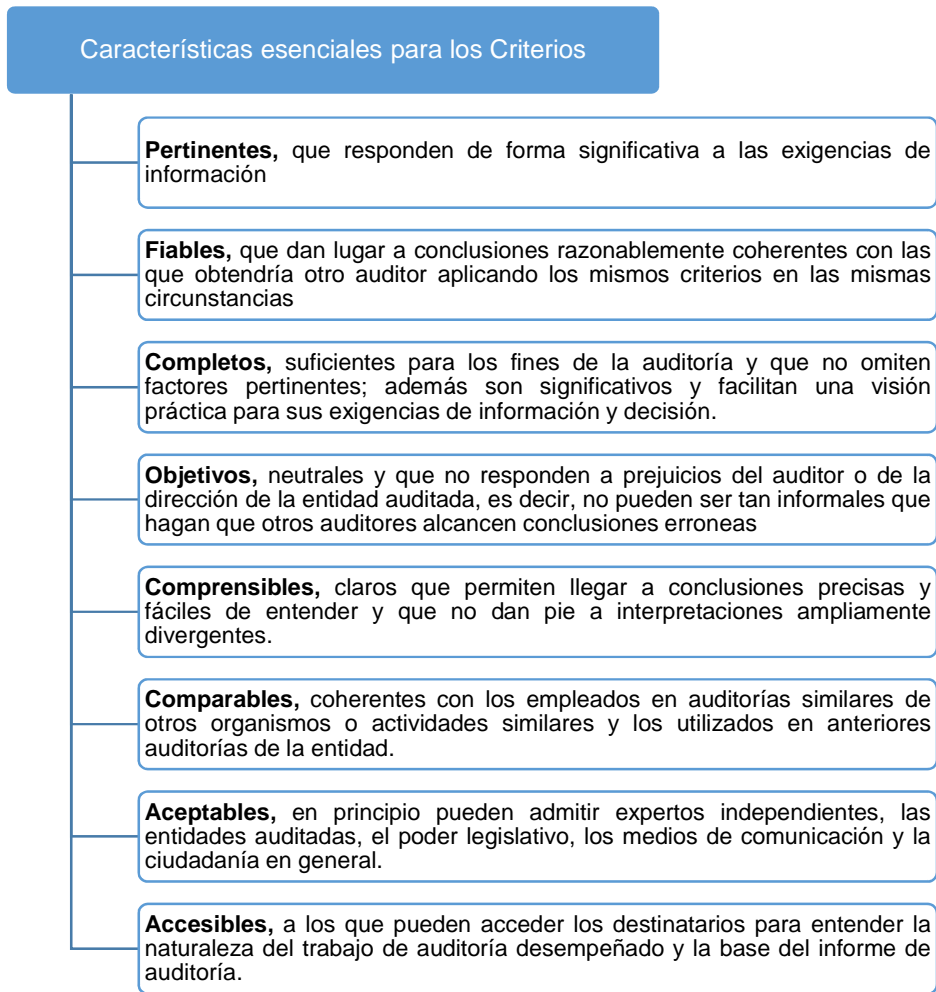


Grafico N° 1. Características esenciales para los criterios.
 Elaborado por Silvia Pillajo V.
 Fuente: INTOSAI, ISSAI 4100

d. Comprensión de la entidad auditada y su entorno

El primer paso para desarrollar una auditoría es determinar la materia controlada y los criterios, que nos permitirán tener un conocimiento de la entidad y su entorno. De ahí que la comprensión de la entidad, su entorno y los programas que se realicen nos servirá para determinar la materialidad y poder analizar los riesgos.

e. Estrategia y programa de Auditoría

Al realizar una planificación garantizamos la eficacia en su ejecución, estos documentos, la estrategia y el programa deben estar por escrito y podrán ser modificadas, según sea necesario, durante el proceso de la auditoría. Los aspectos a considerar al desarrollar la estrategia son:

TABLA N° 2

Aspectos a considerar en la elaboración de la estrategia

ASPECTOS A CONSIDERAR
Los objetivos, el alcance y el objeto del control, los criterios y otras características de la auditoría de cumplimiento
La comunicación de obligaciones y objetivos
Factores importantes que pueden influir en la conducción de la auditoría
La materialidad y el análisis de riesgos de la auditoría
La experiencia acumulada de auditorías conexas o anteriores.
La composición del equipo de fiscalización y la asignación de tareas
El calendario de la auditoría

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: INTOSAI, ISSAI 4100

El programa se basará en la estrategia y deberá consistir en:

TABLA N° 3

Bases para la elaboración del programa

Bases para el programa
Una descripción de criterios identificados en relación con el alcance y las características de la auditoría de cumplimiento y con el marco legal, reglamentario o presupuestario
Una descripción de la naturaleza, el calendario y el alcance de los procedimientos de análisis de riesgos que resulte suficiente para evaluar los riesgos de incumplimiento en relación con los diversos criterios de auditoría.
Una descripción de la naturaleza, el calendario y el alcance de los procedimientos de auditoría planeados en relación con los diversos criterios y el análisis de riesgos de la auditoría de cumplimiento.

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: INTOSAI, ISSAI 4100

1.1.2.5. Ejecución de una auditoría de cumplimiento y obtención de evidencia

En la auditoría los auditores deben elegir y aplicar las acciones, procedimientos y actuaciones que consideren pertinentes para cada circunstancia.

Se deberá obtener información suficiente y apropiada para fundamentar sus conclusiones, el obtener esta información es sistemático:

- a. Obtención de evidencia aplicando procedimientos idóneos
- b. Evaluar la información recopilada en cantidad y calidad
- c. El riesgo de reevaluación y obtención de pruebas adicionales

Las técnicas para obtener información pueden ser:

- a. Observación
- b. Inspección

- c. Indagación
- d. Repetición
- e. Confirmación
- f. Procedimientos analíticos

Los procedimientos para obtener pruebas:

- a. Pruebas de controles
- b. Pruebas de confirmación

1.1.2.6. Valoración de evidencia y formación de conclusiones

Los auditores deberán evaluar si la información reunida es la necesaria y apropiada y así reducir el riesgo de la auditoría a niveles aceptables. Al determinar posibles incumplimientos se deberá evaluar conforme a la evidencia en conexión con los niveles de materialidad identificados.

Para poder determinar si un incumplimiento es de importancia material hay que tener en cuenta una serie de factores, entre los cuales podemos nombrar los siguientes:

- a. Envergadura de los importes en juego
- b. Circunstancias
- c. Naturaleza del incumplimiento
- d. Causas del incumplimiento
- e. Posibles efectos y consecuencias del incumplimiento
- f. Visibilidad y carácter sensible del programa en cuestión
- g. Necesidades y expectativas del poder legislativo, los ciudadanos y los demás destinatarios del informe de auditoría
- h. Naturaleza de las autoridades componentes
- i. Alcance o valor monetario del incumplimiento.

1.1.2.7. Elaboración de informes

Al desarrollar el informe hay que tomar en cuenta las circunstancias de cada auditoría, pero en general el formato será:

- ✓ Título
- ✓ Destinatario
- ✓ Objetivos y alcance de la auditoría, incluido el periodo abarcado por la misma
- ✓ Identificación o descripción de la información acerca de la materia controlada
- ✓ Criterios identificados
- ✓ Obligaciones de las distintas partes
- ✓ Identificación de las normas de auditoría aplicadas al trabajo efectuado
- ✓ Resumen del trabajo efectuado
- ✓ Conclusión
- ✓ Respuestas de la entidad auditada
- ✓ Recomendaciones
- ✓ Fecha del informe
- ✓ Firma

1.1.3. Normas Ecuatorianas de Auditoría

Las Normas Ecuatorianas de Auditoría se deben aplicar en todas las auditorías, esencialmente en las auditorías de los estados financieros pero en las demás auditorías deberán aplicarse adaptadas según sea necesario.

A continuación se enlistan las normas que se aplican directamente en una auditoría de cumplimiento.



Grafico N° 2. Normas Ecuatorianas de Auditoría.

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Federación Nacional de Contadores del Ecuador

1.1.4. Proceso de auditoría de cumplimiento

Para realizar una auditoría, cualquiera que fuese el tipo de auditoría, hacer planificación o un programa de auditoría es de suma importancia pues realizalo de cierta manera asegura una auditoría de alta calidad y que su realización se ajuste a los principios de economía, eficacia, eficiencia y prontitud debida.

El presente proceso de auditoría lo presentan las ISSAI 4100

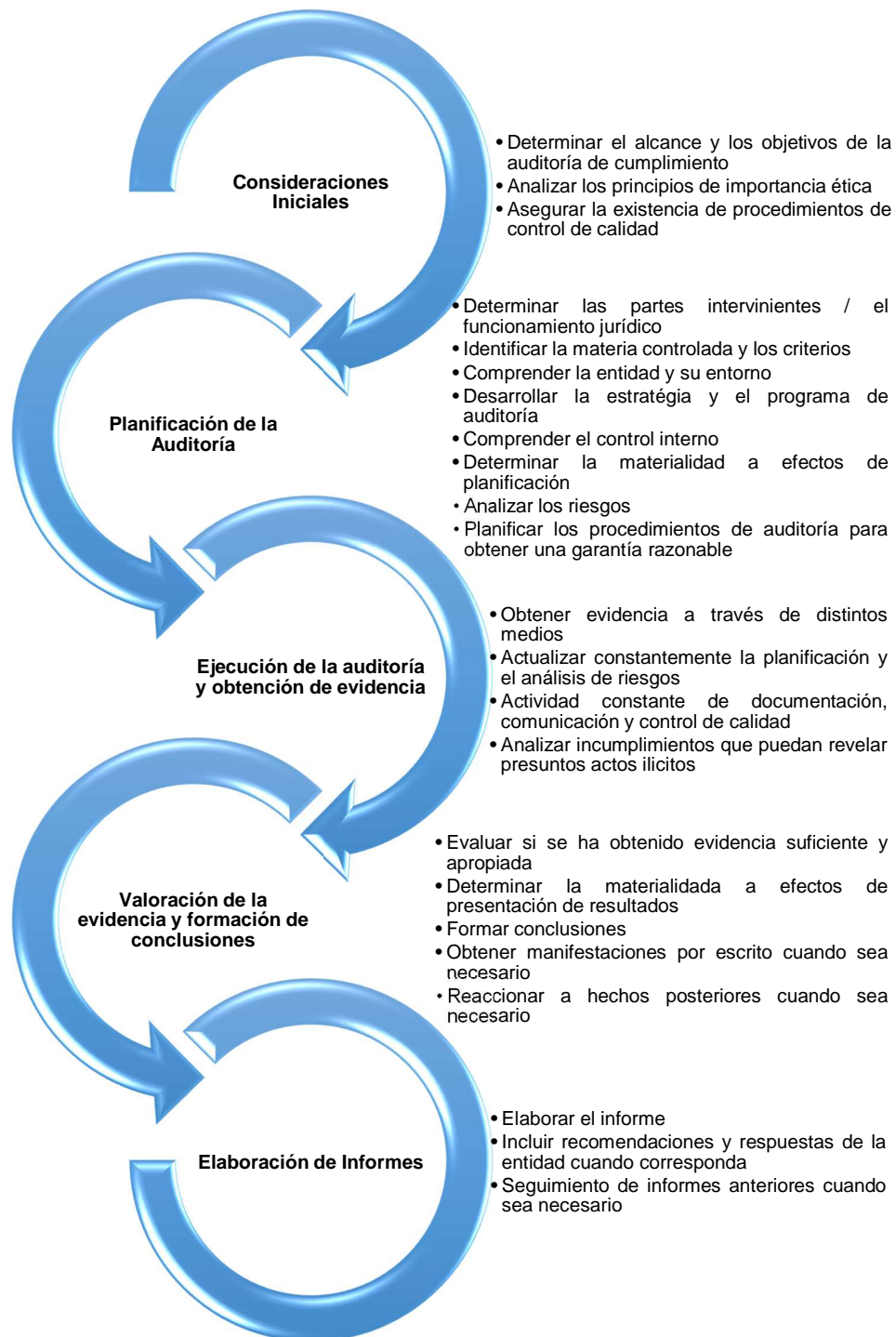


Gráfico N° 3. Proceso de auditoría.

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Directrices para las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de la auditoría de estados financieros, ISSAI 4100

1.1.5. Modelos de informe de auditoría de cumplimiento

No se podría establecer un formato para todas las auditorías pues este variará según las circunstancias, el tipo de auditoría y a quien va dirigido, pero es importante mantener cierto grado de consistencia para poder expresar de la mejor forma el trabajo en si realizado y las conclusiones. A continuación se muestra un ejemplo de los componentes de un informe con una breve descripción de cada uno de ellos:

- 1 Título.- debe ser adecuado que sea facil de distinguir de la realizada por otros
- 2 Destinatario.- a quien va dirigido,
- 3 Objetivos y alcance de la auditoría, incluido el período abarcado por la misma.- donde se describe la finalidad de la auditoría y sus límites
- 4 Identificación o descripción de la información acerca de la materia controlada (y cuando corresponda, de dicha materia).
- 5 Criterios identificados, deben hacerse constar en el informe y deben ser definidos claramente. Pueden incluirse directamente o o hacerse una referencia a ellos si estan en documentos de acceso facil y fiable o fueron manifestados por la dirección.
- 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.- en consideración del alcance y mandato de la auditoría pueden ser una declaración de fiabilidad o una respuesta especifica a a una pregunta de auditoría.
- 10 Respuestas de la entidad auditada (cuando corresponda), es importante incorporar las respuestas para ver el punto de vista de los funcionarios responsables
- 11 Recomendaciones, los principios fundamentales de Auditoría consideran que los informes deben ser constructivos por lo que es necesario recomendaciones dirigidas a lograr mejoras
- 12 Fecha del informe, esta fecha será posterior a cuando se obtenga información suficiente y apropiada para poder fundamentar la conclusión.
- 13 Firma, el informe tendrá la firma de la persona responsable con la autoridad debida.

Gráfico N° 4. Componentes de un informe

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Directrices para las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de la auditoría de estados financieros, ISSAI 4100

1.2. Deontología del Sector Público

1.2.1. Generalidades y normativa aplicable a la ética

El CEBV-FE se apega a las normativas de la Constitución de la República de Ecuador y el Plan Nacional del Buen Vivir, pues el “Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción”, “ rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley”, son deberes y responsabilidades que constan en la Constitución de la República; como también, que la Administración Pública constituye un servicio a la colectividad regida por los principios de eficacia, calidad, jerarquía, desconcentración y descentralización.

En el Plan Nacional del Buen Vivir, se establece “auspiciar la igualdad” y “fomentar un servicio público eficiente y competitivo” mientras que el Primer Objetivo del Plan Nacional de Transparencia y Lucha contra la corrupción es “Contar con una administración pública ética, transparente y eficiente”

Mediante Acuerdo Ministerial de la Presidencia de la República No. 996 del 15 de diciembre de 2011 establece en sus artículos 24 y 27 se establece que “Corresponde a la Secretaría Nacional de Transparencia de Gestión diseñar, desarrollar e implementar el Código de Ética del Buen Vivir”

En el sector público, el ejercicio de la auditoría de cumplimiento se fundamenta técnicamente en la Norma Ecuatoriana de Auditoría Gubernamental, “Evaluación del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias”, emitida por la Contraloría General del Estado mediante Acuerdo CG-019-2002, publicado en Registro Oficial Edición Especial 6 de 10 de octubre de 2010, que en esencia dice que en la ejecución de la auditoría gubernamental se evaluará el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables al desarrollo de las actividades de gestión, financieras y de apoyo de los entes públicos.

En la Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del sector Público y de las Personas Jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos se establece que “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.” Por lo tanto, el sector público está obligado a normar la conducta de sus servidores a través de un Código de Ética.

Otras normativas aplicables al Código de Ética del Buen Vivir son: Ley Orgánica de Control y el Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

1.2.2. El Código de Ética del Buen Vivir

El Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva fue creado con la visión de la reivindicación de los valores éticos cultivados desde la infancia y permitirá al funcionario público ejercer sus funciones de manera más honesta y ciudadana. Su implementación será el inicio de un cambio positivo que permitirá continuar con la construcción de una patria ética, y dará paso a cambiar la percepción del funcionario público corrupto, desleal y descortés.

La cultura de la transparencia y recuperación de principios y valores son establecidos ya en la Constitución de la República y el Plan Nacional para el Buen Vivir y una de sus implicaciones es afianzar y revitalizar los principios y valores éticos y sociales en todas las tendencias, políticas, económicas, tecnológicas, ambientales y sociales del servicio público en el país.

Las Instituciones públicas de la Función Ejecutiva tienen la obligatoriedad de sociabilizar y aplicar este código y dentro de las instituciones el Comité de Ética será quien vigilará el cumplimiento de todos los principios, valores y prácticas que recoge el Código de Ética del Buen Vivir.

A continuación se describe el Código de Ética del Buen Vivir

Objetivo

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.

Ámbito de aplicación

La aplicación de este Código de Ética es obligatoria para los/as servidores/as y trabajadores/as públicos/as que presten servicios o ejerzan cargo, función o dignidad dentro de la Función Ejecutiva, conforme se define en el art. 141 de la Constitución de la República del Ecuador.

Todos/as los/as servidores/as y trabajadores/as, incluido las máximas autoridades, los/as pertenecientes al jerárquico superior, aquellos/as con nombramiento temporal o permanente, aquellos/as con contratos ocasionales, honorarios profesionales, consultores y, en general, todas las personas que inciden en la formulación o ejecución de la política pública en una institución deberán cumplir y hacer cumplir el Código de Ética.

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:



INTEGRIDAD

Proceder y actuar con coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, cultivando la honestidad y el respeto a la verdad.

TRANSPARENCIA

Acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.



CALIDEZ

Formas de expresión y comportamiento de amabilidad, cordialidad, solidaridad y cortesía en la atención y el servicio hacia los demás, respetando sus diferencias y aceptando su diversidad.

SOLIDARIDAD

Acto de interesarse y responder a las necesidades de los demás.

La solidaridad no es un sentimiento superficial, es la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común, es decir, el bien de todos y cada uno para que todos seamos realmente responsables de todos.

(Juan Pablo II)

Grafico N° 5. Principios y valores éticos.

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva



COLABORACIÓN

Actitud de cooperación que permite juntar esfuerzos, conocimientos y experiencias para alcanzar los objetivos comunes.

EFFECTIVIDAD

Lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuestos en su ámbito laboral.



RESPECTO

Reconocimiento y consideración a cada persona como ser único/a, con intereses y necesidades particulares.

RESPONSABILIDAD

Cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetas a los procesos institucionales.

"La responsabilidad es una virtud que todo ser humano debe desarrollar por sí mismo."

"La grandeza de las personas se mide por la lealtad de su corazón y la humildad de su alma".

- Rubén D Sequera

LEALTAD

Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

Gráfico N° 6. Principios y valores éticos.

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva

 **Responsabilidades y compromisos**

TABLA N° 4

Responsabilidades y compromisos Institucionales

I N S T I T U C I O N A L E S	Difundir el contenido y la forma de aplicación del Código de Ética, comprometiendo a las máximas autoridades a que realicen esta labor personalmente.
	Promover y demandar espacios de desarrollo laboral y profesional en las entidades públicas mediante la capacitación, la actualización y la especialización de conocimientos.
	Generar espacios de capacitación e inducción permanentes en la aplicación de la Constitución de la República, las leyes y sus reglamentos, códigos, estatutos orgánicos, reglamentos internos, misión, visión, metas, objetivos institucionales y mecanismos de transparencia y lucha contra la corrupción procurando el bien colectivo y aplicables al servicio público.
	Fortalecer y fomentar la participación a través de espacios de expresión, opinión y decisión, tanto de los servidores/as y trabajadores/as públicos/as como de la ciudadanía en general.
	Fomentar mecanismos de comunicación interna para propiciar un ambiente de trabajo óptimo, con el objetivo de generar relaciones interpersonales en las que primen el profesionalismo, el respeto, la solidaridad, la confianza, la efectividad y la transparencia.
	Reconocer y valorar el esfuerzo y el mérito de los/as servidores/as y trabajadores/as públicos/as en el cumplimiento del presente Código de Ética y el fortalecimiento del trabajo en equipo, generando en la entidad una convivencia armónica en los espacios laborales.
	Generar y fortalecer espacios de capacitación para el servicio al usuario.
	Asegurar la entrega de información pública oportuna, completa, veraz, confiable y comprensible para los/as usuarios/as, respetando la confidencialidad, la reserva o el sigilo de información que, conforme a la normativa vigente, tenga un grado especial de sensibilidad.
	Ser responsables con el ambiente y fomentar las buenas prácticas ambientales, cumpliendo con los programas que para el efecto diseñe o implemente el Ministerio del Ambiente.

