



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

DIRECCION GENERAL DE POSGRADOS

TRABAJO DE GRADO

**PARA LO OBTENCION DEL TITULO:
MASTER EN AUDITORIA Y FINANZAS**

**“EVALUACION DEL CONTROL INTERNO DE LAS OPERACIONES
FINANCIERAS DE LOS SEGUROS DE RETIRO, INVALIDEZ Y
MUERTE DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICIA
NACIONAL”**

AUTOR:

RAFAEL ORLANDO NUQUES OCHOA

DIRECTOR:

CHRISTIAN PAUL MARIN LIMAICO, MAG.

Quito – Ecuador

Agosto – 2015

DEDICATORIA

A mis padres, mi esposa e hijos por su permanente apoyo, paciencia y comprensión

AGRADECIMIENTOS

A la Dirección General Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.

A todos los funcionarios de las Direcciones de Prestaciones, Riesgos, Económica Financiera, así como a las áreas de Prestaciones, Afiliación, Roles y Contabilidad, por haber contribuido con sus conocimientos y experiencia en la elaboración de esta investigación.

De manera especial a mi maestro y amigo G.R.R.F., al señor Director de Tesis por su asesoramiento, paciencia y apoyo lo que hizo posible la conclusión de este trabajo.

CERTIFICACION DEL ESTUDIANTE DE AUTORIA DE TRABAJO

Yo, Rafael Orlando Nuques Ochoa, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o certificación profesional.

Además, y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente trabajo de investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

RAFEL ORLANDO NUQUES OCHOA

CI. 1708471667

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por el señor Rafael Orlando Nuques Ochoa, previo a la obtención del Grado de Magister en Auditoría y Finanzas, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 17 días del mes de Agosto de 2015

ING. PAUL MARIN LIMAICO

CI. 1709534091

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	11
CAPITULO I	
EL PROBLEMA.....	12
1.1 Antecedentes de Investigación.....	12
1.2 Formulación del Problema.....	13
1.3 Objetivos de la Investigación.....	14
1.3.1 Objetivo General.....	14
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
1.4 Propositiones de la Investigación.....	14
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Seguridad Social	16
2.1.1 Definición	16
2.1.2 Desarrollo de la Seguridad Social en el Ecuador	20
2.2 El Seguro Universal Obligatorio.....	25
2.3 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).....	27
2.4 Regímenes Especiales.....	35
2.4.1 Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA).....	37
2.4.2 Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL)	41
2.5 Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte (RIM).....	50
2.5.1 ISSPOL, Sistema de Gestión de Calidad ISO9001:2008.....	54
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO.....	58
3.1 Metodología de la Investigación	58
3.2 Tipo de Investigación	58
3.3 Diseño de la investigación	59
3.4 Población y muestra	59
3.5 Técnicas de recolección de datos	75
3.6 Procesamiento de datos	75

CAPITULO IV

EVALUACION DEL CONTROL INTERNO APLICACIÓN DEL MODELO COSO 2013 AL SEGURO DE RETIRO INVALIDEZ Y MUERTE DEL ISSPOL77

4.1 Superintendencia de Bancos y Seguros	77
4.2 Contraloría General del Estado.....	78
4.2.1 Examen Especial al Seguro de Mortuoria del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2007-2008.....	79
4.2.2 Examen Especial al Seguro de Invalidez del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2008-2010.....	82
4.2.3 Evaluación integral del sistema de control interno de la entidad, plan anual de control interno año 2012.....	84
4.2.4 Examen Especial a las pensiones suspendidas por retiro, invalidez y muerte (RIM) del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2009-2013.....	88
4.2.5 Examen Especial al seguimiento de recomendaciones emitidas en informes de exámenes especiales realizados por Auditoría Interna, del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2009-2013.....	91
4.3 Evaluación mediante modelo COSO 2013	93
4.3.1 Componente: Ambiente de Control.....	94
4.3.2 Componente: Evaluación de Riesgos	104
4.3.3 Componente: Actividades de Control	114
4.3.4 Componente: Información y Comunicación	121
4.3.5 Componente: Monitoreo	127

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 133

5.1 Conclusiones	133
5.2 Recomendaciones	138

BIBLIOGRAFÍA 140

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Porcentajes de aportación al IESS	27
Tabla 2: Edad, Imposiciones y Años de Aportación al IESS	29
Tabla 3: Coeficiente anual de años cotizados IESS	30
Tabla 4: Salario Mensual Unificado período 2010-2014	32
Tabla 5: Pensiones Mínimas de vejez	32
Tabla 6: Pensiones Máximas de vejez	33
Tabla 7: Pensión Mínima por invalidez	33
Tabla 8: Pensión Máxima por invalidez	34
Tabla 9: Porcentajes de Aportación al ISSPOL por Seguros	60
Tabla 10: Remuneraciones de Oficiales y Personal de tropa vigentes	61
Tabla 11: Cotizantes Activos período 2010-2014	62
Tabla 12: Estado de Situación Fondos Administrados período 2010-2014 (USD)	64
Tabla 13: Estado de Situación Fondos Administrados período 2010-201 (Porcentajes)	65
Tabla 14: Estado de Resultados Fondos Administrados período 2010-2014 (USD)	67
Tabla 15: Estado de Resultados Fondos Administrados período 2010-2014 (Porcentajes)	68
Tabla 16: Financiamiento y Pago de Pensiones del Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte (USD)	69
Tabla 17: Detalle Numérico de Pensionistas ISSPOL Período 2010-2014	71
Tabla 18: Relación Cotizantes Pensionistas Período 2010-2014	72
Tabla 19: Reservas Totales y del Seguro RIM Período 2010-2014 (USD)	73
Tabla 20: Cumplimiento de Recomendaciones Auditoría Interna ISSPOL	92
Tabla 21: Evaluación del Principio 1	95
Tabla 22: Evaluación del Principio 2	97
Tabla 23: Evaluación del Principio 3	99
Tabla 24: Evaluación del Principio 4	101
Tabla 25: Evaluación del Principio 5	103
Tabla 26: Valoración Componente Entorno de Control	104
Tabla 27: Evaluación del Principio 6	107
Tabla 28: Evaluación del Principio 7	109
Tabla 29: Evaluación del Principio 8	111
Tabla 30: Evaluación del Principio 9	113
Tabla 31: Valoración Componente Evaluación de Riesgos	114
Tabla 32: Evaluación del Principio 10	116
Tabla 33: Evaluación del Principio 11	118
Tabla 34: Evaluación del Principio 12	120
Tabla 35: Valoración Componente Actividades de Control	120

Tabla 36: Evaluación del Principio 13	122
Tabla 37: Evaluación del Principio 14	124
Tabla 38: Evaluación del Principio 15	126
Tabla 39: Valoración Componente Información y Comunicación	127
Tabla 40: Evaluación del Principio 16	129
Tabla 41: Evaluación del Principio 17	131
Tabla 42: Valoración Componente Actividades de Supervisión	131
Tabla 43: Control de Deficiencias	132

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Personal Activo Cotizante	63
Gráfico 2: Ingresos y Gastos RIM Período 2010-2014	70
Gráfico 3: Pensionistas ISSPOL Período 2010-2014	71
Gráfico 4: Relación Activos Pasivos Período 2010-2014	73
Gráfico 5: Reservas Totales, Reservas RIM, período 2010-2014	74

RESUMEN

La Seguridad Social es un concepto amplio que se encuentra regido por principios universales y de derechos humanos, brinda prestaciones que cubren a los individuos de los riesgos a los que se encuentran expuestos por el devenir de sus actividades.

En este contexto, la Seguridad Social en el Ecuador ha permitido que se forme el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que es el que administra el seguro universal obligatorio, y también los regímenes especiales previstos en la Carta Magna Constitucional, que contempla a los Institutos de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, cada uno con sus especificidades y características propias establecidas por sus actividades, niveles de cotización y beneficios.

Al hablar del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), se puede resaltar el fortalecimiento financiero que a lo largo de su corta existencia ha tenido, así como la gestión que han efectuado sus autoridades y funcionarios tanto civiles como policiales.

Es importante señalar que dentro de los seguros administrados por el ISSPOL es el Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte el que destaca en el ámbito financiero ya que contribuye en mayor medida a la conformación de reservas para el pago de los beneficios futuros a los servidores policiales.

El control interno dentro de la institución de seguridad social policial es determinante, ya que permite detectar en forma temprana errores que se puedan presentar en la gestión de la organización para poder corregir fallas detectadas y mitigar los riesgos a los que se encuentra expuesta, es por eso que este trabajo pretende evaluar el control interno de las operaciones financieras por la prestación del Seguro de Retiro Invalidez a través de la Metodología COSO 2013, lo que permitirá generar una dinámica de control que permita administrar de manera eficaz y eficiente los recursos puestos a recaudo del ISSPOL.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes de la Investigación

Toda entidad requiere un sistema de control interno que le permita identificar los riesgos a los que se encuentra expuesta considerando actividades de control necesarias para minimizarlos, dicho sistema requiere una supervisión adecuada a efectos de verificar permanentemente su vigencia y correcto funcionamiento lo que permite tener mayores posibilidades de lograr los objetivos establecidos por la entidad.

El control interno es definido como un plan y todos los métodos y medidas adoptados para salvaguardar los bienes, verificar la exactitud y seguridad de los datos contables, desarrollar la eficiencia de las operaciones y fomentar el apego a la política administrativa prescrita, ayudando a una entidad a conseguir sus metas de desempeño, rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos, permite asegurar información financiera confiable, y que la institución cumpla con las leyes y regulaciones, evitando observaciones de los organismos de control del sector público y las consecuencias que conllevan.

Un sistema de control interno, no importa que tan bien ha sido concebido y operado, puede proveer solamente seguridad razonable -no absoluta- a la administración y a la junta directiva para mirar la consecución de los objetivos de una entidad, por lo tanto no puede cambiar una administración ineficiente por una buena y no asegura el éxito de una institución.

La probabilidad de cumplir con los objetivos está afectada por limitaciones inherentes a todos los sistemas de control interno, por ejemplo los juicios en la toma de decisiones pueden ser defectuosos, y las fallas ocurrir por simples errores o equivocaciones. Adicionalmente los controles pueden estar circunscritos a dos o más personas, otro factor de limitación es que el diseño de un sistema de control interno en un momento determinado refleja estrechez de recursos, y los beneficios de los controles se deben considerar con relación a sus costos.

1.2 Formulación del problema

El otorgamiento de prestaciones de calidad en el ámbito de la Seguridad Social es definitivamente el objetivo permanente más importante al que toda sociedad debe aspirar, en particular las latinoamericanas.

La seguridad social es un elemento fundamental en la vida de los miembros de la Policía Nacional, las prestaciones y servicios que otorga el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional se financian con los recursos que recauda la institución, mediante los aportes patronales, personales y la contribución del Estado.

Las prestaciones sociales económicas de retiro, invalidez y muerte, son entre otras, las más relevantes dentro del Instituto de la Seguridad Social Policial, por lo que su efectiva gestión, manejo y control es prioridad para poder cumplir con los objetivos de sostenibilidad, sustentabilidad y perdurabilidad de las reservas para el pago de pensiones a favor de las actuales y futuras generaciones.

Para el desarrollo del presente trabajo se ha definido al otorgamiento de las pensiones de los Seguros de Retiro, Invalidez y Muerte que entrega el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, como insumo para evaluar el cumplimiento de los controles establecidos, a fin de determinar deficiencias señalando sus causas y efectos para determinar la eficacia del sistema de control interno en la concesión de estas prestaciones monetarias y proponer recomendaciones para su mejoramiento.

La evaluación del control interno a través del método COSO es una oportunidad para determinar si las prestaciones sociales otorgadas, se encuentran por debajo de la línea frágil del riesgo, lo que permitirá a la institución cumplir con los objetivos de la seguridad social, por lo que surge el siguiente problema:

¿El Control Interno que realiza el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, cumple con los lineamientos establecidos por la Ley para el otorgamiento de las prestaciones de retiro, invalidez y muerte, brindando seguridad razonable en las operaciones financieras?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Evaluar el control interno bajo la metodología del modelo COSO, en las actividades financieras de los seguros de retiro, invalidez y muerte del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.

1.3.2 Objetivos específicos

- Evaluar el grado de cumplimiento de la aplicación del marco legal, políticas, regulaciones y procedimientos actuales en el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional para conceder a sus afiliados las prestaciones de retiro, invalidez y muerte.
- Identificar si la información que genera la entidad se procesa y presenta en forma oportuna, adecuada, confiable y si guarda conformidad con la normativa aplicable vigente.
- Determinar la aplicabilidad del sistema COSO para manejar adecuadamente la evaluación temprana del control interno.
- Evaluar el cumplimiento de las recomendaciones constantes en los informes de auditoría interna y externa, relacionadas con los seguros de retiro, invalidez y muerte.
- Recomendar la implementación de controles internos para preservar los recursos financieros en la institución.

1.3 Proposiciones de la Investigación

- El cumplimiento de las Normas emitidas por la Contraloría General del Estado, y de las Resoluciones del Consejo Superior del ISSPOL, establecen la regulación para la concesión de prestaciones que, en el caso de esta investigación corresponden a los

seguros de retiro, invalidez y muerte, de tal manera que su desempeño debe ser evaluado para tener seguridad razonable en la entrega de estos.

- La información que maneja el ISSPOL debe ser confiable y segura para que la Alta Dirección pueda tomar decisiones adecuadas y oportunas en la concesión de las prestaciones de retiro, invalidez y muerte.
- Bajo la metodología COSO se busca evaluar el control interno implementado por la Institución para poder establecer políticas, acciones y procedimientos que permitan un mejoramiento continuo de la supervisión y prevean la protección necesaria de los recursos de la seguridad social policial.
- Las recomendaciones que efectúan los Organismos de Control son de cumplimiento obligatorio, sin embargo el mejoramiento del control interno bajo la metodología COSO coadyuvará a cumplir de manera eficaz con las mismas, evitando que se repitan observaciones emitidas con anterioridad.
- Los recursos financieros que obtiene el ISSPOL corresponden a las aportaciones de sus cotizantes, del empleador y del Estado, por lo que la evaluación del control interno permitirá un manejo eficaz de estos recursos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Seguridad Social

2.1.1 Definición

La Seguridad Social ha sido una de las preocupaciones de toda sociedad moderna por buscar sistemas que entreguen niveles básicos de bienestar al individuo, lo protejan frente a los riesgos inherentes al ser humano y erradiquen la miseria; protejan, preserven y mejoren la salud y la calidad de vida de las personas, convirtiéndose en un derecho humano básico reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Declaración de Filadelfia de 1944, y en su Recomendación sobre la Seguridad de los Medios de Vida del mismo año, confirmándolo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos de 1966.

La Organización Internacional del Trabajo (1991) en su concepción moderna define a la Seguridad Social como:

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos” (Oficina Internacional del Trabajo, 1991, p. 9).

Rodríguez define a la seguridad social como “el conjunto de normas y principios elaborados por el Estado con la finalidad de proteger las situaciones de necesidad de los sujetos, independientemente de su vinculación profesional a un empresario y de su contribución o no al Sistema” (Rodríguez, Gorelli y Vílchez, 1999: p 42), tal como lo indican estos autores, esta definición considera las siguientes características: es un sistema público, de carácter mixto en la entrega de prestaciones contributivas y no contributivas cuyo fin es el cubrir situaciones de necesidad.

Uthoff y Conte-Grand (2011) señalan que la definición de seguridad social “comprende todas las medidas que conceden prestaciones, ya sea en metálico, ya sea en especie, para garantizar la protección” siendo las necesidades a ser cubiertas la falta de ingresos, el acceso a asistencia médica, el apoyo a hijos y adultos dependientes, la pobreza y la exclusión social.

Se puede observar que estas definiciones tienen conceptos que se destacan tales como necesidad, protección, prestaciones y Estado, los mismos que se interrelacionan para conseguir el bienestar social a través de la Seguridad Social.

La seguridad social para lograr sus objetivos ha establecido principios que a lo largo del siglo XX han ido evolucionando a la par con las sociedades y su búsqueda de bienestar social, Mesa-Lago, señala que estos principios no necesariamente guardan un orden ni prioridad pero están interrelacionados y destaca seis:

“ (1) universalidad en la cobertura; (2) igualdad, equidad o uniformidad en el trato; (3) solidaridad y redistribución del ingreso; (4) comprensividad y suficiencia de las prestaciones; (5) unidad, responsabilidad del Estado, eficiencia y participación en la gestión, y (6) sostenibilidad financiera” (Mesa-Lago, 2004, p.13).

La Seguridad Social basa su accionar en cotizaciones o cuotas que los trabajadores, empleadores y Estado entregan a la seguridad social, en concepto de aportación, llamándose cotización previsional, las que sirven para financiar los programa de protección contra los riesgos originados por la pérdida de empleo, deterioro de la salud, la muerte, la vejez y la invalidez principalmente.

Las cotizaciones sociales son los gastos realizados por los empleadores, los asalariados o por las propias personas protegidas que garantizan el derecho a prestaciones sociales para obtener la cobertura frente a los riesgos y necesidades (OIT, 2007).

Las prestaciones de protección social son pagos en dinero o en especie, a los hogares o individuos, realizadas por los regímenes de cobertura social, que aligeran las necesidades existentes como derivadas de los riesgos en referencia, especialmente las que se suscitan por la invalidez, la vejez y la muerte (OIT 2007).

Las prestaciones de la Seguridad Social se adaptan en función de las condiciones de cada país, sin embargo, el marco referencial es el Convenio 102 de la OIT en el que se establecen las condiciones mínimas de la Seguridad Social que se pueden implantar de acuerdo a las necesidades, recursos y población, este Convenio establece nueve prestaciones básicas que son:

1. Asistencia médica.
2. Prestaciones monetarias por enfermedad.
3. Prestaciones de desempleo.
4. Prestaciones de vejez.
5. Prestaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
6. Prestaciones familiares.
7. Prestaciones de maternidad
8. Prestaciones de invalidez.
9. Prestaciones de sobrevivientes.

De las prestaciones dentro de la seguridad social son las pensiones de vejez, invalidez y muerte las que sobresalen, estas prestaciones son diferentes en su concesión en los países, ya que dependen de factores relevantes tales como: la estructura poblacional, el nivel de desarrollo de cada país, aspectos históricos, sociales culturales políticos e ideológicos.

El Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo, define a estas prestaciones de la siguiente manera:

- **Prestaciones de vejez:** “La contingencia cubierta es la supervivencia más allá de una edad prescrita” para ambos Convenios esta edad no debe superar los 65 años. (Convenio 102, Art. 26)
- **Prestaciones de invalidez:** la contingencia cubierta “consiste en la ineptitud para ejercer una actividad profesional cuando sea probable que esta ineptitud sea permanente o cuando la misma subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad” (Convenio 102, Art. 54)
- **Prestaciones de sobrevivientes:** “La contingencia cubierta deberá comprender la pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como Consecuencia de

la muerte del sostén de familia. La protección comprende entonces a la viuda que estaba a cargo del sostén de familia fallecido así como a los hijos cuyo sostén de Familia (padre o madre) haya fallecido.” (Convenio 102, Art. 60)

Ecuador ratifica el 25 de octubre de 1974, el Convenio 102, sobre la seguridad social, norma mínima, de 1952; y, el 5 de abril de 1978 el Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Art. 3 establece como deber primordial del Estado a la seguridad social, en el At. 34 señala que es un derecho irrenunciable, y lo garantiza en el Art. 66.

Señala además tener competencia exclusiva sobre la seguridad social (Art. 261), considerándola como parte del sistema nacional de inclusión y equidad social (Art. 340).

El Art. 367 manifiesta:

“El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales. El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Indica que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social será el responsable del seguro universal obligatorio, añadiendo que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional podrán tener un régimen especial de seguridad social (Art. 371).

Puntualiza que los “ingresos provenientes de los fondos y reservas del seguro universal obligatorio son diferentes a los del fisco, y ninguna entidad podrá disponer de ellos ni menoscabar su patrimonio” (Constitución de la República del Ecuador, 2008: Art. 372).

2.1.2 Desarrollo de la Seguridad Social en el Ecuador

El Presidente Provisional de la República del Ecuador, Dr. Isidro Ayora mediante Decreto N.-18 de 8 de marzo de 1928, publicado en Registro Oficial N° 590 de 13 de marzo de 1928, expide la Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa que crea la “Caja de Jubilaciones y

Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa”, Institución de Crédito, llamada Caja de Pensiones, que es la Institución que inicia el manejo previsional para los empleados públicos civiles y militares, siendo los beneficios: el pago de pensiones a los empleados públicos, montepío civil a las familias de los empleados públicos, pensiones de retiro; fondo de mortuoria y cooperativa, y montepío a los militares, para luego incorporar en el mismo año a los empleados bancarios del Ecuador, con beneficios de Jubilación, Montepío Civil y Fondo Mortuorio (Viteri, 2008, p.49).

La Caja de Pensiones, estaba dirigida por un Consejo de Administración, compuesto por el Ministro de Previsión Social y Trabajo, el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, el Rector de la Universidad Central, el Inspector General del Ejército, el Presidente del Consejo Municipal de Quito; el Presidente era el Ministro, y el Secretario el Gerente de la Caja. (Registro Oficial N° 590, 1928)

La aportación se realizaba sobre el cinco por ciento de la remuneración anual desde octubre de 1922, teniendo que afrontar el pago por jubilación a partir de 1933, con un aporte de diez años; adicionalmente otorgaba con cargo a los fondos de la nueva Caja de Pensiones el pago por jubilaciones a quienes habían cumplido los sesenta y cinco años de edad; no se consideró el pago del aporte patronal.

Viteri observa que:

“la creación de la Caja de Pensiones adoleció de graves fallas conceptuales y técnicas, sin un adecuado estudio analítico de la realidad nacional, sin estadísticas vitales, económicas y laborales, y la ausencia de elementales normativas de contabilidad y estadística, que hubieran permitido el funcionamiento coherente con sus obligaciones para el pago de las jubilaciones y montepío” (Viteri, 2008, p. 50).

Luego agrega que a estas falencias “se acumularon otros problemas como los de convertir la Caja de Pensiones en el fácil mecanismo financiero de los déficit del presupuesto del Gobierno de turno y de los sectores económicos dominantes de la época” (Viteri, 2008, p. 50)

En la presidencia del Dr. José María Velasco Ibarra, en 1935, el Congreso de la República del Ecuador crea la Comisión para que presente a la legislatura, el proyecto de ley

que establezca el Seguro Social General, considerado “sobre bases sólidas y que inspiren confianza, requiere estudios estadísticos y cálculos de previsión” (Registro Oficial N° 217 de 25 de mayo de 1935)

Mediante decreto supremo N° 12 de 2 de octubre de 1935, publicado en Registro Oficial N° 10 de 8 de octubre de 1935, bajo la presidencia del Ing. Federico Páez, se expide la Ley que crea el Seguro General Obligatorio y la creación del Instituto Nacional de Previsión, cuyos fines son la aplicación del régimen del seguro social obligatorio y el fomento del seguro voluntario, Instituto que se financiará principalmente con los aportes individuales obligatorios entre el 5% y 10% de los asalariados; el 50% de la remuneración del primer sueldo del mes de ingreso pagadero en seis cuotas; descuento de hasta el 30% de aumento de sueldo en un mes, utilidades de inversiones, donaciones y multas.

El Instituto Nacional de Previsión tenía como objetivo la concesión de los siguientes beneficios: seguro de vida, pensiones de retiro o jubilaciones ordinarias por tiempo de servicio y edad; y extraordinarias por enfermedad o accidentes de trabajo; además pensiones de montepío. El Estado empieza a realizar aportaciones al destinar parte de impuestos provenientes de sucesiones intestadas, donaciones entre vivos, impuesto adicional sobre la renta; a decir de Viteri “por primera vez, el sistema tripartito, con aportación de los afiliados, los patronos y el Estado” (Viteri, 2008, p. 51).

Con decreto N°19 de 4 de febrero de 1937 publicado en Registro Oficial N° 407 de igual fecha, se establece que los recursos destinados a cada Caja de Previsión, se determinarán en los Estatutos de cada una, para posteriormente mediante decreto N° 63 de 31 de marzo de 1937 publicado en Registro Oficial N° 455 de 3 de abril de 1937, se aprueban los estatutos de la Caja del Seguro de empleados privados y obreros, para Viteri “Hasta el año 1939, el número de afiliados de la Caja del Seguro llegaba a los 100.000; en mayo de 1940 se incrementó la población afiliada a 206.292.” (Viteri, 2008, p.51)

Una situación de interés que Viteri destaca es la referente al déficit actuarial en la Caja de Pensiones, el mismo que se trató con el primer balance actuarial llevado a cabo por el actuario

chileno Miguel Castro, a través del cual se tecnifica el proceso contable, para posteriormente a través de la Oficina Internacional del Trabajo contratar al Actuario Checoslovaco doctor Emilio Schoenbaum quien emitió informe en donde señala:

“A pesar de estas condiciones favorables, debo sin embargo dejar constancia de que no existe de modo alguno un equilibrio financiero de la Caja de Pensiones y que existe al contrario un déficit actuarial cuyo límite inferior es de \$ 109'000.000,00 al 30 de junio de 1935 (con los sueldos de 1939) y que este déficit aumentará año por año, con un ritmo siempre más acelerado” (Schoenbaum, 1941: p.79).

Con decreto N° 1179, el 14 de julio de 1942, se expide la Ley del Seguro Social obligatorio, bajo la presidencia del Dr. Carlos Alberto Arroyo del Río, publicada en Registro Oficial N°574 de 25 de julio de 1942; a través de esta Ley se incorporan a todas las personas que ejecutan una obra o prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo, nombramiento para empleados privados, públicos, obreros y aprendices bajo contrato de aprendizaje. Los patronos se obligan a entregar a la Caja de Previsión los aportes personales y patronales, además de descuentos y multas; en los estatutos de la Caja del Seguro se establecerán categorías de sueldos y salarios en las que se clasificarán a los asegurados.

Se determinan las siguientes prestaciones: Seguro de enfermedad y maternidad, Seguro de invalidez, vejez y muerte; Seguros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en caso de enfermedad asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; subsidio en dinero por incapacidad para el trabajo; atención a la mujer embarazada; Seguro voluntario de enfermedad y maternidad para los miembros de la familia del asegurado; pensión de viudez para la cónyuge, pensión de orfandad para los hijos; Fondo mortuario o Auxilio de Funerales; Servicio de Cooperativa Mortuoria para los deudos de pensionistas de montepío.

Los fondos de las Cajas de Pensiones están compuestos por las siguientes imposiciones: personal del 7% de los sueldos de los afiliados; personal del 5% sobre pensiones de la jubilación del Estado; patronal del 7% de los sueldos que pagarán las instituciones bancarias, municipalidades y entidades públicas descentralizadas; el 3% por aporte patronal del Estado por su empleados; del 14% de que pagarán los empleados y funcionarios del poder judicial que prestan servicios públicos por remuneración variable; del 14% sobre la renta declarada, para

afiliados voluntarios; la contribución del Estado equivalente en el 40% del valor de pensiones que pague la Caja; la del 1% de los sueldos y pensiones de los afiliados y pensionistas de la Caja, de los militares en servicio activo y pasivo y de los jubilados y pensionistas del Estado; utilidades de las inversiones; y, multas.

Cabe destacar lo que Viteri señala: “Ante el déficit establecido en la Caja de Pensiones, el Gobierno de Arroyo impuso al Estado la obligación de financiar 40% de las pensiones del seguro general” (Viteri, 2008, p.52).

Razón por demás para que hasta la presente fecha se lo haya mantenido y existan pretensiones políticas para intentar quitarlo.