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva

TABLA N° 5

Responsabilidades y compromisos del servidor/a y trabajador/a público/a

DEL SERVIDOR/A Y TRABAJADOR/A PÚBLICO/A	Suscribir una carta de compromiso en la que asume la responsabilidad de cumplir el contenido y las formas de aplicación del Código de Ética.
	Conocer, respetar y aplicar la Constitución de la República, las leyes y sus reglamentos, códigos, estatutos orgánicos, reglamentos internos, misión, visión, metas, objetivos institucionales y mecanismos de transparencia y lucha contra la corrupción procurando el bien colectivo y aplicables al servicio público.
	Mantener un comportamiento respetuoso, honesto, con calidez y abierto al diálogo con los/as demás, que fortalezca el compromiso, el sentido de pertenencia y la imagen sólida de la entidad y la de sus servidores/as y trabajadores/as.
	Generar permanentemente propuestas aplicables y cambios basados en la experiencia diaria, con la finalidad de mejorar la práctica ética en su ejercicio profesional.
	Abstenerse de usar su cargo, autoridad o influencia para obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para terceros o para perjudicar a persona alguna.
	Respetar el tiempo de los/as demás siendo responsable con las tareas y obligaciones dentro de los plazos acordados.
	Prestar un servicio ágil de acuerdo a los principios de efectividad y calidez
	Conocer los procedimientos y contar con la información adecuada para atender con responsabilidad al usuario/a, entregándole información completa, veraz, objetiva y oportuna.
	Cumplir con efectividad las responsabilidades asumidas por cada servidor/a y trabajador/a público/a en los plazos establecidos, en las diligencias y los servicios que se prestan a la ciudadanía.
	Manejar la información pública a la cual se tiene acceso de forma responsable y honesta.
	Tener especial cuidado con el uso y el manejo de claves, códigos y elementos de seguridad empleados para acceder a las redes de información electrónica institucional.
	Usar de forma responsable, adecuada y óptima los recursos y bienes de las empresas y entidades públicas, exclusivamente para los propósitos que han sido destinados.
	Ser responsables con el ambiente fomentando buenas prácticas ambientales.

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva

CAPÍTULO II

ENTORNO INSTITUCIONAL Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

2.1. Análisis institucional

2.1.1. Naturaleza de la Organización

En el Art. 10-1 del ERJAFE define claramente a los institutos como un organismos públicos, adscritos a un Ministerio sectorial o Secretaría Nacional, creados para el ejercicio y la ejecución de actividades especializadas, preferentemente en las áreas de investigación, promoción, normalización, ciencia y tecnología; sin embargo el IESS es creado mediante Decreto Supremo N° 40 del 25 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial N° 15 del 10 de julio de 1970 en el que se transforma de Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS; y se crea para proporcionar prestaciones económicas y de salud así como servicios sociales para satisfacer las necesidades básicas de la sociedad civil a fin de proporcionar su buen vivir.

El IESS es una Institución Gubernamental, que en sus inicios fue una Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa, y con forme pasa el tiempo va cambiando y en 1998 la Asamblea Nacional, reunida para reformar la Constitución Política de la República, consagró la permanencia del IESS como única institución autónoma, responsable de la aplicación del Seguro General Obligatorio.

La seguridad social es un derecho obligatorio de todas las personas, por lo menos a una atención básica para satisfacer las necesidades.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional, a nivel de estudio del presente trabajo el IESS Orellana, comprende los cuatro cantones que están dentro de la Provincia de Orellana.

2.1.2. Estructura Organizacional

En el Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social expedido en la Resolución No. C.D.457 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dice:

Art.2.- Estructura orgánica.- La estructura orgánica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), está dividida por procesos operativos y de apoyo administrativo, que se denota en el papel de trabajo AC-PT-DI-02.

Art. 3.- Órganos y dependencias.- Lo órganos y dependencias que conforman el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social son los siguientes:

1 CONSEJO DIRECTIVO

- 1.1 Presidencia del Consejo Directivo
- 1.2 Unidad Técnica de Asesoría
- 1.3 Comisión Nacional de Apelaciones
- 1.4 Dirección Actuarial y de Investigación
- 1.5 Auditoría Interna
- 1.6 Unidad de Servicio de Atención a Afiliados, Beneficiarios y Empleadores

2 DIRECCIÓN GENERAL

- 2.1 Subdirección General
- 2.2 Coordinación General de Prestaciones
 - 2.2.1 Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar
 - 2.2.1.1 Subdirección de Regulación del Seguro de Salud
 - 2.2.1.2 Subdirección de Control del Seguro de Salud
 - 2.2.1.3 Unidad de Presupuesto del Seguro de Salud
 - 2.2.2 Dirección del Seguro Social Campesino
 - 2.2.2.1 Subdirección de Control del Seguro Social Campesino
 - 2.2.2.2 Unidad de Presupuesto del Seguro Social Campesino
 - 2.2.3 Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo
 - 2.2.3.1 Subdirección del Regulación y Control del Seguro de Riesgo de Trabajo
 - 2.2.3.2 Unidad de Presupuesto del Seguro de Riesgo de Trabajo
 - 2.2.4 Dirección del Sistema de Pensiones
 - 2.2.4.1 Subdirección de Regulación y Control del Sistema de Pensiones
 - 2.2.4.2 Unidad de Presupuesto del Sistema de Pensiones
- 2.3 Coordinación General de Aportes, Fondos y Reservas
 - 2.3.1 Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura
 - 2.3.1.1 Unidad de Afiliación y Cobertura

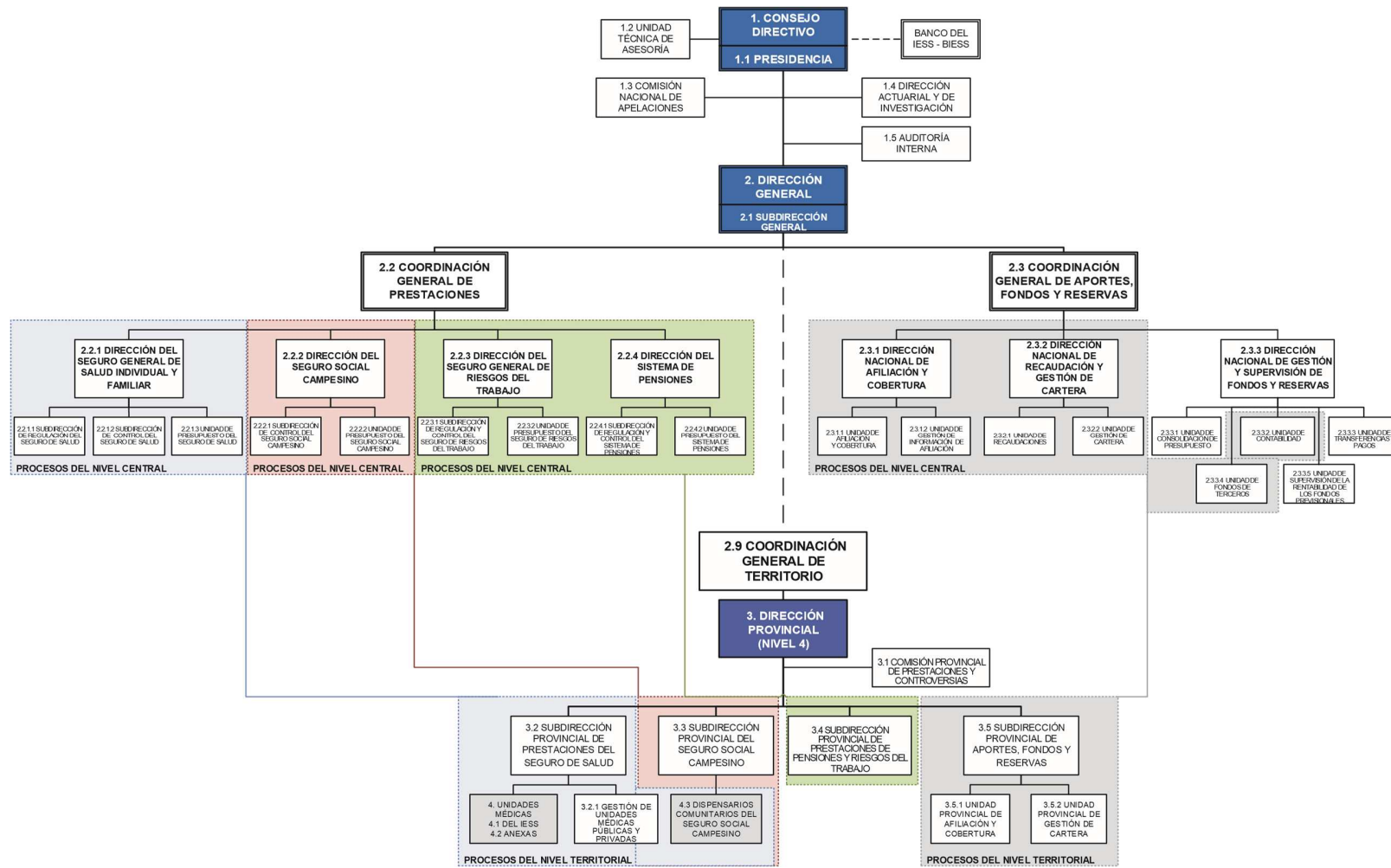


Gráfico N° 7. Estructura Orgánica de los Procesos Operativos

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

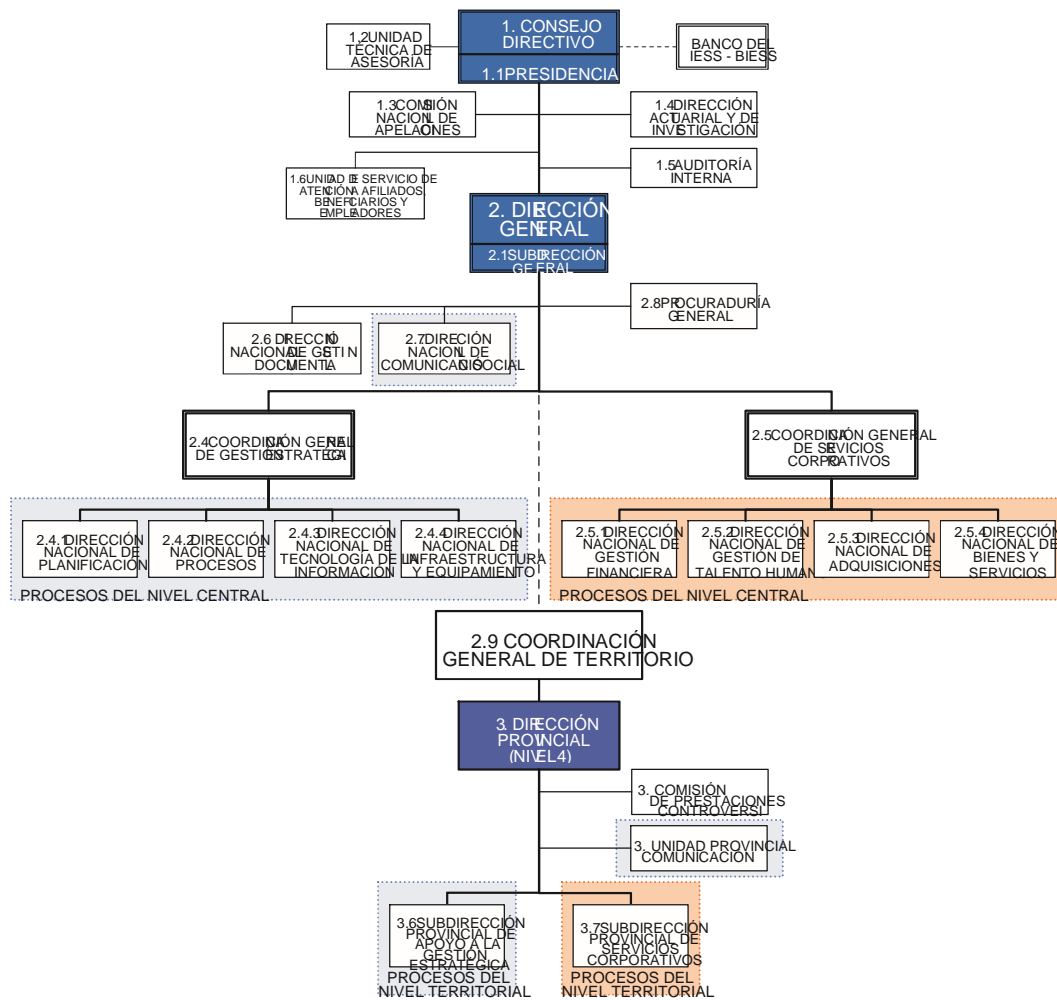


Gráfico N° 8. Estructura Orgánica de los Procesos de Apoyo

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

- 2.3.1.2 Unidad de Gestión de Información de Afiliación
- 2.3.2 Dirección Nacional de Recaudación y Gestión de Cartera
 - 2.3.2.1 Unidad de Recaudaciones
 - 2.3.2.2 Unidad de Gestión de Cartera
- 2.3.3 Dirección Nacional de Gestión y Supervisión de Fondos de Reservas
 - 2.3.3.1 Unidad de Consolidación de Presupuesto
 - 2.3.3.2 Unidad de Contabilidad
 - 2.3.3.3 Unidad de Transferencias y Pagos
 - 2.3.3.4 Unidad de Fondos de Terceros
 - 2.3.3.5 Unidad de Supervisión de la Rentabilidad de los Fondos Previsionales
- 2.4 Coordinación General de Gestión Estratégica
 - 2.4.1 Dirección Nacional de Planificación
 - 2.4.2 Dirección Nacional de Procesos
 - 2.4.3 Dirección Nacional Tecnología de la Información
 - 2.4.4 Dirección Nacional de Infraestructura y Equipamiento
- 2.5 Coordinación General de Servicios Corporativos
 - 2.5.1 Dirección Nacional de Gestión Financiera
 - 2.5.2 Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano
 - 2.5.3 Dirección Nacional de Adquisiciones
 - 2.5.4 Dirección Nacional de Bienes y Servicios
- 2.6 Dirección Nacional de Gestión Documental
- 2.7 Dirección Nacional de Comunicación Social
- 2.8 Procuraduría General
- 2.9 Coordinación General de Territorio

3 DIRECCIÓN PROVINCIAL

- 3.1 Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias
- 3.2 Subdirección Provincial de Prestaciones del Seguro de Salud
 - 3.2.1 Gestión de Unidades Médicas Públicas y Privadas
- 3.3 Subdirección Provincial del Seguro Social Campesino
- 3.4 Subdirección Provincial de Prestaciones de Pensiones y Riesgos del Trabajo
- 3.5 Subdirección Provincial de Aportes, Fondos y Reservas
 - 3.5.1 Unidad Provincial de Afiliación y Cobertura

- 3.5.2 Unidad Provincial de Gestión de Cartera
- 3.6 Subdirección Provincial de Apoyo a la Gestión
- 3.7 Subdirección Provincial de Servicios Corporativos
- 3.8 Unidad Provincial de Comunicación Social

4 UNIDADES MÉDICAS Y DISPENSARIOS

- 4.1 Unidades Médicas del IESS
- 4.2 Unidades Médicas Anexas
- 4.3 Dispensarios Comunitarios del Seguro Social Campesino

2.1.3. Normativa Institucional sobre la ética

Al solicitar información institucional sobre la ética, se corrobora que el IESS no tiene un código de ética institucional, sin embargo mediante un documento la dirección manifiesta que la institución se rige por el Código de Trabajo y la LOSEP y que la institución aplica los objetivos 3 y 9 del Plan Nacional del Buen Vivir, normativa en la cual está basado el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE ORELLANA

Orellana, 24 de febrero del 2015
Oficio N° 13002200-018-DPO

Señora
Silvia Pillajo V
Ciudad.

De mis consideraciones:

En atención al oficio recibido el 23 de febrero del 2015, en el cual solicita Información de la Institución para realizar "Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva. De la Dirección Provincia IESS Orellana correspondiente al período 01 de julio del 2013 al 30 de junio del 2014

En lo relacionado a la estructura organizacional el IESS se rige bajo el Reglamento Orgánico Funcional CD 457, publicada en el Registro Oficial edición especial del 30 de agosto del 2013.

Y al Código de Ética del Buen Vivir se rige al Plan Nacional del buen Vivir y se aplica el Objetivo 3 y 9

Objetivo 3 Mejorar la calidad de vida de la población
Objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas las formas:

Amparados en los principios:

Solidaridad
Efectividad
Respecto
Integridad
Responsabilidad
Transparencia

Con respecto a la normativa institucional sobre Ética se considera el Código de Trabajo y la LOSEP

Referente al comité de Ética institucional como Dirección Provincial no está conformado un comité de Ética

Toda normativa y resoluciones del Consejo Directivo, se lo puede conseguir mediante el Internet, en la página del IESS. www.iess.gob.ec

Atentamente


Lcda. Silvia Mena
**DIRECTORA PROVINCIAL
IESS ORELLANA**

2.1.4. Rol de la UATH y del Comité de Ética

Finalidad del Comité de Ética

Es un grupo interdepartamental e interdisciplinario que será el encargado de vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva. Para los casos en contradicción con el Código de Ética para el Buen Vivir de índole administrativa, el Comité receptorá, conocerá, investigará y resolverá los mismos, además de emitir recomendaciones y acciones morales paralelas a las sanciones administrativas contempladas en la normativa vigente, que procuren una modificación en el comportamiento y la convivencia institucional. En caso de actos que ameriten sanciones civiles o penales, se derivará el conocimiento de los mismos a la instancia interna competente. En los dos casos, se observarán los principios de protección y reserva del/la denunciante, así como los del debido proceso y la presunción de inocencia hacia el/la denunciado/a.

Conformación del Comité de Ética

- 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/as 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).
- Coordinador/a jurídico/a o su delegado/a, actúa como asesor/a secretario/a (voz).

Mediante Oficio N° 13002200-018-DPO la Dirección Provincial de Orellana expresa que: *“Referente al comité de Ética institucional como Dirección Provincial no está conformado un comité de Ética”*

2.2. Implementación de Código de Ética del Buen Vivir en IESS ORELLANA

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

El IESS Orellana está regida bajo varias leyes y normas que establecen claramente los principios rectores de la Institución.

TABLA N° 6

Relación de normativas referentes a la ética

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL	PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP	CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN VIVIR
<p>Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES.-</p> <p>El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.</p>	<p>2.2. Principios y orientaciones</p> <p>Sociedad radicalmente justa</p> <ul style="list-style-type: none"> • La justicia social y económica como base del ejercicio de las libertades. En una sociedad justa, todas y cada una de las personas gozan del mismo acceso a los medios materiales, sociales y culturales necesarios para llevar una vida satisfactoria. La salud, la educación y el trabajo son las bases primordiales de la justicia social. 	<p>Art. 1.- Principios.-</p> <p>La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.</p>	<p>V. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES</p> <p>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:</p>
<p>Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La justicia democrática participativa. En una sociedad políticamente justa, toda la ciudadanía debe contar con el mismo poder para participar en el control colectivo de las decisiones políticas que afecten su 		<p>SOLIDARIDAD</p> <p>Acto de interesarse y responder a las necesidades de los demás.</p>

<p>ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio</p>	<p>destino común, lo cual implica defender los principios de igualdad política, participación y poder colectivo democrático.</p>		
<p><i>Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.</i></p>	<p>La justicia intergeneracional. En una sociedad justa desde el punto de vista intergeneracional, los planes y las acciones que se apliquen en el presente deberán considerar, necesariamente, a las generaciones presentes y futuras. Esta orientación marca la responsabilidad que debemos asumir en el presente, sobre todo con respecto a los impactos ambientales y sociales que podamos ocasionar por el inadecuado uso de los recursos naturales y por otras decisiones que pongan en riesgo las bases biofísicas de nuestra reproducción</p>		<p>INTEGRIDAD Proceder y actuar con coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, cultivando la honestidad y el respeto a la verdad.</p>
<p><i>Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.</i></p>	<p>• La justicia transnacional. Entiende que la patria soberana, autónoma y autodeterminada, debe relacionarse, colaborar, cooperar e integrarse con otros países y pueblos en un plano de igualdad y complementariedad, con el horizonte puesto en la generación de un Buen Vivir mundial, en paz y seguridad ecológica, social y política.</p>		<p>TRANSPARENCIA Acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.</p>
<p><i>Equidad es la entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común.</i></p>	<p>Somos responsables de construir un porvenir justo y compartido. Sociedad con trabajo liberador y tiempo creativo El punto de partida de la libertad potencial que genera el trabajo es que la ciudadanía tenga la posibilidad de asegurar su propio sustento y autonomía. Una agenda igualitaria consiste en repartir toda la carga de trabajo (asalariado,</p>		<p>CALIDEZ Formas de expresión y comportamiento de amabilidad, cordialidad, solidaridad y cortesía en la atención y el servicio hacia los demás, respetando sus diferencias y aceptando su diversidad.</p>

	autónomo, doméstico y comunitario) y no solo la parte que se realiza como trabajo asalariado.		
Eficiencia es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.	Sociedad igualitaria y equitativa La igualdad es la condición para el mutuo reconocimiento de todos y todas; así se forjan las mínimas bases de la cohesión social, piedra angular de una sociedad radicalmente justa y democrática. La universalidad solidaria es el principio rector de una estrategia económica y social igualitaria que utiliza la focalización únicamente por emergencia.		COLABORACIÓN Actitud de cooperación que permite juntar esfuerzos, conocimientos y experiencias para alcanzar los objetivos comunes.
Subsidiariedad es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados.	Sociedad de plenas capacidades, emancipación y autonomía.- La expansión de las capacidades del conjunto de la ciudadanía, la afirmación de las identidades que constituyen su ser y el libre desarrollo de mujeres y hombres, son indispensables para una sociedad emancipada, que no sobrevive sino que vive digna y plenamente: una sociedad que expande sus capacidades, que crea, que ejerce su rol político, que no se satisface con suplir sus necesidades mínimas.		RESPONSABILIDAD Cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetas a los procesos institucionales.
Suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado.	Sociedad solidaria.- La comunidad de acción está en el corazón de los proyectos democrático-republicanos. Parte del siguiente postulado humanista: “Yo te doy porque tú necesitas y no porque pueda obtener un beneficio a cambio”. Potenciar la cooperación, la solidaridad y la fraternidad, es fundamental en una sociedad que quiere recuperar el carácter público y social del individuo.		EFFECTIVIDAD Lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuestos en su ámbito laboral.
	Sociedad corresponsable		

	y propositiva.- La corresponsabilidad es un atributo social para lograr un determinado fin o responder a una situación específica. Refleja una actitud propositiva y de compromiso comunitario para dar respuesta a situaciones importantes para la comunidad, pero también para frenar y erradicar situaciones que la lesionan.		RESPETO Reconocimiento y consideración a cada persona como ser único/a, con intereses y necesidades particulares.
	Sociedad en armonía con la naturaleza.- El reconocimiento de los derechos de la naturaleza y la garantía de un ambiente sano y sostenible, como establece la Constitución, demandan respeto y equilibrio entre los ecosistemas, su gigantesca biodiversidad, sus dinámicas y tiempos.		LEALTAD Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.
	Primacía de los bienes superiores		
	Sociedad de excelencia		
	Sociedad pluralista, participativa y autodeterminada		
	Soberanía e integración de los pueblos		
	Estado democrático, plurinacional y laico		
	Fortalecimiento de la sociedad		

Elaborado por Silvia Pillajo V.

Fuente: Ley de Seguridad Social, Plan Nacional del Buen Vivir, LOSEP, CEBV-FE

2.2.2. Comité de Ética

No se pudo acceder a ninguna información sobre la existencia de un Comité de Ética, en el IESS Orellana, ni en la Dirección ni en la página web de la institución.

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

El alcance está determinado por la Auditoría de cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Orellana, año 2013

2.2.4. Principios y valores éticos relevantes

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como tal no posee un código de Ética propio pero si está amparado en normativa que claramente delinear sus principios y valores éticos, del documento proporcionado por la dirección del IESS Orellana, se extrae lo siguiente:

Con respecto al Código de Ética del Buen Vivir, se rige al Plan Nacional del Buen Vivir y se aplica el objetivo 3 y 9.

Objetivo 3 Mejorar la calidad de vida de la población

Objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas las formas:

Amparados en los principios:

- Solidaridad
- Efectividad
- Respeto
- Integridad
- Responsabilidad
- Transparencia.

Con respecto a la normativa institucional sobre ética, se considera el Código de Trabajo y la LOSEP.

La Ley Orgánica de servicio Público, LOSEP

Art. 1.- Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación

CAPÍTULO III

**Auditoría de cumplimiento del Código de Ética del Buen Vivir de la Función
Ejecutiva al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Orellana**




3.1. Planificación


En esta fase se estableció el contacto con la dirección de la institución para formalizar el trabajo a realizar y hacer la visita de reconocimiento institucional in situ, con ello se pudo tener un mejor criterio para formular el programa de trabajo que posteriormente se ejecutará, en esta fase también se hizo un requerimiento de información y con la finalidad de conocer mejor a ente a auditar y de hacer una identificación de la base legal aplicable.

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL PROGRAMA PRELIMINAR			AC-PT-PRG.PREL 1/1 P
1. OBJETIVO.- Establecer planificación preliminar para la auditoría de cumplimiento.			
2. ALCANCE.- Evaluar el cumplimiento de la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir en el IESS Orellana, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio del 2013 al 30 de junio del 2014			
3. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO			
Nº	PROCEDIMIENTOS	DOCUMENTOS DE APOYO PT Y CN	
1	Entrevisté a la Directora y representante legal del IESS Orellana para socializar el trabajo a realizar y conocer sus posibles expectativas	AC-CN-ST-01	
2	Realicé visita a la Institución para familiarizarse con el funcionamiento	AC-PT-VI-01	
		AC-PT-VI-02	
		AC-CN-VI-03	
		AC-PT-VI-04	
3	Solicité documentos de respaldo sobre la naturaleza, constitución y demás documentos para archivo permanente	AC-PT-DI-01	
		AC-PT-DI-02	
4	Solicité el Código de Ética Institucional	AC-PT-CE-01	
		AC-PT-CE-02	
5	Identifiqué los principios y valores éticos más importantes del código de ética institucional, y/o codigos que aplica la institución.	AC-PT-PVE-01	
6	Índice de códigos	AC-PT-IC-01	
7	Índice de marcas	AC-PT-IM-01	
8	Índice de papeles de trabajo	AC-PT-IP-01	
9	Prepararé y entregue la propuesta de auditoría	AC-CN-PA.01	
10	Formalicé el contrato y los términos de referencia	AC-CN-CO-01	
Elaborado por		Revisado por	
Silvia Pillajo Vásquez		José Maldonado Quezada	
			Fecha de ejecución
			Noviembre 2014

3.1.1. Visita Previa

Como parte de la planificación preliminar se realizó visitas en la cual se mantuvo entrevistas informales para obtener toda la documentación necesaria de la institución, que se requiere para la ejecución de la auditoria.

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL VISITA INSTITUCIONAL			
			AC-PT-VI 1/1 ✓
SÍNTESIS DE LOS PAPELES DE TRABAJO REALIZADOS			
Nº	DETALLE	DOCUMENTOS DE RESPALDO	PAPEL DE TRABAJO GENERADO
1	 <ul style="list-style-type: none"> • El IESS esta en una etapa de Transformación • Plan Estratégico sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente • El IESS se convertirá en Aseguradora Moderna, Técnica, con Personal Capacitado • Con atención Eficiente, Oportuna y Amable a todos quien soliciten servicios y prestaciones 		AC-PT-VI-01
2	 <ul style="list-style-type: none"> • Proteger a la Población Urbana y Rural • Contra enfermedades, Maternidad, Riesgos de trabajo, Discapacidad, Cesantía, Invalidez, Vejez y muerte • Contemplando Ley de Seguridad Social 	REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	AC-PT-VI-02
3	 <ul style="list-style-type: none"> •El IESS se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia •Se encarga de aplicar el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social •A lo largo de su historia ha ido creciendo y transformando y forjando una institución sólida y que esta al servicio de todos los ecuatorianos 		AC-CN-VI-03

4		<ul style="list-style-type: none"> •Autonomía •División de seguros •Organización por procesos •Descentralización Geográfica •Descentralización operativa •Control Interno descentralizado y jerárquico •Rendición de cuentas •Garantía de Buen Gobierno •Servicio al Usuario •Trabajo en equipo •Tecnificación del servicio •Identidad Institucional 	REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	AC-PT-VI-04
Elaborado por		Revisado por		Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez		José Maldonado Quezada		Noviembre del 2014

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL VISION INSTITUCIONAL			AC-PT-VI-01 1/1 v
1. OBJETIVO.- Identificar y establecer la visión de la institución			
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO			
<p>En su página web, el IESS se presenta en base a la pregunta: Quiénes somos?. Y nos da una reseña histórica de como la institución ha cambiado con los años y su "Visión", que es la parte fundamental en nuestro papel de trabajo</p>			
Quiénes somos?			
Visión			
<p>El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se encuentra en una etapa de transformación, el plan estratégico que se está aplicando, sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente, convertirá a esta institución en una aseguradora moderna, técnica, con personal capacitado que atenderá con eficiencia, oportunidad y amabilidad a toda persona que solicite los servicios y prestaciones que ofrece.</p>			
Ref. Anexo 2			
CONCLUSIÓN.- El IESS en su página web establece claramente su visión que va hacia la transformación de la institución para mejorar su atención en todo sentido hacia los usuarios.			
Elaborado por		Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez		José Maldonado Quezada	Noviembre 2014

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
MISION INSTITUCIONAL

AC-PT-VI-02
1/1 v €

1. OBJETIVO.- Identificar y establecer la misión de la institución

2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO

El Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la Resolución No. C.D. 021 resuelve expedir el *Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social* que en el :

CAPITULO I

DE LA ORGANIZACIÓN

Art 2.- Misión Fundamental.- El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra la Ley de Seguridad Social.

Ref. Anexo 3

CONCLUSIÓN.- La misión de la institución esta orientada hacia proteger a toda la población del país en todo sentido y se la describe en Reglamento Orgánico Funcional del IESS

Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Noviembre 2014

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

AC-PT-VI-04
1/1 √ €

1. OBJETIVO.- Identificar y establecer los principios que persigue la organización

2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO

El Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la Resolución No. C.D. 021 resuelve expedir el *Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social* que en el :

CAPITULO I

DE LA ORGANIZACIÓN

Art 3.- PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN.- El IESS estará sujeto a las normas del derecho público, y regirá su organización y funcionamiento por los principios de:

1. *Autonomía*
2. *División de seguros*
3. *Organización por procesos*
 - Procesos de Gobierno*
 - Procesos de Dirección Ejecutiva y Especializada*
 - Procesos de Apoyo y Asistencia Técnica*
 - Estructura Orgánica*
4. *Desconcentración Geográfica*
5. *Descentralización operativa*
6. *Control Interno descentralizado y jerárquico*
7. *Rendición de cuentas*
8. *Garantía de Buen Gobierno*
9. *Servicio al Usuario*
10. *Trabajo en equipo*
11. *Tecnificación del servicio*
12. *Identidad Institucional*

Ref. Anexo 5

3. CONCLUSIÓN.- Como se puede ver este artículo del Reglamento Orgánico Funcional, establece una serie de principio que aunque directamente no mencione principio éticos, algunos de los que si estn establecidos en esta resolución tiene relación con la ética institucional, como son: rendición de cuentas, garantía del buen gobierno, servicios al usuario, entre otros. por lo que se considera que de alguna manera orienta sus actividades enmarcadas en princios que establece a nivel institucional.

Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Noviembre 2014

La Institución no cuenta con un Código de Ética propio, como lo indica la auditoría interna realizada a la institución:

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO		AC-PT-CE-01
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL		1/1 √ €
AUDITORIA INTERNA DEL IESS		
<p>1. OBJETIVO.- Verificar si la Institución estableció y promovió principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos con la existencia de un código de ética propio.</p>		
<p>2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO</p> <p>“AUDITORÍA INTERNA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO RELACIONADO CON LAS NORMAS 200 – AMBIENTE DE CONTROL; 300 – EVALUACIÓN DE RIESGO; Y, 406 – ADMINISTRACIÓN FINANCIERA – ADMINISTRACIÓN DE BIENES, Y DEMÁS NORMAS Y DISPOSICIONES LEGALES RELACIONADAS, EN LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, POR EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2011. Que en su extracto referente al tema dice:</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>Norma de Control Interno 200-01 Integridad y valores éticos</p> <p>Al evaluar esta norma, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social obtuvo un nivel de confianza del 31,43% con un nivel de riesgo alto. Esto obedece a que:</p> <p>El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no contó con un código de ética, sin embargo su accionar se rige por disposiciones legales que la máxima autoridad y sus directivos los determinan a través de la normativa interna, la misma que responde a los principios de la seguridad social como solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.</p> <p>La Norma de Control Interno 200-01 Integridad y Valores Éticos, establece:</p> <p><i>“... La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control... La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de una cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de libre remoción.- La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética.- Los responsables del control interno determinarán y fomentarán la integridad y los valores éticos... los procesos de reclutamiento y selección de personal se conducirán teniendo presente esos rasgos y cualidades...”</i></p> <p>La Coordinación Nacional de Planificación del Instituto elaboró el Código de Ética Institucional, que fue puesto a consideración de la Dirección General el 23 de agosto de 2011, mediante oficio 69000000-0125, documento que hasta el 30 de septiembre de 2011, no fue aprobado.</p> <p>La falta del código de ética impidió que se realice una evaluación sobre la conducta de los servidores institucionales frente al compromiso de ellos en la consecución de los objetivos institucionales y la incorporación de los valores éticos aplicables al IESS, en los procesos de reclutamiento y selección de personal.</p> <p>Conclusión</p> <p>No existió un código de ética aprobado por la máxima autoridad por lo que los procesos de reclutamiento y selección de personal no contaron con un programa estructurado en el que se establezca y se promueva la incorporación de los valores éticos e integridad en el IESS.</p> </div>		
<p>Ref. Anexo 14</p>		
<p>3. CONCLUSIÓN.- En base a la Auditoría Interna realizada podemos darnos cuenta que la Institución no cuenta con un código de ética Propio</p>		
Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Noviembre 2014

Durante la investigación respectiva se encontró normativa específica para determinadas áreas como es el Código de Ética del BIESS, reformado por el Directorio del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la Resolución No. BIESS-030-2011; y Código de Ética del Proceso de Inversión de los Recursos Administrados por el IESS aprobado por el Consejo Directivo del IESS en la Resolución No. C.D.144.

A continuación se detallan todos los papeles de trabajo desarrollados y las marcas utilizadas:

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO		
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL		
INDICE DE CODIGOS		
		AC-PT-IC-01 1/1
1. OBJETIVO.		
Identificar los códigos que se utilizarán para reconocer cada uno de los papeles de trabajo preparados durante la ejecución de la auditoría y el proceso utilizado		
2. ALCANCE		
Los códigos se utilizarán en todos los papeles de trabajo preparados durante la ejecución de la auditoría de cumplimiento de la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir en el IESS Orellana, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio del 2013 al 30 de junio del 2014		
3. CÓDIGOS DE LOS PAPELES DE TRABAJO Y SU DESCRIPCIÓN		
Nº	CODIGO P/T	DESCRIPCIÓN
1	AC-PT-PRG.PREL	Auditoría de Cumplimiento Programa Preliminar
2	AC-PT-VI	Auditoría de Cumplimiento Visita Institucional
3	AC-PT-PE	Auditoría de Cumplimiento Planificación Específica
4	AC-PT-CI	Auditoría de Cumplimiento Control Interno (Encuesta)
5	AC-PT-MAT	Auditoría de Cumplimiento Matriz de Valoración de Riesgo
6	AC-PT-PRG.A	Auditoría de Cumplimiento Programa de Auditoría
7	AC-PT-IC	Auditoría de Cumplimiento Índice de Códigos
8	AC-PT-IM	Auditoría de Cumplimiento Índice de Marcas
9	AC-PT-AA	Auditoría de Cumplimiento Ámbito de Aplicación
10	AC-PT-RC	Auditoría de Cumplimiento Responsabilidades y Compromisos
11	AC-PT-DI	Auditoría de Cumplimiento Documentos Institucionales
12	AC-PT-PVE	Auditoría de Cumplimiento Principios y Valores Éticos Generales
13	AC-PT-EE	Auditoría de Cumplimiento Encuestas y Entrevistas
14	AC-PT-CE	Auditoría de Cumplimiento Código de Ética
15	AC-PT-CR	Auditoría de Cumplimiento Conclusiones y Recomendaciones
16	AC-PT-IB	Auditoría de Cumplimiento Borrador del Informe
17	AC-PT-IF	Auditoría de Cumplimiento Informe Final
Elaborado por		Revisado por
Silvia Pillajo Vásquez		José Maldonado Quezada
		Fecha de ejecución Noviembre 2014

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
INDICE DE MARCAS

AC-PT-IM-01

1/1

1. OBJETIVO.

Identificar las marcas que se utilizaran para reconocer cada uno de los papeles de trabajo preparados durante la ejecución de la auditoría y el proceso utilizado

2. ALCANCE

Las marcas se utilizaran en todos los papeles de trabajo preparados durante la ejecución de la auditoría de cumplimiento de la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir en el IESS Orellana, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio del 2013 al 30 de junio del 2014

3. MARCAS DE AUDITORÍA Y SU DESCRIPCIÓN

Nº	MARCAS	DESCRIPCIÓN
1	C	Comparado entre el código de ética del buen vivir y el código de ética institucional
2	∅	No se cumple
3	P	Preparado
4	S	Solicitud de confirmación enviada
5	SI	Solicitud de confirmación recibida inconforme
6	SC	Solicitud de confirmación recibida conforme
7	=	Idéntico
8	Δ	Diferencia
9	≈	Semejante
10	√	Revisado
11	€	Existe evidencia documental
12	≠	No existe evidencia documental

Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Noviembre 2014

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
INDICE DE PAPELES DE TRABAJO

AC-PT-IP-01
1/1

1. OBJETIVO.

Relacionar los códigos que se utilizaran con cada uno de los papeles de trabajo preparados sus respectivos anexos y las páginas donde se los encuentra.

2. ALCANCE

Los códigos se utilizaran en todos los papeles de trabajo preparados durante la ejecución de la auditoria de cumplimiento de la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir en el IESS Orellana, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio del 2013 al 30 de junio del 2014

3. CÓDIGOS CON SU RESPECTIVA DESCRIPCIÓN, ANEXO Y PÁGINA

N°	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO	ANEXO	PAG.
1	Visión Institucional	AC-PT-VI-01	2	53
2	Misión Institucional	AC-PT-VI-02	3	54
3	Principios Institucionales	AC-PT-VI-04	5	55
4	Auditoría Interna IESS	AC-PT-CE-01	14	56
5	Indice de códigos	AC-PT-IC-01	-	57
6	Indice de marcas	AC-PT-IM-02	-	58
7	Indice de papeles de trabajo	AC-PT-IP-03	-	59
8	Control Interno (Encuesta)	AC-PT-CI-01	-	62
9	Matriz de Valoración de Riesgo	AC-PT-MAT-01	-	63
10	Matriz de Valoración de Riesgo	AC-PT-MAT-02	-	65
11	Registro Único de Contribuyente	AC-PT-DI-01	21	124
12	Estructura Orgánica, Procesos Operativos	AC-PT-DI-02/1	9	38
13	Estructura Orgánica, Procesos de Apoyo	AC-PT-DI-02/2	9	39
14	Oficio IESS N° 13002200-018-DPO	AC-PT-OB-01	10	71
15	Fotografías de promoción de valores	AC-PT-OB-02	11	72
16	Ámbito de Aplicación	AC-PT-AA-01	-	73
17	Principios y valores éticos generales	AC-PT-PVE-01	12	74
18	Encuesta	AC-PT-EE-02	-	76
19	Fotografías de Responsabilidades y compromisos	AC-PT-RC-01	13	78
20	Oficio N° 11000000-424-CD	AC-PT-CE-02	15	70
21	Principios y Valores	AC-PT-PV-01	-	126

Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Febrero 2015

3.1.2. Planificación Específica

En esta etapa de la auditoría de cumplimiento al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, posterior a la visita de reconocimiento de la institución, se mantuvo una entrevista minuciosa con la Directora de la Regional del IESS en Francisco de Orellana, y a partir de ello se realizó la planeación considerando los estándares aplicables en la auditoría de cumplimiento, posteriormente se preparó el programa con todos y cada uno de los pasos que se consideraron necesarios para evaluar el cumplimiento y aplicación del código de ética en la institución, a continuación menciono algunos de los puntos considerados para el desarrollo del trabajo.

- ☞ Conocimiento de la actividad que realiza el IESS y su entorno
- ☞ Conocimiento y comprensión del funcionamiento de la institución
- ☞ Conocimiento del sistema de control interno
- ☞ Naturaleza, tiempo y alcance de los procedimientos establecidos
- ☞ Coordinación de la auditoría
- ☞ Identificación de leyes, normativas y regulaciones aplicables
- ☞ Selección de la metodología a utilizar

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO		
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL		
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA		
		AC-PT-PE-01 1/1 P
1. OBJETIVO Y ALCANCE.- Evaluar el cumplimiento de la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir en el IESS Orellana, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio del 2013 al 30 de junio del 2014		
3. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
Nº	PROCEDIMIENTOS	DOCUMENTOS DE APOYO PT Y CN
1	Elaborar un cuestionario de control interno	AC-PT-CI-01
2	Evaluar el control interno y preparar la matriz de valoración de riesgo	AC-PT-MAT-01
		AC-PT-MAT-02
3	Programa de Auditoría	AC-PT-PRG.A
Elaborado por		Fecha de ejecución
Revisado por		Noviembre - Diciembre 2014
Silvia Pillajo Vásquez		José Maldonado Quezada

3.1.3. Evaluación del control Interno

Partiendo de que la evaluación del control interno no es un medio para definir la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos de la auditoría, sino un fin mediante el cual se practica la auditoría para verificar el cumplimiento de las normativas de obligatoria aplicabilidad.

Para evaluar el control interno de la institución, se procedió a preparar los cuestionarios, los mismos que luego se los aplicó a todos los funcionarios que trabajan en la regional, objeto del examen, con la finalidad de recoger las distintas opiniones del personal y crear un mejor juicio profesional en el trabajo que se está realizando.