Con Decreto 517 de 19 de septiembre de 1963, publicada en Registro Oficial N°65, de 26 de septiembre de 1963, la Junta Militar de Gobierno, presidida por el Contralmirante Ramón Castro Jijón, procede a la fusión de las Cajas de Previsión y se dispone que el Instituto Nacional de Previsión aplique el régimen del seguro social obligatorio por órgano de la Caja Nacional del Seguro Social y del Departamento Médico del Seguro Social. El Instituto Nacional de Previsión se componía de un representante por cada una de las funciones legislativa, ejecutiva, judicial, patronos privados, afiliados y fuerzas armadas. Para Viteri “En esta nueva institución se procedió a unificar gradualmente todos los departamentos y secciones que pertenecían a cada una de las Cajas.” (Viteri, 2008, p.52), concluyendo que se simplificaron trámites y se redujeron costos de operación.

En 1961 el Presidente José María Velasco Ibarra, crea el organismo denominado “Campaña de Integración del Campesinado a la Vida Nacional” que da origen al seguro social campesino, en cuyo financiamiento se aplican los principios de solidaridad y universalidad en el sistema previsional, ya que paga el aporte de 1% con relación al salario mínimo vital vigente a la fecha. Posteriormente, se expide la Ley de Extensión del Seguro Social Campesino en 1981, en la que se establece 1% como aporte solidario de todos los afiliados para el financiamiento del seguro social campesino.

Bajo la administración del Dr. José María Velasco Ibarra con Decreto Supremo N° 40 de 2 de julio de 1970, publicado en Registro Oficial N°15 de 10 de julio de 1970, y una vez que fuera suprimido el Instituto Nacional de Previsión mediante Decreto Supremo N°9 de 23 de junio de 1970, se establece que el régimen del seguro social obligatorio será aplicado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, asumiendo los activos y pasivos así como los derechos y obligaciones, rigiéndose por el Consejo Superior, el mismo que estará conformado por el Ministro de Previsión Social y Trabajo, por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, y un representante de los empleadores, de los afiliados, de los pensionistas, de las Fuerzas Armadas y un vocal médico designado por el Ministro de Salud Pública; el período de sus funciones era de cuatro años y podían ser reelegidos.

En 1988 la Constitución Política del Ecuador en su disposición transitoria segunda que corresponde a la seguridad social, conformó la Comisión Interventora del IESS, la misma que estaba integrada en forma tripartita por un representante de los asegurados, uno de los empleadores y uno de la Función Ejecutiva, para lo cual tenía el objetivo de presentar en seis meses a la comisión de legislación y codificación del Congreso Nacional, un proyecto de reforma a la ley de seguridad social y otras leyes para la modernización y reorganización del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, debía además entregar al Presidente de la República un plan integral de reforma del mismo Instituto. Esta comisión analizó y entregó un proyecto de ley al Congreso Nacional, por lo que luego del análisis fue expedida la Ley de Seguridad Social 2001-55 publicada el 30 de noviembre de 2001 en Registro Oficial N° 465 y que es la que se encuentra en vigencia hasta la actualidad.

2.2 El Seguro Universal Obligatorio

Con la creación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en 1970, se establece que la aplicación del seguro universal obligatorio le corresponde a esta institución. Posteriormente la Constitución Política de la República de 1988 estipula que el Estado velará para que la mujer tenga el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante

y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, del sector informal y artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. (Constitución Política de la República del Ecuador, 1988: Art. 36).

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 que fue publicada en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008, establece el *sumak kawsay* o Derecho al Buen Vivir; el Estado garantiza y tendrá competencia exclusiva en la seguridad social, siendo un derecho irrenunciable de todas las personas, para lo cual el Estado hará efectivo su ejercicio pleno que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Tienen derecho a la seguridad social las niñas, niños y adolescentes, las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley. La red pública integral de salud será parte del sistema nacional de salud y estará conformada por el conjunto articulado de establecimientos estatales de la seguridad social. Con la expedición de la Ley de Seguridad Social 2001-55 en el 2010, se pretendió extender la cobertura a la mayoría de los ecuatorianos.

Al crearse el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en 1970, se establece que el seguro social obligatorio lo aplicará esta Institución. “El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

“El sistema de seguridad social comprenderá las entidades públicas, normas, políticas, recursos, servicios y prestaciones de seguridad social, y funcionará con base en criterios de sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia. El Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social” (Constitución de la República del Ecuador, 2008: Art. 367).

“El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados” (Constitución de la República del Ecuador, 2008: Art. 368).

“Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008: Art. 371).

El seguro social campesino, que forma parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, será un régimen especial del seguro universal obligatorio para proteger a la población rural y a las personas dedicadas a la pesca artesanal; se financiará con el aporte solidario de las personas aseguradas y empleadoras del sistema nacional de seguridad social, con la aportación diferenciada de las jefas o jefes de las familias protegidas y con las asignaciones fiscales que garanticen su fortalecimiento y desarrollo. El seguro ofrecerá prestaciones de salud y protección contra las contingencias de invalidez, discapacidad, vejez y muerte. El Estado estimulará la afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior, y asegurará la prestación de contingencias, financiada con sus aportes.

El Art. 372 *ibídem*, estipula la creación de una entidad financiera de propiedad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que será responsable de la administración de los fondos previsionales públicos y sus inversiones, bajo principios de seguridad, solvencia, eficiencia, rentabilidad y al control del órgano competente.

2.3 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

La Constitución de 1998, la Ley 2001-55 de Seguridad Social y la Constitución del 2008, son instrumentos que propenden a la ampliación de la cobertura del seguro universal obligatorio por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IEES.

De la información tomada de la página institucional del IESS y su Ley se desprende que 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.

Los porcentajes de aportación están definidos de acuerdo a la Tabla 1:

Tabla 1. Porcentajes de aportación IESS

Porcentajes de aportación vigentes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social															
CONCEPTOS	Sector Privado y Clero			Banca, Municipios, Entidades públicas descentralizadas, Notarios, Registradores públicos y mercantiles			Servidores públicos, Magisterio, Función Judicial, otras dependencias			Servicio Exterior			Trabajadores temporales en la industria azucarera		
	Personal	Patronal	Total	Personal	Patronal	Total	Personal	Patronal	Total	Personal	Patronal	Total	Personal	Patronal	Total
Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte	6.64	3.10	9.74	8.64	3.1	11.74	8.64	1.1	9.74	6.64	3.1	9.74	13.28	6.2	19.48
Ley Orgánica de Discapacidades	0.10	0.00	0.10	0.10	0.00	0.10	0.10	0.00	0.10	0.10	0.00	0.10	0.10	0.00	0.10
Seguro de Salud	0.00	5.71	5.71	0.00	5.71	5.71	0.00	5.71	5.71	0.00	3.71	3.71	0.00	11.42	11.42
Seguro de Riesgos del Trabajo	0.00	0.55	0.55	0.00	0.55	0.55	0.00	0.55	0.55	0.00	0.55	0.55	0.00	1.10	1.10
Seguro de Cesantía	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	4.00	2.00	6.00
Seguro Social Campesino	0.35	0.35	0.70	0.35	0.35	0.70	0.35	0.35	0.70	0.35	0.35	0.70	0.70	0.70	1.40
Gastos de Administración	0.36	0.44	0.80	0.36	0.44	0.80	0.36	0.44	0.80	0.36	0.44	0.80	0.72	0.88	1.60
Total	9.45	11.15	20.60	11.45	11.15	22.60	11.45	9.15	20.60	9.45	9.15	18.60	18.80	22.30	41.10

FUENTE: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.

“Son pensionistas del IESS los afiliados y afiliadas que cumplen los requisitos para jubilarse por invalidez, discapacidad o vejez; cónyuges o convivientes con derecho, hijos e hijas de hasta 18 años de edad y los de cualquier edad que se encuentren incapacitados para el trabajo; el padre y la madre de los asegurados con derecho que reciben una pensión mensual vitalicia o temporal. Los pensionistas están protegidos con prestaciones asistenciales y económicas de los seguros de Salud, de Pensiones y de Riesgos del Trabajo” (IESS, 2015).

El afiliado recibe las siguientes prestaciones:

Seguro de Salud

Tienen derecho a asistencia por enfermedad: el afiliado (a) con mínimo tres meses de aportes al IESS; hijos de hasta 18 años de edad de afiliado (a); cónyuge o conviviente del afiliado, con el aporte adicional del 3,41% del salario de aportación; cónyuge o conviviente de jubilado con el descuento de la pensión del 4,15%.; hijos de hasta 18 años de edad de jubilados por vejez, invalidez y de montepío.

Tiene derecho por maternidad: la afiliada que registre 12 meses continuos de aportes al IESS.

Seguro de Riesgos del Trabajo

Protege al afiliado/a, desde el primer día de trabajo, de las consecuencias derivadas de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, mediante la entrega de asistencia médica, farmacia, quirófano, hospitalización; provisión o renovación de aparatos prótesis, órtesis, rehabilitación, reinserción laboral; y acciones de prevención y salud en el trabajo.

Seguro de Pensiones

Está constituido por las siguientes prestaciones:

Jubilación por vejez

“El afiliado o afiliada que reúne los requisitos exigidos por el IESS, tiene derecho a pensiones mensuales vitalicias, la mismas que se pagan a partir del primer día del mes siguiente al que el asegurado (a) cesó en el o los empleos. Tiene derecho a recibir pensión mensual vitalicia de jubilación por vejez, el afiliado/a que cumple con los requisitos de cese, edad y tiempo de aportes al IESS” (IESS, 2015).

De acuerdo con lo determinado en la Tabla 2:

Tabla 2. Edad, Imposiciones y Años de Aportación al IESS

EDAD	IMPOSICIONES	AÑOS DE APORTACIÓN
Sin límite de edad	480 o más	40 o más
60 años o más	360 o más	30 o más
65 años o más	180 o más	15 o más
70 años o más	120 o más	10 o más

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Elaboración: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

“Se concede la jubilación por vejez desde el mes siguiente al que el afiliado/a con relación de dependencia, cesa en el o los empleos, o concluye la prestación de servicios del afiliado sin relación de dependencia. La pensión mensual de invalidez, de vejez o del subsidio transitorio por incapacidad, es igual al promedio de los cinco (5) años de mejores sueldos o salarios, sobre los cuales se aportó al IESS, se obtiene de la suma de los salarios de cada año, dividido para doce (12). Se seleccionan y se suman los cinco mejores promedios mensuales (cuantía) y se divide para cinco (5). Este resultado se multiplica por el coeficiente anual de años aportados o cotizados. De los 41 años de aportes en adelante, se incrementa el cero punto cero ciento veinticinco (0.0125) por cada año de imposiciones adicionales” (IESS, 2015).

Cálculo que se efectúa de acuerdo a los coeficientes de la Tabla 3:

Tabla 3. Coeficiente anual de años cotizados IESS

AÑOS DE IMPOSICIONES	COEFICIENTE
5	0.4375
6	0.4500
7	0.4625
8	0.4750
9	0.4875
10	0.5000
11	0.5125
12	0.5250
13	0.5375
14	0.5500
15	0.5625
16	0.5750
17	0.5875
18	0.6000
19	0.6125
20	0.6250
21	0.6375
22	0.6500
23	0.6625
24	0.6750
25	0.6875
26	0.7000
27	0.7125
28	0.7250
29	0.7375
30	0.7500
31	0.7625
32	0.7750
33	0.7875
34	0.8000
35	0.8125
36	0.8325
37	0.8605
38	0.8970
39	0.9430
40	1.0000

Fuente: IESS

Elaboración: IESS

Décima Tercera y cuarta pensión

“Adicional a las doce rentas, el pensionista recibe la décima tercera pensión, en el mes de diciembre de cada año, que es el resultado de la suma de las pensiones mensuales recibidas durante el año, dividida para 12 (año completo) o para los meses que recibe pensión (proporcional)” (IESS, 2015).

“También recibe la décima cuarta pensión, en el mes de septiembre de cada año, para los pensionistas de las regiones Sierra y Amazonía; y en el mes de abril, para los de la costa y región Insular. El monto es igual a un salario mínimo unificado, vigente en el año de pago” (IESS, 2015).

“Al pensionista jubilado que vuelve a trabajar, después de un año mínimo de aportes al IESS y que demuestra el cese en su trabajo, se le concede una mejora a su pensión” (IESS, 2015).

Jubilación por edad avanzada

“El afiliado con diez (10) años de aportes o más al IESS, en cualquier tiempo, y siempre que haya cumplido 70 años de edad, hasta el 11 de enero de 2010 podía solicitar la jubilación, que se concede desde el mes siguiente de la fecha de presentada la solicitud” (IESS, 2015).

“Período de protección: es el tiempo que mantiene protección el afiliado que deja de cotizar al IESS y que no tiene la edad requerida para jubilarse. Durante este tiempo, el afiliado conserva la calidad de asegurado hasta cumplir la edad necesaria para jubilarse” (IESS, 2015).

“Prohibición: los afiliados que obtengan la jubilación por vejez están prohibidos, durante el año inmediatamente posterior al cese, de reingresar a trabajar con el empleador que certificó su cesantía para acogerse a la jubilación” (IESS, 2015).

Para el IESS, las pensiones mínimas y máximas de vejez, que se encontraban vigentes hasta el año 2014, Tablas 5 y 6, se establecen de acuerdo al tiempo que se cotiza y en proporción de la remuneración mensual unificada del trabajador en general, (IESS, 2015) de conformidad con la Tabla 4.

Tabla 4. Salario Mensual Unificado período 2010-2014

SALARIO BASICO UNIFICADO MENSUAL AÑOS	USD
2011	264
2012	292
2013	318
2014	340

FUENTE: Ministerio de Trabajo

ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.

Tabla 5. Pensiones Mínimas de vejez

TIEMPO APORTADO EN AÑOS	PENSIÓN MÍNIMA MENSUAL EN % DEL SBUM TRABAJADOR EN GENERAL	PENSIÓN MÍNIMA GENERAL USD			
		AÑOS			
		2011	2012	2013	2014
Hasta 10	50%	132.00	146.00	159.00	170.00
11-20	60%	158.40	175.20	190.80	204.00
21-30	70%	184.80	204.40	222.60	238.00
31-35	80%	211.20	233.60	254.40	272.00
36-39	90%	237.60	262.80	286.20	306.00
40 y más	100%	264.00	292.00	318.00	340.00

SBUS: Salario Básico Unificado Mensual

FUENTE: IESS

ELABORACIÓN: IESS

Tabla 6. Pensiones Máximas de vejez

TIEMPO APORTADO EN AÑOS	PENSIÓN MÁXIMA MENSUAL EN % DEL SBUM TRABAJADOR EN GENERAL	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL USD			
		AÑOS			
		2011	2012	2013	2014
10-14	250%	660.00	730.00	795.00	850.00
15-19	300%	792.00	876.00	954.00	1,020.00
20-24	350%	924.00	1,022.00	1,113.00	1,190.00
25-29	400%	1,056.00	1,168.00	1,272.00	1,360.00
30-34	450%	1,188.00	1,314.00	1,431.00	1,530.00
35-39	500%	1,320.00	1,460.00	1,590.00	1,700.00
40 y más	550%	1,452.00	1,606.00	1,749.00	1,870.00

SBUS: Salario Básico Unificado Mensual

FUENTE: IESS

ELABORACIÓN: IESS

Jubilación por invalidez

El afiliado con 5 años mínimo de aportes al IESS que se invalida por una enfermedad común para realizar su trabajo, puede solicitar la jubilación por invalidez. Las pensiones mínimas y máximas de este seguro están dadas en las Tablas 7 y 8.

Tabla 7. Pensión Mínima por invalidez

TIEMPO APORTADO EN AÑOS	PENSIÓN MÍNIMA MENSUAL EN	PENSIÓN MÍNIMA GENERAL USD			
		AÑOS			
		2011	2012	2013	2014
Hasta 10	50%	132	146	159	170
11-20	60%	158.4	175.2	190.8	204
21-30	70%	184.8	204.4	222.6	238
31-35	80%	211.2	233.6	254.4	272
36-39	90%	237.6	262.8	286.2	306
40 y más	100%	264	292	318	340

SBUS: Salario Básico Unificado Mensual

FUENTE: IESS

ELABORACIÓN: IESS

Tabla 8. Pensión Máxima por invalidez

	USD			
PRESTACIÓN	2011	2012	2013	2014
Pensión de Invalidez Seguro General (450% SBUM)	1,188.00	1,314.00	1,431.00	1,530.00

SBUM: Salario Básico Unificado Mensual

FUENTE: IESS

ELABORACIÓN: IESS

Jubilación por discapacidad

De acuerdo con la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad pueden jubilarse cuando registren 25 años de aportes al IESS y sin límite de edad; y 20 años de aportes para las personas con discapacidad intelectual. Desde el primero de abril de 2014, todos los afiliados al IESS aportan el 0,10% de su salario para financiar estas jubilaciones.

Pensión de montepío

Los deudos de los afiliados y jubilados fallecidos que cumplen con requisitos mínimos, tienen derecho a recibir pensiones mensuales de montepío.

El afiliado fallecido debe tener por lo menos cinco años de aportes al IESS antes del fallecimiento para generar el derecho a montepío, los afiliados del Seguro General fallecidos que registran por lo menos 12 meses de aportes al IESS y los pensionistas que reciben pensión a la fecha de su muerte generan derecho a los gastos de su funeral.

Afiliación Voluntaria

Se pueden afiliarse voluntariamente las personas que tengan ingresos sin relación de dependencia o independientes, domiciliadas en Ecuador, la afiliación se inicia desde el primer día del mes que se realice la correspondiente solicitud, el afiliado podrá presentar su aviso de salida en cualquier momento, pudiendo reactivar su afiliación mediante una nueva solicitud. El valor del aporte al IESS corresponderá al 20,60% del salario básico unificado vigente. Las prestaciones

y beneficios para los afiliados con ingresos sin relación de dependencia o independientes son los siguientes:

- Pensión por vejez, invalidez y montepío.
- Auxilio de funerales.
- Riesgos de trabajo.
- Asistencia por enfermedad y maternidad.
- Cobertura de salud para hijos menores de 18 años.
- Ampliación de cobertura de salud para cónyuge o conviviente de hecho mediante el pago de prima adicional (3.41%).
- Fondo de cesantía.
- Préstamos quirografarios e hipotecarios.

De no registrarse el pago de aportes dentro de los treinta (30) días posteriores al mes que corresponda, el IESS eliminará el comprobante de pago y no generará más planillas. En ese caso, el afiliado podrá acceder nuevamente a la afiliación realizando nuevamente el pago.

2.4 Regímenes Especiales

El régimen especial, para Torollo (1966) es aquél en el que “las prestaciones de los trabajadores incluidos en él, son diferentes de las previstas en el régimen general de la Seguridad Social” (Torollo, 1966: s/r, citado en Tamayo & Vence, 2014: p.12). Se podría añadir que está concebido en la especialidad de las actividades realizadas por determinado grupo beneficiario, siendo un grupo estratificado y excluyente de la mayoría de la población, tal es el caso de la Fuerzas Armadas.

Los beneficios diferenciados han llevado a que se trate de unificar en el sistema general a estos grupos, sin embargo no se lo ha podido realizar porque a decir de Rodríguez “su accionar se basa en ancestrales privilegios o castas de profunda raigambre en el sector público” (Rodríguez 2008: s/r citado en Tamayo & Vence, 2014: p.12).

Adicionalmente:

“La evolución misma de la sociedad latinoamericana, desde las épocas de independencia, el “grupo de poder” conformado por los miembros de las tres ramas de las Fuerzas Armadas (Ejército, Marina y Aviación), basan su poder en el control de las armas y su misión de control del orden” (Mesa-Lago, 1978: s/r citado en Tamayo & Vence, 2014: p.14).

A decir de García:

“A partir de esta época, se establecen los sistemas políticos autoritarios que se caracterizan por poseer un gobierno con presidencialismo fuerte, ejércitos cercanos al poder presidencial, ciudadanos pasivos y más receptivos que participativos, con grandes diferencias entre elites y pueblo. Las Fuerzas Armadas en Latinoamérica, se han constituido por factores de ordenamiento y de recuperación de cierto status quo, que en diversos momentos históricos, los programas de pensiones, han sido uno de sus pilares fundamentales” (García, 2002: s/r citado en Tamayo & Vence, 2014, p.15).

Desde el inicio de la República del Ecuador, las Fuerzas Armadas estuvieron cobijadas de un sistema legal que los protegía por los requerimientos propios de su profesión frente a los riesgos de invalidez, vejez y muerte, recibiendo pensiones vitalicias y de montepío para sus supervivientes que fueron financiadas con recursos del presupuesto general del Estado, en contraste con la población que carecía de un sistema de protección social, (Viteri, 2008), lo que cambió con la creación de la Caja de Pensiones en 1928.

Con el devenir de los años y considerando el riesgo inherente a su profesionalización, los regímenes especiales en el Ecuador se han mantenido hasta la actualidad bajo las mismas condiciones iniciales.

La Constitución Política de 1998, establecía al seguro social campesino como un “régimen especial del seguro general obligatorio que brindaba protección a la población rural y al pescador artesanal”, adicionalmente “consideraba la potestad para que la fuerza pública pueda tener entidades de seguridad social” (Constitución de la República del Ecuador, 1998: Arts. 58, 60).

En la Carta Magna del 2008 se determina que “la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas podrán contar con un régimen especial de seguridad social, de acuerdo con la ley; sus entidades

de seguridad social formarán parte de la red pública integral de salud y del sistema de seguridad social” (Constitución de la República del Ecuador, 2008: Art. 370).

2.4.1 Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA)

Para 1939 se expide la Ley de Pensiones de la Fuerzas Armadas Nacionales, en 1948 las Fuerzas Armadas inician el Seguro de Cesantía, luego en 1949 lo extienden a las ramas del ejército y aviación, para en 1951 incorporar a la armada, posteriormente, en 1953 cambian su nombre a Cooperativa de Cesantía Militar; y en 1955 se crea la Caja Militar, con manejo independiente y administrada por la Caja de Pensiones; con Registro Oficial 995, en 1992 se expide la Ley de Seguridad Social de las FFAA, que crea el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISSFA. (Durán, 2008).

El Reglamento General a la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (1992) determina que el ISSFA cobija bajo su seguridad social

“al profesional militar, a sus dependientes y derechohabientes, a los aspirantes a oficiales, aspirantes a tropa y conscriptos, mediante las prestaciones y servicios sociales creados por ley y el servicio de pago a los pensionistas, a los derechohabientes, excombatientes de campañas militares y descendientes de próceres de la independencia, excombatientes de la campaña internacional de 1941 y sus viudas en la forma y condiciones establecidas en la ley y en su propio reglamento” (Reglamento General a la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1993: Art.2).

Cumple con las siguientes funciones:

- a) Administrar los recursos humanos y financieros necesarios para atender los requerimientos establecidos en esta Ley y sus reglamentos;
- b) Planificar, organizar, dirigir y controlar la ejecución de los programas de seguridad social para los miembros de las Fuerzas Armadas;
- c) Extender la cobertura y actualizar permanentemente el sistema de seguridad social;
- d) Coordinar sus propios planes con los programas de desarrollo nacional relacionados con la seguridad social;

El Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, de acuerdo con su Ley Constitutiva y su Reglamento Orgánico y Funcional, para el cumplimiento de sus objetivos está conformado por los siguientes niveles:

- Nivel de Dirección Superior
- Nivel de Dirección Ejecutiva
- Nivel Operativo
- Órganos de Control, Asesoramiento y Apoyo.

El nivel de Dirección Superior es el más alto nivel de autoridad institucional, está constituido por el Consejo Directivo, y tiene como objetivo fundamental establecer las políticas de Seguridad Social Militar e Institucional, se encuentra integrado por:

- El Ministro de Defensa Nacional, quien lo preside y tiene voto dirimente;
- El Jefe del Comando Conjunto;
- Los Comandantes Generales de cada Fuerza;
- Un representante por los oficiales en servicio pasivo; y,
- Un representante por el personal de tropa en servicio pasivo.

El nivel de Dirección Ejecutiva tiene como objetivo fundamental, el ejecutar las políticas emitidas por el Nivel de Dirección Superior.

Está conformado por:

- La Dirección General del ISSFA.
- La Subdirección General.
- La Dirección de Bienestar Social.
- La Dirección de Prestaciones.
- La Dirección Económico - Financiera.
- La Dirección Administrativa.

Órganos de Control, Asesoramiento y Apoyo

Órganos de Control: Auditoría Interna, responsable del control económico, financiero y administrativo del Instituto, depende directamente del Consejo Directivo. A partir del año 2000 el Auditor Interno es nombrado directamente por la Contraloría General del Estado.

Órganos de Asesoramiento su objetivo primordial es asesorar en el campo de su competencia a los niveles de Dirección Superior, de Dirección Ejecutiva y demás dependencias técnicas y administrativas del ISSFA.

Órganos de Apoyo y Gestión:

Su objetivo principal es apoyar las operaciones de la Seguridad Social. Está conformado por los Departamentos Jurídico, Sistemas, Secretaría General, Cuerpos Colegiados, Junta de Calificación de Prestaciones, Junta de Médicos Militares, las Comisiones de Crédito, Inversiones,

Prestaciones entregadas:

El ISSFA concede a sus afiliados las siguientes prestaciones:

Seguro de Retiro

Se establece que “es la prestación que consiste en el pago de una pensión vitalicia al asegurado que se separa del servicio activo de las Fuerzas Armadas, mediante la baja, quien debe acreditar un mínimo de veinte años de servicio activo y efectivo en la Institución y cumplir con los requisitos establecidos en la Ley” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.21).

Seguro de Invalidez

Determina que “es la prestación al asegurado en servicio activo que se incapacita fuera de actos de servicio, por efecto de enfermedad común o accidente no profesional y que acredita por lo menos cinco años de servicio activo y efectivo en la Institución. Esta prestación termina con la rehabilitación orgánica-funcional o con el fallecimiento del asegurado” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.26).

Define que “el asegurado en servicio activo que se invalida sin haber cumplido veinte años de servicio y acredita un mínimo de cinco años de servicio activo y efectivo en la Institución, tiene derecho a una pensión equivalente al cuarenta por ciento (40%) del sueldo imponible vigente a

la fecha de la baja. Por cada año adicional, a partir del sexto, se reconocerá el dos por ciento (2%) del sueldo imponible y el cero ciento sesenta y seis por ciento (0.166%) por cada mes completo adicional” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.27).

Seguro de Muerte

“Consiste en el pago de una pensión vitalicia a los derechohabientes del asegurado que fallece en servicio activo o del asegurado que fallece en servicio pasivo, con pensión de retiro, incapacitación o invalidez” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.30).

Seguro de Cesantía

“Protege al militar que se separa del servicio activo mediante la baja y acredita en la institución armada un mínimo de veinte años de servicio activo y efectivo, sin abonos por tiempo de servicio ni tiempo de servicio civil” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.43).

Seguro de Enfermedad y Maternidad

“Prestación que protege al asegurado en servicio activo y pasivo, a sus dependientes y derechohabientes, aspirantes a oficiales y tropa y conscriptos, mediante los siguientes servicios:

- a. Medicina preventiva;
- b. Asistencia clínica y quirúrgica;
- c. Asistencia obstétrica;
- d. Asistencia odontológica;
- e. Rehabilitación, órtesis y prótesis;
- f. Auxiliares de diagnóstico y tratamiento; y,
- g. Asistencia farmacológica” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.51).

Seguro de Mortuoria

Es otorgado “a los derechohabientes del asegurado fallecido, destinada a cubrir los gastos que demandan sus funerales. El valor de la indemnización por mortuoria es igual a veinticinco salarios mínimos vitales generales, de los cuales ocho serán destinados a cubrir los gastos de funerales” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.54).

Seguro de Vida

Se destina “a resarcir a los derechohabientes por la pérdida del ingreso familiar originada por el fallecimiento del militar en servicio activo, cuya cuantía se determina en la Ley” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.58).

Seguro de Accidentes Profesionales

Se destina a “compensar el ingreso del militar que se incapacita, por enfermedad o accidente profesional. Este seguro se hace efectivo mediante el pago de una indemnización y de la pensión de discapacidad” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.63).