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
CONTROL INTERNO (ENCUESTA)

AC-PT-CI-01
1/1

1. OBJETIVO

Demostrar mediante la encuesta aplicada al personal, en que medida se han cumplido los compromisos y responsabilidades que se establecen en el CEBV-FE

2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO

La encuesta se la realizó a la Directora de la Institución y a todos los trabajadores de la misma

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	Sabe usted si existe un código de Ética aprobado por la Entidad		
2	La Dirección le informó de la aprobación y publicación del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva		
3	El Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva ha sido difundido mediante talleres o reuniones para explicar su contenido		
4	Conoce usted el Código del Buen Vivir de la Función Ejecutiva?		
5	Se identifica con el Código del Buen Vivir de la Función Ejecutiva		
6	Considera usted que el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva es claro y maneja un lenguaje sencillo		
7	El Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva le permite recordar con facilidad los valores que ahí menciona		
8	Considera que se aplican en la Institución los valores contenidos en el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva		
9	En su área de trabajo se aplican los valores contenidos en el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva		
10	En su desempeño laboral aplica los valores contenidos en el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva		
11	Consideran que el código les ayuda a direccionar el comportamiento y conducta de los empleados de la institución		
12	Cree usted que la Dirección de la Institución muestra interés por la integridad y valores éticos de los empleados		
13	La dirección propicia una cultura organizacional con énfasis en la integridad y el comportamiento ético		
14	Los empleados responden adecuadamente a la integridad y los valores éticos propiciados por la entidad		

Elaborado por

Revisado por

Silvia Pillajo Vásquez

José Maldonado Quezada

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
MATRIZ DE VALORACIÓN DE RIESGO

AC-PT-MAT-01
1/1

1. OBJETIVO.-

Demostrar mediante la encuesta aplicada el personal, en que medida se han cumplido los compromisos y reposabilidades que se establecen en el CEBV-FE

1. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO

La encuesta se la realizó a la Directora de la Institución y a todos los trabajadores de la misma

N°	PREGUNTAS	PONDERACIÓN	RESPUESTA			CALIFICACIÓN	OBSERVACIÓN
			SI	NO	NA		
1	Sabe usted si existe un código de Ética aprobado por la Entidad	14		✓			No hay registros en el Depatamento de Recursos Humanos
2	La Dirección le informó de la aprobación y publicación del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva	14		✓			
3	El Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva ha sido difundido mediante talleres o reuniones para explicar su contenido	14		✓			
4	Conoce usted el Código del Buen Vivir de la Función Ejecutiva?	14	✓			1	Por medios propios, televisión, internet
5	Se identifica con el Código del Buen Vivir de la Función Ejecutiva	14	✓			1	
6	Considera usted que el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva es claro y maneja un lenguaje sencillo	14	✓			1	
7	El Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva le permite recordar con facilidad los valores que ahí menciona	14	✓			1	
8	Considera que se aplican en la Institución los valores contenidos en el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva	14	✓			1	
9	En su área de trabajo se aplican los valores contenidos en el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva	14	✓			1	En dos departamentos hay calificación de la atención recibida
10	En su desempeño laboral aplica los valores contenidos en el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva	14	✓			1	

11	Consideran que el código les ayuda a direccionar el comportamiento y conducta de los empleados de la institución	14	✓			1	
12	Cree usted que la Dirección de la Institución muestra interés por la integridad y valores éticos de los empleados	14	✓			1	
13	La dirección propicia una cultura organizacional con énfasis en la integridad y el comportamiento ético	14	✓			1	
14	Los empleados responden adecuadamente a la integridad y los valores éticos propiciados por la entidad	14	✓			1	
CALIFICACIÓN TOTAL		CT = 11					
PONDERANCIA TOTAL		PT = 14					
NIVEL DE CONFIANZA		NC = CT / PT x 100		NC = 11 / 14 x 100 = 78,6%			
NIVEL DE RIESGO INHERENTE		RI = 100% - NC%		RI = 100% - 78,6% = 21,4%			
Grado de confianza del control interno							
ALTO (x)		MODERADO ()			BAJO ()		
Puesto que el nivel de confianza es de 78,6% se considera un nivel alto y por diferencia el nivel de riesgo es de 21,4% considerado como nivel de riesgo bajo.							
COMENTARIO: Con esta encuesta no se trata de medir sobre la aplicación del código de ética del Buen Vivir en la institución, puesto que ha quedado demostrado que no lo hacen, si no mas bien la familiaridad que tienen con el código en si, puesto que se ha evidenciado que por uno u otro método los trabajadores han tenido acceso a él.							
También se trata de medir la aplicación de los principios éticos establecidos en la Ley de Seguridad Social y lo establecido en el Plan Nacional del Buen Vivir.							
CONCLUSIÓN. - Como resultado general de las entrevistas se observa que existe un problema general de comunicación en la institución, puesto que no hay procedimientos establecidos para difundir la información esto se demuestra cuando gran parte del personal responde que no conocen de la existencia del Código de Ética Institucional y que el código de ética del Buen Vivir lo conocen parcialmente pero por propios medios puesto que no ha sido socializado de ninguna manera dentro de la institución, es decir el IESS no se ha responsabilizado del cumplimiento de esta normativa y esto se da debido a que existe desconocimiento por parte de la dirección de la obligatoriedad de la aplicación del código del buen vivir en todas las instituciones que forman parte de la función ejecutiva. Todo esto puede afectar a la institución en que podrían contratar personal que no reúna un perfil enmarcado en una conducta ética.							
Elaborado por				Revisado por		Fecha de ejecución	
Silvia Pillajo Vásquez				José Maldonado Quezada		Noviembre - Diciembre 2014	

Además en el AC-PT-CE-01 con el análisis de la AUDITORÍA INTERNA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO RELACIONADO CON LAS NORMAS 200 – AMBIENTE DE CONTROL; 300 – EVALUACIÓN DE RIESGO; Y, 406 – ADMINISTRACIÓN FINANCIERA – ADMINISTRACIÓN DE BIENES, Y DEMÁS NORMAS Y DISPOSICIONES LEGALES RELACIONADAS, EN LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, POR EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2011, realizada a la institución podemos llegar a la conclusión de que el IESS no cuenta con un código de ética propio y se confirman los riesgos resultantes a partir de la evaluación de riesgos determinados en la matriz que se detalla a continuación:

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO					
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL				AC-PT-MAT-02	
MATRIZ DE VALORACIÓN DE RIESGO				1/2	
1. OBJETIVO.-					
Identificar los tipos de riesgos a los cuales esta expuesta la institución y las pruebas que se realizaran para mitigarlos.					
N°	OBSERVACIÓN	TIPO DE RIESGO		TIPOS DE PRUEBAS	
		INHERENTE	CONTROL	SUSTANTIVAS	CUMPLIMIENTO
1	Inobservancia en la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva	X		Verificar la correcta aplicación del código	Aplicación del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva
2	Inexistencia del Código de Ética Institucional	X		Análisis del Código de ética Institucional	Verificar la elaboración y aplicación de un Código de ética Institucional
3	Inexistencia del Comité de Ética	X		Seguimiento al Comité de Ética	Formación del Comité de Ética
4	La inobservancia a la normativa puede causar conflicto de intereses	X			Realizar pruebas de Control Interno frecuentes en la Institución
5	Que al no tener controlada la aplicación de las normativas éticas, puede existir personal que no administre honradamente los recursos públicos y se puedan cometer actos de corrupción	X			
6	Falta de directrices en cuanto a normativas de conducta ética en la institución		X	Verificar la correcta aplicación del código	Implementación Código de Ética Institucional

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO					
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL				AC-PT-MAT-02 2/2	
MATRIZ DE VALORACIÓN DE RIESGO					
1. OBJETIVO.-					
Identificar los tipos de riesgos a los cuales esta expuesta la institución y las pruebas que se realizarán para mitigarlos.					
N°	OBSERVACIÓN	TIPO DE RIESGO		TIPOS DE PRUEBAS	
		INHERENTE	CONTROL	SUSTANTIVAS	CUMPLIMIENTO
7	Falta de compromisos de los altos directivos, de los directivos regionales, departamentales en cuanto a cumplir y hacer cumplir la normativa aplicable		X		Verificar la elaboración y aplicación de un Código de ética Institucional y la implementación del CEBV-FE
8	Falta de seguimiento a las recomendaciones hechas por auditoría interna, en la que ya se establece como incumplimiento la inexistencia de un Código de Ética Institucional, e incluso se califica con un nivel de riesgo alto por esta inobservancia.		X		Seguimiento adecuado a las recomendaciones dadas por Auditorías Internas
9	Falta de control de los organismos de control (Contraloría General del Estado), en cuanto a verificar que las instituciones públicas cumplan y se comprometan aplicar las normativas correspondientes		X		Solicitar auditorías por parte de la Contraloría General de Estado
Elaborado por			Revisado por		Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez			José Maldonado Quezada		Diciembre 2014

3.1.4. Programas de trabajo

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL PROGRAMA DE AUDITORÍA		
		AC-PT-PRG.A 1/1 P
1. OBJETIVO.- Implementar los procedimientos para la planificación para la auditoría de cumplimiento.		
2. ALCANCE.- Evaluar el cumplimiento de la aplicación del código de ética del buen vivir en el IESS Orellana, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio del 2013 al 30 de junio del 2014		
Nº	PROCEDIMIENTOS	DOCUMENTOS DE APOYO PT Y CN
1	Establezca y determine la promoción de los principios y valores del CEBV-FE	AC-PT-OB-01 AC-PT-OB-02
2	Verifique la aplicación y cumplimiento de las responsabilidades y compromisos establecidos en el CEBV-FE	AC-PT-EE-01 AC-PT-EE-02 AC-PT-RC-01
3	Elaborar un borrador del informe, para discusión con el cliente	Borrador del Informe
4	Presentación del informe final de auditoría	Informe Final
Elaborado por		Revisado por
Silvia Pillajo Vásquez		José Maldonado Quezada
		Fecha de ejecución Enero 2015

3.2. Ejecución de la auditoría de cumplimiento

Mediante las visitas realizadas a la institución, revisión de la página web de la institución y la investigación realizada se procuró recopilar la información necesaria para poder ejecutar la auditoría de cumplimiento, toda la información está sustentada con los papeles de trabajo que reposa en los archivos.

Para le ejecución se utilizó la siguiente metodología:

Metodología de trabajo

La metodología no es más que una herramienta de cómo seguir un proceso de auditoría, en este caso para el trabajo de investigación luego de tener el conocimiento suficiente de la institución se procedió a seleccionar la metodología con la cual se ejecutó el trabajar, y se consideró que para este tipo de auditoría se aplicará:

- ☞ **Verificación documental.**- Revisión en físico de la existencia del código de ética del buen vivir, código de ética institucional y todas la documentación relacionada con el tema objeto del examen.
- ☞ **Entrevistas.**- Aplicada a los funcionarios como directivos y jefes departamentales de la institución.
- ☞ **Cuestionarios.**- Aplicados a todo el personal que trabaja en la regional del IESS en Francisco de Orellana.

Técnicas de recolección de información

Con la finalidad de agilizar el proceso de la recolección de la información, aplicare las siguientes técnicas.

- Observación directa
- Croquis de ubicación geográfica
- Elaboración de cuestionarios
- Elaboración de entrevistas
- Elaboración de cédulas

3.2.1. Del Objetivo del CEBV-FE

El Objetivo del Código de Ética del Buen Vivir 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”

En la revisión de la información proporcionada por la dirección regional del IESS Orellana¹ se pudo constatar que el IESS, no cuenta con un código de ética institucional pero se ampara en el Código de Trabajo y la LOSEP como su normativa, con relación a la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir como este se “rige” directamente con el Plan Nacional del Buen Vivir, según oficio No.13002200-018-DPO, los objetivos que aplican son:

Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población

Mejorar la calidad de vida de la Población es un reto amplio que demanda la consolidación de los logros alcanzados en los últimos seis años y medio, mediante el fortalecimiento de políticas intersectoriales y la consolidación del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social

Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas las formas

Los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, si no como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

Los que según el documento referido manifiesta estar amparados en los siguientes principios: Solidaridad, Efectividad, Respeto, Integridad, Responsabilidad, Transparencia.

¹ Oficio No. 13002200-018-DPO (AC-PT-DI-01)

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
OFICIO No 11000000-424-CD

AC-PT-CE-02
1/1 v€

1. OBJETIVO.- Verificar si la Institución estableció y promovió principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos con la existencia de un código de ética propio.

2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO

Quito, DM, el 4 de Septiembre del 2013
Oficio No. 11000000-424-CD
TR255182

Señor Doctor
Eduardo Escobar Barragán
PROCURADOR GENERAL DEL IESS

De mi Consideración:

En sesión ordinaria celebrada el 4 de septiembre del año en curso, el Consejo Directivo conoció los oficios 12000000-1665 de 31 de julio del 2013 de la Dirección General y 149-CJ-13 de 30 de julio de 2013 de la Comisión Jurídica, a través de los cuales presentan los proyectos de Código de Gobierno Corporativo del IESS y Código de Ética del IESS, en cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución No. SBS-2012-943 dictada por la Superintendencia de Bancos y Seguros el 17 de octubre del 2012, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 824 de 6 de noviembre de 2012.

El consejo Directivo resolvió solicitar al Director General que revise los documentos mencionados, a fin de que presente una nueva propuesta con proyectos que establezcan políticas de buen gobierno corporativo en forma más concreta y directa.

Agradeceré usted se sirva preparar los proyectos indicados, de acuerdo con la disposición impartida por el Consejo Directivo.

Atentamente,

Dr. Francisco Vergara Ortiz
DIRECTOR GENERAL DEL IESS
SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO

Ref. Anexo 15

3. CONCLUSIÓN.- Se pudo verificar que el IESS no cuenta con un código de Ética propio a pesar de ser una recomendación de una Auditoría Interna

Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Enero 2015

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
OFICIO IESS

AC-PT-OB-01
1/1 ✓ €

1. OBJETIVO.- Identificar si el IESS estableció y promovió principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a comportamientos y prácticas de los servidores y trabajadores públicos

2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO

La información básica de la Institución se obtuvo mediante un oficio enviado por el IESS



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE ORELLANA

Orellana, 24 de febrero del 2015
Oficio N° 13002200-018-DPO

Señora
Silvia Pillajo V
Ciudad.

De mis consideraciones:

En atención al oficio recibido el 23 de febrero del 2015, en el cual solicita Información de la Institución para realizar "Auditoría de Cumplimiento" del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva. De la Dirección Provincia IESS Orellana correspondiente al periodo 01 de julio del 2013 al 30 de junio del 2014

En lo relacionado a la estructura organizacional el IESS se rige bajo el Reglamento Orgánico Funcional CD 457, publicada en el Registro Oficial edición especial del 30 de agosto del 2013.

Y al Código de Ética del Buen Vivir se rige al Plan Nacional del buen Vivir y se aplica el Objetivo 3 y 9

Objetivo 3 Mejorar la calidad de vida de la población
Objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas las formas:

Amparados en los principios:

Solidaridad
Efectividad
Respecto
Integridad
Responsabilidad
Transparencia

Con respecto a la normativa institucional sobre Ética se considera el Código de Trabajo y la LOSEP

Referente al comité de Ética institucional como Dirección Provincial no está conformado un comité de Ética

Toda normativa y resoluciones del Consejo Directivo, se lo puede conseguir mediante el Internet, en la página del IESS. www.iess.gob.ec

Atentamente


Leda Silvia Mena
DIRECTORA PROVINCIAL
IESS ORELLANA

Camilo De Torrono 33-01 y Modesto Valdez, Esquina
Telf.: 06 2880230 - 06 2882091 Fco. De Orellana - Ecuador

¡Sensibilice para actuar,
actúe para servir

www.iess.gob.ec

Ref. Anexo 10

3. COCLUSIÓN.- El IESS implementa principios y valores en base a objetivos específicos del Plan Nacional del Buen Vivir y mantiene una serie de principios acordes al CEBV-FE

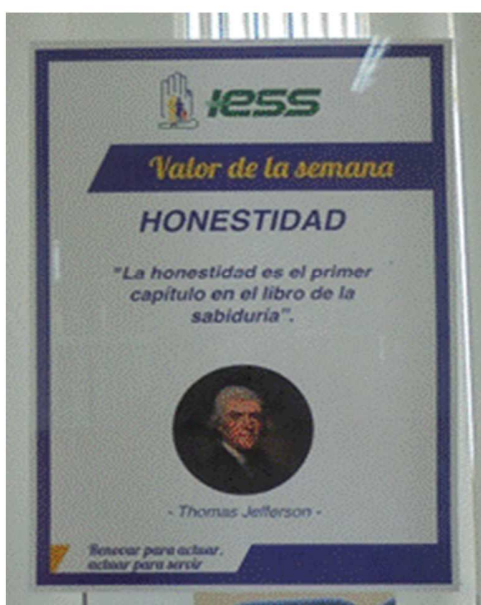
Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL FOTOS DE PROMOCIÓN DE VALORES	AC-PT-OB-02 1/1 v €
--	------------------------

1. OBJETIVO.- Identificar si el IESS estableció y promovió principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a comportamientos y prácticas de los servidores y trabajadores públicos

2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO

En reiteradas ocasiones se solicitó información a la dirección del IESS para acceder a la forma de promoción de principios y valores, pero no se pudo constatar ninguna información formal; pese a esto en base a la observación se pudo establecer distintas formas de promoción de valores éticos como son:



La implementación de valores semanales y tener un slogan en base a servir promocionan los valores y principios

Ref. Anexo 11

3. COCLUSIÓN.- El IESS promociona valores y principios acordes al CEBV-FE

Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Enero 2015

Al revisar los objetivos del CEBV-FE y analizando la información proporcionada por la dirección del IESS Orellana, mediante oficio No. 13002200-018-DPO, se constató que aplican los objetivos al promover los objetivos 3 y 9 del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-

2017 normativa en la que está sustentado el CEBV-FE, además mediante observación, que posteriormente se corrobora con testimonios del personal, se puede ver que si se promueve principios y valores ya que es política institucional cada semana difundir un valor ético y su eslogan está basado en la ética, los cuales están en sitios visibles tanto para los usuarios como el personal de la institución.

3.2.2. Del Ámbito de aplicación

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL AMBITO DE APLICACIÓN			AC-PT-AA-01 1/1 ✓
1. OBJETIVO.- Verificar si la institución cumple con el Ambito de aplicación del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva			
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO			
En oficio enviado por el IESS Orellana N° 133002200-18-DPO, es su extracto correspondiente menciona:			
" Y al Código de Ética del Buen Vivir se rige al Plan Nacional del Buen Vivir y se aplica el Objetivo 3 y 9 "			
Objetivo 3 Mejorar la calidad del vida de la población			
Objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas las formas			
Amparados en los principios:			
Solidaridad			
Efectividad			
Respeto			
Integridad			
Responsabilidad			
Transparencia			
Ref. Anexo 10			
3. CONCLUSIÓN.- De la investigación realizada, se puede decir que, el IESS al no aplicar específicamente el Código de ética del Buen Vivir, normativa de aplicación obligatoria para todas las personas de forman parte de la función ejecutiva, está inobservando dicha normativa. A pesar de lo que manifiesta la dirección que ellos aplican dos objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, que es la normativa que ampara el Código de Ética del Buen Vivir, de alguna manera considera que ya lo están aplicando en forma parcial.			
Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución	
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Enero 2015	

3.2.3. De los principios y valores éticos generales

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO			
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL			
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES			
			AC-PT-PVE-01 1/1 v
<p>1. OBJETIVO.- Verificar si la institución cuenta con principios y valores 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>			
<p>2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO</p>			
Nº	CEBV-FE	NORMATIVA APLICADA EN LA INSTITUCIÓN	MARCAS
1	INTEGRIDAD	INTEGRIDAD	≈
2	TRANSPARENCIA	TRANSPARENCIA	≈
3	CALIDEZ	CALIDEZ	≈
4	SOLIDARIDAD	SOLIDARIDAD	≈
5	EFFECTIVIDAD	EFFECTIVIDAD	≈
6	RESPECTO	RESPECTO	≈
7	RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD	≈
8	LEALTAD	LEALTAD	≈
9	COLABORACIÓN		Δ
10		CALIDAD	Δ
11		COMPETITIVIDAD	Δ
12		CONTINUIDAD	Δ
13		DESCENTRALIZACIÓN	Δ
14		DESCONCENTRALIZACIÓN	Δ
15		EFICACIA	Δ
16		EFICIENCIA	Δ
17		EQUIDAD	Δ
18		IGUALDAD	Δ
19		JERARQUIA	Δ
20		OPORTUNIDAD	Δ
21		PARTICIPACIÓN	Δ
22		RACIONALIDAD	Δ
23		UNICIDAD	Δ
24		UNIVERSALIDAD	Δ
Ref. Anexo 12			
<p>CONCLUSIÓN.- En el IESS Orellana se aplican principios y valores basado en la LOSEP y el Plan Nacional del Buen Vivir, de ahí que se han identificado los principios y valores que se describen en este cuadro, los que al hacer la comparación con los principios y valores del CEBV-FE unos son similares y la mayoría difieren; por lo que se podría decir que el IESS cumple parcialmente con los valores y principios establecidos en el CEBV-FE.</p>			
Elaborado por		Revisado por	
Silvia Pillajo Vásquez		José Maldonado Quezada	
			Fecha de ejecución Enero 2015

3.2.4. De las responsabilidades y compromisos

Mediante la aplicación de encuestas y entrevistas al personal, se puede observar que el IESS no ha cumplido sus compromisos, en cuanto a ciertos compromisos establecidos en el CEBV-FE que deben asumir las instituciones que conforman la función ejecutiva, como son los numerales a) y e) de los compromisos institucionales y los numerales a) y b) de los compromisos del servidor/a y trabajador/a pública, anteriormente señalados. Sin embargo a pesar de que la institución no asumió el compromiso de difundir el código de CEBV-FE, el personal que labora en la Institución, pese a que tampoco cuentan con un código de ética propio propicia las normas y conductas éticas que están basadas en el Plan Nacional del Buen Vivir y la Ley de Seguridad Social; y los demás normativas que rigen a la institución, lo que se puede corroborar en las encuestas que a continuación se detallan.

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO	
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	AC-PT-EE-02
ENCUESTA	1/2
1. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO	
La entrevista se la realizó a la Directora de la Institución y a todos los trabajadores de la misma, la que consta en el papel de trabajo es la realizada a la Directora.	
1. ¿La Dirección le informó de la aprobación y publicación del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva?	
No, en ningún momento se me ha informado	
2. ¿Sabe desde cuando está en vigencia el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva?	
Creo desde el 2003	
3. ¿Conoce usted el Código del Buen Vivir de la Función Ejecutiva?	
Por las noticias y en el Internet se ha escuchado hablar del tema por lo que he investigado por cuenta propia.	
4. ¿Existe el Departamento de Recursos Humano, si no existe hay alguien responsable de esta función quién?	
Si existe, por falta de personal la misma persona encargada del Departamento Legal es quien hace las funciones de Recursos Humanos.	
5. ¿Quién cree debería difundir el Código del Buen Vivir de la Función Ejecutiva? Lo han hecho, Por qué no lo han hecho?	
Recursos humanos es quien debería difundirlo y aunque en la práctica no lo ha realizado como tal, código del buen vivir, se realiza más bien como valores en sí pues está dentro de la planificación del IESS considerar los numerales 3 y 9 del Plan Nacional de Buen Vivir.	
6. ¿Cuenta la Institución con un Comité de Ética?	
Como no se está implementado el código tampoco hay comité de ética.	
¿Quien lo conforman?	
Por qué no lo han hecho?	
¿Sabía que es una obligación?	
7. ¿Se ha comunicado eficazmente el compromiso de la Dirección hacia la integridad y el comportamiento ético a toda la entidad, tanto en palabras como en hechos?	
Sí, he procurado en todo momento hacerlo	
8. ¿Marque como 1 el valor del Código de Conducta aplicado con más frecuencia en sus actividades laborales, hasta llegar al 9 siendo el de aplicación menos frecuente?	
1 <input type="checkbox"/> Integridad	
1 <input type="checkbox"/> Transparencia	
1 <input type="checkbox"/> Calidez	
1 <input type="checkbox"/> Solidaridad	
1 <input type="checkbox"/> Colaboración	
1 <input type="checkbox"/> Efectividad	
1 <input type="checkbox"/> Respeto	
1 <input type="checkbox"/> Responsabilidad	
1 <input type="checkbox"/> Lealtad Todos merecen uno.	
9. ¿Con cuál de los Principios y valores del Código de Ética del Buen Vivir se identifica mejor?	
Integridad, calidez y solidaridad	

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO		AC-PT-EE-02 1/2
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL		
ENCUESTA		
10. ¿Quién debería aplicar el Código de Ética del Buen Vivir según usted?		
Todos deben aplicarlo, todas las personas sean trabajadoras públicas o no.		
11. ¿Cuándo considera usted que aplica los valores contenidos en el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva?		
En todo momento se debería aplicarlo		
12. ¿Conoce si se ha presentado alguna queja por el incumplimiento al Código de Conducta?		
No ha habido quejas		
13. ¿Mantiene la entidad un buzón de quejas, reclamos y/o sugerencias?		
Sabe cuántas quejas han recibido?		
Si mantiene un buzón, y no ha habido ninguna queja		
14. Conoce si se ha dado seguimiento adecuado y el tratamiento a dichas quejas?		
No existe queja alguna		
15. ¿Tiene usted alguna propuesta o sugerencia para mejorar el contenido del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva?		
No deben manejarse por un código, si no el servidor público debe ser ético por naturaleza.		
16. ¿Cree usted que el nuevo Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva ha permitido cambiar la percepción del funcionario público que se le consideraba desleal, descortés y corrupto?		
No, porque las personas no cambian por el solo hecho de haber el código, no tienen		
17. ¿Sabía usted que la Constitución de la República establece ya una cultura de transparencia y recuperación de principios y valores éticos?		
Si		
18. ¿Sabía usted que es obligación de todo funcionario, empleados o contratado público aplicar el código de ética del buen vivir?		
Si, porque aplican el Plan Nacional del Buen Vivir.		
CONCLUSIÓN.- En esta entrevista se observa igualmente que existe problemas de comunicación, pero también se observa que existe falta de compromiso por parte de la dirección ya que debería ser su responsabilidad informarse de todo tipo de normativa aplicable a la institución para que pueda cumplirla y hacerla cumplir, sin embargo no es únicamente la dirección quien tiene la responsabilidad de la aplicación y difusión de las normativas, ya que es función del departamento de Recursos humanos difundirlo y en la práctica no lo ha realizado como tal, es decir como código del buen vivir, sino que se realiza más bien como valores en sí pues está dentro de la planificación del IESS.		
Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Noviembre - Diciembre 2014

Además está la implementación del buzón de sugerencias y la calificación a servicio dado en determinados departamentos.

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

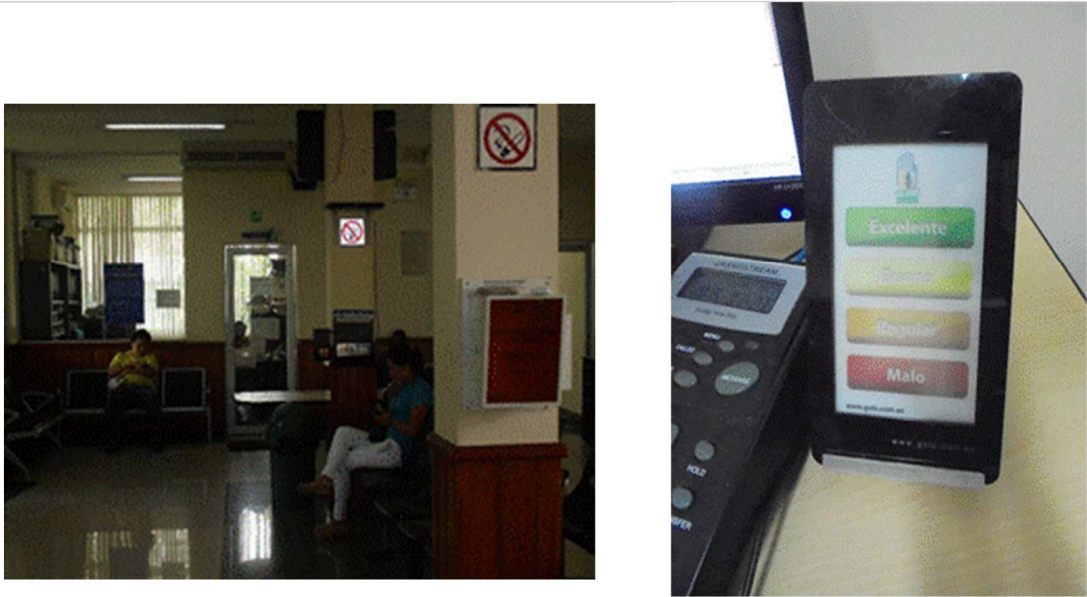
FOTOS DE RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS

AC-PT-RC-01
 1/1 v €

1. OBJETIVO.- Identificar si los servidores cumplen con los compromisos y responsabilidades establecidos en el CEVB-FE

2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO

De igual manera que para establecer la promoción de principios se solicitó información sin tener acceso a ningún documento, pero en base a la observación obtuvimos obtener lo siguiente:



Ref. Anexo 13

3. COCLUSIÓN.- Los servidores del IESS si cumplen parcialmente los compromisos y responsabilidades al permitir que los usuarios evaluen su atención y tener en la institución un buzón para acceder a los comentarios del público en general.

Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	Diciembre 2014 - Enero 2015

3.2.5. Del Comité de ética

El IESS Orellana no tiene conformado el Comité de Ética Institucional como claramente lo indica en el Oficio No. 13002200-018-DPO.

3.2.6. Elaboración del cuadro de cumplimiento

En el siguiente cuadro se hace referencia a los aspectos considerados incumplimiento y se establece el criterio para establecerlos como tal.

TABLA N° 7
Cuadro de cumplimiento

CUADRO DE CUMPLIMIENTO	
DESVIACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	CONSIDERACIONES RELATIVAS A LA MATERIALIDAD Y LA FORMACIÓN DE CONCLUSIONES
No se encuentra formalizado un Código de Ética institucional (AC-PT-CE-01), más bien se realizan actividades acordes a los principios y valores constantes en el código por lo que se considera una aplicación parcial del Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.	El CEBV-FE dispone en su Capítulo III, "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" además el Acuerdo Ministerial No.996, del 15 de Diciembre de 2011, ordena en su Art. 27.1, Literal a): "Las Instituciones Públicas de la Función Ejecutiva, Obligatoriamente socializarán y aplicarán el Código de ética para el Buen Vivir"
Se cumple con parte de los compromisos y responsabilidades establecidos en el CEBV-FE (AC-PT-EE-02 y AC-PT-RC-01), no se ha cumplido lo establecido en la normativa referente a la difusión del contenido y la forma de aplicación del CEBV-FE, generar espacios de capacitación del personal, hacer firmar la carta de compromiso al personal en la que asume la responsabilidad de cumplir el contenido y las formas de aplicar el Código de ética.	En el CEBV-FE en su Capítulo VI Responsabilidades y Compromisos, se establece claramente que las entidades de la Función Ejecutiva y los servidores/as y trabajadores/as del sector público deben cumplir los compromisos y responsabilidades que ahí se establecen en su totalidad.
El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no tiene conformado el Comité de Ética, a nivel general de la institución y tampoco cuenta con comités de ética específicos (AC-PT-OB-01).	El Código de Ética para el Buen Vivir establece claramente en su Capítulo VII Comité de Ética, Finalidad del Comité de Ética "Es un grupo interdepartamental e interdisciplinario que será el encargado de vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva..."

Elaborado por Silvia Pillajo V.

3.2.7. Elaboración de la hoja de Hallazgos

HALLAZGO No. 1.- *No se ha establecido formalmente el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.*

CONDICION

No se encuentra formalizado un Código de Ética institucional (AC-PT-CE-01), más bien se realizan actividades acordes a los principios y valores constantes en el código por lo que se considera una aplicación parcial del Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

CRITERIO

El CEBV-FE dispone en su Capítulo III, "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" además el Acuerdo Ministerial No.996, del 15 de Diciembre de 2011, ordena en su *Art. 27.1, Literal a): "Las Instituciones Públicas de la Función Ejecutiva, Obligatoriamente socializarán y aplicarán el Código de ética para el Buen Vivir"*

CAUSA

Existen disposiciones internas en el IESS relacionados con el comportamiento ético, por lo que se asume como implícito el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

EFECTO

Existen confusiones en el personal con respecto al CEBV-FE y se asume como uno, además no están familiarizados con el adjetivo del "buen vivir".

CONCLUSIÓN

El IESS a pesar de la obligatoriedad de la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva, lo aplica parcialmente

RECOMENDACIÓN

Se recomienda formalizar el CEBV- institucional a la brevedad posible y establecer mecanismos adecuados de difusión de tal

manera que todo el personal en los diferentes niveles conozcan de esta normativa y lo apliquen en todas sus funciones.

HALLAZGO No. 2.- *Se han cumplido parcialmente con las responsabilidades y compromisos establecidos en el CEBV-FE.*

CONDICION

Se cumple con parte de los compromisos y responsabilidades establecidos en el CEBV-FE (AC-PT-EE-02 y AC-PT-RC-01), no se ha cumplido lo establecido en la normativa referente a la difusión del contenido y la forma de aplicación del CEBV-FE, generar espacios de capacitación del personal, hacer firmar la carta de compromiso al personal en la que asume la responsabilidad de cumplir el contenido y las formas de aplicar el Código de ética.

CRITERIO

En el CEBV-FE en su Capítulo VI Responsabilidades y Compromisos, se establece claramente que las entidades de la Función Ejecutiva y los servidores/as y trabajadores/as del sector público deben cumplir los compromisos y responsabilidades que ahí se establecen en su totalidad.

CAUSA

El incumplimiento se da por cuanto no se está aplicando de Código de Ética del Buen Vivir y por lo tanto no se cumple esta disposición.

EFECTO

Al no cumplir los compromisos y responsabilidades especificados en el CEBV-FE la Institución y sus servidores no actuarían conforme a lo establecido en el Código y comprometer el buen uso de los recursos públicos.

CONCLUSIÓN

El IESS aplica parcialmente los compromisos y responsabilidades establecidos en el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda que todo funcionario de la institución esté debidamente informado de las normativas, políticas,

disposiciones, etc., para que puedan aplicarlo de manera correcta y específicamente las responsabilidades y compromisos del CEBV-FE.

HALLAZGO No. 3.- *No se ha implementado el Comité de Ética.*

CONDICION

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no tiene conformado el Comité de Ética, a nivel general de la institución y tampoco cuenta con comités de ética específicos (AC-PT-OB-01).

CRITERIO

El Código de Ética para el Buen Vivir establece claramente en su Capítulo VII Comité de Ética, Finalidad del Comité de Ética “Es un grupo interdepartamental e interdisciplinario que será el encargado de vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva...”

CAUSA

No se ha aplicado el Código de Ética del Buen Vivir y por lo tanto no se cumple con esta disposición.

EFECTO

Al no haber el comité de ética que como parte de sus funciones tiene, el velar por el cumplimiento del código de ética del buen vivir, no hay quien se responsabilice de su aplicación.

CONCLUSIÓN

El IESS al no implementar directamente el CEBV-FE no ha conformado el Comité de Ética Institucional.

RECOMENDACIÓN

Conformar el comité de ética y que este asuma todas las responsabilidades establecidas en el código de ética del buen vivir

3.3. Elaboración del informe de auditoría de cumplimiento

3.3.1. Carta de presentación del Informe

Fco. De Orellana, 26 de Febrero del 2015

Sra. Licenciada
Silvia Mena
DIRECTORA REGIONAL DEL IESS ORELLANA
Presente,

De mi consideración,

Mediante el presente adjunto el Informe Final de la Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva realizada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS Orellana periodo comprendido entre 01 de Julio del 2013 al 30 de Junio del 2014.

Sin otro particular le expreso mis agradecimientos,

Atentamente,

Silvia Pillajo V.

INFORME DE AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO CON CONCLUSION ADVERSA POR INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

A la Dirección Regional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Orellana.

Informe de la auditoria de cumplimiento del código de ética del Buen Vivir para la Función Ejecutiva, al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social entidad cuya organización y funcionamiento se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Encargada de aplicar el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social.

Hemos realizado una auditoría del cumplimiento del Código del Buen Vivir de la Función Ejecutiva, en la Dirección Regional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Francisco de Orellana, por el periodo comprendido entre el 01 de Julio 2013 hasta el 30 de Junio 2014, nuestro trabajo ha sido efectuado de acuerdo con las normas de auditoría del sector público y, en consecuencia, ha incluido la realización de pruebas selectivas sobre muestras que se han considerado necesarias para alcanzar los objetivos establecidos en relación a la verificación del cumplimiento de los aspectos relevantes de la normativa aplicable.

Es responsabilidad de La dirección del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cumplir y hacer cumplir todas las normativas internas y externas aplicables a la institución, y en el caso específico del estudio realizado, cumplir con la aplicación del Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

Nuestra responsabilidad como auditor independiente es expresar las conclusiones sobre el cumplimiento de la normativa materia de evaluación Código de ética del Buen Vivir en la Función Ejecutiva, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos enmarcados en las Directrices para las auditorias de cumplimientos separadas de los estados financieros y en las Normas Ecuatorianas de Auditoria. Estas normativas requieren de la observancia de las exigencias deontológicas y una planificación y ejecución de la auditoria que

garanticen la razonabilidad de que la aplicación de la normativa ética ha sido observada en todos los aspectos

Una auditoria implica la aplicación de procedimientos para obtener evidencias suficientes y apropiadas que fundamenten nuestra conclusión. Los procedimientos aplicados dependerán del juicio profesional del auditor, que podrá consistir también en el análisis del riesgo de incumplimiento significativo. Los procedimientos de auditoria aplicados son los que he considerado adecuados según las circunstancias. Opinamos que la evidencia de la auditoria obtenida resulta suficiente y apropiada para fundamentar la conclusión.

En conclusión, sobre la base del trabajo realizado, considero que El IEES a pesar de la obligatoriedad de la aplicación del código del buen vivir de la función ejecutiva, lo aplica parcialmente; no cuenta con un código de ética específica de la institución y tampoco ha conformado el comité de ética que exige la normativa materia del examen. Lo que implica que se ha incumplido parcialmente lo establecido en el código de ética del Buen Vivir e incluso en la constitución de la república del Ecuador.

Por lo tanto se recomienda a la dirección, responsabilizarse de la aplicación y difusión del código de ética del buen vivir para la función ejecutiva en su totalidad, que se implemente el código de ética institucional y se conforme el comité de ética para que pueda asumir las responsabilidades establecidas en la normativa.

Francisco de Orellana, 09 de Febrero de 2014

Silvia Pillajo V.

3.3.2. Información General

A continuación se detalla la información básica general de la institución auditada:

Información general de la institución

Razón Social:	INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
No. de Establecimiento	117
Provincia:	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE ORELLANA
Periodo:	1 de Julio 2013 – 30 de Junio 2014
COMPONENTE	CODIGO DE ETICA DEL BUEN VIVIR
Fecha de Constitución:	1º de Mayo de 1936.
Fecha Inicio Actividad	17 de Diciembre del 2012
Cuidad:	Orellana
Barrio:	Barrio "Unión y Progreso",
Dirección:	Calle Camilo de Torrano y Modesto Valdez
Teléfonos:	06 2880 230 – 06 2882 091 – Cel. 0994205029
Actividad principal:	Administración y ejecución de programas de Seguridad Social
Directora Regional:	Lcda. Silvia Mena
Número de empleados:	14
Elaborado por:	Sra. Silvia Pillajo
Supervisado por:	Mgtr. José Maldonado Q.

3.3.3. Resultados (Hallazgos)

Mediante la aplicación de técnicas de auditoría se pudo encontrar los hallazgos que a continuación se detallan:

HALLAZGO No. 1.- *No se ha establecido formalmente el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.*

No se encuentra formalizado un Código de Ética institucional (AC-PT-CE-01), más bien se realizan actividades acordes a los principios y valores constantes en el código por lo que se considera una aplicación parcial del Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

El CEBV-FE dispone en su Capítulo III, "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" además el Acuerdo Ministerial No.996, del 15 de Diciembre de 2011, ordena en su *Art. 27.1, Literal a): "Las Instituciones Públicas de la Función Ejecutiva, Obligatoriamente socializarán y aplicarán el Código de ética para el Buen Vivir"*

Existen disposiciones internas en el IESS relacionados con el comportamiento ético, por lo que se asume como implícito el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

Existen confusiones en el personal con respecto al CEBV-FE y se asume como uno, además no están familiarizados con el adjetivo del "buen vivir".

El IESS a pesar de la obligatoriedad de la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva, lo aplica parcialmente.

Se recomienda formalizar el CEBV- institucional a la brevedad posible y establecer mecanismos adecuados de difusión de tal manera que todo el personal en los diferentes niveles conozcan de esta normativa y lo apliquen en todas sus funciones.

HALLAZGO No. 2.- *Se han cumplido parcialmente con las responsabilidades y compromisos establecidos en el CEBV-FE.*

Se cumple con parte de los compromisos y responsabilidades establecidos en el CEBV-FE (AC-PT-EE-02 y AC-PT-RC-01), no se ha cumplido lo establecido en la normativa referente a la difusión del contenido y la forma de aplicación del CEBV-FE, generar espacios de capacitación del personal, hacer firmar la carta de compromiso al personal en la que asume la responsabilidad de cumplir el contenido y las formas de aplicar el Código de ética.

En el CEBV-FE en su Capítulo VI Responsabilidades y Compromisos, se establece claramente que las entidades de la Función Ejecutiva y los servidores/as y trabajadores/as del sector público deben cumplir los compromisos y responsabilidades que ahí se establecen en su totalidad.