Fondo de Reserva

“El militar en servicio activo, tiene derecho a que el Ministerio de Defensa Nacional deposite anualmente en el ISSFA una suma equivalente a un mes de sueldo imponible, a partir del segundo año de servicio. La administración y utilización del Fondo de Reserva se realizará de acuerdo con la Ley de la materia y respectivo Reglamento” (Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, 1992: Art.68).

2.4.2 Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL)

Con decreto de emergencia N.- 33 de 19 de junio de 1962, publicado en Registro Oficial N° 220 de 31 de julio de 1962, se procede a separar las cajas del personal de las Fuerzas Armadas, Caja Militar; y, del personal de la Policía Civil Nacional, Caja Policial, debido a la diferencia entre el número de contribuyentes y sueldos percibidos por sus miembros, logrando la diferenciación de dichas cajas. (Registro Oficial N° 220, 1962)

Luego en la Ley del Seguro Social de 1988, se establecía que el Régimen del Seguro Social Obligatorio sería aplicado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), y que el Instituto es también el depositario y administrador de la Caja Militar, mientras se organice legalmente el Seguro Militar, y los fondos provenientes del Ahorro Militar Obligatorio; tal es así que los aportes personales y patronales, descuentos por préstamos y los demás que ordenare el Instituto sobre los sueldos y salarios de los empleados y obreros que son pagados por el Fisco, inclusive en las Fuerzas Armadas y en la Policía Nacional, serán pagados directamente al Instituto por la Tesorería General de la Nación. (Codificación de la Ley del Seguro Social Obligatorio, 1988, Arts. 1, 169)

Para Durán “En 1989 la Comandancia General de la Policía solicita al Comando Conjunto de las FFAA la inclusión de la Institución Policial en el proyecto de la creación de la seguridad social militar con homologación de beneficios y obligaciones” (Durán, 2008: p. 130) este pedido no progresó debido a la imposibilidad de unificar beneficios por las diferencias de escalas y tiempo de servicio, en los diferentes grados y jerarquías de las instituciones. Luego la Comandancia General reinicia el proyecto de separación de la Caja Policial del IESS, debido al temor surgido por el proyecto de privatización del IESS,

El 27 de mayo de 1995 el Presidente encargado de la república Dr. Alberto Dahik Garzozzi, promulga la Ley N° 90 Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, la misma que fue publicada en Registro Oficial N° 707 de 1 de junio de 1995, creándose el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL).

La Ley establece que la seguridad social policial “es un servicio público obligatorio y un derecho irrenunciable del profesional policial, sustentándose en los principios de universalidad, cooperación, solidaridad, justicia, equidad, previsión, integralidad y especificidad, siendo el ISSPOL el ejecutor de esta Ley” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.1).

El Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), tiene los siguientes organismos:

- “a) Consejo Superior;
- b) Dirección General;

- c) Dirección de Prestaciones;
- d) Dirección de Servicio Social;
- e) Dirección Económico-Financiera;
- f) Dirección Administrativa;
- g) Los departamentos técnico-administrativos, dependientes de las direcciones;
- h) La Auditoría Interna;
- i) La Junta Calificadora de Servicios Policiales; y,
- j) La Junta de Médicos” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.4).

El Consejo Superior del ISSPOL lo conforman los siguientes miembros:

- “a) El Comandante General de la Policía Nacional, quien lo presidirá y tendrá voto dirimente;
- b) El Subsecretario de Policía;
- c) El Director General de Personal;
- d) Un representante del personal de oficiales en servicio activo;
- e) Un representante del personal de tropa en servicio activo;
- f) Un representante de los oficiales en servicio pasivo; y,
- g) Un representante del personal de tropa en servicio pasivo” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.5).

La Junta Calificadora de Servicios Policiales, es el organismo de primera instancia administrativa y está encargada de la “expedición de los acuerdos de concesión de prestaciones. Contará con un Secretario designado por el Director General y estará conformada por:

- a) El Director de Prestaciones, quien la presidirá;
- b) El Jefe de Departamento de Aportes;
- c) El Asesor Jurídico del ISSPOL;
- d) El Auditor Jurídico de la Policía Nacional, o su delegado; y,
- e) Un oficial superior representante de la Dirección General de Personal de la Policía Nacional” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.9).

La Junta de Médicos del ISSPOL la conforman:

“a) El Director Técnico de la Dirección General de Salud de la Policía Nacional, quien la presidirá; y,

b) Dos oficiales médicos de la Dirección General de Salud de la Policía Nacional, designados por el Consejo Superior.

Tendrá un Secretario designado por el Director General” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.10).

“El patrimonio del ISSPOL lo conforman:

a) Los bienes, derechos y obligaciones de la actual Caja Policial;

b) El fondo capitalizado del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte del personal de la Policía Nacional administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;

c) Los recursos de la participación de la Policía Nacional en la Cooperativa de Fondo Mortuario administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;

d) Los recursos de los fondos de reserva del personal de la Policía Nacional administrados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;

e) El superávit neto de cada ejercicio económico;

f) Los recursos que generen los bienes del ISSPOL, el producto de las inversiones temporales que realice, de los depósitos en dinero, en divisas y/o en especies; y,

g) Las donaciones, cesiones, contribuciones y, en general, los bienes que, a cualquier título, adquiera el ISSPOL” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.12).

“Las rentas del ISSPOL están constituidas por:

a) Los aportes del personal en servicio activo de la Policía Nacional;

b) Los aportes del personal en servicio pasivo de la Policía Nacional para el Seguro de Vida potestativo y para los seguros de Mortuoria, Enfermedad y Maternidad;

c) Los aportes a los seguros de Mortuoria, Enfermedad y Maternidad de los derechohabientes;

d) Los aportes patronales que anualmente consten en el Presupuesto General del Estado;

e) El aporte estatal prescrito en la presente Ley y que anualmente constará en el Presupuesto General del Estado;

f) La rentabilidad obtenida de las inversiones de todo tipo que realice el ISSPOL; y,

g) Los demás ingresos que le sean reconocidos por leyes, decretos, acuerdos, ordenanzas y resoluciones” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.13).

Prestaciones y Servicios:

Las prestaciones que se entregan corresponden a los seguros:

- “a) De Retiro, Invalidez y Muerte;
- b) De Enfermedad y Maternidad;
- c) De Vida;
- d) De Accidentes Profesionales;
- e) De Mortuoria;
- f) Fondos de Reserva; y,
- g) Indemnización Profesional.” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.16).

Los servicios sociales que otorga el ISSPOL son:

“Salud, Subsistencia, Vivienda, Crédito; Asilo; Educación, Capacitación, Cultura, Recreación, Rehabilitación, Asignaciones Familiares; y, Saneamiento Ambiental” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.17).

“Tienen derecho a las prestaciones, servicios y asistencia social:

- a) El policía en servicio activo;
- b) El policía en servicio pasivo calificado como pensionista; y,
- c) Los derechohabientes y dependientes del policía, calificados como tales” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.19).

“Los aspirantes a oficial y a policía siniestrados en actos del servicio tendrán derecho a los seguros de Enfermedad, Maternidad, Vida, Accidentes Profesionales, Muerte y Mortuoria” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.20).

“La afiliación al ISSPOL es obligatoria e irrenunciable y se produce a partir de la fecha de alta del policía en calidad de oficial o tropa” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.22).

Seguro de Cesantía

“Se administra de conformidad con la Ley No. 46 del Servicio de Cesantía de la Policía Nacional, publicada en el Registro Oficial No. 17 de 14 de junio de 1970 y su Reglamento General” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.43). Esta administración es independiente del ISSPOL y sus fondos están integrados por:

a) El Fondo Ordinario, constituido por:

- 1) Las aportaciones personales mensuales calculadas en base al sueldo imponible que percibe el miembro de la Institución, no menor al 15%, según el porcentaje que fije la Asamblea General;
- 2) El aporte patronal del Estado en el mismo porcentaje determinado para el personal de las demás ramas de la Fuerza Pública, calculado en base al sueldo imponible;
- 3) Los descuentos que se hicieren a quienes faltaren al servicio;
- 4) Las rentas que produce este Fondo;
- 5) El 70% de las rentas que produce el Fondo de Reserva;
- 6) Los ingresos generados por la prestación del servicio de policías especiales, de acuerdo con el respectivo Reglamento; y,
- 7) Y demás ingresos que se crearen posteriormente destinados a este Fondo;

b) El Fondo de Reserva constituido por los bienes raíces de propiedad del Servicio de Cesantía de la Policía Nacional, más las utilidades que produce este fondo en cada ejercicio contable; y,

c) El fondo extraordinario constituido por legados y donaciones que se hiciere en beneficio del Servicio de Cesantía de la Policía Nacional, y las cesantías o devoluciones de aportes que carezcan de beneficiario.

(Ley del Servicio de Cesantía de la Policía Nacional, 2002)

En la actualidad los porcentajes de aportación para el Seguro de Cesantía son:

Aporte individual: 6.5%

Aporte Patronal: 7.0%

Seguro de Enfermedad y Maternidad

Consiste en “la prestación en especie que otorga el ISSPOL al asegurado en servicio activo y pasivo, dependientes y derechohabientes, aspirantes a oficiales y a policías, mediante el servicio de medicina preventiva, asistencia médico quirúrgica, obstétrica, odontológica, órtesis y prótesis, rehabilitación, farmacéutica y hospitalización” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.44).

Seguro de Accidentes Profesionales

Definida como la “prestación en dinero a la que tiene derecho el asegurado que se incapacita por efecto de accidente o enfermedad profesional. Esta prestación se hace efectiva mediante el pago de la indemnización y/o la pensión de discapacidad” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.47).

“La indemnización de discapacidad es el pago en dinero que, por una sola vez, se reconoce al asegurado en servicio activo, calificado con incapacidad parcial permanente, de conformidad con la Tabla Valorativa de Incapacidades” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.48).

“La pensión de discapacidad es la renta vitalicia que se otorga al asegurado en servicio activo calificado con incapacidad permanente, de conformidad con la Tabla Valorativa de Incapacidades. Esta pensión tiene una cuantía equivalente al ciento por ciento (100%) del sueldo total vigente a la fecha de la baja del asegurado siniestrado” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.49).

Seguro de Vida

“Es la prestación en dinero que tiene por objeto proporcionar, por una sola vez, a los derechohabientes del asegurado fallecido, una indemnización, cuya cuantía se determina en esta Ley” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.52).

“El Seguro de Vida es obligatorio para el personal policial en servicio activo, aspirantes a oficiales y a policías. Es potestativo para el personal policial en servicio pasivo con pensión

de retiro, incapacitación o invalidez, previo el pago de la prima correspondiente” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.53).

Seguro de Mortuoria

“Es la prestación en dinero y especie que se concede, por una sola vez, a los derechohabientes del asegurado fallecido. La prestación de mortuoria tiene una cuantía equivalente a doce (12) veces el sueldo promedio imponible general del personal en servicio activo de la Policía Nacional, calculado al mes inmediatamente anterior al deceso del causante. Ocho (8) corresponden a la indemnización por mortuoria y cuatro (4) a gastos funerales” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.57).

Fondo de Reserva

“El asegurado en servicio activo tiene derecho a que, después de transcurrido un año de servicio en la institución policial, el Ministerio de Gobierno y Policía deposite anualmente en su cuenta individual en el ISSPOL, en concepto de fondo de reserva, una suma equivalente a un mes de su sueldo imponible” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.61).

Indemnización Profesional

“El asegurado que se separe del servicio activo en la institución policial sin tener derecho a los Seguros de Retiro y Cesantía y acredite un mínimo de cinco (5) años de servicio activo y efectivo, recibirá, por una sola vez, una indemnización por cesación equivalente a una mensualidad de su sueldo imponible, y, además, a la devolución total de los aportes individuales realizados al Servicio de Vivienda y Fondo de Reserva, capitalizados a la tasa actuarial” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.62).

Reserva Contingente

Está constituida “con el aporte equitativo del asegurado en servicio activo y del Ministerio de Gobierno y Policía. Tiene por objeto garantizar única y exclusivamente el cubrimiento de las obligaciones originadas en una elevada siniestralidad provocada en situaciones imprevisibles en los Seguros de Retiro, Invalidez, Muerte, Vida y Accidentes Profesionales” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.64).

Asistencia Social

“Comprende las políticas, planes y programas implementados por el ISSPOL con el fin de atender las necesidades básicas de los miembros del colectivo policial, no asalariados, desprotegidos, indigentes y desvalidos, a fin de lograr su rehabilitación e integración en la sociedad” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.79). Para lograr este objetivo “el ISSPOL promoverá la creación y financiará la creación y operación de las instalaciones y servicios destinados a asistir a los indigentes del colectivo policial, los mismos que estarán a cargo de la Policía Nacional. Para este efecto, el Consejo Superior del ISSPOL aprobará anualmente el programa de actividades y presupuesto para atender las prestaciones y promoción social” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.80).

Para financiar sus prestaciones, servicios y beneficios, el aporte individual obligatorio del miembro en servicio activo de la Policía “será equivalente a los siguientes porcentajes de su sueldo imponible:

- a) Para cubrir el Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte: 12.5%;
- b) Para cubrir el Seguro de Mortuoria: 0.25%;
- c) Para cubrir el Seguro de Enfermedad y Maternidad: 2.5%;
- d) Para cubrir el Seguro de Vida: 0.5%;
- e) Para cubrir el Seguro de Accidentes Profesionales: 0.25%;
- f) Para conformar la Reserva Contingente: 0.5%; y,
- g) Para financiar el Servicio de Vivienda: 1% (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.87).

“Los pensionistas de Retiro, Discapacitación, Invalidez y Montepío y los pensionistas del Estado, aportarán obligatoriamente los siguientes porcentajes de su pensión mensual:

- a) Para el Seguro de Mortuoria: 0.25%; y,
- b) Para el Seguro de Enfermedad y Maternidad: 2.5%” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.88).

“Además del Fondo de Reserva, el Ministerio de Gobierno y Policía en su calidad de patrono, aportará por los siguientes conceptos y porcentajes calculados sobre el sueldo imponible mensual del asegurado en servicio activo:

- a) Para cubrir el Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte: 10.5%;
- b) Para cubrir el Seguro de Mortuoria: 0.25%;
- c) Para cubrir el Seguro de Enfermedad y Maternidad: 3%;
- d) Para cubrir el Seguro de Vida: 0.75%;
- e) Para cubrir el Seguro de Accidentes Profesionales: 0.25%;
- f) Para conformar la Reserva Contingente: 0.5%; y,
- g) Para financiar el Servicio de Vivienda: 2%” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.89).

“A fin de cubrir las prestaciones a favor de los aspirantes a oficiales y a policías siniestrados en actos de servicio o a consecuencia de los mismos, el Ministerio de Gobierno y Policía aportará mensualmente, por cada uno de los miembros de este grupo, el equivalente del dos por ciento (2%) del sueldo imponible de un policía en servicio activo, sin considerar el tiempo de servicio” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.90).

2.5 El Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte (RIM)

“La Ley del ISSPOL define los siguientes términos:

- a) **Asegurado** es el policía en servicio activo y pasivo, los aspirantes a oficiales y policías, los derechohabientes y dependientes, titulares de los derechos que concede la Seguridad Social Policial, calificados como tales.
- b) **Afiliado** es la persona inscrita en los registros del ISSPOL como titular de los derechos para disfrutar los beneficios que concede la Seguridad Social Policial.

- c) **Pensionista** es el beneficiario de una prestación que goza de pensión por retiro, discapacidad, invalidez, montepío o que recibe pensión del Estado;
- d) **Inválido** es el asegurado que a consecuencia de accidente o enfermedad no profesional se incapacita en actos fuera del servicio o a consecuencia de los mismos, para desempeñar sus funciones profesionales dentro de la institución policial después de haberse sometido al proceso de rehabilitación;
- e) **Discapacitado** es el asegurado que a consecuencia de accidente o enfermedad profesional se incapacita en actos del servicio o a consecuencia de los mismos, para desempeñar sus funciones profesionales habituales en la institución policial, después de haberse sometido al proceso de rehabilitación;
- f) **Derechohabiente** es familiar del policía, o persona calificada como tal, de conformidad con esta Ley y con derecho a las prestaciones originadas por fallecimiento del asegurado;
- g) **Dependiente** es el familiar del policía calificado como tal receptor de los servicios y asistencia social y con posibilidad de acceder a las prestaciones que concede el ISSPOL, en virtud de los derechos generados por el asegurado.
- h) **Sueldo Promedio Imponible** es el que resulta de dividir la suma total de los sueldos imposables del personal en servicio activo, oficiales o tropa, entre el total de efectivos de la jerarquía correspondiente” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.21).

El 25 de septiembre de 2003 se expide la “Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público”, No. 2013-17, ésta introduce la definición de Remuneración mensual unificada (RMU) y que es la que se está aplicando en la actualidad.

“La RMU es la que unifica todos los componentes que constituyen los ingresos de dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores y excluye los décimos tercero y cuarto sueldos, además de viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias, extraordinarias, encargos y subrogaciones” (Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, Arts. 104 y 105)

Seguro de Retiro

“Es la prestación en dinero de carácter vitalicio, a la que se hace acreedor el asegurado que se separa del servicio activo de la Policía Nacional mediante baja, que acredite un tiempo mínimo de veinte (20) años de servicio activo y efectivo en la Institución y cumpla con los requisitos establecidos en la Ley” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.24).

“El asegurado que acredite veinte (20) años de servicio activo y efectivo en la Institución tendrá derecho a una pensión de retiro equivalente al setenta por ciento (70%) del sueldo imponible” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.25). Desde abril del 2011 el sueldo imponible se reemplaza con la remuneración mensual unificada, multiplicada por el factor de corrección del 85% para quienes obtuvieron la baja desde enero del 2008. “Por cada año adicional de servicio activo y efectivo tiene derecho al tres por ciento (3%) adicional hasta llegar al ciento por ciento (100%) con treinta (30) o más años de servicio activo y efectivo. Por cada mes adicional completo de servicio tiene derecho al cero punto veinticinco por ciento (0.25%) del sueldo imponible” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.25).

Seguro de Invalidez

“Es la prestación en dinero que ampara al asegurado en servicio activo que se incapacita en actos fuera del servicio por efecto de accidente o enfermedad no profesional y que acredite, por lo menos, cinco (5) años de servicio activo y efectivo en la Institución. Esta prestación termina con la rehabilitación o el fallecimiento del asegurado” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.28).

“El asegurado en servicio activo que se invalida sin haber cumplido veinte (20) años de servicio y acredite un mínimo de cinco (5) años de servicio activo y efectivo en la Institución tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al cuarenta por ciento (40%) del sueldo imponible vigente a la fecha de la baja. Por cada año completo adicional, a partir del sexto, se reconocerá el dos por ciento (2%) del sueldo y el cero punto ciento sesenta y siete por ciento (0.167%) por cada mes completo adicional” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.29).

“El asegurado en servicio activo que se invalida y acredita veinte (20) o más años de servicio activo y efectivo en la Institución tendrá derecho a la pensión de retiro en las condiciones establecidas en la presente Ley para el Seguro de Retiro” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.30).

Seguro de Muerte

“Es la prestación vitalicia en dinero, a la que se hacen acreedores los derechohabientes del asegurado, pensionista de retiro, discapacitación o invalidez” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.32).

“Tienen derecho a la pensión de montepío:

a) El cónyuge sobreviviente o la persona que mantuvo unión libre estable y monogámica, y los hijos del asegurado fallecido menores de dieciocho años.

El cónyuge sobreviviente o persona que mantuvo unión libre estable y monogámica, tendrá derecho al doble de la pensión asignada al un hijo;

b) Los hijos mayores de dieciocho años de edad incapacitados en forma total permanente;

c) Los hijos solteros hasta los veinticinco años de edad, siempre que no mantengan relación laboral y prueben, anualmente, que se hallan estudiando en establecimientos educativos legalmente reconocidos” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.33).

“Las pensiones de Retiro, Invalidez y Muerte se financian con los siguientes recursos:

a) Con el aporte individual del asegurado en servicio activo, equivalente al 12.5% de su sueldo imponible;

b) Con el aporte patronal del Ministerio de Gobierno y Policía equivalente al 10.5% del sueldo imponible de los asegurados en servicio activo; y,

c) Con la aportación del Estado en el equivalente al sesenta por ciento (60%) del costo anual total de las pensiones, establecida actuarialmente” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.91).

“Las asignaciones del Estado constarán en el Presupuesto General del Estado y serán transferidas por el Ministerio de Finanzas a la cuenta del ISSPOL en el Banco Central del Ecuador” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.91).

2.5.1 ISSPOL, Sistema de Gestión de Calidad ISO9001:2008

El 23 de junio de 2011 el ISSPOL obtuvo la certificación de su sistema de gestión de calidad ISO9001:2008, bajo este sistema la institución relievó procesos y estableció procedimientos para la concesión de prestaciones, entre otras el pago de pensiones para poder brindar el derecho al seguro de retiro, invalidez y muerte.

El ISSPOL definió su misión, visión, política y objetivos de calidad de la siguiente manera:

Misión

Conceder protección integral al asegurado y su familia, con el fin de mejorar la calidad de vida del colectivo policial; basado en los principios de solidaridad, integralidad, universalidad y obligatoriedad (Sistema de Gestión de Calidad ISSPOL, 2011).

Visión:

Mantener y propiciar la mejora del sistema prestacional y de servicios, en el horizonte de proyección actuarial, considerando los principios y valores de la Seguridad Social Universal (Sistema de Gestión de Calidad ISSPOL, 2011).

Política de calidad:

Conceder prestaciones y servicios de calidad, mediante mejoras continuas de nuestros procesos, realizado por el capital humano competente y capacitado; enmarcado en los principios de solidaridad, universalidad, cooperación, equidad e integralidad; con solvencia económica y desarrollo tecnológico, en estricto cumplimiento de normas y procedimientos de la Seguridad Social de la Policía Nacional, que permitan atender los derechos de los afiliados, asegurados y derechohabientes; manteniendo una efectiva comunicación y el compromiso social de elevar la calidad de vida del colectivo policial (Sistema de Gestión de Calidad ISSPOL, 2011).

Objetivos de calidad:

- Aplicar procesos de sostenibilidad y sustentabilidad financiera de las prestaciones y servicios que otorga el instituto.
- Optimizar los procesos de gestión de calidad en la administración del ISSPOL.
- Potenciar el desarrollo del capital humano del instituto.
- Integrar los procesos agregadores De valor “prestaciones y servicios sociales” para satisfacer y elevar la calidad de vida del colectivo policial.
- Desarrollar un adecuado clima organizacional que permita entregar servicios de calidad (Sistema de Gestión de Calidad ISSPOL, Objetivos e indicadores, 2011).

Dentro del macroproceso prestacional, calificado como agregador de valor, se identificaron subprocesos para el pago de pensiones, llevados a cabo por los departamentos de Prestaciones, Afiliación y Roles, en donde se ejecutan los siguientes procedimientos:

Registro de aportes

Su objetivo es actualizar las cuentas individuales de aportes del personal policial, para certificaciones y concesiones de las diferentes prestaciones que otorga el ISSPOL, para lo cual recopila la información mensual procesada por el Departamento de Procesos Informáticos, sobre aportes, documentos de créditos, datos de afiliación; misma que es utilizada por los diferentes procesos del ISSPOL, para su constante actualización; y, registra los valores de los aportes en el SIISSPOL para determinar las cotizaciones que cada miembro policial, que servirán para generar las prestaciones.

Su finalidad es emitir directrices que permitan unificar los procedimientos de los servidores que tienen la responsabilidad de recopilar la información, registrar los aportes del personal policial y analizar dichos datos; evitando la subjetividad que favorezca o perjudique a los asegurados policiales.

Liquidación del Seguro de Retiro, Invalidez y Discapacidad inicial

Mediante el cual se realiza el proceso para la concesión de pensión de Retiro, invalidez y discapacidad Inicial, estableciendo las actividades, tareas, responsabilidades y los requisitos necesarios.

La finalidad del procedimiento es emitir disposiciones que permitan unificar los procedimientos de los servidores que tienen la responsabilidad de recibir la documentación, verificar, analizar y liquidar en el sistema, para que el afiliado sea sujeto de los derechos establecidos en la Ley y su Reglamento.

Sus actividades son:

Determina los documentos que el afiliado debe entregar a la recepcionista de ventanilla.

Verifica que los datos del afiliado, tanto los que se reflejan en el sistema informático como los que constan en la revista de comisario, sean idénticos.

Certifica los aportes del afiliado, verificando su historia laboral.

Liquida la pensión de Retiro, invalidez y discapacidad Inicial, el acuerdo y la forma de pago, conforme a la normativa vigente.

Califica la prestación, de acuerdo a la normativa vigente.

Pagar la prestación.

Procedimiento para el pago de seguro de mortuoria

Establece las siguientes actividades:

Determina los documentos que el afiliado debe entregar a la recepcionista de ventanilla.

Liquida el anticipo del Seguro de Mortuoria, basado en las facturas originales y legales.

Restituye el pago de gastos de servicio mortuorio, cubriendo el valor de las facturas leales a favor del titular de dichos documentos.

Liquida la diferencia del Seguro de Mortuoria, elaborando el acuerdo y la forma de pago, conforme a la normativa vigente.

Califica la prestación de acuerdo a la normativa vigente.

Procedimiento para el pago de pensiones

Tiene como finalidad elaborar los roles de pago mensual de las pensiones, para que el asegurado reciba a tiempo y con exactitud sus haberes, a través de las siguientes actividades:

Crea la base de datos con nuevo número secuencial por mes, para tener respaldos históricos, que permitan contar con información que servirán para el control de pagos.

Analiza las novedades para determinar la pertinencia de los derechos, para liquidar exclusiones por: mayoría de edad, pérdida de la calidad de estudiante, matrimonios, fallecimientos, indemnizaciones por mortuoria, herencias de retiros y montepíos, si es del caso.

Realiza el acrecimiento de porcentaje de pensiones de montepíos, para incrementar la alícuota del beneficiario cesante a los demás derechohabientes del grupo familiar.

Determina y registra como impagos para contar con referencia histórica y a la vez llevar un registro acumulado de pensiones impagas y reflejadas en el confidencial.

Elaborar el rol de pagos mensual para entregar los haberes en forma oportuna al personal pasivo y montepío.

Genera el rol para contar con los valores líquidos a pagar.

Verifica datos ingresados para determinar la exactitud de los ingresos y cálculos, rectificando los datos si el caso amerita.

Autoriza el pago de pensiones para que se proceda con las transferencias individuales en la cuenta bancaria personal de cada pensionista, a través del sistema de pago inmediato (SPI) del Banco Central del Ecuador. (Sistema de Gestión de Calidad ISSPOL, 2011)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología de la Investigación

Hernández, Fernández y Baptista (1997), en su libro Metodología de Investigación, destacan al proceso de investigación científica como riguroso y cuidadosamente realizado.

Los mismos autores definen a la investigación científica como:

“sistemática, controlada, empírica, y crítica, de proposiciones hipotéticas sobre las presumidas relaciones entre fenómenos naturales” (Kerlinger, 1975, p. 11). Que es “sistemática y controlada” implica que hay una disciplina constante para hacer investigación científica y que no se dejan los hechos a la casualidad. “Empírica” significa que se basa en fenómenos observables de la realidad. Y “crítica” quiere decir que se juzga constantemente de manera objetiva y se eliminan las preferencias personales y los juicios de valor. Es decir, llevar a cabo investigación científica es hacer investigación en forma cuidadosa y precavida (Hernández, Fernández y Baptista, 1997, p.15).

La metodología para la “EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS DE LOS SEGUROS DE RETIRO, INVALIDEZ Y MUERTE DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICIA NACIONAL”, para el período 2010-2014, estará sujeta al proceso de investigación científica, realizando la descripción del problema mencionado en el primer capítulo, para el efecto de evaluar el control interno de acuerdo a la Metodología COSO 2013.