El incumplimiento se da por cuanto no se está aplicando de Código de Ética del Buen Vivir y por lo tanto no se cumple esta disposición.

Al no cumplir los compromisos y responsabilidades especificados en el CEBV-FE la Institución y sus servidores no actuarían conforme a lo establecido en el Código y comprometer el buen uso de los recursos públicos.

El IESS aplica parcialmente los compromisos y responsabilidades establecidos en el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

Se recomienda que todo funcionario de la institución esté debidamente informado de las normativas, políticas, disposiciones, etc., para que puedan aplicarlo de

manera correcta y específicamente las responsabilidades y compromisos del CEBV-FE.

HALLAZGO No. 3.- *No se ha implementado el Comité de Ética.*

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no tiene conformado el Comité de Ética, a nivel general de la institución y tampoco cuenta con comités de ética específicos (AC-PT-OB-01).

El Código de Ética para el Buen Vivir establece claramente en su Capítulo VII Comité de Ética, Finalidad del Comité de Ética “Es un grupo interdepartamental e interdisciplinario que será el encargado de vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva...”

No se ha aplicado el Código de Ética del Buen Vivir y por lo tanto no se cumple con esta disposición.

Al no haber el comité de ética que como parte de sus funciones tiene, el velar por el cumplimiento del código de ética del buen vivir, no hay quien se responsabilice de su aplicación.

El IESS al no implementar directamente el CEBV-FE no ha conformado el Comité de Ética Institucional.

Conformar el comité de ética y que este asuma todas las responsabilidades establecidas en el código de ética del buen vivir

3.3.4. Recomendaciones

1. Se recomienda formalizar el CEBV- institucional a la brevedad posible y establecer mecanismos adecuados de difusión de tal manera que todo el personal en los diferentes niveles conozcan de esta normativa y lo apliquen en todas sus funciones.

2. Se recomienda que todo funcionario de la institución esté debidamente informado de las normativas, políticas, disposiciones, etc., para que puedan aplicarlo de manera correcta y específicamente las responsabilidades y compromisos del CEBV-FE.
3. Conformar el comité de ética y que este asuma todas las responsabilidades establecidas en el código de ética del buen vivir.

3.4. Seguimiento o monitoreo de las recomendaciones

ITEM	TEMA	BSERVACIONES	RECOMENDACIONES	RESPONSABLES	FECHA-PLAZO	OBSERVACIONES		CUMPLIDA	PORCENTAJE	IMCUMPLIMIENTO
						1	2			
1	Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva	Del trabajo realizado se observa que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, aplica parcialmente el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva,	Se recomienda formalizar el CEBV-Institucional a la brevedad posible y establecer mecanismos adecuados de difusión de tal manera que todo el personal en los distintos niveles conozcan de esta normativa y lo apliquen en todas sus funciones.	Dirección	31-dic-15					
2	Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva	Al revisar los compromisos y responsabilidades establecidos en el CEBV-FE, se puede observar que el IESS ha cumplido parcialmente	Se recomienda que todo funcionario de la institución esté debidamente informado de las normativas políticas, normativas, etc., para que puedan aplicarlo de manera correcta y específicamente las responsabilidades y compromisos del CEBV-FE	Dirección	31-dic-15					
3	Comité de Ética	Se verificó que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al no aplicar el Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva, tampoco tiene conformado el Comité de Ética,	Conformar el comité de ética y que este asuma todas las responsabilidades establecidas en el código de ética del buen vivir.	Dirección	31-dic-15					

CAPITULO IV

**IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL BUEN
VIVIR EN EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS,
ORELLANA.**

Se considera que la implementación del código de ética del buen vivir, en el IESS, tendrá impactos positivos, puesto que este está orientado hacia el normar la conducta ética de los empleados de los diferentes niveles de la institución.

4.1. Efectos Esperados

Los efectos que se esperan alcanzar, es que el IESS a nivel institucional aplique el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva y asuman los compromisos y responsabilidades establecidas en el mencionado documento ético.

Además se espera que con la aplicación del CEBV-FE en el IESS se fomente una cultura de transparencia, principios y valores éticos y que los funcionarios de todos los niveles cambien la mala percepción antigua que tenían los servidores públicos, por una imagen institucional regida por valores y principios que permitan desterrar los actos de corrupción y con ello sean eficientes, eficaces y que el servicio que se preste desde esta entidad sea de calidad y con calidez hacia todos los usuarios.

También se espera que los administradores del IESS se comprometan a dotar a la institución de un código de ética propio y a velar de su cumplimiento y aplicación por todos los empleados que conforman la institución. Que se conforme el Comité de ética y que éste, asuma todas las responsabilidades establecidas en el CEBV-FE.

4.2. Efectos no Esperados

Un efecto no esperado es que el IESS a pesar de la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir, no asuma los compromisos establecidos en él.

Que la institución no logre cambiar la imagen institucional que antiguamente tenían las instituciones públicas.

Que el Comité de ética institucional no cumpla las responsabilidades que establece el CEBV-FE.

CONCLUSIONES

Se concluye que al desarrollar este trabajo se logró:

- ☞ Reforzar conocimientos en cuanto a la auditoría de cumplimiento, sus procesos y todas las directrices para llevarlas a cabo; también se pudo reconocer la importancia que tiene este tipo de evaluaciones para las instituciones de cualquier naturaleza.
- ☞ Identificar las debilidades que tiene el IESS en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones. Ésta institución a pesar de la obligatoriedad de la aplicación del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva, no lo aplica en su totalidad; no cuenta con un código de ética específico de la institución y tampoco ha conformado el comité de ética como lo exige la normativa materia de examen. Lo que implica que no se ha cumplido totalmente lo establecido en el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva e incluso en la Constitución de la República del Ecuador.
- ☞ Con el desarrollo de este trabajo, cuyo tema considero de gran importancia he logrado familiarizarme con El Código de ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva, he podido conocer mejor y comprender que este tipo de normativas debería ser aplicado no solo en las instituciones que conformar la Función Ejecutiva, sino en todas las instituciones que conforma el sector público. Además al ser una normativa que regula la conducta ética, debería ser una guía y un modelo a seguir incluso en las instituciones privadas para que puedan basarse en este documento al momento de preparar el Código de Ética institucional.
- ☞ Este trabajo ya tuvo un efecto positivo, al momento que la Dirección del IESS asumió que no ha cumplido una normativa importante y de obligatoria aplicabilidad en todas las instituciones que conforman la Función Ejecutiva, de la que es parte la entidad auditada.

RECOMENDACIONES

- ☞ A la dirección, responsabilizarse de la aplicación y difusión del código de ética del buen vivir para la función ejecutiva en su totalidad, que se implemente el código de ética institucional y se conforme el comité de ética para que pueda asumir las responsabilidades establecidas en la normativa.
- ☞ A los altos directivos mejorar el sistema de comunicación a nivel institucional, para que en el momento que se realice una evaluación del cumplimiento normativo, la inexistencia o mal funcionamiento de este, no se interponga como justificativo de un evidente incumplimiento.
- ☞ Una vez que la institución aplique las normativas que regulan la conducta ética, se comprometa a los responsables de Recursos Humanos, aplicar evaluaciones al personal con la finalidad de que se aseguren que están siendo bien informados y por ende están difundidas y aplicadas bien las normativas.
- ☞ Que se realice un programa de difusión e implementación del CEBV-FE en todas las instituciones tanto públicas como privadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*. Montecristi: Primera.
- BIESS. (2011). *Resolución No. BIESS-030-2011*.
- Federación Nacional de Contadores del Ecuador. (2007). *Normas Ecuatorianas de Auditoría*.
- Gestión, S. N. (2012). *Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva*. Quito.
- Holmes, A. W. (1984). *Principios básicos de Auditoría*. México: C.E.C.S.A.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2013). *Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Edición Especial.
- INTOSAI. (2010). *Directrices para las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de estados financieros*.
- Luna, Y. B. (2009). *Normas y Procedimientos de la Auditoría Integral*. Bogotá: ECOE EDICIONES.
- NAGAS. (s.f.). *Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas*.
- Pany, W. . (2004). *Principios de Auditoría*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Semplades, S. N. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. Quito.

ANEXOS

ANEXOS 1.

Solicitud para Auditoría

Fco. De Orellana, 17 de Junio del 2014

Lcda.
Silvia Mena
DIRECTORA PROVINCIAL DEL IESS ORELLANA
Presente,

De mi consideración,

Yo, Silvia del Pilar Pillajo Vásquez, con cédula de Identidad N° 210011148-9, estudiante Egresada de la Universidad Técnica Particular de Loja en la carrera de Contabilidad y Auditoría, con domicilio Francisco de Orellana. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

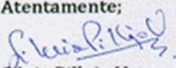
En vista de que la Universidad nos da la oportunidad de acogernos al Programa de Titulación con el tema **"Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética para el Buen vivir de la Función Ejecutiva"** y luego de haber investigado las diferentes opciones institucionales donde pueda aplicar el proyecto y posteriormente desarrollar la Tesis; solicito a Ud. de forma muy especial se digne abrirme el espacio en la Institución que acertadamente dirige para realizar mi Tesis y así poder culminar con muchos años de esfuerzo y dedicación con la obtención de mi título como Ingeniera en Contabilidad y Auditoría.

Es importante indicar que como parte de la ética de nuestra profesión es mi compromiso guardar total respeto y confidencialidad con toda la información que maneje y de los resultados que encuentre.

En espera que su respuesta sea favorable y agradeciendo por su gentileza, me permito indicarle que para poder realizar la tesis y acceder al programa de titulación, la institución deberá otorgarme una carta en la que me autorizan realizar mi trabajo de investigación, requisito indispensable para presentar en la Universidad.

Agradeciéndole por la atención brindada, me despido de Ud. reiterando mis sinceros agradecimientos.

Atentamente;


Silvia Pillajo V.
210011148-9



ANEXO 2.

Visión Institucional

B. Visión



El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se encuentra en una etapa de transformación, el plan estratégico que se está aplicando, sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente, convertirá a esta institución en una aseguradora moderna, técnica, con personal capacitado que atenderá con eficiencia, oportunidad y amabilidad a toda persona que solicite los servicios y prestaciones que ofrece.

[Sala de Prensa](#) | [Preguntas Frecuentes](#) | [Denuncias](#) | [Convocatorias](#) | [Vínculos de Interés](#) | [Trabaje con nosotros](#) | [Formularios](#) | [Mapa del Sitio](#)



REPÚBLICA DEL
ECUADOR

ANEXO 3.

Misión Institucional

CAPITULO I

DE LA ORGANIZACIÓN

Art 1.- NATURALEZA JURIDICA.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.

El IESS no podrá ejercer otras atribuciones ni desempeñar otras actividades que las consignadas en la Constitución Política de la República y en la Ley de Seguridad Social.

Sus fondos y reservas técnicas son distintos de los del fisco, y su patrimonio es separado del patrimonio de cada uno de los seguros comprendidos en el Seguro General Obligatorio.

Art 2.- MISION FUNDAMENTAL.- El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos consagrados en la Ley de Seguridad Social.

ANEXO 4.

Historia de la Institución

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad, cuya organización y funcionamiento se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Se encarga de aplicar el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social

Historia

AÑOS

DETALLE

1928 Decreto Ejecutivo N° 018 publicado en el Registro Oficial N° 591 del 13 de marzo. El gobierno del doctor Isidro Ayora Cueva, mediante Decreto N° 018, del 8 de marzo de 1928, creó la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa, institución de crédito con personería jurídica, organizada que de conformidad con la Ley se denominó *Caja de Pensiones*.

Entidad aseguradora con patrimonio propio, diferenciado de los bienes del Estado, con aplicación en el sector laboral público y privado.

Su objetivo fue conceder a los empleados públicos, civiles y militares, los beneficios de Jubilación, Montepío Civil y Fondo Mortuario. En octubre de 1928, estos beneficios se extendieron a los empleados bancarios.

1935 En octubre, Decreto Supremo No. 12 se dictó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se crea el Instituto Nacional de Previsión, órgano superior del Seguro Social que comenzó a desarrollar sus actividades el 1° de mayo de 1936.

Su finalidad fue establecer la práctica del Seguro Social Obligatorio, fomentar el Seguro Voluntario y ejercer el Patronato del Indio y del Montubio.

En la misma fecha inició su labor el Servicio Médico del Seguro

Social como una sección del Instituto.

- 1937** En febrero de 1937 se reformó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se incorporó el seguro de enfermedad. En julio de ese año, se creó el Departamento Médico, por acuerdo del Instituto Nacional de Previsión.

En marzo de ese año, el Ejecutivo aprobó los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, elaborado por el Instituto Nacional de Previsión. Nació así la Caja del Seguro Social, cuyo funcionamiento administrativo comenzó con carácter autónomo desde el 10 de julio de 1937.

- 1942 A** El 14 de julio de 1942, mediante el Decreto No. 1179, se expidió la Ley del Seguro Social Obligatorio. Los Estatutos de la Caja del Seguro se promulgaron en enero de 1944, con lo cual se afianza el sistema del Seguro Social en el país.

1963

En diciembre de 1949, por resolución del Instituto Nacional de Previsión, se dotó de autonomía al Departamento Médico, pero manteniéndose bajo la dirección del Consejo de Administración de la Caja del Seguro, con financiamiento, contabilidad, inversiones y gastos administrativos propios.

Las reformas a la Ley del Seguro Social Obligatorio de julio de 1958 imprimieron equilibrio financiero a la Caja y la ubicaron en nivel de igualdad con la de Pensiones, en lo referente a cuantías de prestaciones y beneficios.

En 1963 mediante Decreto Supremo No. 517 se fusionó la Caja de Pensiones con la Caja del Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social. Esta Institución y el Departamento Médico quedaron bajo la supervisión del ex -Instituto Nacional de Previsión.

- 1964** Se establecieron el Seguro de Riesgos del Trabajo, el Seguro Artesanal, el Seguro de Profesionales, el Seguro de Trabajadores Domésticos y, en 1966, el Seguro del Clero Secular.

- 1968** Expedición del Código de Seguridad Social, para convertirlo en "instrumento de desarrollo y aplicación del principio de Justicia Social, sustentado en las orientaciones filosóficas universalmente aceptadas en todo régimen de Seguridad Social: el bien común sobre la base de la Solidaridad, la Universalidad y la Obligatoriedad".

Con el asesoramiento de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, se inició un plan piloto del Seguro Social

Campesino

- 1970** El 29 de junio se suprimió el Instituto Nacional de Previsión.
- 1970** Mediante Decreto Supremo N° 40 del 25 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial N° 15 del 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social .
- 1981** El 20 de noviembre por Decreto Legislativo se dictó la Ley de Extensión del Seguro Social Campesino.
- 1986** Se estableció el Seguro Obligatorio del Trabajador Agrícola, el Seguro Voluntario y el Fondo de Seguridad Social Marginal
- 1987** El Congreso Nacional integró el Consejo Superior en forma tripartita y paritaria, estableció la obligación de que consten en el Presupuesto General del Estado las partidas correspondientes al pago de las obligaciones del Estado.
- 1991** El Banco Interamericano de Desarrollo propuso la separación de los seguros de salud y de pensiones y el manejo privado de estos fondos.
- 1995** Los resultados de la Consulta Popular negaron la participación del sector privado en el Seguro Social y de cualquier otra institución en la administración de sus recursos.
- 1998** La Asamblea Nacional, reunida para reformar la Constitución Política de la República, consagró la permanencia del IESS como única institución autónoma, responsable de la aplicación del Seguro General Obligatorio.

El IESS, según lo determina la vigente Ley del Seguro Social Obligatorio, se mantiene como entidad autónoma, con personería jurídica, recursos propios y distintos de los del Fisco.

El 30 de noviembre del 2001, en el Registro Oficial N° 465 se publica la LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, que contiene 308 artículos, 23 disposiciones transitorias, una disposición especial única, una disposición general.

Visión

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se encuentra en una etapa de transformación, el plan estratégico que se está aplicando, sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente, convertirá a esta institución en una aseguradora moderna, técnica, con personal capacitado que atenderá con eficiencia, oportunidad y amabilidad a toda persona que solicite los servicios y prestaciones que ofrece.

ANEXO 5.

Principios que persigue la Institución

Art 3.- PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN.- El IESS estará sujeto a las normas del derecho público, y regirá su organización y funcionamiento por los principios de:

1. **Autonomía.-** La autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria la ejercerá el IESS; a través, del Consejo Directivo, mediante la aprobación y expedición de normas técnicas, reglamentos, resoluciones de cumplimiento obligatorio en todos los órganos y dependencias del Instituto.
2. **División de Seguros.-** Se dividirá la administración de los seguros obligatorios en unidades básicas de negocios, según la naturaleza de los riesgos y el proceso de entrega de las prestaciones.
3. **Organización por procesos.-** En concordancia con el principio de división de seguros, la estructura organizacional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se alinea al contenido y especialización de su misión, y se sustenta en la filosofía de productos, servicios y procesos, a fin de asegurar su ordenamiento consistente, integración y complementariedad.

El ordenamiento institucional está dado por la diferenciación de sus procesos, sobre la base de su grado de contribución o valor agregado al cumplimiento de la misión institucional, estableciendo la siguiente tipología:

Procesos de Gobierno: Son responsables de las políticas para la aplicación del Seguro General Obligatorio. Tienen por misión la expedición de las normativas de organización y funcionamiento de los seguros generales administrados por el IESS, el planeamiento estratégico del ahorro previsional, la regulación y supervisión de las direcciones de los

seguros generales y especiales aplicados por el IESS, y la fiscalización de los actos de la administración del IESS. Estos procesos están a cargo del Consejo Directivo.

Procesos de Dirección Ejecutiva y Especializada: Son los encargados del funcionamiento y la aplicación del seguro General Obligatorio; y de generar, dirigir y administrar los productos y servicios fundamentales para el logro de la misión y constituyen la razón de ser de la Institución. Estos procesos subordinados a la Dirección General se especializan en el aseguramiento de las contingencias y la calificación del derecho a las prestaciones que otorga el Seguro General Obligatorio, a través de las Direcciones del Seguro General de Salud Individual y Familiar, del Sistema de Pensiones, del Seguro General de Riesgos del Trabajo; del Seguro Social Campesino; y, de las Direcciones Provinciales.

Procesos de Apoyo y Asistencia Técnica: Son los responsables de proveer los servicios de asesoría legal, actuarial, de control a la gestión interna de la Entidad y de apoyo financiero y administrativo. Los procesos de apoyo y asistencia técnica directamente vinculados al Consejo Directivo son la Dirección Actuarial, la Comisión Técnica de Inversiones y la Auditoría Interna; y, aquellos vinculados directamente a la Dirección General son: la Dirección Económico Financiera, la Dirección de Desarrollo Institucional, la Dirección de Servicios Corporativos, la Procuraduría General y la Secretaría General.

Las responsabilidades que desarrollan los procesos de apoyo y asistencia técnica deben reflejar con claridad y precisión los productos y servicios que prestan a los procesos de gobierno y de dirección ejecutiva y especializada, para el cumplimiento de la misión del Instituto de manera que en conjunto resulten integrados y complementarios a la naturaleza y objetivos de la Institución

Estructura orgánica: En conformidad con las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y a efectos de establecer la jerarquía de las dependencias en el Instituto, se identifican los procesos de gobierno, de dirección ejecutiva y especializada, y de apoyo y asistencia técnica, como direcciones. A éstas se subordinan sus respectivas subdirecciones y departamentos.

En la estructura aparece el nivel de dirección asociado con la administración de las unidades básicas de negocio o de macroprocesos; a las subdirecciones, como unidades que tienen la responsabilidad de administrar procesos; y, a los departamentos como encargados de la administración de subprocesos.

Con la finalidad de optimizar la gestión y racionalizar los costos administrativos en las direcciones especializadas, se definen como procesos sin réplica provincial los relativos a los de aseguramiento y control de prestaciones y, los de contabilidad y control presupuestario. Los procesos relacionados con la prestación de servicios y la atención al usuario se organizan de manera descentralizada.

Cualquier cambio en la estructura orgánica que tenga relación con los procesos de gobierno; dirección ejecutiva y especializada; órganos de: reclamación administrativa; técnicos auxiliares; y, de control interno, requieren previamente de la correspondiente reforma a la Ley de Seguridad Social. Los cambios en la estructura orgánica relacionada con los procesos de apoyo y asistencia técnica a la Dirección General, requieren previamente de la correspondiente reforma a este Reglamento, mediante Resolución expedida por el Consejo Directivo. Los Directores de cada uno de los Seguros Especializados podrán solicitar al Consejo Directivo, a través de la Dirección General, los cambios en la estructura orgánica de su área de competencia, así como también la creación de cargos que se requieren para el funcionamiento administrativo.

3

4. **Desconcentración geográfica.**- Las actividades de recaudación de los aportes y contribuciones se organizan por circunscripciones territoriales bajo la responsabilidad de las direcciones provinciales subordinadas a la autoridad ejecutiva del Director General.

El nivel y ámbito de la circunscripción territorial, así como la modificación del ámbito administrativo de cada Dirección Provincial, dependerá del número de empleadores y afiliados, de la evolución de las actividades económicas, la disponibilidad de infraestructura vial y de telecomunicaciones, la facilidad de acceso a otros servicios públicos y bancarios, y el desarrollo de las capacidades administrativa, tecnológica y financiera de la zona, provincia o cantón, debidamente documentados en los estudios de factibilidad consolidados por la Dirección General, en beneficio de no afectar el equilibrio financiero de las prestaciones.

5. **Descentralización operativa.**- El IESS integrará a las unidades médicas de su propiedad en entidades zonales de prestación de salud a sus afiliados y jubilados, a cuyo efecto las constituirá como empresas con personería jurídica propia.

El IESS podrá contratar con empresas públicas, mixtas o privadas, la prestación de los servicios auxiliares respecto del cumplimiento de sus objetivos primordiales; así como, las tareas de recaudación de ingresos y pago de prestaciones con sujeción a las disposiciones de las leyes que regulan estas materias, a fin de propender a la optimización de sus recursos, racionalizar sus procesos, reducir sus costos operativos y mejorar la atención a sus usuarios internos y externos.

La administración del IESS reforzará la descentralización operativa mediante la asignación de facultades de decisión a las instancias directamente relacionadas con el servicio al usuario, evidenciando con ello la importancia de ubicar a la decisión lo más cercano a la acción.

6. **Control interno descentralizado y jerárquico.**- El control administrativo, financiero y presupuestario de los recursos administrados por el IESS, se hará de manera previa y concurrente por cada uno de los ordenadores de ingresos y egresos, y el control posterior a la realización de dichas transacciones se ejecutará a través de la unidad de Auditoría Interna.

7. **Rendición de Cuentas.**- Los directivos, funcionarios servidores y trabajadores del IESS están sujetos a las reglas de responsabilidad propias del servicio público, en lo relativo al manejo y la administración de los fondos, bienes y recursos confiados a su gestión cualquiera sea la naturaleza jurídica de su relación de servicio. Así también, deberán responder por la calidad, cantidad y oportunidad de los productos y servicios a su cargo.

8. **Garantía de Buen Gobierno.**- El Estado garantiza el buen gobierno del Seguro General Obligatorio administrado por el IESS, a través de la Superintendencia de Bancos y Seguros.

9. **Servicio al Usuario.**- La gestión técnica y administrativa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social está orientada a satisfacer los requerimientos de los *usuarios externos e internos*, para lo cual su personal se esforzará en suministrar con oportunidad, productos y servicios de calidad, optimizando los recursos disponibles y los procesos internos. Los *usuarios externos* son: los afiliados, pensionistas, beneficiarios, patronos, autoridades gubernamentales, instituciones públicas y privadas, organismos internacionales; y, toda persona natural o jurídica que reciben los productos y servicios que genera la Institución para satisfacer sus demandas o requerimientos. Los *usuarios internos* son los servidores,

4

procesos y dependencias, de la Institución, que requieren de un bien o servicio para el cumplimiento de su misión.

10. **Trabajo en equipo.**- Como las tareas individuales se encuentran interrelacionadas con actividades grupales y éstas con subprocesos y procesos que elaboran un producto o brindan un servicio, el personal del Instituto debe interactuar y *trabajar en equipo* para generar los productos y servicios que demandan sus usuarios. Dicha práctica, se reforzará con la evaluación del desempeño individual que debe contemplar su iniciativa, participación y contribución a los resultados del trabajo en equipo.
11. **Tecnificación del servicio.**- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, como entidad especializada en aseguramiento, garantiza la tecnificación de sus servidores mediante la implementación de adecuados procesos de selección, capacitación, evaluación y promoción de su personal, así como también a través del mejoramiento tecnológico de sus procesos, en beneficio de sus usuarios.
12. **Identidad institucional.**- Las autoridades y servidores del IESS se comprometen a una constante identificación personal con la institución, su misión, visión, principios rectores, objetivos, empoderamiento de los procesos definidos, calidad en la entrega de los servicios y en la defensa de los intereses institucionales, en beneficio del asegurado.

ANEXO 6.

Propuesta de Auditoría

**SILVIA PILLAJO
AUDITOR INDEPENDIENTE**

Sra. Licenciada
Silvia Mena
DIRECTORA DEL IESS FRANCISCO DE ORELLANA
Presente

De mi consideración:

Por medio del presente y atendiendo a la solicitud por parte de la Institución que usted acertadamente dirige, en el que se requiere de mis servicios como profesional independiente, para practicar una Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética del Buen Vivir en el periodo comprendido 1 de Julio del 2013 al 30 de junio del 2014, me permito presentarle mi propuesta en la que acepto realizar el trabajo, para lo cual me apegaré a cumplir y aplicar estrictamente las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, las directrices para auditoria de cumplimiento y demás normas legales vigentes aplicables en nuestro país.

A continuación detallaré los puntos importantes para el desarrollo de la auditoría de cumplimiento:

Naturaleza de la auditoría

La naturaleza de nuestro trabajo es la ejecución de una auditoría de cumplimiento con los siguientes objetivos:

Determinar el grado de cumplimiento del código de ética del Buen Vivir, y por ende de lo que establece la constitución con respecto al Buen Vivir.

Verificar la existencia y Evaluar el grado de conocimiento y aplicación del código de ética institucional.

Nuestra auditoría se realizará mediante la aplicación de las técnicas necesarias, que permitan obtener resultados donde se pueda verificar y determinar la seguridad razonable de toda la información que resulte de la auditoría.

Alcance de la Auditoría

El Examen de auditoría integral será aplicado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, periodo 1 de Julio del 2013 al 30 de junio del 2014

Metodología de trabajo

La metodología no es más que una herramienta de cómo seguir un proceso de auditoría, en este caso para el trabajo de investigación luego de tener el conocimiento suficiente de la institución se procedió a seleccionar la metodología con la cual se ejecutó el trabajar, y se consideró que para este tipo de auditoría se aplicará:

Verificación documental

Revisión en físico de la existencia del código de ética del buen vivir, código de ética institucional y todas la documentación relacionada con el tema objeto del examen.

Entrevistas

Aplicada a los funcionarios como directivos y jefes departamentales de la institución.

Cuestionarios

Aplicados a todo el personal que trabaja en la regional del IESS en Francisco de Orellana.

Técnicas de recolección de información

Con la finalidad de agilizar el proceso de la recolección de la información, aplicare las siguientes técnicas.

Observación directa
Croquis de ubicación geográfica
Elaboración de cuestionarios
Elaboración de entrevistas
Elaboración de cédulas

Los honorarios para esta auditoría estarán basados en el tiempo invertido según el cronograma, más gastos directos. La estimación de los honorarios es de 3200,00 dólares americanos.

Si estas descripciones están en concordancia con su opinión, favor firme esta carta en el espacio proporcionado y devuélvanos una copia a su más pronta conveniencia.

f).....
Ing. Silvia Pillajo
AUDITOR INDEPENDIENTE

f).....
Lcda. Silvia Mena
DIRECTORA DEL IESS ORELLANA

ANEXO 7

Contrato de Auditoría

SILVIA PILLAJO AUDITOR INDEPENDIENTE

Entre la suscrita Lcda. Silvia Mena, mayor de edad en su calidad de Directora y representante legal del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con domicilio en la Provincia de Orellana, Cantón Francisco de Orellana, calidad que se acredita mediante nombramiento o acción de personal, debidamente autorizado y que reposa en el acta, por una parte quien en adelante se denominará el Contratante; y por la otra parte La Sra. Silvia Pillajo, igualmente mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 210011148-9, con domicilio principal en la ciudad de Francisco de Orellana, legalmente constituida, en los estatutos sociales quien en adelante se denominará el Contratista Independiente; hemos celebrado el contrato de prestación de servicios profesionales de auditoría integral que se registrá por las siguientes cláusulas:

Primera - Objeto: El contratista independiente se obliga a cumplir la labor de auditoría de cumplimiento. Por el 1 de Julio del 2013 al 30 de junio del 2014, de acuerdo con lo establecido por la ley en un todo de conformidad con la propuesta que presentó al Contratante en comunicación de 20 de octubre del presente año, la que para el efecto de descripción de funciones se considera incorporada al presente contrato.

Segunda – Duración: El presente contrato tendrá una vigencia de un seis meses comprendido entre el 20 octubre del 2014 al 20 marzo del 2015, entendiéndose que el periodo sobre el cual se ejercerá el trabajo 1 de Julio del 2013 al 30 de junio del 2014. No obstante lo anterior, el Contratista Independiente continuará ejerciendo las labores contratadas sin solución de continuidad hasta tanto no sea expresamente notificado de la intención del Contratante de dar por terminado el contrato y en todo caso de conformidad con lo estipulado en la cláusula novena de éste documento. En este evento el Contratista Independiente facturará el servicio prestado a la misma tasa convenida para el periodo inicial incrementada anualmente en un porcentaje, como incremento de precios al consumidor para ingresos medios por el año calendario inmediatamente anterior y sin perjuicio de que, con base en el aumento previsto de trabajo, este incremento sea superior.

Tercera. - Valor y forma de pago: El Contratante reconocerá el Contratista Independiente, como precio de este contrato y por sola prestación de los servicios descritos en la propuesta de que trata la Cláusula Primera de este documento, honorarios por la suma de dólares (USD 3200,00), los que pagará en dos parte el 50% al inicio del contrato y el 50 % restante al finalizar el trabajo.

Parágrafo 1: Los anteriores pagos los efectuará el Contratante directamente al Contratista Independiente en las oficinas de aquel dentro de los cinco (5) días posteriores a la presentación de la correspondiente factura.

Cuarta – Designaciones: Para el correcto cumplimiento de sus funciones. El Contratista Independiente designará las personas que habrán de cumplir con las obligaciones que por este contrato asume, las cuales deben llenar los requisitos que para este tipo de funcionarios exige la ley. Entre estas personas y el Contratante no existirá ninguna relación de carácter laboral, y por ende, el pago de sus salarios y demás prestaciones sociales es responsabilidad exclusiva del Contratista Independiente.

Quinta.- Obligaciones del contratante: Además de las obligaciones generales derivadas del presente contrato, el Contratante se compromete a prestar toda la colaboración que solicite el Contratista Independiente facilitándole todos los documentos o informes que éste requiera para el correcto cumplimiento de sus funciones el Contratante se obliga además a entregar dichos documentos al Contratista Independiente con no menos de 3 días hábiles de anticipación a la iniciación del trabajo contratado.

Parágrafo 1: En caso de incumplimiento de cualesquiera de estas obligaciones por parte del Contratante, el Contratista Independiente no será responsable por demoras en la presentación de los informes correspondientes, pudiendo, además dejar constancia de las salvedades que considere oportunas y quedando absolutamente libre de responsabilidades por errores u omisiones en que haya incurrido el Contratante al diligenciar los documentos respectivos.-

Sexta. – Obligaciones del contratista independiente: El Contratista Independiente se obliga única y exclusivamente a la realización de las labores descritas en la propuesta presentada al Contratante el día 20 de Octubre de 2014 y que son las que corresponden a la auditoría de cumplimiento. –

Séptima. – Lugar de prestación del servicio: El servicio contratado por el Contratante se prestará en la ciudad de Francisco de Orellana y se extenderá a otros lugares cuando por razón del servicio contratado se presenten circunstancias que lo requieran. –

Octava. – Domicilio contractual: Para todos los efectos las partes acuerdan que sea el domicilio contractual en la ciudad de Francisco de Orellana.

Novena. – Terminación del Contrato: Sin Perjuicio de lo dispuesto en la cláusula segunda de este documento, el Contratante podrá dar por terminado este contrato en forma unilateral sujetándose a las siguientes precisiones: a) Antes del cumplimiento del plazo inicial de seis meses, en cualquier momento, pagando al Contratista Independiente el precio total acordado en la cláusula tercera de este documento; b) En el caso de parágrafo de la cláusula segunda, el aviso de terminación del contrato debe ser dado al Contratista Independiente con no menos de quince (15) días calendario de anticipación a la fecha efectiva de dicha terminación. –

Décima. – Dotaciones y recursos: El Contratante facilitará al Contratista Independiente el presente espacio físico, así como los elementos necesarios requeridos para el desempeño de su labor, tales como equipo de cálculo, mesas, sillas, etc. –

Decimoprimera. – Autonomía del contratista independiente: En desarrollo del presente contrato de prestación de servicios profesionales de auditoría de cumplimiento, El Contratista Independiente actúa como tal, realizando la labor encomendada con libertad y autonomía técnica y directiva. –

Decimotercera. – Cláusula compromisoria: Las diferencias que surjan entre las partes con ocasión del desarrollo o terminación de este contrato serán dirimidas por tres (3) árbitros, nombrados por la autoridad competente de Orellana, quienes seguirán el procedimiento fijado por las normas legales y cuyo fallo será en derecho. En este evento, las notificaciones se recibirán en las siguientes direcciones: El Contratante, en la calle Napo y García Moreno del Cantón Francisco de Orellana y el Contratista Independiente en la calle 9 de octubre y Luis Uquillas del cantón Francisco de Orellana.

Otros: Las partes dejan constancia de que la razón de la definición de los esquemas operativos, este contrato se firma en la fecha, pero las obligaciones y derechos de las partes han tenido vigencia a partir del 20 de Octubre del 2014.

Para constancia se firma en la ciudad de Francisco de Orellana, a los veinte y dos días (20) días del mes Octubre del 2014 y ante un testigo, en dos (2) ejemplares del mismo valor contenido.

.....
El Contratante
C.C

.....
El Contratista Independiente
C.C

.....
Testigo
C.C

ANEXO 8

RUC Institucional

**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES**



NUMERO RUC: 1760004650001
RAZON SOCIAL: INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS

No. ESTABLECIMIENTO: 116 **ESTADO** ABIERTO **LOCAL** COMERCIAL **FEC. INICIO ACT.** 17/12/2012
NOMBRE COMERCIAL: IESS DIRECCION PROVINCIAL NAPO **FEC. CIERRE:**
FEC. REINICIO:
ACTIVIDADES ECONÓMICAS:
ADMINISTRACION Y EJECUCION DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: NAPO Cantón: TENA Parroquia: TENA Barrio: BELLA VISTA BAJA Calle: 9 DE OCTUBRE Número: 266 Intersección: TARQUI Referencia: DIAGONAL AL COMERCIAL ESPINOSA Telefono Trabajo: 062886432 Telefono Trabajo: 062886554 Telefono Trabajo: 062886555 Fax: 062886435 Email: mpolanco@iess.gob.ec

No. ESTABLECIMIENTO: 117 **ESTADO** ABIERTO **LOCAL** COMERCIAL **FEC. INICIO ACT.** 17/12/2012 ✓
NOMBRE COMERCIAL: IESS DIRECCION PROVINCIAL ORELLANA **FEC. CIERRE:**
FEC. REINICIO:
ACTIVIDADES ECONÓMICAS:
ADMINISTRACION Y EJECUCION DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: ORELLANA Cantón: FRANCISCO DE ORELLANA Parroquia: PUERTO FRANCISCO DE ORELLANA (EL COCA) Barrio: UNION Y PROGRESO Calle: CAMILO DEL TORRANO Número: S/N Intersección: MODESTO VALDEZ Referencia: JUNTO AL VICARIATO Telefono Trabajo: 062880230 Celular: 0994205029 Telefono Trabajo: 062882091 Fax: 062332091 Email: rbejarano@iess.gob.ec

No. ESTABLECIMIENTO: 118 **ESTADO** ABIERTO **LOCAL** COMERCIAL **FEC. INICIO ACT.** 17/12/2012
NOMBRE COMERCIAL: IESS DIRECCION PROVINCIAL PASTAZA **FEC. CIERRE:**
FEC. REINICIO:
ACTIVIDADES ECONÓMICAS:
ADMINISTRACION Y EJECUCION DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: PASTAZA Cantón: PASTAZA Parroquia: PUYO Ciudadela: COOPERATIVA SUCRE Barrio: LA MERCED Calle: A Número: S/N Intersección: C Referencia: TRAS DE LA GASOLINERA PUYO Telefono Trabajo: 032530049 Celular: 0995713535 Telefono Trabajo: 032530082 Fax: 032530052 Email: maguillar@iess.gob.ec


FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

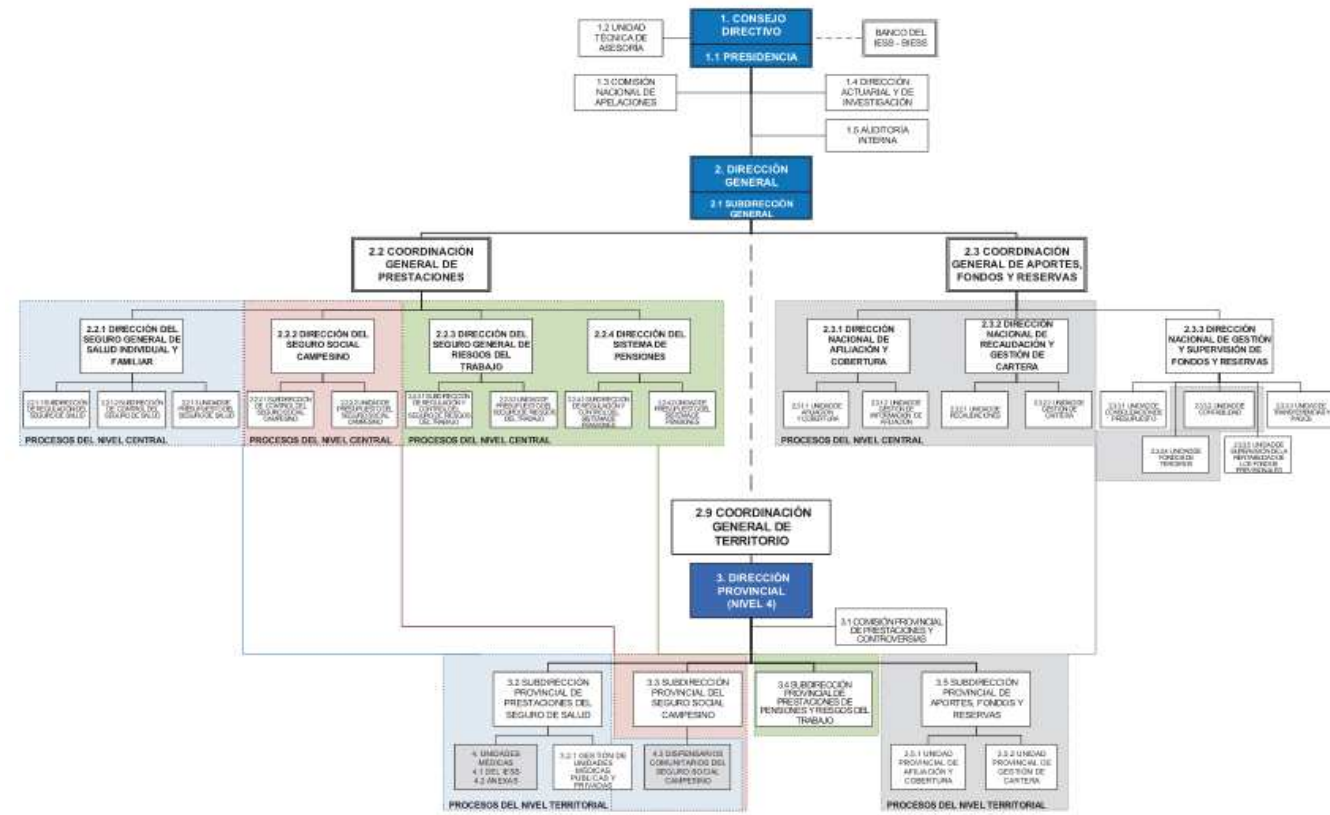

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).
Usuario: DJRU051107 **Lugar de emisión:** QUITO/SALINAS Y SANTIAGO **Fecha y hora:** 15/05/2014 08:24:26

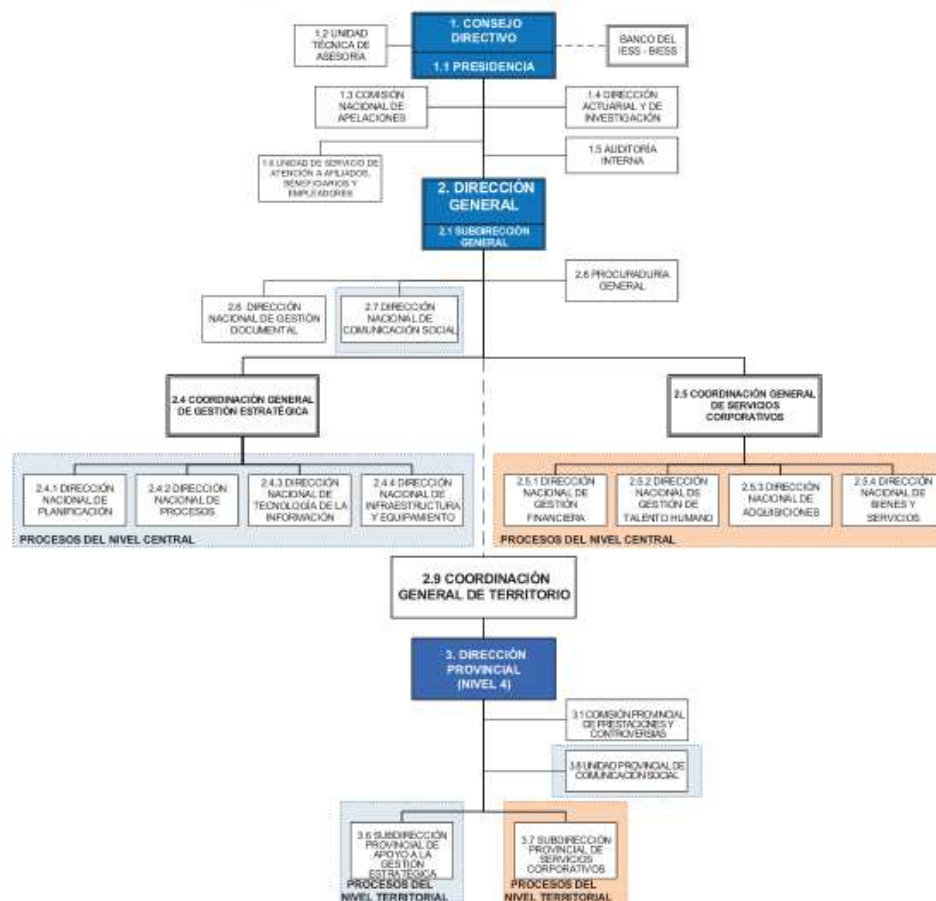
ANEXO 9

Estructura Orgánica de la Institución

Estructura Orgánica de los Procesos Operativos



Estructura Orgánica de los Procesos de Apoyo



ANEXO 10

Oficio N° 13002200-18-DPO



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE ORELLANA

Orellana, 24 de febrero del 2015
Oficio N° 13002200-018-DPO

Señora
Silvia Pillajo V
Ciudad.