3.2 Tipo de Investigación

La investigación se orienta a la: “EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS DE LOS SEGUROS DE RETIRO, INVALIDEZ Y MUERTE DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICIA NACIONAL” para el período de análisis 2010-2014, para lo cual se combinarán estudios descriptivos y explicativos, el primero describe el proceso de control interno establecido para las prestaciones de retiro, invalidez y muerte; posteriormente se aplicará la matriz COSO 2013, lo que permitirá evaluar y explicar la eficiencia del control interno de las señaladas prestaciones en el ISSPOL.

3.3 Diseño de la Investigación

Para Sergio Gómez Bastar en su libro Metodología de la Investigación, el diseño de investigación especifica el procedimiento, lugar y condición para recolectar los datos, por lo tanto “el diseño de la investigación representa en gran medida la estructura metodológica que formará y seguirá el proceso de investigación, y además que conduzca a la solución del problema” (Gómez, 2012, p.40).

El diseño de investigación planteará pasos, pruebas y técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos que conduzcan a encontrar una solución al problema planteado.

Este estudio se lo realizará sobre la base de un diseño de investigación no experimental, en donde no se manipulan las variables, se observan situaciones existentes ya que para Hernández lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, el investigador no controla las variables y no influye debido a que ya se presentaron al igual que sus efectos. (Hernández et al. 1997, p.245).

El diseño no experimental que se aplicará es el longitudinal ya que el análisis se basa en los cambios en el tiempo de las variables y la relación entre estas, (p.251), específicamente en la concesión de las prestaciones del seguro de Retiro Invalidez y Muerte

3.4 Población y Muestra

El Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL) concede entre otras, las prestaciones de Retiro, Invalidez y Muerte;

Los porcentajes de aportación sobre la remuneración mensual unificada (RMU) Tabla 9 son:

Tabla 9. Porcentajes de Aportación al ISSPOL por Seguros

SEGUROS	Aporte Individual		Aporte Empleador	Estado
	Activos	Pasivos		
Seguro de Retiro Invalidez y Muerte	12.50%		10.50%	60% ¹
Seguro de Mortuoria	0.18%	0.25%	0.25%	
Seguro de Enfermedad y Maternidad	2.50%	2.50%	3%	
Seguro de Vida	0.34%	2.60%	0.75%	
Seguro de Accidentes Profesionales	0.18%		0.15%	
Reserva Contingente	0.00%		0.50%	
Servicio de Vivienda	0%		2%	
Indemnización Profesional	0%		0.1%	
TOTAL APORTACION ISSPOL	16.10%	5.35%	17.25%	2%²
Seguro de Cesantía ³	6.50%		7%	
TOTAL APORTACIÓN PERSONAL POLICIAL ^{4 5 6}	22.60%		24.25%	
<p>NOTAS:</p> <p>(1) El Estado contribuirá con el 60% para el pago mensual de las pensiones</p> <p>(2) El Estado aportará el 2% del sueldo imponible de un policía en servicio activo, para cubrir las prestaciones a favor de los aspirantes a oficiales y a policías siniestrados en actos de servicio o a consecuencia de los mismos.</p> <p>(3) El Seguro de Cesantía es administrado por su propia Ley, a través del Servicio de Cesantía de la Policía Nacional</p> <p>(4) Los porcentajes de aportación estuvieron vigentes hasta la expedición del Acuerdo Ministerial 184 de 25 de julio de 2006, que cambió la distribución de la estructura inicial.</p> <p>(5) Estudio Matemático Actuarial elaborado por la firma "Actuaría Cia. Ltda." página 107</p> <p>(6) Política aprobadas por el Consejo Superior del ISSPOL en sesión de jueves 29 de marzo de 2007, memorando N°.- 0042-CS-ISSPOL-, 2 de abril de 2007</p> <p>FUENTE: Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.</p>				

Las remuneraciones vigentes del personal policial en servicio activo, están definidas en la Tabla 10, de acuerdo a la Resolución del Ministerio de Relaciones Laborales No. MRL-2012-0053 en los siguientes grados:

Tabla 10: Remuneraciones de Oficiales y Personal de tropa vigentes

OFICIALES			TROPA		
Grados	No. años en el Grado Policial	RMU USD	Grados	No. años en el Grado Policial	RMU USD
General Superior	2do. año	5560	Suboficial mayor	2do. año	2669
	1er. año	5481		1er. año	2618
General Inspector	2do. año	5340	Suboficial primero	4to. año	2520
	1er. año	5242		3er. año	2481
General de Distrito	2do. año	4817		2do. año	2432
	1er. año	4713	1er. año	2390	
Coronel	5to. año	4247	Suboficial segundo	5to. año	1810
	4to. año	4164		4to. año	1804
	3er. año	4083	3er. año	1798	
	2do. año	4002	2do. año	1762	
	1er. año	3928	1er. año	1735	
Teniente Coronel	5to. año	3404	Sargento primero	5to. año	1579
	4to. año	3337		4to. año	1548
	3er. año	3272		3er. año	1518
	2do. año	3208		2do. año	1488
	1er. año	3142		1er. año	1462
Mayor	5to. año	2829	Sargento segundo	5to. año	1353
	4to. año	2772		4to. año	1327
	3er. año	2721		3er. año	1301
	2do. año	2669		2do. año	1275
	1er. año	2618		1er. año	1254
Capitán	5to. año	2526	Cabo primero	5to. año	1212
	4to. año	2520		4to. año	1188
	3er. año	2481		3er. año	1165
	2do. año	2432		2do. año	1143
	1er. año	2390		1er. año	1124
Teniente	5to. año	1810	Cabo segundo	5to. año	1102
	4to. año	1804		4to. año	1080
	3er. año	1798		3er. año	1059
	2do. año	1762		2do. año	1038
	1er. año	1735		1er. año	1020
Subteniente	5to. año	1579	Policía	5to. año	1002
	4to. año	1548		4to. año	987
	3er. año	1518		3er. año	967
	2do. año	1488		2do. año	948
	1er. año	1462		1er. año	933

FUENTE: Resolución MRL-2012-0053 (Registro Oficial 649, 28-II-2012).

ELABORACIÓN: Ministerio de Trabajo

Las remuneraciones mensuales unificadas (RMU) constituyen la base sobre la cual se aplican los porcentajes de aportación: 16.10% aporte individual, 17.25% aporte patronal, los mismos que constituyen la principal fuente de financiamiento para el ISSPOL.

El número de cotizantes en este período de estudio de acuerdo a la Tabla 11, es el siguiente:

Tabla 11. Cotizantes Activos período 2010-2014

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL					
DETALLE NUMÉRICO DE AFILIADOS ACTIVOS					
	2010	2011	2012	2013	2014
Oficiales	3,160	3,200	3,162	3,301	3,547
Tropa	35,879	37,174	39,101	40,470	42,218
Total Activos	39,039	40,374	42,263	43,771	45,765
Tasa de crecimiento		3.42%	4.68%	3.57%	4.56%

Fuente: Dirección de Prestaciones, Dpto. de Afiliación ISSPOL, datos al 31 de diciembre

Elaboración: Rafael Nuques O.

La Tabla 11 refleja el incremento de cotizantes en el período 2010-2014 al pasar de 39.039 a 45.765 aportantes, con una tasa promedio de crecimiento de 4.10%, el año 2012 es el que tiene el mayor incremento de cotizantes, 4.68% con respecto al anterior.

El personal de tropa durante el período de análisis es el grupo con más cotizantes y representa el 92.24% del total, mientras que el personal de oficiales constituye apenas el 7.76% del total de cotizantes.

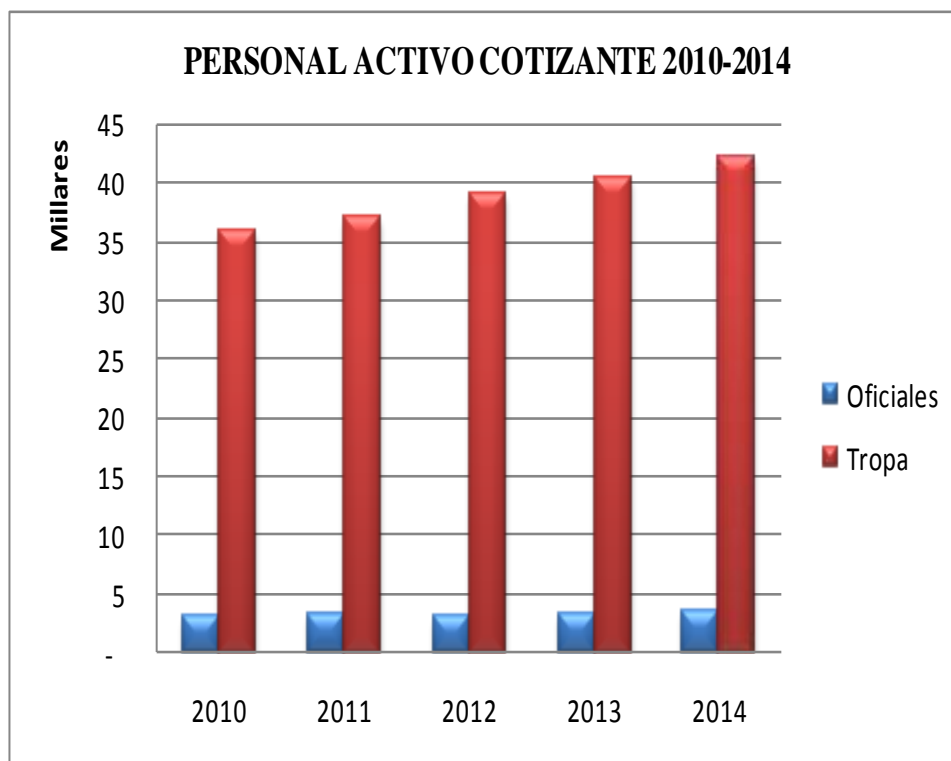


Gráfico 1: Personal Activo Cotizante

Fuente: Dirección de Prestaciones, Dpto. de Afiliación

Elaborado: Rafael Nuques O.

En los balances correspondientes al período 2010-2014 se puede observar la evolución financiera que ha tenido el ISSPOL a través de sus estados de situación Tablas 12 y 13, y de resultados Tablas 14 y 15:

Tabla 12. Estado de Situación Fondos Administrados período 2010-2014 (USD)

ESTADO DE SITUACIÓN FONDOS ADMINISTRADOS 2010-2014 (miles de dólares)

	2010	2011	2012	2013	2014
ACTIVO	474,958	652,020	835,751	968,512	1,203,936
FONDOS DISPONIBLES	1,144	3,939	29,325	26,562	29,289
INV. DE DEUDA RENTA FIJA S. PRIVADO	82,681	157,474	202,206	209,708	186,686
INV. CAPITAL RENTA VARIABLE S.PRIV.	0	0	1,000	6,630	13,830
INV. DE DEUDA RENTA FIJA S. PÚBLICO	104,696	173,661	177,132	282,361	452,242
INVERSIONES PRIVATIVAS	228,802	300,821	391,670	399,416	474,570
PROPIEDADES Y EQUIPOS	1,021	954	2,146	1,705	1,674
CUENTAS POR COBRAR	21,567	10,526	6,703	33,152	33,738
DEUDA DEL GOBIERNO	33,393	0	21,664	3,219	3,219
RENDIMIENTOS POR COBRAR	1,654	4,644	3,904	5,760	8,689
PASIVO	69,595	58,711	125,563	105,608	108,465
PRESTACIONES Y BENEFICIOS	25,034	44,657	97,171	94,672	78,630
CUENTAS POR PAGAR	9,409	11,708	6,728	7,717	26,617
DEUDA DEL GOBIERNO POR CONTRA	33,393	0	21,664	3,219	3,219
PASIVO DIFERIDO	1,760	2,346	0	0	0
PATRIMONIO	405,364	593,309	710,188	862,904	1,095,471
FONDOS CAPITALIZADOS	326,721	436,900	575,449	706,883	860,141
OTROS FONDOS CAPITALIZADOS	0	0	6,901	15,729	29,210
SUPERAVIT REVALUACIÓN	0	0	4,437	4,437	4,437
RESULTADO	78,642	156,410	123,400	135,855	201,682

FUENTE: Dirección Económica Financiera, Dpto. Contabilidad ISSPOL

ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.

Tabla 13. Estado de Situación Fondos Administrados período 2010-2014 (porcentajes)

ESTADO DE SITUACIÓN FONDOS ADMINISTRADOS 2010-2014 (porcentajes)					
	2010	2011	2012	2013	2014
ACTIVO	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
FONDOS DISPONIBLES	0.24%	0.60%	3.51%	2.74%	2.43%
INV. DE DEUDA RENTA FIJA S. PRIVADO	17.41%	24.15%	24.19%	21.65%	15.51%
INV. CAPITAL RENTA VARIABLE S.PRIV.	0.00%	0.00%	0.12%	0.68%	1.15%
INV. DE DEUDA RENTA FIJA S. PÚBLICO	22.04%	26.63%	21.19%	29.15%	37.56%
INVERSIONES PRIVATIVAS	48.17%	46.14%	46.86%	41.24%	39.42%
PROPIEDADES Y EQUIPOS	0.21%	0.15%	0.26%	0.18%	0.14%
CUENTAS POR COBRAR	4.54%	1.61%	0.80%	3.42%	2.80%
DEUDA DEL GOBIERNO	7.03%	0.00%	2.59%	0.33%	0.27%
RENDIMIENTOS POR COBRAR	0.35%	0.71%	0.47%	0.59%	0.72%
PASIVO	14.65%	9.00%	15.02%	10.90%	9.01%
PRESTACIONES Y BENEFICIOS	5.27%	6.85%	11.63%	9.78%	6.53%
CUENTAS POR PAGAR	1.98%	1.80%	0.81%	0.80%	2.21%
DEUDA DEL GOBIERNO POR CONTRA	7.03%	0.00%	2.59%	0.33%	0.27%
PASIVO DIFERIDO	0.37%	0.36%	0.00%	0.00%	0.00%
PATRIMONIO	85.35%	91.00%	84.98%	89.10%	90.99%
FONDOS CAPITALIZADOS	68.79%	67.01%	68.85%	72.99%	71.44%
OTROS FONDOS CAPITALIZADOS	0.00%	0.00%	0.83%	1.62%	2.43%
SUPERAVIT REVALUACIÓN	0.00%	0.00%	0.53%	0.46%	0.37%
RESULTADO	16.56%	23.99%	14.77%	14.03%	16.75%

FUENTE: Dirección Económica Financiera, Dpto. Contabilidad ISSPOL

ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.

Del análisis de las Tablas 12 y 13 se puede determinar que el activo de los fondos administrados por el ISSPOL tiene un notable incremento en valores absolutos al pasar de 474.9 millones de dólares en el 2010 a 1.203,9 millones de dólares en el 2014, este incremento es de 153.48% en un período de cinco años; dentro del activo son las Inversiones el rubro más importante porque refleja la inversión del patrimonio que el ISSPOL va conformando, estas inversiones pasan de 416.1 millones de dólares en el 2010 a 1.127,3 millones de dólares en el 2014, crecen en el 178.88%; con respecto al activo las inversiones fueron del 87.62% en el 2010 y del 93.64% en el 2014.

Las inversiones no privativas, es decir las que se realizan en el sistema financiero nacional tanto público como privado en el mediano y largo plazo pasan de 187.3 millones de dólares a 652,7 millones de dólares en el mismo período, con un crecimiento del 248.37%,

dentro de la composición con respecto al activo estas inversiones alcanzan el 39.45% en el 2010 y el 54.22% en el 2014; mientras que las inversiones privativas compuestas por los préstamos quirografarios e hipotecarios que se entregan al personal activo y pasivo de la institución pasan de 228.8 millones de dólares a 474.5 millones de dólares con un incremento del 107.42%, la composición tiende a reducirse en términos relativos con respecto a la inversiones no privativas ya que en el 2010 constituían el 48.17% y en el 2014 el 39.42% con respecto al activo.

En lo que se refiere a los pasivos, estos alcanzan el 14.65% en el 2010 para ubicarse en el 2014 en el 9.01% con respecto a los activos, en valores absolutos se observa una tendencia moderada de crecimiento ya que van de 69.5 millones de dólares en el 2010 a 108.4 millones de dólares en el 2014 con una tasa de crecimiento del 55.85%.

El patrimonio de los fondos administrados por el ISSPOL representan el 85.35% en el 2010 y 90.99% en el 2014 con respecto al activo, lo constituyen las reservas que son las que se invierten en las diferentes opciones que presenta el mercado financiero tanto público como privado y al interior de la institución, este patrimonio ha tenido un crecimiento sostenido con una tasa promedio anual del 40% ya que ha pasado de 405.3 millones de dólares en el 2010 a 1.095,4 millones de dólares en el 2014.

De los valores ejecutados por concepto de gastos y los ingresos recibidos para el pago de pensiones se tienen los siguientes datos:

Tabla 14. Estado de Resultados Fondos Administrados período 2010-2014 (USD)

ESTADO DE RESULTADOS FONDOS ADMINISTRADOS 2010-2014 (miles de dólares)						
CONCEPTO	2010	2011	2012	2013	2014	Total Período
GASTOS	225,884.68	271,011.67	332,664.11	383,282.96	321,844.91	1,534,688.32
PRESTACIONES ISSPOL	220,740.06	265,707.26	327,053.64	377,090.45	309,673.00	1,500,264.41
Prestaciones RIM ISSPOL y ExCaja	127,705.02	211,535.75	231,476.05	247,518.95	241,095.48	1,059,331.24
Accidentes profesionales	90.26	74.96	99.11	105.74	55.20	425.26
Vida activos	1,687.49	1,665.34	1,551.30	908.62	814.91	6,627.65
Gastos funerales e indem.por mortuoria	1,161.63	988.38	1,008.45	1,002.48	1,599.62	5,760.55
Fondos de reserva	58,661.00	11,831.20	42,543.42	79,372.84	15,896.92	208,305.38
Enfermedad y maternidad	26,133.55	33,086.18	41,859.15	40,970.75	42,153.42	184,203.06
Fondos de vivienda	27.80	571.57	1,965.96	574.59	1,380.20	4,520.13
Seguro de saldos	340.56	717.79	629.31	712.47	1,018.15	3,418.28
Seguro de desgravamen	12.74	0.00	1.73	20.47	33.27	68.22
Seguro de vida contratado	918.63	732.72	951.44	1,156.00	1,576.33	5,335.12
Pensionistas de Estado y Ex-combatientes	4,001.38	4,503.38	4,967.72	4,747.53	4,049.50	22,269.52
GASTOS DE OPERACIONES Y S. VARIOS	4,858.88	4,270.71	4,651.81	4,858.24	5,029.87	23,669.52
GASTOS EJERCICIOS ANTERIORES	219.05	967.01	564.21	102.15	738.67	2,591.08
DEP.PROPIEDADES PLANTA Y EQUIPO	66.69	66.69	62.26	70.30	31.36	297.29
PROVISIONES	0.00	0.00	332.19	1,161.83	6,372.00	7,866.03
INGRESOS	304,526.93	427,421.21	456,064.57	519,137.90	523,527.15	2,230,677.75
APORTES ISSPOL	280,134.01	385,340.20	397,866.32	448,001.98	439,158.66	1,950,501.17
Aportes ISSPOL	190,227.00	223,778.10	262,965.69	276,012.05	286,707.37	1,239,690.21
Aporte del Estado 60%	83,563.38	154,178.35	128,278.70	162,110.13	144,431.04	672,561.61
Donaciones-Ingresos recuperaciones y reintegros	510.33	1,415.82	1,010.01	3,685.58	1,221.99	7,843.74
Recargos y multas- gastos de administ. y otros	1,735.32	1,464.56	1,925.39	2,054.19	2,152.47	9,331.93
Pensionistas del Estado y Ex-combatientes	4,097.98	4,503.38	3,686.52	4,140.02	4,645.78	21,073.67
INV.DE DEUDA RENTA FIJA S. PRIVADO	4,495.39	8,545.76	12,606.32	17,473.27	16,770.92	59,891.66
INV.DE CAPITAL R.VARIABLE S.PRIVADO	0.00	0.00	0.00	3.72	35.96	39.68
INVERSIONES PRIVATIVAS	16,189.75	23,010.47	32,576.85	36,845.98	37,422.10	146,045.15
RESULTADO	78,642.25	156,409.54	123,400.46	135,854.94	201,682.24	695,989.43

FUENTE: Dirección Económica Financiera, Dpto. Contabilidad ISSPOL
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.

Tabla 15. Estado de Resultados Fondos Administrados período 2010-2014 (porcentajes)

ESTADO DE RESULTADOS FONDOS ADMINISTRADOS 2010-2014 (porcentajes)						
CONCEPTO	2010	2011	2012	2013	2014	PERIODO
GASTOS	74.2%	63.4%	72.9%	73.8%	61.5%	68.8%
PRESTACIONES ISSPOL	72.5%	62.2%	71.7%	72.6%	59.2%	67.3%
Prestaciones RIM ISSPOL y ExCaja	41.9%	49.5%	50.8%	47.7%	46.1%	47.5%
Accidentes profesionales	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Vida activos	0.6%	0.4%	0.3%	0.2%	0.2%	0.3%
Gastos funerales e indem.por mortuoria	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%
Fondos de reserva	19.3%	2.8%	9.3%	15.3%	3.0%	9.3%
Enfermedad y maternidad	8.6%	7.7%	9.2%	7.9%	8.1%	8.3%
Fondos de vivienda	0.0%	0.1%	0.4%	0.1%	0.3%	0.2%
Seguro de saldos	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%
Seguro de desgravamen	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Seguro de vida contratado	0.3%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.2%
Pensionistas de Estado y Ex-combatientes	1.3%	1.1%	1.1%	0.9%	0.8%	1.0%
GASTOS DE OPERACIONES Y S. VARIOS	1.6%	1.0%	1.0%	0.9%	1.0%	1.1%
GASTOS EJERCICIOS ANTERIORES	0.1%	0.2%	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%
DEP.PROPIEDADES PLANTA Y EQUIPO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
PROVISIONES	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	1.2%	0.4%
INGRESOS	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
APORTES ISSPOL	92.0%	90.2%	87.2%	86.3%	83.9%	87.4%
Aportes ISSPOL	62.5%	52.4%	57.7%	53.2%	54.8%	55.6%
Aporte del Estado 60%	27.4%	36.1%	28.1%	31.2%	27.6%	30.2%
Donaciones-Ingresos recuperaciones y reintegros	0.2%	0.3%	0.2%	0.7%	0.2%	0.4%
Recargos y multas- gastos de administ. y otros	0.6%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%
Pensionistas del Estado y Ex-combatientes	1.3%	1.1%	0.8%	0.8%	0.9%	0.9%
INV.DE DEUDA RENTA FIJA S. PRIVADO	1.5%	2.0%	2.8%	3.4%	3.2%	2.7%
INV.DE CAPITAL R.VARIABLE S.PRIVADO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
INVERSIONES PRIVATIVAS	5.3%	5.4%	7.1%	7.1%	7.1%	6.5%
RESULTADO	25.8%	36.6%	27.1%	26.2%	38.5%	31.2%
FUENTE: Dirección Económica Financiera, Dpto. Contabilidad ISSPOL						
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.						

El balance de resultados, Tablas 14 y 15 permite indicar que en lo referente a ingresos se puede observar que durante el período referido han tenido un incremento del 71.91%, al pasar de 304.5 millones de dólares en el 2010 a 523.5 millones de dólares en el 2014. Los ingresos acumulados en el período suman 2.230 millones de dólares; se puede evidenciar que las aportaciones individuales y patronales constituyen el rubro más importante ya que en el período significaron el 55.6% del total, que sumados a la contribución que por Ley le corresponde al Estado para el pago de pensiones (60% del costo de pensiones establecidos actuarialmente) 30.2%, llegan a sumar el 87.4% del total de ingresos.

Los rendimientos por las operaciones de inversión privativas (préstamos quirografarios e hipotecarios) corresponden al 6.5% y las no privativas (sistema financiero nacional) 2.7%, para dar un total de 9.2% del total de ingresos en el período.

Se puede apreciar que los gastos van de 225.8 millones de dólares en el 2010 a 321.8 millones de dólares en el 2014, los gastos constituyen en promedio el 68.8% del total de los ingresos, y las prestaciones ascienden 99,7% del total de gastos y el 67.3% de los ingresos totales del período; el pago que se realiza por pensiones y que corresponde al seguro de retiro, invalidez y muerte y pensiones del estado es el rubro más importante en cuanto a valores que paga la institución, van de 127.7 millones de dólares en el 2010 y alcanzan 241 millones de dólares en el 2014, representan 47.5% sobre el total de ingresos obtenidos y el 70.6% sobre el total de los gastos del período, con un pago total de 1.059 millones de dólares.

El fondo de seguro de retiro, invalidez y muerte ha tenido los siguientes resultados durante el período de análisis, Tabla 16:

Tabla 16. Financiamiento y Pago de Pensiones del Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte (USD)

FINANCIAMIENTO Y PAGO DE PENSIONES DEL SEGURO DE RETIRO, INVALIDEZ Y MUERTE (miles USD)					
INGRESOS	2010	2011	2012	2013	2014
Aporte Individual	53,696.4	64,985.1	78,205.5	81,370.2	84,754.2
Aporte Patronal	44,109.1	55,973.6	67,339.8	69,828.1	72,986.3
60% contribución del Estado:	83,563.4	154,178.3	128,278.7	162,110.1	144,431.0
Pens. Estado y Ex combatientes	4,098.0	4,503.4	3,686.5	4,140.0	4,645.8
TOTAL POR FINANCIAMIENTO	185,466.9	279,640.4	277,510.5	317,448.4	306,817.4
EGRESOS					
Pensiones Pagadas RIM	127,705.02	211,535.75	231,476.05	247,518.95	241,095.48
Pensionistas del Estado	4,001.38	4,503.38	4,967.72	4,747.53	4,049.50
TOTAL POR PAGO DE PENSIONES	131,706.40	216,039.13	236,443.77	252,266.48	245,144.98
Relación Egresos / Ingresos	71.01%	77.26%	85.20%	79.47%	79.90%

FUENTE: Dirección Económica Financiera, Dpto. Contabilidad ISSPOL

ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.

Las fuentes de ingreso para este seguro lo conforman los aportes individuales, patronales y la contribución del Estado en el 60% del valor de las pensiones establecidas actuarialmente, siendo las tres fuentes principales para el pago de pensiones. La transferencia de recursos por concepto de Pensiones de Estado y Ex combatientes, el ISSPOL las recibe de parte del Estado y realiza el pago de pensiones a este grupo a nombre del Estado.

De los datos de la tabla 16 se puede evidenciar que los ingresos han pasado de 185.4 millones de dólares en el 2010 a 306.8 millones de dólares en el 2014, mientras que los gastos por pensiones pasan de 131.7 millones de dólares en el 2010 a 245.1 millones de dólares en el 2014, los pagos por pensiones en relación a los ingresos son el 71.01% en el 2010 y alcanzan el 79.9% en el 2014

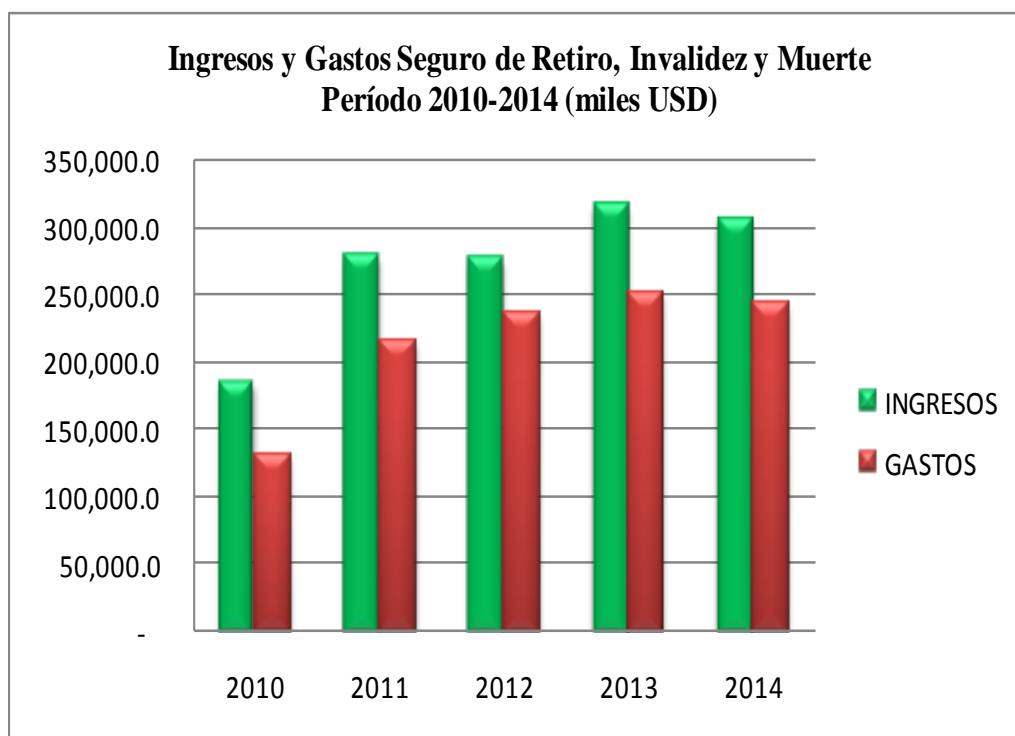


Gráfico 2: Ingresos y Gastos RIM Período 2010-2014

Fuente: Dirección de Prestaciones, Dpto. de Afiliación

Elaborado: Rafael Nuques O.

La Tabla 17 muestra el número de pensionistas o beneficiarios del seguro de RIM, que para el 2010 es de 18.792 y alcanza 20.196 en el 2014, con una tasa de crecimiento promedio del período del 1.87%.

Tabla 17. Detalle Numérico de Pensionistas ISSPOL Período 2010-2014

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL					
DETALLE NUMÉRICO DE PENSIONISTAS					
	2010	2011	2012	2013	2014
Pensionistas	11,151	11,611	12,048	12,622	13,634
Montepío	7,641	7,338	6,385	6,477	6,562
Total Pasivos	18,792	18,949	18,433	19,099	20,196
Tasa de crecimiento		0.84%	-2.72%	3.61%	5.74%

Fuente: Dirección de Prestaciones, Dpto. de Afiliación ISSPOL, datos al 31 de diciembre

Elaboración: Rafael Nuques O.

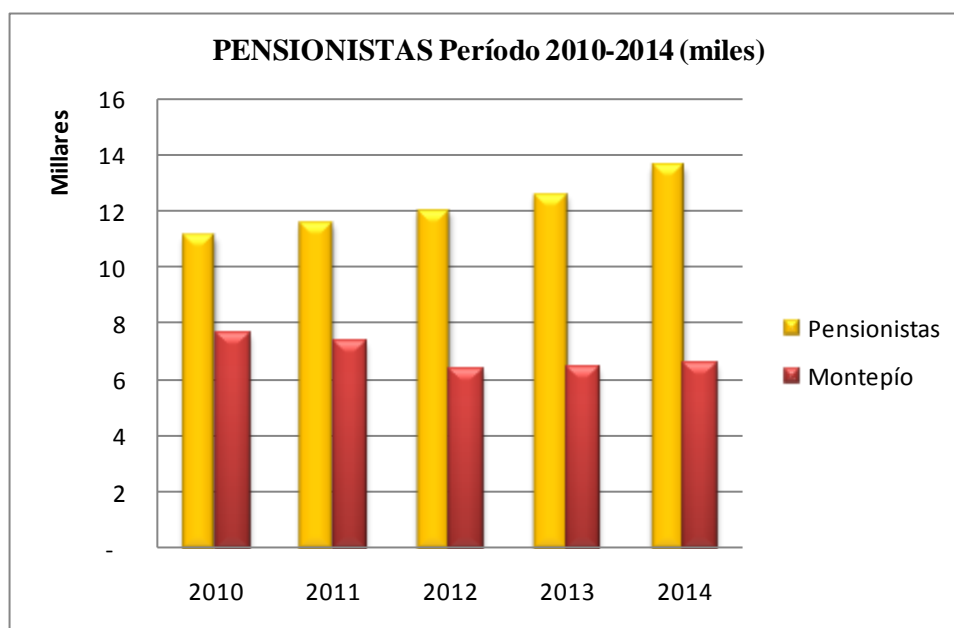


Gráfico 3: Pensionistas ISSPOL Período 2010-2014

Fuente: Dirección de Prestaciones, Dpto. de Afiliación

Elaborado: Rafael Nuques O.

La relación cotizantes pensionistas está definida en la Tabla 18, la misma que indica que para el año 2010, 2.08 cotizantes financian a un pensionista, relación que tiene una tendencia creciente ya que para el año 2011, 2.27 cotizantes financian la pensión de un servidor policial retirado.

La juventud del personal policial es un factor determinante para realizar el financiamiento, sin embargo no se debe dejar de lado que este personal también se pensiona joven ya que a los 20 años de servicio puede acceder al derecho de pensión, por lo que es necesario buscar fuentes de financiamiento adicionales, mejorar el rendimiento de las inversiones de la seguridad social y necesariamente mantener la contribución del Estado para el pago a los pensionistas, toda vez que el aporte que realizan los empleados públicos policiales, es mayor en relación al que realizan los otros grupos de cotizantes al IESS.

Tabla 18. Relación Cotizantes Pensionistas Período 2010-2014

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL					
RELACIÓN COTIZANTES PENSIONISTAS					
	2010	2011	2012	2013	2014
Total Activos	39,039	40,374	42,263	45,784	45,765
Total Pasivos	18,792	18,949	18,433	19,099	20,196
Relación Activos/Pensionistas	2.08	2.13	2.29	2.40	2.27

Fuente: Dirección de Prestaciones, Dpto. de Afiliación ISSPOL, datos al 31 de diciembre

Elaboración: Rafael Nuques O.

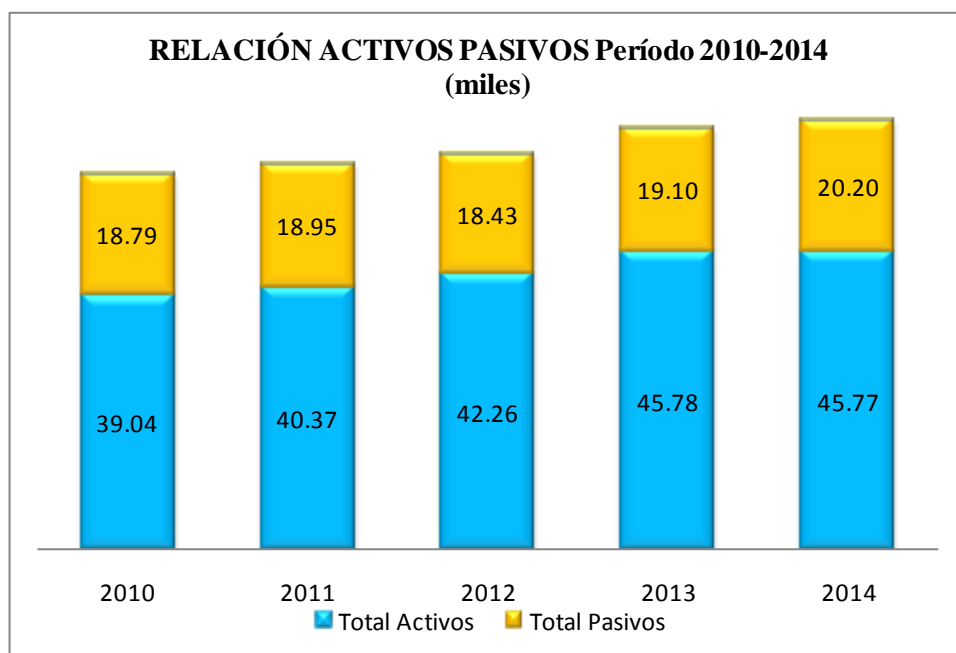


Gráfico 4: Relación Activos Pasivos Período 2010-2014

Fuente: Dirección de Prestaciones, Dpto. de Afiliación

Elaborado: Rafael Nuques O.

Tabla 19. Reservas Totales y del Seguro RIM Período 2010-2014 (USD)

Reservas Totales ISSPOL, Reservas del Seguro de Retiro Invalidez y Muerte, Período 2010-2014 (miles USD)

AÑOS	Retiro, Invalidez y Muerte		Total Reservas ISSPOL (miles USD)
	(miles USD)	%	
2010	259,698.46	64.1%	405,363.51
2011	417,852.74	70.4%	593,309.23
2012	514,648.80	72.5%	710,187.68
2013	654,543.72	75.9%	862,904.28
2014	750,214.05	68.5%	1,095,470.66

FUENTE: Dirección Económica Financiera, Dpto. Contabilidad ISSPOL. Al 31 de diciembre

ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.

La Tabla 19 muestra el incremento de las reservas totales que mantiene el ISSPOL para el pago de sus prestaciones, en el año 2010 se situaron en 405.3 millones de dólares, mientras que para el año 2014 alcanzan 1.095.4 millones de dólares, es decir que crecieron en un 170% en valores nominales (sin considerar la inflación) en el período 2010-2014.

Las reservas que corresponde al Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte también tuvieron un crecimiento nominal de 259.6 millones de dólares en el 2010 a 750.2 millones de dólares en el 2014, se incrementaron el 188,9% durante el período y constituyen en promedio el 70% del total de las reservas que mantiene el ISSPOL.

Este crecimiento nominal sostenido que han mantenido las reservas y que financieramente demuestran saludable a la Institución, no necesariamente reflejan actuarialmente que el seguro sea suficiente en el largo plazo para poder atender a todos los servidores policiales que se acojan al beneficio de pensión, por las condiciones anotadas en párrafos anteriores.

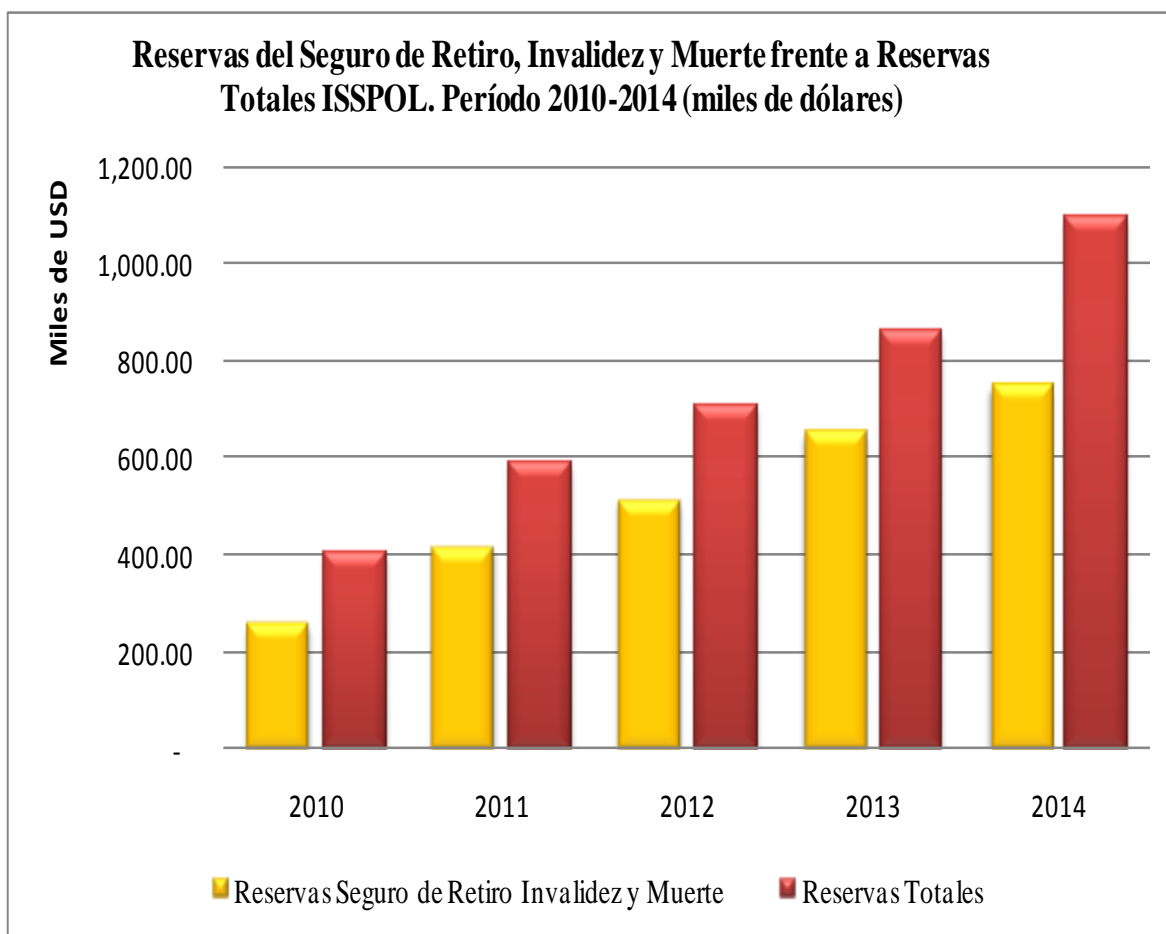


Gráfico 5: Reservas Totales, Reservas RIM, período 2010-2014

Fuente: Dirección de Prestaciones, Dpto. de Afiliación

Elaborado: Rafael Nuques O.

Una vez efectuado el análisis de los estados financieros se puede evidenciar que las aportaciones al seguro de retiro, invalidez y muerte son las de mayor peso en las cotizaciones tanto individual 12,5% como patronal 10.5% del personal policial en servicio activo, ver Tabla 9; así mismo el pago que se realiza por este seguro también es el más representativo dentro de los que ejecuta el ISSPOL al pagar sus prestaciones, por lo que se vuelve importante el que se evalúen los controles sobre la prestación del seguro de retiro, invalidez y muerte.

3.5 Técnicas de recolección de datos:

Las técnicas que se aplicarán para la recolección de datos serán:

- Observación: revisión del proceso de pensiones, de los datos financieros obtenidos en cuanto al pago de la prestación del seguro de retiro, invalidez y muerte, así como del funcionamiento de los controles al interior de la Dirección de Prestaciones.
- Revisión documental: que ayude a obtener datos referentes al otorgamiento del seguro de retiro, invalidez y muerte
- Entrevistas: efectuadas a los Directores de Prestaciones, Económico Financiero, Riesgos, así como a los Jefes de los Departamentos de Prestaciones, Afiliación, Roles, Contabilidad, con la finalidad de establecer el cumplimiento del control interno bajo la metodología COSO.
- Aplicación de la metodología COSO 2013 para el evaluar el funcionamiento del control interno, con la aplicación de matrices para el cumplimiento de objetivos, componentes y principios, dentro del subproceso del seguro de retiro, invalidez y muerte.
- Reuniones de Grupo: para evaluar los resultados obtenidos y proponer mejoras sobre la base de los hallazgos efectuados que permitan mejorar el control interno al interior del ISSPOL.

3.6 Procesamiento de datos

La investigación se ha efectuado en el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, analizando el macroproceso prestacional, y dentro de este, el proceso de pensiones que contiene los subprocesos de retiro, invalidez y muerte.

El análisis contempla la evaluación cuantitativa de las operaciones financieras referentes al pago anual prestacional de este seguro por el período 2010 – 2014 y el cumplimiento de las normas de control interno para poder entregarlo.

Complementariamente se efectuará el análisis cualitativo bajo la metodología COSO-2013 que evalúa el funcionamiento del control interno, a través de matrices, las mismas que determinan el cumplimiento de los objetivos, operativos, de información y de cumplimiento mediante el análisis de cinco componentes integrados evaluados con los 17 principios del modelo de gestión.

CAPÍTULO IV

EVALUACION DEL CONTROL INTERNO APLICACIÓN DEL MODELO COSO AL SEGURO DE RETIRO INVALIDEZ Y MUERTE DEL ISSPOL

4.1 Superintendencia de Bancos y Seguros.

En 1927, con la visita de la Misión Kemmerer (1925 - 1927), se produjo en el país una verdadera transformación en el ramo bancario y financiero al expedir: La Ley Orgánica de Bancos, la Ley Orgánica del Banco Hipotecario (Banco Nacional de Fomento) y la Ley Orgánica del Banco Central, que afianzaron el sistema financiero del país, así como otras leyes que regularon el manejo de las finanzas públicas.

A partir de ese momento histórico, se estableció la supervisión de las operaciones bancarias mediante la creación de la Superintendencia de Bancos el 6 de Septiembre de 1927.

A través de resolución No. ADM-2002-5983 de 6 de agosto de 2002, fue creada la Dirección de Seguridad Social, pasando a ser luego la “Intendencia Nacional de Seguridad Social (INSS)”, mediante la resolución No. ADM-2006-7550 de 24 de febrero de 2006. “Su principal propósito es proteger los aportes y velar por el buen uso de los recursos que los ciudadanos entregan a la Seguridad Social, mediante la emisión de normas, regulaciones y la aplicación irrestricta de la Ley de Seguridad Social, en un proceso permanente de supervisión y control de las entidades que forman el Sistema” (Superintendencia de Bancos y Seguros, 2015).

“Los objetivos de la INSS son:

Posicionar a la INSS dentro del sistema nacional de seguridad social, a través del fortalecimiento de los modelos de evaluación, supervisión y control del sistema nacional de seguridad social de manera permanente, ganándose el reconocimiento y satisfacción de la ciudadanía.

Velar por el cumplimiento y viabilidad de la implementación de los modelos de administración y financiamiento de los distintos niveles de protección del Sistema Nacional de Seguridad Social, impulsando el desarrollo de un marco regulatorio que permita un adecuado funcionamiento del Sistema.

Salvaguardar los recursos de la seguridad social, a fin de que las entidades controladas cumplan con sus obligaciones” (Superintendencia de Bancos y Seguros, 2002, Resolución No. ADM-2002-5983).

“Las entidades controladas por la INSS son:

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA)

Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL)

Servicio de Cesantía de la Policía Nacional

Fondos Complementarios Previsionales” (Superintendencia de Bancos y Seguros, 2015).

4.2 Contraloría General del Estado

Para preservar los recursos públicos se crea la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (2002), la misma que en su Art. 1 señala:

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

Con el fin de poder cumplir con lo estipulado en su Ley, la Contraloría General del Estado (CGE), emite mediante Acuerdo 39 (2009), las **NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS DEL SECTOR PUBLICO Y PERSONAS JURIDICAS DE DERECHO PRIVADO QUE DISPONGAN DE RECURSOS PUBLICOS.**

Para este Acuerdo la CGE, considera que en el año 1990 la publicación del documento "Control Interno - Marco Integrado" (Internal Control - Integrated Framework, 1990), que revolucionó las actividades de control interno y contribuye a las entidades a cumplir con sus objetivos.

Tal como lo señala el Acuerdo de la referencia:

“El informe COSO concentró los distintos enfoques existentes en el ámbito mundial, en uno solo, definiendo al control interno como un modelo integrado a la gestión de las organizaciones, ejecutado por el personal de las entidades

en sus distintos niveles jerárquicos; que promueve la honestidad y la responsabilidad y suministra seguridad razonable en el uso de los recursos para conseguir los objetivos de: impulsar el uso racional de estrategias, promover la eficiencia en las operaciones, cumplir con las normativas aplicables y contar con una herramienta apropiada para prevenir errores e irregularidades” (Contraloría General del Estado, 2009, Acuerdo 39).

Mediante el Acuerdo 39, la CGE estableció las normas que toda institución pública debe observar y cumplir con el objetivo de controlar la administración de recursos y manejo de bienes públicos, basada en la metodología COSO y de acuerdo a los siguientes ámbitos:

- 200 AMBIENTE DE CONTROL
- 300 EVALUACION DEL RIESGO
- 400 ACTIVIDADES DE CONTROL
- 500 INFORMACION Y COMUNICACIÓN
- 600 SEGUIMIENTO

Para cumplir con las normas de control interno, la Contraloría General del Estado, elabora anualmente programas de auditoría al interior de las instituciones públicas, para el caso del ISSPOL, estos programas deben ser cumplidos por la Unidad de Auditoría Interna del ISSPOL que depende directamente del Organismo de Control.

Con referencia al Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte, en el período 2010-2014, esta unidad ha realizado los exámenes que a continuación se exponen.

4.2.1 Examen Especial al Seguro de Mortuoria del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional por el período 2007-2008.

Resultados obtenidos:

La Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional dispone que “El Seguro de Mortuoria es la prestación de dinero y especie que se concede, por una sola vez, a los derechohabientes del asegurado fallecido” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art.57). El inciso segundo del mismo artículo manifiesta que:

“La prestación de Mortuoria tiene una cuantía equivalente a doce (12) veces el Sueldo Promedio Imponible General del personal en servicio activo de la Policía Nacional, calculado al mes inmediatamente anterior al deceso del causante. Ocho (8) corresponden a la Indemnización por Mortuoria y cuatro (4) a Gastos de Funerales” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art 57).

El Art. 58 *ibídem* manda:

“El aspirante a oficial o a la policía que fallezca en actos de servicio o a consecuencia de los mismos, causará derecho al pago, por una sola vez, de un valor equivalente a cuatro (4) veces el Sueldo Promedio Imponible General del personal en servicio activo de la Policía Nacional, calculado al mes inmediatamente anterior al deceso del causante, que se destinará a gastos de funerales, montepío” (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995: Art. 58).

Posteriormente añade que “Igual valor, se concederá por el fallecimiento del pensionista de montepío (Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, 1995, Art. 58)

El equipo auditor concluyó lo siguiente:

No se proporcionó, al equipo de auditoría la documentación necesaria para determinar las razones por las cuales el Consejo Superior decidió suspender el pago de la indemnización por Mortuoria; sin embargo se presume que dicho acto se generó por la petición de la Presidenta de la Junta Calificadora de Servicios Policiales, que solicitaba las reformas a la Ley de Seguridad Social de la Policía y por otra parte que se adopten las políticas que posibiliten viabilizar el pago de la indemnización por Mortuoria, así como la modificación del Sistema Integrado (módulo de prestaciones), de acuerdo con las cuantías establecidas en el Estudio Matemático Actuarial con corte a diciembre de 2006, elaborado por la Empresa Actuarial Cía. Ltda.

La solicitud de la Presidenta de la Junta Calificadora de Servicios Policiales tendía además a conseguir la autorización del Consejo Superior para que el pago por las prestaciones se efectúe con la remuneración básica unificada y no a los sueldos imposables, como anteriormente había aprobado el Consejo Superior.

Recomendaron lo siguiente:

1.- Los Directores de Prestaciones y Servicios Sociales.

Revisarán la propuesta efectuada por el jefe del Dpto. de Contabilidad, a fin de que se complemente, rectifique o cualquier otra acción que sea pertinente para proceder al pago de los beneficiarios de la Indemnización por Mortuoria; cumpliendo la resolución del Consejo Superior.

2.- La Directora de Prestaciones

Conjuntamente con el personal que estime pertinente, elaborará un instrumento jurídico que respalde los descuentos que se deben efectuar en las liquidaciones de los Gastos Funerales, así como el cobro de intereses, determinando en forma clara los descuentos que ameriten y si se deben cobrar intereses, el porcentaje de los mismos y el período que corresponda. Este proyecto de reglamento interno debe ser conocido y aprobado por el Consejo Superior del ISSPOL.

Concluyeron que en la liquidación de Gastos Funerales se efectuaron descuentos de pensiones cobradas después del fallecimiento del asegurado y el cobro de intereses por dichos valores, sin que estos descuentos se basen en un instrumento jurídico válido, que facilite la aplicación uniforme de los descuentos e intereses.

Además algunos documentos que sustentan el pago de Gastos Funerales, no constan en las carpetas de los causantes, debido a que por error se archivaron en expedientes de causantes diferentes, dejándolo al uno incompleto y en el otro con documentos que no corresponden a su titular.

El pago de gastos funerales se realizó en tiempos que oscilan entre 8 y 630 días desde la fecha de fallecimiento del asegurado. Estos retrasos se deben entre otras causas al desconocimiento de los beneficiarios respecto de los documentos que se deben presentar para que continúe el trámite de pago y que no se aplica en su totalidad el Manual de Procedimientos del ISSPOL.

Por lo que procedieron a realizar las siguientes recomendaciones:

Al Jefe de Archivo:

Conjuntamente con el personal de la unidad, revisarán los expedientes de los beneficiarios, a fin de organizarlos para que en ellos conste toda la documentación de las diferentes prestaciones y que tengan relación con el causante titular.

Los Directores de Prestaciones y Servicios Sociales:

Realizarán una adecuada difusión de los beneficios y prestaciones que otorga el ISSPOL, así como de los requisitos y documentos necesarios para conseguirlos.

Organizarán brigadas conformadas por uno o dos funcionarios del ISSPOL, concedores de este asunto, a fin de que se trasladen a las diferentes provincias y cantones del país, para capacitar a los delegados y coordinadores y al mismo tiempo obtener del Registro Civil la información que requiere la entidad, sin esperar el envío oficial, que a criterio de los funcionarios del ISSPOL, tiene excesiva demora.

Exigirán que el personal de sus unidades aplique los procedimientos establecidos en el Manual de Procedimientos, a fin de optimizar los tiempos y los trámites para la concesión de las diferentes prestaciones.

4.2.2 Examen Especial al Seguro de Invalidez del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2008-2010.

El examen especial al Seguro de Invalidez del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional se realizó en cumplimiento al Plan Operativo de Control del año 2010 y a la Orden de Trabajo 2010-005-AI-ISSPOL del 23 de agosto de 2010, suscrita por el Auditor General.

Los resultados que obtuvieron los auditores fueron:

Reporte histórico de pago de pensiones incluye información innecesaria.

El Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, tiene un sistema informático denominado SISSPOL (Sistema de Información del ISSPOL) que contiene información respecto de los módulos de prestaciones, afiliación, finanzas y crédito.

En el módulo de prestaciones el sistema genera el denominado reporte histórico de pensiones, que contiene un resumen de los valores que mensualmente se generan en el rol de pagos, en columnas de ingresos mensuales; egresos; líquido a recibir del mes; estatus y forma de pago.

Se verificó que por un inadecuado diseño del reporte histórico de pago de pensiones, en el caso de los suspendidos por no pasar supervivencia, los valores que registra este reporte en la columna denominada ingresos, se acumulan mensualmente, esto es que registra el valor del ingreso suspendido, más los ingresos de los siguientes meses.

Este proceso acumulativo distorsiona el concepto del reporte, pues parecería que se está generando ingresos de pensiones muy elevadas, cuando en realidad son valores acumulados.

La Norma de Control Interno 500 Información y Comunicación emitida por la Contraloría General del Estado dispone que:

“El sistema de información y comunicación, está constituido por los métodos establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones técnicas, administrativas y financieras de una entidad. La calidad de la información que brinda el sistema facilita a la máxima autoridad adoptar decisiones adecuadas que permitan controlar las actividades de la entidad y preparar información confiable” (Normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General del Estado, 2009).

Los hechos citados se produjeron porque en el reporte histórico de pago de pensiones, bajo el título ingresos se acumularon los valores de las pensiones mensuales suspendidas y además no se incluyeron a los pensionistas de estado.

El equipo auditor concluyó que:

El reporte histórico de pago de pensiones que se obtiene desde el Sistema de Información del ISSPOL (SISSPOL), módulo de prestaciones, debe ser mejorado, ya que para el caso de las pensiones suspendidas por supervivencia, los valores que se registran en la columna de ingreso, son los acumulados mensualmente; esto es, que registra el valor de ingreso total suspendido hasta el mes anterior, más la pensión del mes actual.