De mis consideraciones:

En atención al oficio recibido el 23 de febrero del 2015, en el cual solicita Información de la Institución para realizar "Auditoría de Cumplimiento del Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva. De la Dirección Provincia IESS Orellana correspondiente al período 01 de julio del 2013 al 30 de junio del 2014

En lo relacionado a la estructura organizacional el IESS se rige bajo el Reglamento Orgánico Funcional CD 457, publicada en el Registro Oficial edición especial del 30 de agosto del 2013.

Y al Código de Ética del Buen Vivir se rige al Plan Nacional del buen Vivir y se aplica el Objetivo 3 y 9

Objetivo 3 Mejorar la calidad de vida de la población
Objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas las formas:

Amparados en los principios:

Solidaridad
Efectividad
Respecto
Integridad
Responsabilidad
Transparencia

Con respecto a la normativa institucional sobre Ética se considera el Código de Trabajo y la LOSEP

Referente al comité de Ética institucional como Dirección Provincial no está conformado un comité de Ética

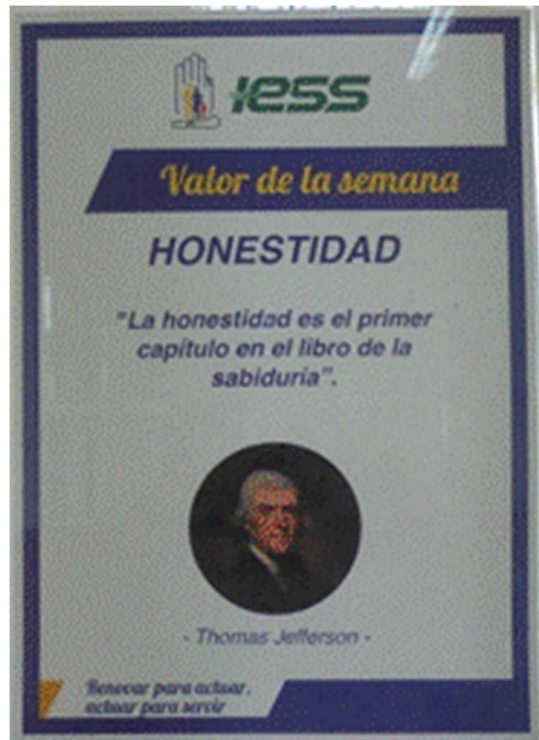
Toda normativa y resoluciones del Consejo Directivo, se lo puede conseguir mediante el Internet, en la página del IESS. www.iesgob.ec

Atentamente


Lcda. Silvia Mena
DIRECTORA PROVINCIAL
IESS ORELLANA

ANEXO 11

Fotos de la Promoción de Valores en la Institución



ANEXO 12

Principios y Objetivos de la Ley Orgánica del Sector Público

LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO

TITULO I DEL SERVICIO PUBLICO

CAPITULO UNICO PRINCIPIOS, AMBITO Y DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Art. 1.- Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008, Arts. 227

CODIGO ORGANICO DE LA FUNCION JUDICIAL, Arts. 15

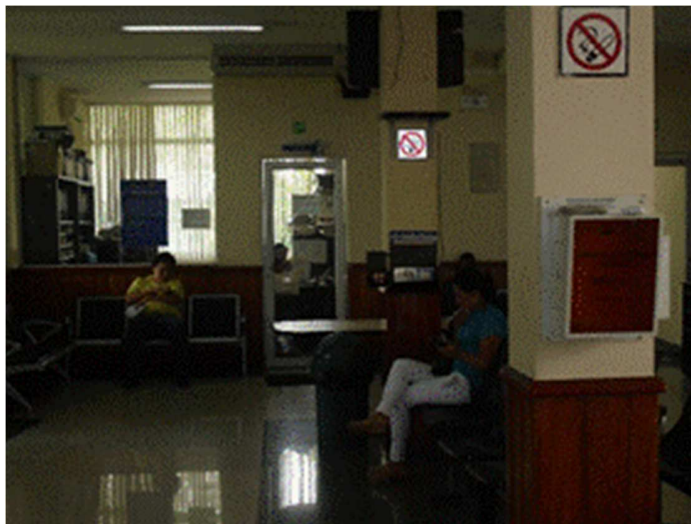
Art. 2.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Concordancias:

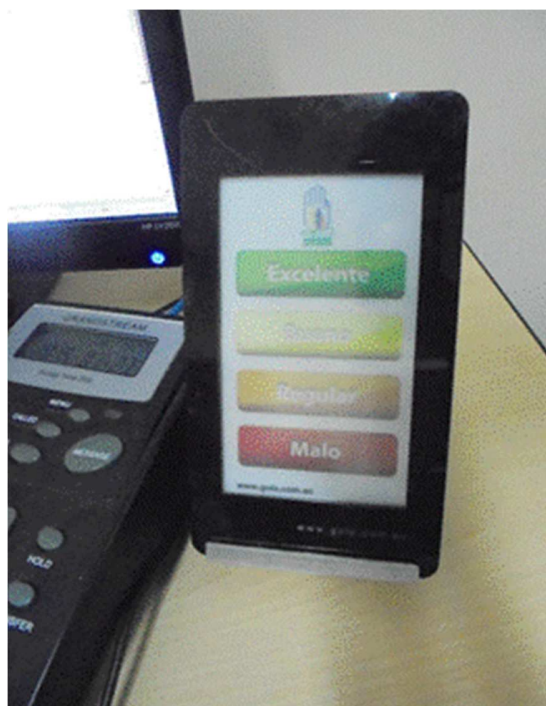
LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP - Página 5
eSilec Profesional - www.lexis.com.ec

ANEXO 13

Fotos de Responsabilidades y Compromisos



BUSON DE QUEJAS



CALIFICACIÓN DE LA ATENCIÓN

ANEXO 14

Auditoría Interna del IESS

Norma de Control Interno 200-01 Integridad y valores éticos

Al evaluar esta norma, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social obtuvo un nivel de confianza del 31,43% con un nivel de riesgo alto. Esto obedece a que:

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no contó con un código de ética, sin embargo su accionar se rige por disposiciones legales que la máxima autoridad y sus directivos los determinan a través de la normativa interna, la misma que responde a los principios de la seguridad social como solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

La Norma de Control Interno 200-01 Integridad y Valores Éticos, establece:

"... La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control... La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de una cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de libre remoción.- La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética.- Los responsables del control interno determinarán y fomentarán la integridad y los valores éticos... los procesos de reclutamiento y selección de personal se conducirán teniendo presente esos rasgos y cualidades..."

La Coordinación Nacional de Planificación del Instituto elaboró el Código de Ética Institucional, que fue puesto a consideración de la Dirección General el 23 de agosto de 2011, mediante oficio 69000000-0125, documento que hasta el 30 de septiembre de 2011, no fue aprobado.

La falta del código de ética impidió que se realice una evaluación sobre la conducta de los servidores institucionales frente al compromiso de ellos en la consecución de los objetivos institucionales y la incorporación de los valores éticos aplicables al IESS, en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Conclusión

No existió un código de ética aprobado por la máxima autoridad por lo que los procesos de reclutamiento y selección de personal no contaron con un programa estructurado en el que se establezca y se promueva la incorporación de los valores éticos e integridad en el IESS.

ANEXO 15

Oficio N°11000000-424-CD

Quito, DM, el 4 de Septiembre del 2013
Oficio No. 11000000-424-CD
TR255182

Señor Doctor
Eduardo Escobar Barragán
PROCURADOR GENERAL DEL IESS

De mi Consideración:

En sesión ordinaria celebrada el 4 de septiembre del año en curso, el Consejo Directivo conoció los oficios 12000000-1665 de 31 de julio del 2013 de la Dirección General y 149-CJ-13 de 30 de julio de 2013 de la Comisión Jurídica, a través de los cuales presentan los proyectos de Código de Gobierno Corporativo del IESS y Código de Ética del IESS, en cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución No. SBS-2012-943 dictada por la Superintendencia de Bancos y Seguros el 17 de octubre del 2012, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 824 de 6 de noviembre de 2012.

El consejo Directivo resolvió solicitar al Director General que revise los documentos mencionados, a fin de que presente una nueva propuesta con proyectos que establezcan políticas de buen gobierno corporativo en forma más concreta y directa.

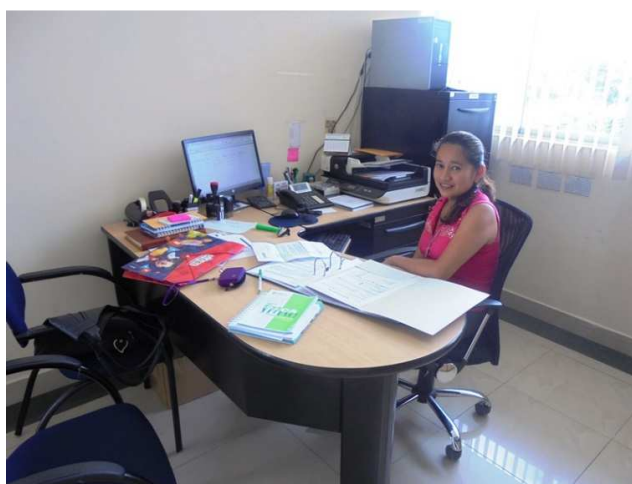
Agradeceré usted se sirva preparar los proyectos indicados, de acuerdo con la disposición impartida por el Consejo Directivo.

Atentamente,

Dr. Francisco Vergara Ortiz
DIRECTOR GENERAL DEL IESS
SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO

ANEXO 16

Visitas a la Institución







ANEXO 20**Documentos Institucionales**

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO			
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL			
DOCUMENTOS INSTITUCIONALES			
SÍNTESIS DE LOS PAPELES DE TRABAJO			
Nº	DETALLE	DOCUMENTOS DE RESPALDO	PAPEL DE TRABAJO GENERADO
1	Registro Único del Contribuyente	RUC	AC-PT-DI-01
2	Estructura Organizacional	REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL CD 457	AC-PT-DI-02
Elaborado por		Revisado por	Fecha de ejecución
_____ Silvia Pillajo Vásquez		_____ José Maldonado Quezada	_____

ANEXO 21

Análisis del RUC Institucional

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO		
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL		
RUC INSTITUCIONAL		
	AC-PT-DI-01	
1/1 v €		
1. OBJETIVO.- Identificar documentos de respaldo para conocer la institución		
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO		
<p>REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES</p> <p>NUMERO RUC: 1760004650001 RAZON SOCIAL: INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS</p> <p>No. ESTABLECIMIENTO: 118 ESTADO ABIERTO LOCAL COMERCIAL FEC. INICIO ACT. 17/12/2012 NOMBRE COMERCIAL: IESS DIRECCION PROVINCIAL NAPO FEC. CIERRE: ACTIVIDADES ECONÓMICAS: FEC. REINICIO: ADMINISTRACION Y EJECUCION DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.</p> <p>DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO: Provincia: NAPO Cantón: TENA Parroquia: TENA Barrio: BELLA VISTA BAJA Calle: 9 DE OCTUBRE Número: 266 Intersección: TARIQUI Referencia: DIAGONAL AL COMERCIAL ESPINGOSA Telefono Trabajo: 062886432 Telefono Trabajo: 062886554 Telefono Trabajo: 062886555 Fax: 062886435 Email: mpolanco@iess.gob.ec</p> <p>No. ESTABLECIMIENTO: 117 ESTADO ABIERTO LOCAL COMERCIAL FEC. INICIO ACT. 17/12/2012 NOMBRE COMERCIAL: IESS DIRECCION PROVINCIAL ORELLANA FEC. CIERRE: ACTIVIDADES ECONÓMICAS: FEC. REINICIO: ADMINISTRACION Y EJECUCION DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.</p> <p>DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO: Provincia: ORELLANA Cantón: FRANCISCO DE ORELLANA Parroquia: PUERTO FRANCISCO DE ORELLANA (EL COCA) Barrio: UNION Y PROGRESO Calle: CAMILO DEL TORRANO Número: S/N Intersección: MODESTO VALDEZ Referencia: JUNTO AL VICARIATO Telefono Trabajo: 062880230 Celular: 0994205029 Telefono Trabajo: 062882091 Fax: 062332091 Email: rbejarano@iess.gob.ec</p> <p>No. ESTABLECIMIENTO: 118 ESTADO ABIERTO LOCAL COMERCIAL FEC. INICIO ACT. 17/12/2012 NOMBRE COMERCIAL: IESS DIRECCION PROVINCIAL PASTAZA FEC. CIERRE: ACTIVIDADES ECONÓMICAS: FEC. REINICIO: ADMINISTRACION Y EJECUCION DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.</p> <p>DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO: Provincia: PASTAZA Cantón: PASTAZA Parroquia: PUYO Ciudadela: COOPERATIVA SUCRE Barrio: LA MERCED Calle: A Número: S/N Intersección: C Referencia: TRAS DE LA GASOLINERA PUYO Telefono Trabajo: 032530049 Celular: 0995713535 Telefono Trabajo: 032530082 Fax: 032530052 Email: maguliar@iess.gob.ec</p> <p style="text-align: center;"> FIRMA DEL CONTRIBUYENTE </p> <p style="text-align: center;"> SERVICIO DE RENTAS INTERNAS </p> <p style="font-size: small;"> Declino que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ello se derivan (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC). Usuario: DJRU051107 Lugar de emisión: QUITO/SALINAS Y SANTIAGO Fecha y hora: 15/05/2014 08:24:26 </p> <p style="text-align: center;">Página 9 de 52</p> <p style="text-align: right;">SRI.gob.ec</p>		
Ref. Anexo 8		
CONCLUSIÓN.- Con este documento se obtiene mas información de la institución, se confirma la actividad económica, la dirección donde está la ubicada Dirección Provincial del IESS en Orellana, el número de registro como contribuyente, etc. Información que sirvió para conocer un poco mas a la institución en la cual se está realizando el trabajo de investigación.		
Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	_____

ANEXO 23**Síntesis de papeles de Trabajo sobre Código de Ética**

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CÓDIGO DE ÉTICA			
SÍNTESIS DE LOS PAPELES DE TRABAJO REALIZADOS			
Nº	DETALLE	DOCUMENTOS DE RESPALDO	PAPEL DE TRABAJO GENERADO
1	Presentación de Proyectos de Código de Gobierno Corporativo del IESS y Código de Ética del IESS al Consejo Directivo el 04 de Septiembre del 2013	OFICIO No. 11000000-424-CD TR255182	AC-PT-CE-01
2	"No existió un código de ética aprobado por la máxima autoridad..."	EXTRACTO DE AUDITORÍA INTERNA	AC-PT-CE-02
Elaborado por		Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez		José Maldonado Quezada	

ANEXO 24

Principios y Valores

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL PRINCIPIOS Y VALORES			AC-PT-PV-01 1/1 v
1. OBJETIVO.- Identificar los principios y valores éticos más importantes del código de ética institucional, y/o códigos que aplica la institución.			
2. CUERPO DEL PAPEL DE TRABAJO			
LEY DE SEGURIDAD SOCIAL	LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP	PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	
Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES.-	Art. 1.- Principios.-	2.2. Principios y orientaciones Sociedad radicalmente justa	
El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.	La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.	• La justicia social y económica como base del ejercicio de las libertades. En una sociedad justa, todas y cada una de las personas gozan del mismo acceso a los medios materiales, sociales y culturales necesarios para llevar una vida satisfactoria. La salud, la educación y el trabajo son las bases primordiales de la justicia social.	
Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio		• La justicia democrática participativa. En una sociedad políticamente justa, toda la ciudadanía debe contar con el mismo poder para participar en el control colectivo de las decisiones políticas que afecten su destino común, lo cual implica defender los principios de igualdad política, participación y poder colectivo democrático.	

<p>Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.</p>		<p>La justicia intergeneracional. En una sociedad justa desde el punto de vista intergeneracional, los planes y las acciones que se apliquen en el presente deberán considerar, necesariamente, a las generaciones presentes y futuras. Esta orientación marca la responsabilidad que debemos asumir en el presente, sobre todo con respecto a los impactos ambientales y sociales que podamos ocasionar por el inadecuado uso de los recursos naturales y por otras decisiones que pongan en riesgo las bases biofísicas de nuestra reproducción</p>
<p>Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.</p>		<p>• La justicia transnacional. Entiende que la patria soberana, autónoma y autodeterminada, debe relacionarse, colaborar, cooperar e integrarse con otros países y pueblos en un plano de igualdad y complementariedad, con el horizonte puesto en la generación de un Buen Vivir mundial, en paz y seguridad ecológica, social y política.</p>
		<p>Somos responsables de construir un porvenir justo y compartido. Sociedad con trabajo liberador y tiempo creativo El punto de partida de la libertad potencial que genera el trabajo es que la ciudadanía tenga la posibilidad de asegurar su propio sustento y autonomía. Una agenda igualitaria consiste en repartir toda la carga de trabajo (asalariado, autónomo, doméstico y comunitario) y no solo la parte que se realiza como trabajo asalariado.</p>

<p>Eficiencia es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.</p>		<p>Sociedad igualitaria y equitativa La igualdad es la condición para el mutuo reconocimiento de todos y todas; así se forjan las mínimas bases de la cohesión social, piedra angular de una sociedad radicalmente justa y democrática. La universalidad solidaria es el principio rector de una estrategia económica y social igualitaria que utiliza la focalización únicamente por emergencia.</p>
<p>Subsidiariedad es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados.</p>		<p>Sociedad de plenas capacidades, emancipación y autonomía.- La expansión de las capacidades del conjunto de la ciudadanía, la afirmación de las identidades que constituyen su ser y el libre desarrollo de mujeres y hombres, son indispensables para una sociedad emancipada, que no sobrevive sino que vive digna y plenamente: una sociedad que expande sus capacidades, que crea, que ejerce su rol político, que no se satisface con suplir sus necesidades mínimas.</p>
<p>Suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado.</p>		<p>Sociedad solidaria.- La comunidad de acción está en el corazón de los proyectos democrático-republicanos. Parte del siguiente postulado humanista: “Yo te doy porque tú necesitas y no porque pueda obtener un beneficio a cambio”. Potenciar la cooperación, la solidaridad y la fraternidad, es fundamental en una sociedad que quiere recuperar el carácter público y social del individuo.</p>

		Sociedad corresponsable y propositiva.- La corresponsabilidad es un atributo social para lograr un determinado fin o responder a una situación específica. Refleja una actitud propositiva y de compromiso comunitario para dar respuesta a situaciones importantes para la comunidad, pero también para frenar y erradicar situaciones que la lesionan.
		Sociedad en armonía con la naturaleza.- El reconocimiento de los derechos de la naturaleza y la garantía de un ambiente sano y sostenible, como establece la Constitución, demandan respeto y equilibrio entre los ecosistemas, su gigantesca biodiversidad, sus dinámicas y tiempos.
		Primacía de los bienes superiores
		Sociedad de excelencia
		Sociedad pluralista, participativa y autodeterminada
		Soberanía e integración de los pueblos
		Estado democrático, plurinacional y laico
		Fortalecimiento de la sociedad
CONCLUSIÓN.- Al comparar las diferentes normativas que son aplicables al IESS nos podemos percatar que tiene bases muy sólidas sobre principios y valores acordes con el CEBV-FE		
Elaborado por	Revisado por	Fecha de ejecución
Silvia Pillajo Vásquez	José Maldonado Quezada	