En este reporte tampoco se puede obtener el histórico de pago de pensiones de los pensionistas de estado, esto ocasiona que la información que genera este reporte sea incompleta. La causa que produce estos errores en el reporte es porque al momento de diseñarlo no se tomó en cuenta los casos de pensiones suspendidas, ni a los pensionistas de estado.

Los auditores procedieron a realizar las siguientes recomendaciones al Jefe del Departamento de Sistemas del ISSPOL:

1. En el reporte histórico de pensiones se habilitará la opción para identificar a los pensionistas cuyos recursos son cubiertos por el estado y así obtener los registros de este tipo de afiliados para análisis.
2. Modificará la columna de ingresos del pensionista del reporte histórico de pensiones, en el cual constarán los ingresos mensuales del pensionista, por cada mes del año, sin que se acumulen mensualmente los mencionados valores.
3. Eliminará la columna denominada forma de pago, en los casos en que la pensión ha sido suspendida, e incluirá una columna que registre los valores líquidos acumulados por pagar.

4.2.3 Evaluación integral del sistema de control interno de la entidad, plan anual de control interno año 2012

Conclusiones:

La Entidad obtuvo la certificación ISO 9001:2008 en el año 2011, motivo por el cual cambió su estructura a un nuevo esquema por procesos, a pesar de lo anterior aún sigue vigente su Organigrama Estructural y el Reglamento Orgánico Funcional ya que no ha sido derogada la estructura aprobada por autoridad competente, tampoco está aprobado el Manual de

Clasificación de Puestos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, ni se cuenta con un reglamento interno de administración del talento humano que regule la relación de los servidores con la entidad, ocasionando que las servidoras y servidores de la institución no conozcan específicamente sus atribuciones y responsabilidades.

La formación, competencias y experiencia de algunos servidores no son adecuadas para las funciones técnicas que se realizan en la institución, ocasionando que los procesos no sean eficientes.

La entidad no formalizó los mecanismos para identificar, analizar y tratar los riesgos a los cuales está expuesta, ya que no elaboró el mapa de riesgos, ni los planes de mitigación, impidiendo establecer acciones detalladas para enfrentar posibles eventualidades y su impacto en cuanto al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

La unidad de tecnología de información no dispone de un análisis de riesgos y plan de contingencias actualizados, sus funcionarios realizan varias tareas que entre sí son incompatibles; las políticas, estándares, procedimientos de la unidad, así como los manuales técnicos, de usuario, el reglamento de uso y mantenimiento de la base de datos están desactualizados; Estas falencias ocasionan que la unidad no cuente con un plan que describa las acciones a tomar en caso de una emergencia, que existan riesgos de mal uso de la información al realizar tareas incompatibles, que la unidad no disponga de lineamientos que ayuden a cumplir los objetivos institucionales.

Recomendaciones:

Obtendrá la aprobación por parte de la autoridad competente de la nueva estructura por procesos en aplicación de la certificación ISO 9001:2008 y a la vez conseguir derogar el Organigrama Estructural y el Reglamento Orgánico Funcional que están aún en vigencia. Conseguirán la aprobación del Manual de Clasificación de Puestos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales.

Una vez que el Manual de Clasificación de Puestos esté aprobado, lo difundirán y comunicarán por escrito a las servidoras y servidores de la institución sobre las responsabilidades que asumen en su tarea.

Obtendrán de manera escrita de todos los funcionarios de la Institución la aceptación de sus responsabilidades de acuerdo a su cargo y competencia con la finalidad de que comprendan la importancia del trabajo que realizan y así mantener un adecuado sistema de control interno.

Elaborarán el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, el que una vez legalizado será difundido a cada servidor de la entidad mediante ejemplares impresos, carteleras, correos electrónicos para su cumplimiento.

Se analizará y verificará la competencia, formación y experiencia de los servidores de la entidad con la finalidad de solicitar se cubran las brechas existentes ya sea por medio de formación o capacitación según corresponda.

Se dispondrá la formación de un Comité de Riesgos Institucionales, quienes serán los responsables de la administración de los riesgos de toda la organización.

Los miembros del Comité de Riesgos Institucionales: establecerán los mecanismos para identificar los riesgos a los que está expuesta la entidad, los mismos que estarán integrados a la planificación institucional, desarrollarán mapas de riesgos que incluyan análisis de los factores internos y externos, como posibles cambios de condiciones gubernamentales, económicas, regulatorias, operativas, identificarán los puntos importantes de la institución, relacionamientos con terceros, generarán indicadores de riesgo, objetivos generales y particulares además de sus amenazas. En los mapas de riesgos considerarán factores potenciales de riesgo como son: alta rotación de personal, falta de competencia y capacitación del personal, implementación de nuevos sistemas y la nueva estructura por procesos de la Institución.

Conformarán una base de datos de eventos y situaciones de riesgo pasadas, para estimar su probabilidad de ocurrencia, determinando su valoración, probabilidad e impacto.

Revisarán continuamente los mapas de riesgos, sus perfiles y controles para asegurar que los mismos siguen siendo válidos.

Elaborarán el Plan de Mitigación de Riesgos que será desarrollado y documentado con una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar y valorar los riesgos que puedan impactar en la Entidad.

Dispondrán la asignación necesaria de recursos que permitan mitigar los riesgos a través de la aplicación de planes, métodos de respuesta y monitoreo de cambios.

Determinarán la mayor cantidad de riesgos que se puedan compartir con terceros e implementarán métodos para conseguir esta participación.

Establecerán los riesgos residuales por incertidumbre o los limitantes propios de cada actividad y los evaluarán para determinar si continúan siendo significativos reconociendo que siempre existirá algún nivel de riesgo residual.

Se determinará la existencia de tareas incompatibles de los funcionarios del área de tecnología de información y asignarán las labores que les competen a cada uno de ellos, los mismos que están determinados en el manual de clasificación de puestos.

La Unidad de Tecnología de Información elaborará y mantendrá actualizado el análisis de riesgos el cual estará reflejado en el plan informático estratégico y en el plan operativo anual de tecnología de información.

4.2.4 Examen Especial a las pensiones suspendidas por retiro, invalidez y muerte (RIM) del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2009-2013

Se analizaron las pensiones suspendidas por retiro, invalidez y muerte (RIM) del Instituto de Seguridad de la Policía Nacional, por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de marzo de 2013.

Conclusiones:

La sección de Afiliación e Identificación del ISSPOL no elaboró una estadística o reporte histórico de la revisión a los expedientes de control de supervivencia, remitido por las coordinaciones provinciales, por lo que se desconoce la provincia y el porcentaje de la documentación que es devuelta.

El Reglamento para el Control de Supervivencia estableció requisitos que debían cumplir los pensionistas para la cancelación de sus pensiones; sin embargo, no se consideró la necesidad de elaborar un procedimiento para la suspensión y habilitación de pensiones, que permita conocer las actividades que realiza la Sección de Afiliación e Identificación, respecto a esta actividad.

Cuando el personal policial y/o civil es trasladado, cambiado o egresa de la institución, no elaboran actas de entrega recepción de la documentación y archivos que disponían; tanto físicos y magnéticos, situación que se presentó por falta de una disposición interna que posibilite que el personal entrante conozca que documentación está pendiente, que archivos dispone para cumplir con sus funciones, lo que no le permitió mantener continuidad en las actividades asignadas al personal nuevo.

El personal policial que es trasladado a la Dirección de Servicio Social, realiza sus funciones sin habérselas asignación por escrito, pues no se estableció la necesidad de hacerlo, por lo que sus actividades las realizó a base de la revisión de la documentación de su antecesor, e incluso por criterio propio, con el riesgo que el ingreso de información al SISSPOL contenga errores por desconocimiento.

El Reglamento de control de Supervivencia, establece para los asegurados, dependientes y derechohabientes de montepío, retiro e invalidez que anualmente pasan el control de supervivencia; varios requisitos que deben cumplir, los que no son concordantes con lo que estipula la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, respecto a pensionistas de montepío; situación que originó se apliquen criterios propios de las personas que realizaban estos procesos.

La Jefe del Departamento de Afiliación e Identificación realizó suspensión de pensiones de montepíos de personas que se encontraban trabajando, y el SIISSPOL automáticamente suspendió pensiones a montepíos mayores de edad al no pasar el control de supervivencia; además, realizaron el registro de las exclusiones que la Junta Calificadora de Servicios Policiales dispuso con Resolución 557-2012-JCSP-ISSPOL de 8 de agosto de 2012; sin embargo, permanecen en roles pensiones suspendidas desde el 2009, sin depuración.

Los familiares del pensionista fallecido presentaron la partida de defunción a la Dirección de Servicio Social, varios meses después de sucedido el deceso, mientras tanto se generaron y cancelaron pensiones a personas que fallecieron, situación que no pudo ser controlada por el ISSPOL al no tener acceso a base de datos de Instituciones Públicas para verificación de información del pensionista; sin embargo, los valores transferidos fueron re liquidados por el Departamento de Prestaciones.

Recomendaciones:

Respecto a la dificultad para el control de supervivencia en las Coordinaciones Provinciales, se incluya las acciones correctivas que se aplicarán para cada observación y Provincia lo que ayudará a eliminar el registro de productos no conformes.

Servicios Sociales realizará el seguimiento del procedimiento para la suspensión y habilitación de pensiones enviando al Comité de Desarrollo Institucional a fin de que sea publicado en el sistema de calidad como parte de los procedimientos de Gestión de Servicios Sociales.

La Dirección Administrativa, al producirse, traslados o egresos de personal en la Institución controlará que las actas de entrega-recepción incluyen las actividades cumplidas, estado de los trámites, detalle de documentación y archivos físicos y/o magnéticos con la finalidad de que formen parte del expediente de cada servidor y además se asegure la continuidad de las actividades por parte del servidor entrante.

Se dispondrá al Director de Servicio Social, que en los casos de cambio o traslado de personal civil y/o policial que ingrese al instituto a cumplir actividades de carácter administrativo, asignen por escrito las funciones y responsabilidades, respecto al puesto a desempeñar, de esta manera se asegurará el cumplimiento eficiente y eficaz en las tareas asignadas.

Se dispondrá al Director de Servicio Social y Jefe de Afiliación e Identificación, previa a la presentación para la aprobación del Consejo Superior revisen el proyecto de reforma de los artículos pertinentes del Reglamento de Control de Supervivencia a fin de que concuerden con la Ley y Reglamento de Seguridad Social de la Policía Nacional.

Se supervisará que el Departamento de Afiliación e Identificación depure las observaciones registradas en el SIISSPOL, relacionadas con los pensionistas mayores de edad, con dependencia laboral y con Resolución de la Junta Calificadora de Servicios Policiales.

Dispondrá a la Jefe de Afiliación e Identificación que luego de obtenida la autorización de acceso a las bases de datos de Instituciones Públicas a través de la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos, y con el reporte de pensiones suspendidas más de cuatro meses, verifique los datos del pensionista a fin de comprobar su estado actual y realizar las acciones necesarias para excluirlos de roles.

4.2.5 Examen Especial al seguimiento de recomendaciones emitidas en informes de exámenes especiales realizados por Auditoría Interna, del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2009-2013.

Se analizó el seguimiento de recomendaciones emitidas en informes de exámenes especiales realizados por Auditoría Interna del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de agosto de 2013.

La Unidad de Auditoría Interna del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional en el período de alcance, generó 7 informes con 30 recomendaciones, según se muestra en la Tabla 20.

La Unidad de Auditoría Interna del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, realizó siete exámenes especiales por el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de agosto de 2013, de los cuales se emitieron informes que fueron aprobados por la Contraloría General del Estado y remitidos por el Auditor General del ISSPOL a la máxima autoridad. Estos informes contenían treinta recomendaciones de las cuales veintinueve fueron cumplidas y una no aplicable.

La recomendación no es aplicable en razón de que la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional y su Reglamento no se actualizaron desde 1995, a pesar de varios pedidos realizados por las máximas autoridades del ISSPOL a fin de que por su intermedio se solicite al Congreso Nacional y Asamblea Nacional su reforma. Por lo tanto, al no lograr el trámite correspondiente por parte de Ministerio de Gobierno y Policía, hoy Ministerio del Interior, la entidad no pudo actualizar la Ley y Reglamento, en lo que tiene relación con el Comité de Crédito.

Tabla 20. Cumplimiento de Recomendaciones Auditoría Interna ISSPOL

CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES			
N°	Informe N°/Actividad	Período	Total
1	UAISSPOL-003-2008 Examen especial al seguro de mortuoria del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.	2007-01-01 al 2008-08-31	6
2	UAISSPOL-001-2009 Examen especial a los préstamos hipotecarios Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.	2007-01-01 al 2008-12-31	6
3	UAISSPOL-0002-2009 Examen especial al rubro seguro de vida potestativo.	2007-01-01 al 2009-03-31	2
4	UAISSPOL-0003-2009 Examen especial al ciclo presupuestario año 2006	2007-07-01 al 2009-06-30	4
5	UAISSPOL-0001-2010 Examen especial al seguro de indemnización profesional del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional	2008-01-01 al 2009-12-31	6
6	UAISSPOL-0002-2010 Examen especial al seguro de invalidez del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional	2008-01-01 al 2010-03-31	3
7	UAISSPOL-0002-2011 Examen Especial del control interno de la administración financiera-tesorería, del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.	al 2011-02-28	3
Total de recomendaciones			30

FUENTE: Auditoría Interna ISSPOL

ELABORACIÓN: Auditoría Interna ISSPOL

4.3 Modelo COSO 2013

El Committee of Sponsoring Organizations of de Treadway Commission, COSO, (2013) define al control interno de la siguiente manera:

“El control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto de personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos, relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento.” (COSO, 2013, p.3)

Este método se orienta a la consecución de objetivos, que constan de tareas y actividades, realizado por personas, para proporcionar seguridad razonable a la dirección y se adapta a una estructura flexible de la organización.

Plantea tres categorías de objetivos: operativos, de información y de cumplimiento.

- Objetivos de operaciones: relacionados con la misión y visión de la entidad; varían en cuanto a la conducción de la organización.
- Objetivos de reporte: reportes financieros internos y externos.
- Objetivos de cumplimiento: relacionados con el cumplimiento de leyes y regulaciones. (COSO, 2013, p.3)

COSO 2013, consta de cinco componentes integrados:

- Entorno de control
- Evaluación de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación; y,
- Supervisión

Se establecen un total de 17 principios que están asociados a los tres objetivos y a los cinco componentes integrados, para que exista efectividad los principios y componentes tienen que “existir” y “funcionar” dentro del control interno, tienen que aplicarse los componentes de manera integrada para que el riesgo se reduzca a un nivel aceptable y se alcancen los objetivos.

Si existen deficiencias en el funcionamiento de principios y componentes, la organización no podrá establecer una efectividad en el control interno.

Estos objetivos tienen relación con los componentes que se evaluarán en el ISSPOL a través de los principios que corresponden a cada uno de ellos.

4.3.1 Ambiente de Control

Se define como un “conjunto de normas, procesos y estructuras que constituyen la base sobre la que se desarrolla el control interno de la organización” (COSO, 2013, p.4).

Resaltan que además el ambiente de control “incluye la integridad y los valores éticos de la organización”

Los principios relacionados con este componente son:

Principio 1

La organización demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos.

Puntos de interés:

- Establece el “Tone at the top” : el consejo de administración y la dirección a todos los niveles de la organización demuestran a través de sus instrucciones, medidas y comportamiento la importancia de la integridad y de los valores éticos a la hora de apoyar el funcionamiento del sistema de control interno
- Establece las normas de conducta: las expectativas del consejo de administración y de la alta dirección en relación con la integridad y los valores éticos se definen en las normas de conducta de la organización y son comprendidas a todos los niveles de la organización así como por parte de los proveedores de servicios extranjeros y socios comerciales.
- Evalúa el cumplimiento de las normas de conducta: se dispone de procesos para evaluar el desempeño de profesionales y equipos con respecto a las normas de conducta que se esperan de la organización.

- Aborda cualquier desviación de forma oportuna: las desviaciones que se puedan producir con respecto a las normas de conducta que se esperan de la organización se identifican y se solucionan de forma oportuna y sistemática (COSO, 2013, p.37).

Tabla 21. Principio 1

Componente: Ambiente de Control				
Principio 1 : Demuestra compromiso con los valores de integridad y éticos				
-La Organización demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos .				
Resumen de controles destinados a llevar a la práctica el Principio 1 : Actualización de la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional. Socialización y aplicación del código de ética del ISSPOL; estabilidad del personal que labora en la Institución.				
Deficiencias Aplicables al Principio 1				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P1-01	Ordenamiento jurídico desactualizado	SI	Actualizar Ley y Reglamentos	N/A
P1-02	Desconocimiento del código de ética	SI	Capacitación e involucramiento	N/A
P1-03	Falta socialización del código de ética	SI	Socialización	N/A
P1-04	Alta rotación del personal policial	SI	Estabilidad laboral	N/A
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : 1* Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **		La institución no cuenta con un ordenamiento jurídico actualizado, ni se conoce el Código de Ética por la elevada rotación del personal policial que realiza funciones en el ISSPOL		
Evaluar el principio utilizando criterio personal . **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	Aunque caducada, está vigente tanto la Ley y Reglamentos internos como el código de ética.	
¿Está en funcionamiento el principio?		NO	Existe un Código de Ética, sin embargo la alta gerencia no está comprometida con los valores organizacionales y con el cumplimiento interno, normas, regulaciones y valores. No se realiza la comprensión, la evaluación ni la desviación de existir, en las normas de conducta con referencia al Código de Ética.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 2

“El consejo de administración demuestra independencia de la dirección y ejerce la supervisión del desempeño del sistema de control interno” (COSO, 2013, p.44).

Puntos de interés:

- Establece las responsabilidades de supervisión: el consejo de administración identifica y acepta sus responsabilidades de supervisión en relación con los requisitos y las expectativas establecidas.
- Aplica los conocimientos especializados relevantes: el consejo de administración define, mantiene y evalúa periódicamente las habilidades y los conocimientos necesarios entre sus miembros para poder formular preguntas incisivas a la alta dirección y adoptar medidas proporcionadas.
- Opera con independencia: el consejo de administración cuenta con suficientes miembros independientes de la dirección, objetivos a la hora de efectuar evaluaciones y en la toma de decisiones.
- Proporciona supervisión para el sistema de control interno: el consejo de administración tiene la responsabilidad de la supervisión con respecto al diseño implementación y ejecución del control interno por parte de la dirección :
 - ❖ Entorno de control: establece la integridad de los valores éticos, las estructuras de supervisión, las facultades y responsabilidades, las expectativas de capacidad y de responsabilidad por rendir cuentas frente el consejo de administración.
 - ❖ Evaluación de Riesgos: la supervivencia de la evaluación de riesgos para la consecución de los objetivos efectuada por la dirección, incluido el potencial impacto de que se produzcan cambios significativos, caso de fraude y anulaciones del control interno por parte de la dirección.
 - ❖ Actividades de control: proporcionan supervisión a la alta dirección en el desarrollo y ejecución de las actividades de control.
 - ❖ Información y comunicación: analizan y comentan la información relacionada con la consecución de los objetos por parte de la organización.

- ❖ Actividad de supervisión: la evaluación y supervisión de la naturaleza y alcance de las actividades de supervisión así como de la evaluación efectuada por la dirección y de la solución de deficiencias (COSO, 2013, p.44).

Tabla 22. Principio 2

Componente: Ambiente de Control				
Principio 2: Supervisión del Sistema de Control Interno				
- El Consejo Superior demuestra independencia de la Dirección y ejerce la supervisión del desempeño del sistema de control interno.				
Resumen de controles para efectuar Principio 2				
<p>1. El Consejo Superior es un órgano independiente de la gerencia general.</p> <p>2. El Departamento de Auditoría Interna se encarga de evaluar el control interno, de revisar el cumplimiento de todas las políticas y procesos que se van implementando en el ISSPOL.</p> <p>3. El enfoque de control por parte del Consejo Superior tiene un enfoque basado en sus pilares estratégicos de seguridad social.</p>				
Deficiencias aplicables al Principio 2				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P2-01	El consejo superior, como organismo de máxima instancia de la seguridad social policial, coadministra con el director general.	S	La organización es jerárquica - policial, por lo que el director general se ve en la obligación de informar particularidades al consejo superior, llegando a coadministrar la institución	N/A
P2-02	Conoce las evaluaciones al control interno que practica la unidad de auditoría interna, dispone el cumplimiento de las recomendaciones pero no hay un seguimiento de las mismas	S	No existe un seguimiento al cumplimiento de recomendaciones formuladas por la dependencia de control gubernamental	N/A
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : * Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **		No existe independencia entre el Máximo Organismo de la seguridad social policial y la Dirección General. No existe un seguimiento a las recomendaciones planteadas por las auditorías efectuadas.		
Evaluar el principio utilizando criterio personal . **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	El consejo superior establece responsabilidad de supervisión, políticas y acciones de control interno, en función de los estudios de auditoría efectuados por los organismos de control.	
¿Está en funcionamiento el principio?		NO	La auditoría interna se encarga de la evaluación del control interno, el consejo superior no es un órgano independiente de la dirección general, tampoco supervisa la evaluación de riesgos para el cumplimiento de objetivos. El sistema de control interno no es efectivo.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 3

“La dirección establece, con la supervisión del consejo, las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos” (COSO, 2013, p.50).

Puntos de interés:

- Tiene en cuenta todas las estructuras de la organización: la dirección y el consejo de administración tienen en cuenta las múltiples estructuras utilizadas (incluidas sus unidades operativas, organizaciones jurídicas, distribución geográfica y proveedores de servicios externalizados) para respaldar la consecución de los objetivos.
- Establece líneas de comunicación de información: la dirección designa y evalúa las líneas de comunicación de información para cada estructura de la organización, haciendo posible la ejecución de las facultades y responsabilidades correspondientes y el flujo de información para gestionar las actividades de la organización.
- Define, asigna y limita facultades y responsabilidades: la dirección y el consejo de administración delegan facultades, definen responsabilidades y utilizan tecnologías y procesos apropiados para asignar responsabilidades y segregar funciones en caso necesario a los distintos niveles de la organización:
 - ❖ Consejo de administración: mantiene la autoridad sobre las decisiones más significativas y revisa las asignaciones encomendadas a la dirección y las limitaciones de facultades y responsabilidades.
 - ❖ Alta dirección: establece instrucciones, orientaciones y control para permitir a la dirección y al resto del personal comprender y llevar a cabo sus responsabilidades de control interno.
 - ❖ Dirección: guía y facilita la ejecución de las instrucciones proporcionadas por la alta dirección dentro la organización y sus unidades de negocio.
 - ❖ Personal: comprenden las normas de conducta de la organización, los riesgos evaluados asociados a los objetivos y las actividades de control relacionadas con su respectivo nivel de la organización, el flujo de información y comunicación que espera de ellos y las actividades de la supervisión, el flujo de información y

comunicación que espera de ellos y las actividades de supervisión relevantes para su cumplimiento de objetivos.

- ❖ Proveedores del servicio externalizados: cumplen la definición adoptada por la dirección sobre el enlace de las facultades y responsabilidades asignadas a terceros involucrados con la organización que no son empleados de la misma. (COSO, 2013, p.50)

Tabla 23. Principio 3

Componente: Ambiente de Control				
Principio 3 : Establecimiento de Estructura, Facultades y Responsabilidades				
- La Dirección establece, con la supervisión del consejo, las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos.				
Resumen de controles para efectuar Principio 3				
1. La institución consta como una estructura organizacional definida basada en sus dos atribuciones: prestaciones y servicios sociales. 2. Cada atribución tiene su propio director que es responsable de la ejecución y de la emisión de reportes a la dirección general. 3. Existen reportes estandarizados de prestaciones y servicios sociales otorgados.				
Deficiencias aplicables al Principio 3				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		No se encontraron deficiencias graves en este principio		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal. **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI		
¿Está en funcionamiento el principio?		SI	La estructura organizacional funciona.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 4

“La organización demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetos de la organización” (COSO, 2013, p.55).

Puntos de interés:

- Establece las políticas y prácticas: las políticas y las prácticas reflejan las expectativas y competencias necesarias para respaldar la consecución de los objetivos.
- Evalúan las competencias y abordan la falta de las mismas: el consejo de administración y la dirección evalúan las competencias existentes en la organización y en los proveedores de servicio externalizados en relación con las políticas y prácticas establecidas, y actúan según sea necesario para abordar la falta de competencias identificadas.
- Atrae, desarrolla y retiene a profesionales: la organización proporciona mentores y formación a sus profesionales para atraer, desarrollar y retener a personal y proveedores de servicio externalizados competentes y suficientes para respaldar la consecución de objetivos.
- Planifica y prepara la sucesión: la alta dirección y el consejo de administración desarrollan planes de contingencia en la asignación de responsabilidades importantes para el control interno. (COSO, 2013, p55)

Tabla 24. Principio 4

Componente: Ambiente de Control				
Principio 4 : Compromiso con la competencia de los profesionales				
-La Organización demuestra un compromiso de atraer, desarrollar y retener a personas competentes en alineación con los objetivos de la organización.				
Resumen de controles para efectuar Principio 4				
1. Existe un plan de capacitación para todo el personal de la Institución efocado en los distintos niveles jerárquicos que ésta tiene.				
Deficiencias aplicables al Principio 4				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P4-01	La Institución cuenta con un plan de desarrollo profesional, sin embargo, por la elevada rotación del personal policial no permite el crecimiento a mediano y a largo plazo de sus empleados.	SI	Existe elevada rotación del personal policial. El ISSPOL no aplica una evaluación de desempeño anual a todos sus empleados, porque aproximadamente el 80% son policías de distintos grados cuya selección la ejecuta la Policía Nacional y no el ISSPOL.	
P4-02	La selección y reclutamiento no la ejecuta el ISSPOL	SI	Al tratarse de personal policial, la selección la efectúa la Policía Nacional	
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		Se considera como una deficiencia grave puesto que no existe reemplazo para puesto claves en la Institución.		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal . **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		NO	El proceso de selección de aproximadamente el 80% de personal del ISSPOL lo ejecuta una institución ajena al instituto	
¿Está en funcionamiento el principio?		NO	Funciona medianamente	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 5

“La organización define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos” (COSO, 2013, p.59).

Puntos de interés:

- Aplica la responsabilidad por la rendición de cuentas a través de estructuras, autoridad y responsabilidad: la dirección y el consejo de administración establecen mecanismos para favorecer la comunicación y la responsabilidad por la rendición de cuentas por parte de los profesionales correspondientes con respecto al desempeño de sus responsabilidades de control interno a todos los niveles de la organización e implementan medidas correctivas en caso de ser necesario.
- Establece parámetros de desempeño incentivos y recompensas: la dirección y el consejo de administración establecen parámetros de desempeño, incentivos y otras recompensas oportunas con respecto a las responsabilidades adoptadas a todos los niveles de la organización, reflejando las dimensiones adecuadas de desempeño y las normas de conducta esperadas y tomando en cuenta la consecución de los objetivos a corto y largo plazo.
- Evalúa los parámetros de desempeño, incentivos y recompensas para mantener su relevancia: la dirección y el consejo de administración alinean los incentivos y recompensas con el desempeño de las responsabilidades de control interno de cara a la consecución de los objetivos.
- Tiene en cuenta las presiones excesivas: la dirección y el consejo de administración evalúan y ajustan las presiones asociadas a la consecución de los objetivos a medida que asignan responsabilidades, desarrollan parámetros de desempeño y evalúan el desempeño.
- Evalúa el desempeño y recompensa o aplica medidas disciplinarias a los profesionales oportunos: la dirección y el consejo de administración evalúan el desempeño de las responsabilidades de control interno, incluido el cumplimiento de las normas de conducta y los niveles de competencias esperados y proporcionan recompensas o aplican medidas disciplinarias según se requiera. (COSO, 2013, p.59)

Tabla 25. Principio 5

Componente: Ambiente de Control				
Principio 5 : Responsabilidad por la Rendición de Cuentas				
-La Organización define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno en la búsqueda de objetivos.				
Resumen de controles para efectuar Principio 5				
1. Los índices de desempeño son evaluados cuatrimestralmente. 2. Existe una evaluación financiera anual.				
Deficiencias aplicables al Principio 5				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P5-01	El ISSPOL no cuenta con un plan de incentivos, para el cumplimiento de objetivos.	NO	Las prestaciones son por siniestros, los incentivos podrían ser en función del tiempo de respuesta, la Ley Orgánica de Servicio Público establece las escalas de remuneraciones.	N/A
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *				
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal . **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	No existe un plan de incentivo para el cumplimiento de objetivos, ya que se trata de una institución pública	
¿Está en funcionamiento el principio?		SI	La evaluación que se realiza es cuatrimestral y anual	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Tabla 26. Valoración Componente Entorno de Control

Evaluar deficiencias a través del componente: Evaluar si las deficiencias de control interno o combinación de deficiencias de control interno , cuando se considera todo el componente , son importantes o graves	Explicación/Conclusión	
Evaluar el componente utilizando el juicio, en base a los principios y deficiencias	Sí/No	Explicación/Conclusión
¿Está el componente presente?	SI	El componente se encuentra presente.
¿Funciona el componente?	NO	El componente no funciona por las siguientes razones: 1.- Ordenamiento jurídico desactualizado. 2.- El consejo superior, como organismo de máxima instancia de la seguridad social policial, coadministra con el director general. 3.- La Institución cuenta con un plan de desarrollo profesional, sin embargo, por la elevada rotación del personal policial no permite el crecimiento a mediano y a largo plazo de sus empleados. 4.- La selección y reclutamiento de personal policial no la ejecuta el ISSPOL, sino la Comandancia de la Policía Nacional.
*Nota : Registrar las deficiencias en la plantilla de Resumen		
** Si se determina que existe una deficiencia importante , la administración debe llegar a la conclusión de que el componente no está presente y el funcionamiento y el sistema de control interno no es eficaz.		
FUENTE: Modelo COSO 2013		
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.		

4.3.2 Evaluación de Riesgos

“El riesgo se define como la posibilidad de que un acontecimiento ocurra y afecte negativamente a la consecución de objetivos” (COSO, 2013, p.4). Deben establecerse objetivos claros de operación, de información y de cumplimiento en los diferentes niveles de la entidad para proceder a evaluar los riesgos y el impacto en los objetivos.

Principio 6

“La organización define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados” (COSO, 2013, p.71).

Los siguientes puntos de interés ponen de manifiesto una serie de importantes características relativas a los objetivos operacionales, de información y de cumplimiento:

Objetivos Operacionales:

- Reflejan las decisiones de la dirección: los objetivos operacionales reflejan las opciones efectuadas por la dirección en relación con la estructura, consideraciones sectoriales y el desempeño de la organización.
- Considera las tolerancias al riesgo: la dirección tiene en cuenta los niveles aceptables de variación en relación con la consecución de los objetivos operacionales.
- Incluyen metas de desempeño financiero y de operaciones La organización refleja el nivel deseado de desempeño financiero y de operaciones para la organización dentro de los objetivos operacionales.
- Forman una base sobre la cual se asignan recursos: la dirección utiliza los objetivos operacionales como base sobre la que asignar los recursos necesarios para lograr el desempeño financiero y operacional deseado.

Objetivos de Información Financiera Externa:

- Cumplen las normas contables aplicables: los objetivos de información financiera son coherentes con principios contables que sean adecuados y estén a disposición de la organización. Los principios contables seleccionados son adecuados para las circunstancias.
- Considera la materialidad: la dirección tiene en cuenta la materialidad en la presentación de los financieros.
- Refleja las actividades de la organización: la información externa refleja las transacciones y eventos correspondientes para mostrar las características cualitativas y las afirmaciones contables realizadas.

Objetivos de Información No Financiera Externa

- Cumple las normas y marcos establecidos externamente: la dirección establece objetivos coherentes con las leyes y regulaciones, o normas y marcos de organizaciones externas reconocidas.
- Considera el nivel necesario de precisión: la dirección refleja el nivel requerido de precisión y exactitud adecuado para las necesidades de los usuarios y de acuerdo con los criterios establecidos por terceras partes en la información no financiera.

- Refleja las actividades de la organización – La información externa refleja las transacciones y eventos correspondientes dentro de un rango de límites aceptables.

Objetivos de la Información Interna

- Refleja las decisiones de la dirección: la información interna proporciona a la dirección información completa y precisa con relación a las opciones elegidas por la dirección y la información necesaria en la gestión de la organización.
- Considera el nivel necesario de precisión - La dirección refleja el nivel requerido de precisión y exactitud adecuado para las necesidades de los usuarios en los objetivos de información no financiera, y la materialidad dentro de los objetivos de información financiera.
- Refleja actividades de la organización: la información interna refleja las transacciones y eventos correspondientes dentro de un rango de límites aceptables.

Objetivos de cumplimiento

- Refleja las leyes y regulaciones externas: las leyes y regulaciones establecen normas mínimas de conducta que la organización integra en sus objetivos de cumplimiento.
- Tiene en cuenta las tolerancias al riesgo: la dirección tiene en cuenta los niveles aceptables de variación en relación con la consecución de los objetivos de cumplimiento.

(COSO, 2013, p.71, 72)

Tabla 27. Principio 6

Componente: Evaluación de Riesgos				
Principio 6: Definición de objetivos adecuados				
—La organización define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados.				
Resumen de controles para efectuar Principio 6				
<p>1. Se basan principalmente en el presupuesto, ya que permite cumplir con el objetivo Financiero. (Proyección de cuánto se va a percibir por ingresos correspondientes de aportes y cuánto se va a entregar de prestaciones, y que no implica un equilibrio ya que se trata de proyecciones actuariales)</p> <p>2. Se realizan reportes financieros. El Back office emite un reporte hasta el octavo día de cada mes, cumpliendo con las normas contables establecidas por la Superintendencia de Bancos y Seguros.</p> <p>3. Se da cumplimiento a lo dispuesto por la Superintendencia de Bancos, Ministerio de Finanzas a través de reportes periódicos.</p> <p>4. Se realiza trimestralmente rendición de cuentas al consejo superior.</p> <p>5. Se evalúa el cumplimiento presupuestario.</p> <p>6. Existe una evaluación de riesgos solo para las inversiones financieras.</p>				
Deficiencias aplicables al Principio 6				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		No se encontraron deficiencias en este principio.		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal . **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI		
¿Está en funcionamiento el principio?		SI		
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 7

“La organización identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos los niveles de la organización y los analiza como base sobre la cual determina como se deben gestionar” (COSO, 2013, p.80).

Puntos de Interés:

- Incluye niveles de organización, filial, división, unidad operativa y función: la organización identifica y evalúa riesgos a nivel de organización, filial, división, unidad operativa y función relevantes para la consecución de sus objetivos.
- Analiza factores internos y externos: la identificación de riesgos tiene en cuenta factores internos y externos y su impacto en la consecución de los objetivos.
- Involucra a los niveles apropiados de la dirección: la organización dispone de mecanismos de evaluación de riesgos efectivos que implican a los niveles oportunos de la dirección.
- Estima la importancia de los riesgos identificados: los riesgos identificados son analizados a través de un proceso que incluye la estimación de la importancia potencial del riesgo.
- Determina como responder a los riesgos: la evaluación de los riesgos incluye la consideración de cómo debe gestionarse el riesgo y si se debe aceptar, evitar, reducir o compartir el riesgo. (COSO, 2013, p.80)

Tabla 28. Principio 7

Componente: Evaluación de Riesgos				
Principio 7 : Identificación y análisis de riesgos				
La Organización identifica riesgos para el logro de sus objetivos a través de la entidad y de los análisis de riesgos como base para determinar cómo se deben manejar los riesgos .				
Resumen de controles para efectuar Principio 7				
1. Establecimiento de matriz de gestión de riesgo operativo.				
Deficiencias aplicables al Principio 7				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P7-01	La organización no ha identificado y evaluado riesgos a nivel de entidad, ni tampoco lo ha hecho por prestaciones ni servicios sociales que entrega la Institución.	SI	No se ha elaborado un levantamiento de riesgos, ni tampoco una caracterización de los mismos que permitan generar una matriz para evaluar la incidencia en el cumplimiento de las prestaciones que concede el ISSPOL.	
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *				
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **		Es una deficiencia grave, porque no se realiza una evaluación de riesgos operativos.		
Evaluar el principio utilizando criterio personal . **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		NO	No existe evaluación de riesgos.	
¿Está en funcionamiento el principio?		NO	El principio no funciona.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 8

“La organización considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos” (COSO, 2013, p.89).

Puntos de Interés

- Tiene en cuenta distintos tipos de fraude: la evaluación del fraude tiene en cuenta posibles informaciones fraudulentas, pérdida de activos y casos de corrupción que se deriven de las distintas maneras en que se pueden producir casos de fraude y conductas irregulares.
- Evalúa los incentivos y las presiones: la evaluación del riesgo de fraude tiene en cuenta los incentivos y las presiones.
- Evalúa las oportunidades: la evaluación del riesgo de fraude tendrá en cuenta oportunidades de adquisiciones uso o venta de activos no autorizados, alteración de registros contables de la organización o realización de otros actos irregulares.
- Evalúa las actitudes y justificaciones: la evaluación del riesgo de fraude tiene en cuenta como la dirección y otros miembros del personal, podrían verse motivadas a participar o justificar actuaciones irregulares. (COSO, 2013, p.89)

Tabla 29. Principio 8

Componente: Evaluación de Riesgos				
Principio 8 : Evalúa del Riesgo de Fraude				
-La Organización considera que la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de objetivos.				
Resumen de controles para efectuar Principio 8				
1. La institución no identificar riesgos para la cosecución de objetivos y de fraude.				
Deficiencias aplicables al Principio 8				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P8-01	No existe evaluación de fraude.	SI	No existe evaluación de riesgo de fraude en las prestaciones que se otorgan	
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		Deficiencia grave, porque no se identifican riesgos de fraude por las prestaciones concedidas.		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal . **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
	¿Está presente el principio?	NO	Hay que resaltar que existen controles informáticos para evitar posibles fraudes, revisiones periódicas por parte de los organismos de control y cruce de información financiera, sin embargo la evaluación por riesgo de fraude no existe	
	¿Está en funcionamiento el principio?	NO		
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 9

“La organización identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno” (COSO, 2013, p.96).

Puntos de Interés:

- Evalúa los cambios en el entorno externo: el proceso de identificación de riesgos tiene en cuenta los cambios que se producen en el entorno regulatorio, económico y físico en el que opera la organización.
- Evalúa los cambios en el modelo de negocio: la organización tiene en cuenta los impactos potenciales en las nuevas líneas de negocio, los grandes cambios efectuados en las líneas de negocio existentes, las operaciones de negocio adquiridas o vendidas relativas al sistema de control interno, el rápido crecimiento, los grandes cambios con respecto a la dependencia de una organización de distintas geografías extranjeras y de nuevas tecnologías.
- Evalúa cambios en la alta dirección: la organización tiene en cuenta los cambios en la dirección y las respectivas actitudes y filosofías con respecto al sistema del control interno. (COSO, 2013, p.96)

Tabla 30. Principio 9

Componente: Actividades de Control				
Principio 10: Diseño y desarrollo de actividades de control				
—La organización define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos.				
Resumen de controles para efectuar Principio 10				
1. En la institución no existen procesos y políticas formales implementadas que incluyen una matriz de riesgos.				
Deficiencias aplicables al Principio 10				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P10-01	El ISSPOL no desarrolla análisis de riesgos, por lo que al ser una institución pública, tiene que mitigarlos cumpliendo con las Normas de Control Interno.	NO	No se cuenta con una matriz de riesgos operativos.	
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : * Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **		No se encontraron deficiencias en este principio.		
Evaluar el principio utilizando criterio personal. **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
	¿Está presente el principio?	SI	Al ser una institución pública se cumple con las Normas de Control Interno, aunque no existe una matriz de riesgos operativos y prestacionales	
	¿Está en funcionamiento el principio?	SI	Existen actividades de control permanentes.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Tabla 31. Valoración Componente Evaluación de Riesgos

	Explicación/Conclusión	
Evaluar deficiencias a través del componente: Evaluar si las deficiencias de control interno o combinación de deficiencias de control interno , cuando se considera todo el componente , son importantes o graves	Existen deficiencias de control interno detectadas en relación a la aplicación de los principios 7 y 8 que son graves, y que no permitirían que la institución cumpla con los objetivos prestacionales.	
Evaluar el componente utilizando el juicio, en base a los principios y deficiencias	Sí/No	Explicación/Conclusión
¿Está el componente presente?	NO	El análisis de riesgos dentro de la institución se lo realiza solo para evaluar riesgos en inversiones financieras, no en la parte operativa, ni prestacional, por lo que se concluye que no está presente. Por ende la institución no cuenta con un estudio de riesgos formal en todos los niveles.
¿Funciona el componente ?	NO	El componente no funciona debido a: 1.- La organización no ha identificado y evaluado riesgos a nivel de entidad, ni tampoco lo ha hecho por prestaciones ni servicios sociales que entrega la Institución. 2.- No existe evaluación de riesgo de fraude.
*Nota : Registrar las deficiencias en la plantilla de Resumen		
** Si se determina que existe una deficiencia importante , la administración debe llegar a la conclusión de que el componente no está presente y el funcionamiento y el sistema de control interno no es eficaz.		
FUENTE: Modelo COSO 2013		
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.		

4.3.3 Actividades de Control

“Son las acciones establecidas a través de políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos” (COSO, 2013, p.4).

Estas actividades pueden ser preventivas o correctivas y se las puede ejecutar de forma manual o automatizada, una actividad de control importante es la segregación de funciones.

Principio 10

“La organización define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos” (COSO, 2013, p.102).

Puntos de Interés:

- Se integra con la evaluación de riesgos: las actividades de control que contribuyen a garantizar que las respuestas dadas para abordar y mitigar riesgos específicos se llevan a cabo de manera eficaz.
 - Tiene en cuenta factores específicos de la organización en cuestión: la dirección tendrá en cuenta cómo afectan a la selección y el desarrollo de las actividades de control factores tales como el entorno, la complejidad, la naturaleza y el alcance de sus operaciones así como las características específicas de su organización.
 - Determina los procesos de negocio relevantes: la dirección determina qué procesos de negocio relevantes requieren la implementación de actividades de control.
 - Evalúa distintos tipos de actividades de control: entre las actividades de control se incluyen una amplia variedad de controles, entre los cuales se puede aplicar un equilibrio enfoques y metodologías para mitigar los riesgos, teniendo en cuenta tanto controles manuales como automatizados y controles preventivos y de detección.
 - Tiene en cuenta a qué nivel se aplican las actividades: la dirección tiene en cuenta las actividades de control a los distintos niveles de la organización.
 - Aborda la segregación de funciones: la dirección distribuye aquellas responsabilidades que sean incompatibles y en caso de que no sea práctico llevar a cabo una segregación de funciones, la dirección selecciona y desarrolla actividades de control alternativas.
- (COSO, 2013, p.102, 103)

Tabla 32. Principio 10

Componente: Actividades de Control				
Principio 10: Diseño y desarrollo de actividades de control				
—La organización define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos.				
Resumen de controles para efectuar Principio 10				
1. En la institución no existen procesos y políticas formales implementadas que incluyen una matriz de riesgos.				
Deficiencias aplicables al Principio 10				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P10-01	El ISSPOL no desarrolla análisis de riesgos, por lo que al ser una institución pública, tiene que mitigarlos cumpliendo con las Normas de Control Interno.	NO	No se cuenta con una matriz de riesgos operativos.	
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		No se encontraron deficiencias en este principio.		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal. **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	Al ser una institución pública se cumple con las Normas de Control Interno, aunque no existe una matriz de riesgos operativos y prestacionales	
¿Está en funcionamiento el principio?		SI	Existen actividades de control permanentes.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 11

“La organización define y desarrolla actividades de control a nivel de entidad sobre la tecnología para apoyar la consecución de los objetivos” (COSO, 2013, p.113).

Puntos de Interés:

- Establece la dependencia existente entre el uso de tecnología en los procesos de negocio y los controles generales sobre la tecnología: la dirección comprende y establece la dependencia y la vinculación existente entre los procesos de negocio, las actividades de control automatizadas y los controles generales sobre la tecnología.
- Establece actividades de control relevantes sobre las infraestructuras tecnológicas: la dirección selecciona y desarrolla actividades de control sobre la infraestructura tecnológica, que ha sido diseñada e implementada para garantizar la integridad, precisión y disponibilidad del procesamiento de las tecnologías.
- Establece actividades de control relevantes sobre los procesos de gestión de la seguridad: la dirección selecciona y desarrolla actividades de control que han sido diseñadas e implementadas para restringir los derechos de acceso a las tecnologías a usuarios autorizados en proporción con sus responsabilidades profesionales y para proteger los bienes y activos de la organización de amenazas externas.
- Establece actividades de control relevantes sobre los procesos de adquisición desarrollo y mantenimiento de tecnologías: la dirección selecciona y desarrolla actividades de control sobre la adquisición, desarrollo y mantenimiento de las tecnologías y sus infraestructuras para lograr los objetivos de la dirección. (COSO, 2013, p.113)

Tabla 33. Principio 11

Componente: Actividades de Control				
Principio 11: Diseño y desarrollo de controles generales sobre la tecnología				
—La organización define y desarrolla actividades de control a nivel de entidad sobre la tecnología para apoyar la consecución de los objetivos.				
Resumen de controles para efectuar Principio 11				
<p>1. La tecnología data de hace 20 años se está analizando declarar en emergencia al área de sistemas.</p> <p>2. Se analiza la posibilidad de contratar el desarrollo de nueva herramientas informáticas que contribuyan a fortalecer el control interno.</p>				
Deficiencias aplicables al Principio 11				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P11-01	Sistema informático desactualizado	NO	Dado el desarrollo informático el sistema se vuelve vulnerable. Falta una actualización del sistema. En poco tiempo será una deficiencia grave.	
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : * Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **		No se encontró deficiencias en este principio.		
Evaluar el principio utilizando criterio personal. **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	Existe un control informático que poco a poco va quedando en la obsolescencia ya que data de hace 20 años	
¿Está en funcionamiento el principio?		SI	Funciona con parches informáticos.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 12

“La organización despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica” (COSO, 2013, p.118).

Puntos de interés:

- Establece políticas y procedimientos para respaldar la implantación de las instrucciones adoptadas por la dirección: la dirección establece actividades de control que se incorporan en todos los procesos de negocio y en el día a día de las actividades de los empleados a través de políticas que establecen lo que se espera de ellos así como procedimientos relevantes que especifican las actuaciones a realizar.
- Establece responsabilidades sobre la ejecución de las políticas y procedimientos: la dirección establece las responsabilidades oportunas sobre las actividades de control por parte de la dirección (u otro personal designado) de la unidad de negocio o función en la que residan los riesgos correspondientes.
- Se efectúa en el momento oportuno: el personal responsable lleva a cabo las actividades de control en el momento oportuno según lo definido en las políticas, en los procedimientos.
- Adopta medidas correctivas: se define el personal responsable de investigar y actuar con respecto a los asuntos identificados como resultado de la ejecución de las actividades de control.
- Se pone en práctica a través de personal competente: el personal competente que dispone de las facultades apropiadas lleva a cabo las actividades de control con diligencia y con una continua atención.
- Revisa las políticas y procedimientos: la dirección revisa periódicamente las actividades de control para determinar que siguen siendo relevantes y las actualiza cuando es necesario. (COSO, 2013, p.118)

Tabla 34. Principio 12

Componente: Actividades de Control				
Principio 12: Despliegue de política y procedimientos				
— La organización despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales de control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica.				
Resumen de controles para efectuar Principio 12				
1. La alta dirección no realiza controles en la ejecución de todos los procesos de la seguridad social.				
Deficiencias aplicables al Principio 12				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		N/A		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal. **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	Las actividades de control están dadas por las Normas de Control Interno, Leyes y Reglamentos.	
¿Está en funcionamiento el principio?		SI	Existen responsabilidades y cumplimiento de las actividades de control con personal capacitado para hacerlo.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Tabla 35. Valoración Componente Actividades de Control

	Explicación/Conclusión	
Evaluar deficiencias a través del componente: Evaluar si las deficiencias de control interno o combinación de deficiencias de control interno , cuando se considera todo el componente , son importantes o graves	Existen deficiencias de control interno detectadas en relación a la aplicación del principio 10 que por el momento no son graves, pero de persistir y no dar solución, generará serios inconvenientes en el control interno para la concesión de prestaciones.	
Evaluar el componente utilizando el juicio, en base a los principios y deficiencias	Sí/No	Explicación/Conclusión
¿Está el componente presente?	SI	Los principios están presentes.
¿Funciona el componente ?	SI	El componente se encuentra funcionando.
*Nota : Registrar las deficiencias en la plantilla de Resumen		
** Si se determina que existe una deficiencia importante , la administración debe llegar a la conclusión de que el componente no está presente y el funcionamiento y el sistema de control interno no es eficaz.		
FUENTE: Modelo COSO 2013		
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.		

4.3.4 Información y Comunicación

“La comunicación es el proceso continuo e iterativo de proporcionar, compartir y obtener la información necesaria” (COSO, 2013, p.5). Esta información puede provenir de fuentes externas que será comunicada a la organización, y la comunicación de la organización hacia el exterior; y fuentes internas que es la que se difunde a toda la organización.

Principio 13

“La organización obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno” (COSO, 2013, p.123).

Puntos de Interés:

- Identifica requisitos de información: se disponen de un proceso para identificar la información necesaria y que se espera para respaldar el funcionamiento de los otros componentes del control interno y la consecución de los objetivos de la organización.
- Captan fuentes de datos internos y externos: los sistemas de información captan fuentes de datos tanto internas como externas.
- Procesa datos relevantes y los transforma en información: los sistemas de información procesan y transforma datos relevantes en información de utilidad.
- Mantiene la calidad a lo largo de todo el proceso: los sistemas de información generan información actualizada en el momento oportuno, la cual es precisa, íntegra, accesible, protegida verificable y que se custodia de forma oportuna. Se revisa la información para evaluar su relevancia a la hora de soportar los componentes del control interno.
- Evalúa costes y beneficios: la naturaleza, cantidad y precisión de la información comunicada es proporcional y soporta la consecución de los objetivos. (COSO, 2013, p.123)

Tabla 36. Principio 13

Componente: Información y Comunicación				
Principio 13: Utilización de información relevante				
— La organización obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.				
Resumen de controles para efectuar Principio 13				
1. El Instituto analiza y verifica la información política y económica, sin que tenga ingerencia en la misma.				
Deficiencias aplicables al Principio 13				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : * Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **		N/A		
Evaluar el principio utilizando criterio personal. **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		N/A	Al ser institución pública no tiene ingerencia en información externa.	
¿Está en funcionamiento el principio?		N/A	Se da cumplimiento a las disposiciones legales establecidas por otros organismos, leyes, reglamentos.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 14

“La organización comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del sistema de control interno” (COSO, 2013, p.130).

Puntos de Interés:

- **Comunica la información de control interno:** existe un proceso destinado a comunicar la información necesaria para posibilitar que todo el personal comprenda y desempeñe sus responsabilidades de control interno.
- **Se comunica con el consejo de administración:** hay una comunicación entre la dirección y el consejo de administración de forma que ambas partes dispongan de la información necesaria para cumplir sus funciones en línea con los objetivos de la organización.
- **Facilita líneas de comunicación independientes:** existen canales de comunicación independientes –como canales de denuncias– que actúan como mecanismos seguros, de forma que la comunicación de información se haga de manera anónima o confidencial en aquellos casos en los que los canales habituales se encuentran inoperativos o carecen de eficacia.
- **Define el método de comunicación relevante:** el método de comunicación tiene en cuenta el marco temporal, el público y la naturaleza de la información. (COSO, 2013, p.130)

Tabla 37. Principio 14

Componente: Información y Comunicación				
Principio 14: Comunicación interna				
—La organización comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del sistema de control interno.				
Resumen de controles para efectuar Principio 14				
1. El ISSPOL cuenta con la calificación ISO 9001-2008, lo que supone la implementación de políticas y procesos destinados a estandarizar la comunicación interna.				
Deficiencias aplicables al Principio 14				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
P14-01	No existen informes estandarizados y definidos que permitan a la gerencia general tomar decisiones acertadas y oportunas.	NO	La comunicación de la información para que el personal comprenda, se efectúa a través de la inducción pero no hay un seguimiento y profundización de esta capacitación.	
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		Falta de seguimiento en la comunicación, aplicación de lo dispuesto e informes no estandarizados para que la dirección tome decisiones		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal. **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	Se encuentra presente este principio aunque tenga deficiencias en cuanto a su cumplimiento.	
¿Está en funcionamiento el principio?		SI	Funciona parcialmente.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 15

“La organización se comunica con las partes interesadas externas sobre los aspectos claves que afectan al funcionamiento del control interno” (COSO, 2013, p.135).

Puntos de Interés:

- Se comunica con las partes interesadas externas: existen procesos destinados a comunicar información relevante y oportuna a las partes interesadas externas, incluidos accionistas, socios, propietarios, organismos reguladores, clientes y analistas financieros entre otras.
- Permite la recepción de comunicaciones: la existencia de canales de comunicación abiertos permite que los clientes, consumidores, proveedores, auditores externos, reguladores, analistas financieros y demás terceros realicen contribuciones, lo cual permite que la dirección y el consejo de administración reciban información relevante.
- Se comunica con el consejo de administración: la información relevante que se obtiene de las evaluaciones que llevan a cabo terceros externos se comunica al consejo de administración.
- Facilita líneas de comunicación independientes: existen canales de comunicación independientes –como los canales de denuncia– que actúan como mecanismos seguros que permiten la comunicación de información de manera anónima o confidencial en aquellos casos en los que los canales habituales se encuentran inoperativos o carecen de eficacia.
- Define el método de comunicación pertinente: el método de comunicación tiene en cuenta el marco temporal, el público al que se dirige y la naturaleza de la comunicación, así como los requisitos y asuntos de carácter jurídico, normativo y fiduciario. (COSO, 2013, p.135)

Tabla 38. Principio 15

Componente: Información y Comunicación				
Principio 15: Comunicación con el exterior				
—La organización se comunica con los grupos de interés externos sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno.				
Resumen de controles para efectuar Principio 15				
1. Sí existe comunicación de la dirección a la alta gerencia a asegurados y entidades de control.				
Deficiencias aplicables al Principio 15				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		N/A		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal. **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	Existe comunicación externa de forma fluida.	
¿Está en funcionamiento el principio?		SI	Se cumple con este principio.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Tabla 39. Valoración Componente Información y Comunicación

	Explicación/Conclusión	
Evaluar deficiencias a través del componente: Evaluar si las deficiencias de control interno o combinación de deficiencias de control interno , cuando se considera todo el componente , son importantes o graves	Existen deficiencias leves de control interno detectadas en relación a la aplicación del principio 14, que no afectan el funcionamiento del componente en la concesión de prestaciones.	
Evaluar el componente utilizando el juicio, en base a los principios y deficiencias	SI/NO	Explicación/Conclusión
¿Está el componente presente?	SI	Los principios se encuentran presentes
¿Funciona el componente ?	SI	Todos los principios están funcionando a pesar de las deficiencias de deficiencias detectadas
*Nota : Registrar las deficiencias en la plantilla de Resumen		
** Si se determina que existe una deficiencia importante , la administración debe llegar a la conclusión de que el componente no está presente y el funcionamiento y el sistema de control interno no es eficaz.		
FUENTE: Modelo COSO 2013		
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.		

4.3.5 Monitoreo.

Las evaluaciones continuas “se utilizan para determinar si cada uno de los cinco componentes del control interno incluidos los controles para cumplir los principios de cada componente están presentes y funcionan adecuadamente” (COSO, 2013, p.5). Los resultados se comparan con los principios establecidos por la dirección y las deficiencias se comunican de igual manera a la dirección.

Principio 16

“La organización selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del sistema de control interno están presentes y en funcionamiento (COSO, 2013, p.142).

Puntos de Interés

- Tiene en cuenta un mix o combinación de evaluaciones continuas e independientes: la dirección incluye un conjunto equilibrado de evaluaciones continuas e independientes.
- Tiene en cuenta el ritmo de cambio: la dirección tiene presente el ritmo de cambio en la organización y en los procesos de negocio a la hora de definir y poner en funcionamiento evaluaciones continuas e independientes.

- Establece referencias para las evaluaciones: el diseño y la situación actual de un sistema de control interno se utilizan como referencia para las evaluaciones continuas e independientes.
- Emplea personal capacitado: las personas que llevan a cabo las evaluaciones continuas e independientes disponen de suficientes conocimientos para comprender lo que están evaluando.
- Se integra con los procesos de negocio: las evaluaciones continuas se integran en los procesos del negocio y se adaptan según la evolución de las condiciones.
- Ajusta el alcance y la frecuencia: la dirección modifica el alcance y la frecuencia de las evaluaciones independientes en función del riesgo.
- Evalúa de forma objetiva: las evaluaciones independientes se llevan a cabo periódicamente con el fin de obtener resultados objetivos. (COSO, 2013, p.142)

Tabla 40. Principio 16

Componente: Actividades de Supervisión				
Principio 16: Evaluaciones continuas y/o separadas				
—La organización selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del sistema de control interno están presentes y en funcionamiento.				
Deficiencias aplicables al Principio 16				
1. Cada dirección o departamento del ISSPOL efectúa el control previo y concurrente, la unidad de auditoría interna se encarga de realizar evaluaciones continuas de acuerdo a cronograma de trabajo, del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aunque estas sean caducas.				
2. No se tiene una matriz de riesgo por lo cual no se puede realizar las evaluaciones separadas en función del mismo.				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
		NO	El ISSPOL no cuenta con una matriz de riesgos operativos que permita actuar sobre los mismos para efectuar las evaluaciones y mitigarlos.	
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		Se encontró un deficiencia grave, ya que no se tiene una matriz de riesgos y los mismos no pueden ser identificados		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal . **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	Se encuentra presente este principio aunque tenga deficiencias	
¿Está en funcionamiento el principio?		SI	Está en funcionamiento por el control previo y concurrente que realiza cada departamento y dirección, aunque no se cuente con la matriz de riesgos.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Principio 17

“La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo la alta dirección y el consejo, según corresponda” (COSO, 2013, p.150).

Puntos de Interés

- **Evalúa resultados:** la dirección o el consejo de administración, según corresponda, analiza los resultados de las evaluaciones continuas e independientes.
- **Comunica las deficiencias:** las deficiencias se comunican a aquellos responsables de adoptar medidas correctivas, así como a la alta dirección y al consejo de administración, según corresponda.
- **Controla las medidas correctivas:** la dirección realiza seguimientos para determinar si las deficiencias se solucionan de manera oportuna y puntual. (COSO, 2013, p.150)

Tabla 41. Principio 17

Componente: Actividades de Supervisión				
Principio 17: Evaluación y comunicación de deficiencias				
—La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo la alta dirección y el consejo, según corresponda.				
Resumen de controles para efectuar Principio 17				
Deficiencias aplicables al Principio 17				
No. de identificación	Descripción de la deficiencia de control interno	Evalúe preliminarmente la gravedad de la deficiencia: (Tenga en cuenta si los demás controles destinados a llevar a la práctica este principio compensan la deficiencia de control interno)		Enumerar deficiencias de control interno relacionadas con otro principio que pudieran incidir sobre esta deficiencia.
		¿La deficiencia de control interno es una deficiencia grave? (S / N)	Comentarios / Controles de compensación	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación las deficiencias registradas en el principio : *		N/A		
Evaluación de, si alguna deficiencia de control interno o combinación de ellas, atendiendo únicamente al principio, supone una deficiencia grave. **				
Evaluar el principio utilizando criterio personal . **		SI/NO	Explicación/Conclusión	
¿Está presente el principio?		SI	Las recomendaciones de las entidades de control se comunican a las direcciones o departamentos responsables y la disposición de implementar tales recomendaciones, que serán evidenciadas en una nueva auditoría	
¿Está en funcionamiento el principio?		SI	Funciona de forma permanente con los informes que emiten los organismos de control y la comunicación que se realiza para aplicar las recomendaciones.	
* Nota: Registre las deficiencias en la plantilla Resumen de deficiencias.				
** Si se determina que existe una deficiencia grave, se debe concluir que el principio no está presente ni en funcionamiento, y que el sistema de control interno no es efectivo.				
FUENTE: Modelo COSO 2013				
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.				

Tabla 42. Valoración Componente Actividades de Supervisión

	Explicación/Conclusión	
Evaluar deficiencias a través del componente: Evaluar si las deficiencias de control interno o combinación de deficiencias de control interno , cuando se considera todo el componente , son importantes o graves	No existen deficiencias de control interno, por lo que no se afecta el funcionamiento del componente en la concesión de prestaciones.	
Evaluar el componente utilizando el juicio, en base a los principios y deficiencias	SI/NO	Explicación/Conclusión
¿Está el componente presente?	SI	El componente se encuentra presente sin novedad.
¿Funciona el componente ?	SI	Todos los principios se encuentran funcionando.
*Nota : Registrar las deficiencias en la plantilla de Resumen		
** Si se determina que existe una deficiencia importante , la administración debe llegar a la conclusión de que el componente no está presente y el funcionamiento y el sistema de control interno no es eficaz.		
FUENTE: Modelo COSO 2013		
ELABORACIÓN: Rafael Nuques O.		

Tabla 43. Control de Deficiencias

ID #	Fuente de la deficiencia de Control interno		Descripción de la deficiencia de control interno	Resumen de las deficiencias			Fecha de la Remediación	Efectos sobre presencia/funcionamiento
	Componente	Principio		Consideraciones acerca de la gravedad	¿La deficiencia de control interno constituye una deficiencia grave? (S/N)	Propietario/Responsable		
P1-01	1	1	Ordenamiento jurídico desactualizado	Se debe esperar la decisión política para que la Ley de Seguridad Social sea modificada y esté acorde a la realidad	SI	Consejo Superior	s/f	No existen lineamientos adecuados para poder ejecutar de forma adecuada las prestaciones.
P1-02	1	1	Desconocimiento del código de ética	La deficiencia se la puede solventar.	NO	Dirección	Primer trimestre del 2016	Dirección no irradia la filosofía organizacional.
P1-03	1	1	Falta socialización del código de ética	La deficiencia se la puede solventar.	NO	Dirección	Primer trimestre del 2016	Dirección no irradia la filosofía organizacional.
P1-04	1	1	Alta rotación del personal policial	La deficiencia es grave.	SI	Consejo Superior, Dirección.	s/f	Al existir una alta rotación del personal policial, los procesos se inobservan o en su defecto no se cumplen por desconocimiento, de igual la manera la socialización del código de ética queda truncada y sin seguimiento.
P2-01	1	2	El consejo superior, como organismo de máxima instancia de la seguridad social policial, coadministra con el director general.	La deficiencia es grave.	SI	Consejo Superior, Dirección.	s/f	Existe una jerarquización policial entre el consejo superior y la dirección que no permite una independencia en la toma de decisiones
P2-02	1	2	No existe un seguimiento al cumplimiento de recomendaciones formuladas por la dependencia de control gubernamental	La deficiencia se la puede solventar.	NO	Consejo Superior, Dirección.	Inmediata	Al no haber seguimiento y remediación de las recomendaciones de control interno, se puede ahondar en problemas de control que han sido evidenciados.
P4-01	1	4	La Institución cuenta con un plan de desarrollo profesional, sin embargo, por la elevada rotación del personal policial no permite el crecimiento a mediano y a largo plazo de sus empleados.	La deficiencia se la puede solventar.	SI	Dirección	s/f	Para el empleado civil no hay perspectiva de desarrollo. El personal policial se conforma con cumplir su actividad administrativa
P4-02	1	4	La selección y reclutamiento de personal no la ejecuta el ISSPOL, sino la Comandancia de la	Deficiencia grave.	SI	Consejo Superior, Dirección.	s/f	No existe personal capacitado para conceder las prestaciones y servicios.
P5-01	1	5	El ISSPOL no cuenta con un plan de incentivos, para el cumplimiento de objetivos.	La deficiencia se la puede solventar.	NO	Dirección	s/f	Incidencia en el no cumplimiento de los objetivos prestacionales
P7-01	2	7	La organización no ha identificado y evaluado riesgos a nivel de entidad, ni tampoco lo ha hecho por prestaciones ni servicios sociales que entrega la Institución. No existe evaluación de fraude.	Deficiencia grave.	SI	Dirección General, Dirección de Riesgos	s/f	No se han establecido riesgos operacionales ni su tratamiento para no que incidan en la concesión de prestaciones y servicios. No existe un estudio de riesgos integral.
P8-01	2	8		Deficiencia grave.	SI	Dirección General, Dirección de Riesgos, todas las direcciones	s/f	Existen controles informáticos para evitar posibles fraudes, revisiones periódicas por parte de los organismos de control y cruce de información financiera, sin embargo la evaluación por factores que conlleven un riesgo de fraude no existe
P10-01	3	10	el ISSPOL no desarrolla análisis de riesgos, por lo que al ser una institución pública, tiene que mitigarlos cumpliendo con las Normas de Control Interno.	La deficiencia se la ha solventado con el cumplimiento de las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado.	NO	Dirección, Auditoría Interna, demás direcciones	s/f	
P11-01	3	11	Existe un control informático que poco a poco va quedando en la obsolescencia ya que data de hace 20 años. Funciona con parches informáticos.	Deficiencia a ser considerada de forma inmediata, por lo que se implementará un proceso para mejora por etapas y que durará 2 años.	NO	Dirección, Jefatura de Sistemas	Inmediata	Sistema puede ser intervenido y atacado desde el exterior, resulta vulnerable.
P14-01	4	14	No existen informes estandarizados y definido.	La comunicación de la información para que el personal comprenda, se la efectúa a través de la inducción pero no hay un seguimiento y profundización de esta capacitación.	NO	Dirección, Talento Humano y demás direcciones	Inmediata	No permiten a la gerencia general tomar decisiones acertadas y oportunas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Una vez realizada la investigación “EVALUACION DEL CONTROL INTERNO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS DE LOS SEGUROS DE RETIRO, INVALIDEZ Y MUERTE DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICIA NACIONAL” por el período 2010-2014 se han obtenido las siguientes conclusiones:

- El concepto de seguridad social es amplio y abstracto y con el pasar del tiempo ha ido incorporando nuevos elementos en su definición, derivados del intento común de los teóricos en brindar bienestar a través de la concesión de prestaciones y proteger al individuo dentro del entorno de la sociedad.
- El Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo suscrito en 1952 estableció las condiciones mínimas de la Seguridad Social que un Estado puede implantar de acuerdo a sus necesidades, a los recursos con que cuenta y a su población, definiendo nueve prestaciones básicas que son: asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, maternidad, invalidez y de sobrevivientes, siendo todas importantes al cubrir el riesgo al que está expuesto el individuo, sin embargo sobresalen las de vejez, invalidez y muerte.
- El desarrollo de la seguridad social en el Ecuador ha estado marcado por profundos cambios que han incorporado beneficios prestacionales y ha definido la participación tripartita en las cotizaciones sociales para su financiamiento esto es empleadores, trabajadores y Estado bajo el modelo establecido por Otto Von Bismark.
- La Constitución de 1988 incorpora garantías importantes a través del Estado para que la mujer tenga el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente la madre gestante y en período de lactancia, la mujer trabajadora del sector informal y artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Posteriormente con la Constitución del 2008 se establece el *sumak kawsay* o Derecho al Buen Vivir para lo cual el Estado tiene competencia exclusiva y garantiza el derecho irrenunciable a la seguridad social de todas las personas, incorporando a los niños y adolescentes, a quienes realicen trabajo no

remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

- El sistema de seguridad social en el Ecuador es aplicado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que administra el seguro social obligatorio; y, de los Regímenes Especiales propios de grupos que por su solidez en el sector público, por su trabajo y especialización de sus actividades son diferentes y excluyentes de la mayoría de la población, como son las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.
- El Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional según propia Ley, gestiona la administración de los seguros de retiro, invalidez y muerte; enfermedad y maternidad; vida; accidentes profesionales; mortuoria; indemnización profesional y el fondo de reserva, siendo el de retiro, invalidez y muerte el que tiene el mayor peso dentro de la gestión financiera de la institución.
- Las cotizaciones totales que el personal activo realiza a la seguridad social, son del 22.60% por aporte individual y 24.25% por aporte del empleador, sobre la remuneración mensual unificada, correspondiendo al ISSPOL el 16.10% por aporte individual y el 17.25% por el aporte del empleador, (descontado el fondo de cesantía que se administra con su Ley) cotizaciones que superan a las que realizan trabajadores del sector privado y empleados del sector público. Adicionalmente el servidor policial accede al derecho a pensión después de 20 años de servicio, que a diferencia de los empleados públicos y trabajadores necesitan cumplir con el requisito de 30 años de aportación y 60 años de edad. De igual manera la contribución del Estado para el pago de pensiones en el sector privado y público es del 40%, mientras que para el pago de pensiones en la seguridad social policial alcanza el 60% sobre el valor de las pensiones establecido actuarialmente.
- De la investigación llevada a cabo, el seguro de retiro, invalidez y muerte es el que tiene el mayor peso con la aportación del cotizante policial, 12.5% de aporte individual y 10.5% por aporte del empleador sobre la remuneración mensual unificada, es por ello que en el balance de resultados de los fondos administrados el mayor ingreso está dado por este rubro ya que en el período de análisis pasa de 97.7 millones dólares en el 2010 a 157.6 millones de dólares en el 2014, sobre un total de ingresos por aportes en el mismo período de 190.2 millones de dólares en el 2010 y 286.7 millones de dólares en el 2014.

- Las erogaciones por concepto del seguro de retiro, invalidez y muerte fueron de 131.7 millones de dólares en el 2010 y alcanzaron en el 2014, 245.1 millones de dólares, la diferencia para el pago de pensiones fue financiada por parte del Estado.
- La contribución a las reservas o patrimonio del ISSPOL que efectuó el seguro de retiro, invalidez y muerte, estableció saldos que al año 2010 fueron de 259.6 millones de dólares, de un total de 405.3 millones de dólares en el 2010 y para el año 2014, 750.2 millones de dólares, de un total de reservas de 1095.4 millones de dólares.
- De la investigación efectuada se evidencia una posición financiera sana, sin embargo no necesariamente esta constituye una referencia para que a través del estudio actuarial el seguro de retiro, invalidez y muerte sea sustentable en el tiempo, ya que el personal cotizante si bien tiene un porcentaje de cotización alto con respecto a su remuneración, de igual manera se pensiona joven y por ende el beneficio tiene que hacerse extensivo hasta la segunda generación, lo que conllevaría a generar déficits actuariales en el decurrir del tiempo.
- La Contraloría General del Estado, representada por la unidad de Auditoría Interna del ISSPOL, realizó exámenes especiales al control interno del seguro de retiro, invalidez y muerte, cuyos resultados ultimaron en observaciones y recomendaciones de tipo administrativo, operativo y legal y que a decir del órgano de control mediante el “Examen Especial al seguimiento de recomendaciones emitidas en informes de exámenes especiales realizados por Auditoría Interna, del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2009-2013” concluyeron que las recomendaciones fueron cumplidas.

Al efectuar la evaluación de control interno a las operaciones financieras del seguro de retiro invalidez y muerte por el período 2010-2014 bajo la metodología COSO 2013 se obtuvo los siguientes resultados:

- Componente Ambiente de Control: este componente se encuentra presente a través de la Ley del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, su Reglamento General, y

Reglamentos específicos, Código de Ética, sin embargo su funcionamiento se ve limitado por deficiencias en los principios 1, 2 ,4 y 5 del modelo tales como:

Desactualización del ordenamiento jurídico ya que data desde 1995.

Desconocimiento y socialización a los funcionarios del código de ética.

Alta rotación del personal policial como parte del personal administrativo, lo que imposibilita la permanencia de los funcionarios en la institución.

Coadministración entre el Consejo Superior del ISSPOL y la Dirección General, por lo tanto no hay independencia en la gestión.

El seguimiento a las recomendaciones efectuadas por los exámenes especiales de los organismos de control no es permanente.

La institución cuenta con un plan de desarrollo profesional, sin embargo, debido a la elevada rotación del personal policial, no permite el crecimiento a mediano y a largo plazo de sus empleados.

La selección y reclutamiento de personal no la ejecuta el ISSPOL, sino la Comandancia de la Policía Nacional, al destinar personal policial al Instituto.

El ISSPOL no cuenta con un plan de incentivos, para el cumplimiento de objetivos.

Observaciones que han llevado a determinar que el componente se encuentra presente pero no está en funcionamiento.

- Componente Evaluación de Riesgos:

Se obtuvieron los siguientes resultados:

El Instituto cuenta con la Dirección de Riesgos, sin embargo los análisis que efectúa solamente abarcan a las inversiones financieras, por lo que la organización no ha identificado y evaluado riesgos a nivel de entidad, ni tampoco lo ha hecho por prestaciones, incluido el seguro de retiro, invalidez y muerte, ni servicios sociales, por lo tanto no se ha generado una matriz de riesgos institucionales y prestacionales.

Hay que resaltar que existen controles informáticos para evitar posibles fraudes, revisiones periódicas por parte de los organismos de control y cruce de información financiera, sin embargo la evaluación por riesgo de fraude no existe, lo que vuelve vulnerable la gestión operativa.

Se concluye que este componente no está presente ni se encuentra en funcionamiento.

- **Componente Actividades de Control:**

Las actividades de control están dadas por las Normas de Control Interno, Leyes y Reglamentos, existen responsabilidades y cumplimiento de las actividades de control con personal capacitado para hacerlo.

El ISSPOL no desarrolla análisis de riesgos, sin embargo por ser una institución pública, tiene que mitigarlos cumpliendo con las Normas emitidas por el Organismo de Control, que es la Contraloría General del Estado.

El ISSPOL cuenta con la calificación ISO9001:2008, lo que supone la implementación de políticas y procesos destinados a estandarizar la comunicación interna.

El sistema informático con el que cuenta la institución data desde el inicio de sus operaciones, debido al desarrollo que ha tenido la informática este sistema se ha vuelto obsoleto y vulnerable, situación que ha sido remediada con parches informáticos que hasta la presente fecha han sido efectivos.

Se concluye que este componente está presente y en funcionamiento.

- **Componente Información y Comunicación:**

Se da cumplimiento a las disposiciones legales establecidas por organismos de supervisión, leyes, y reglamentos.

La comunicación de la información para que el personal emprenda su labor, se la efectúa a través de la inducción, pero no hay seguimiento ni se profundiza en la capacitación.

La comunicación externa se la realiza de forma fluida con los organismos de control, instituciones públicas y sobre todo con cotizantes y beneficiarios prestacionales.

Se concluye que el componente se encuentra presente y en funcionamiento.

- **Componente Actividades de Supervisión:**

Las recomendaciones de las entidades de control se comunican a las direcciones y departamentos responsables, la implementación de tales recomendaciones, son evidenciadas en una nueva auditoría

Debido al control previo y concurrente que realiza cada departamento y direcciones en sus procesos, aunque no se cuente con una matriz de riesgos operativos y prestacionales, este componente está presente y se encuentra en funcionamiento,

- A través de la evaluación efectuada conjuntamente con las Direcciones de Prestaciones, Riesgos, Económica Financiera, y sus departamentos de Prestaciones, Roles, Afiliación, y Contabilidad del ISSPOL, se puede concluir que la prestación del seguro de retiro invalidez y muerte evaluada a través del modelo COSO 2013 no funciona de forma integrada, ya que existen principios que estando presentes no funcionan, y en otros casos no están presente ni en funcionamiento. Por lo señalado, los componentes Entorno de Control y Evaluación de Riesgos, no se encuentran funcionando dentro del modelo, en consecuencia el sistema de control interno evaluado bajo este modelo no es eficaz al interior de la institución.

5.2 Recomendaciones

- Actualizar la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional para que esté acorde a la realidad que la institución vive, que dinamice los procesos operativos, legales y prestacionales, que facilite la administración y el otorgamiento de sus prestaciones, especialmente las que corresponden al seguro de retiro, invalidez y muerte.
- Esta Ley deberá prever la sostenibilidad y la sustentabilidad de los fondos en el tiempo de tal manera que permita realizar el pago de sus prestaciones.
- Ejecutar al interior del ISSPOL la aplicación del Buen Gobierno Corporativo, para que el Consejo Superior y la Administración irradie los objetivos institucionales y se den lineamientos claros en la aplicación de las políticas prestacionales, rompiendo los esquemas de coadministración.
- El Código de Ética debe ser permanentemente socializado entre todos los funcionarios de la organización, de tal manera que los principios éticos rijan el desenvolvimiento de todos cuantos participan en ella.
- Al actualizarse la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, se debe considerar la flexibilización para contratar profesionales técnicos expertos en la gestión pública y de seguridad social, que puedan hacer carrera, lo que redundará en cumplir de forma eficiente con las disposiciones emanadas por parte de los organismos de control, evitando la alta rotación de personal, incrementando la experiencia en la ejecución y desenvolvimiento de las actividades diarias.

- Elaborar el Manual de Clasificación de Puestos para el Ministerio de Relaciones Laborales, así como el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano que regule la relación de los servidores con la entidad, para evitar que servidores de la institución no conozcan específicamente sus atribuciones y responsabilidades.
- Establecer procesos de capacitación continua especialmente en control interno.
- Fortalecer la Dirección de Riesgos del ISSPOL con personal capacitado que pueda realizar las evaluaciones necesarias para determinar los riesgos institucionales, operativos y de fraude, de tal manera que se puedan levantar matrices de riesgo que permitan establecer el nivel de riesgo al que la institución está expuesta y se implementen políticas claras y objetivas contenidas en el plan de mitigación de riesgos.
- Instituir la evaluación de riesgos a todo nivel dentro del ISSPOL con los conocedores de los procesos prestacionales, lo que servirá de insumo para que se elaboren las matrices de riesgo institucional.
- El sistema de gestión de calidad ISO9001:2008 existente al interior del ISSPOL debe servir de apoyo para que los procesos que están definidos estructuren procedimientos y actividades claras las mismas que servirán de apoyo al control interno que debe realizar la institución, lo que redundará en el cumplimiento de la misión y visión y objetivos de la organización.
- Actualizar de forma inmediata la plataforma informática del ISSPOL, dejando de lado los parches informáticos, aprovechando el avance de la tecnología y evitar posibles manipulaciones de información que redunden en erogaciones económicas sin sustento.
- Implementar el modelo COSO 2013 como herramienta de evaluación del control interno, para que conjuntamente con las Normas de Control Interno, emitidas por la Contraloría General del Estado converjan en una efectiva aplicación de controles al interior del ISSPOL.

BIBLIOGRAFIA

- Codificación de la Ley del Seguro Social Obligatorio, (1988)
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013). “*Control Interno – Marco Integrado*”. España: Instituto de Auditores Internos de España.
- Constitución de la República del Ecuador (1998).
- Constitución de la República del Ecuador (2008).
- Contraloría General del Estado (2009). “*Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de Recursos Públicos*”.
- Gómez, Sergio (2012). “*Metodología de la Investigación*”. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, Pilar Baptista (1997). “*Metodología de la Investigación*”. México: MCGRAW-HILL.
- Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (2011). “*Sistema de gestión de calidad ISO: 9001, 2008 ISSPOL*”
- Ley de Seguridad Social Ley No. 2001-55 (2010)
- Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (1992).
- Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional (1995).
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (2002).
- Mesa-Lago Carmelo (2014) “*Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social*”. Santiago de Chile: CEPAL
- Oficina Internacional del Trabajo, (2011) “*Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a reunión, 2011*”. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Rodríguez María, Juan Gorelli, Maximiliano Vilchez (1999). “*Sistema de Seguridad Social*”. Madrid: Tecnos Editorial
- Schoenbaum, Emilio (1941).”*Informe General sobre el Seguro Social Ecuatoriano*”. Quito: Editorial Quito.

Superintendencia de Bancos y Seguros, (2002). “Resolución No. ADM-2002-5983”.

Uthoff Andras, Alfredo Conte-Grand (2011)

Índice de Desarrollo de la Seguridad Social. México: Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social

Durán, Fabio (2008). “Diagnóstico del sistema de seguridad social del Ecuador”. Disponible en dirección electrónica:

www.social-rotection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid..., visitada en abril 20, 2015.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2014). Disponible en dirección electrónica:

<http://www.iess.gob.ec/>, visitada en marzo 5, 2015.

Oficina Internacional del Trabajo, (2011). “Convenio 102 OIT Norma Mínima de Seguridad Social (1952)”. Ginebra Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en dirección electrónica:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102, visitada en febrero 4, 2015.

Registro Oficial N° 590, (1928). Disponible en dirección electrónica:

www.fielweb.com/, visitada en marzo 16, 2015.

Registro Oficial N° 217 (1935). Disponible en dirección electrónica: www.fielweb.com/, visitada en marzo 16, 2015.

Registro Oficial N° 10 (1935). Disponible en dirección electrónica: www.fielweb.com/, visitada en marzo 24, 2015.

Registro Oficial N° 407 (1937). Disponible en dirección electrónica: www.fielweb.com/, visitada en marzo 31, 2015.

Registro Oficial N°574 (1942). Disponible en dirección electrónica: www.fielweb.com/, visitada en abril 4, 2015.

Registro Oficial N° 220 (1962). Disponible en dirección electrónica: www.fielweb.com/, visitada en abril 4, 2015.

Registro Oficial N°65 (1963). Disponible en dirección electrónica: www.fielweb.com/, visitada en abril 6, 2015.

Registro Oficial N°15 (1970). Disponible en dirección electrónica: www.fielweb.com/, visitada en abril 6, 2015.

Registro Oficial N° 707 (1995). Disponible en dirección electrónica: www.fielweb.com/, visitada abril 9, 2015.

Registro Oficial N° 465 (2001). Disponible en dirección electrónica: www.fielweb.com/, visitada en abril 9, 2015.

Tamayo César, Xavier Vence (2014). “La protección social: una aproximación a los regímenes especiales de la Seguridad Social”. Disponible en dirección electrónica: http://www5.uva.es/jec14/comunica/A_EByRB/A_EByRB_1.pdf , visitado en febrero 20, 2015.

Viteri, Joaquín (2008). “La seguridad social ecuatoriana y su reforma”. *Seguridad Social* 256, Disponible en dirección electrónica: <http://www.redadultosmayores.com.ar/Material%202014/ArchivosSEGURIDADSOCIAL/30%20La%20seguridad%20social%20ecuatoriana%20y%20au%20reforma.pdf>, visitada en enero 3, 2015.

DOCUMENTOS

Auditoría Interna ISSPOL (2009). Examen Especial al Seguro de Mortuoria del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional por el período 2007-2008.

Auditoría Interna ISSPOL (2011). Examen Especial al Seguro de Invalidez del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2008-2010.

Auditoría Interna ISSPOL (2012). Evaluación integral del sistema de control interno de la entidad, plan anual de control interno año 2012.

Auditoría Interna ISSPOL (2014). Examen Especial a las pensiones suspendidas por retiro, invalidez y muerte (RIM) del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2009-2013.

Auditoría Interna ISSPOL (2014). Examen Especial al seguimiento de recomendaciones emitidas en informes de exámenes especiales realizados por Auditoría Interna, del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, por el período 2009-2013.