



VICERRECTORÍA ACADÉMICA

BIBLIOTECA

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

## POTENCIAMIENTO DEL SISTEMA DE AUDITORÍA INTERNA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Alumno: Sánchez Sepúlveda, Hugo

Profesora Guía: Rebolledo, Lisette

Tesis para optar al grado de Magíster en Gerencia Pública

Santiago, Enero de 2018

## **2.- RESUMEN – PALABRAS CLAVES**

El sistema de auditoría Interna de la Dirección del Trabajo (SAI-DT) está conformado de acuerdo a las disposiciones normativas que emanan del Consejo de Auditoría interna General de Gobierno (CAIGG), este consejo "...es un órgano asesor del presidente de la República en materias de auditoría interna, control interno y probidad administrativa creado en 1997 mediante el Decreto Supremo N°12, y modificado mediante Decreto Supremo N° 147, de 2005, ambos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia."

De acuerdo a sus funciones asignadas coordina las unidades de auditoría interna de los Servicios Públicos, se preocupa de apoyar la generación y mantención de adecuados ambientes de control, elabora documentación técnica, orienta y asesora en materias de auditoría interna, control interno y probidad administrativa, coordinándose con los diferentes Ministerios, Subsecretarías, Intendencias y Jefes de Servicio.

En este contexto normativo y regulatorio se desarrolla el sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo, el que a través de diferentes acciones de control interno audita el cumplimiento de las normativas internas y cumplimiento de instrucciones en el desarrollo de su quehacer, por tanto es necesario analizar las acciones de control interno de la institución a través de conocer y describir las acciones de control interno, la elaboración de un diagnóstico con las acciones de control interno que se ejecutan y desarrollar una propuesta de mejora en la aplicación de acciones de control interno.

El resultado de la investigación a través del desarrollo de los objetivos señalados, pretende ser un aporte a la institución al conocer los tipos de acciones de control ejecutados actualmente y a partir de su diagnóstico elaborar una propuesta de potenciamiento que adopte otras acciones de control interno.

Palabras claves

CAIGG - DIRECCIÓN DEL TRABAJO – SISTEMA DE AUDITORIA INTERNA – ACCIONES DE CONTROL INTERNO – POTENCIAMIENTO – ACCIONES DE CONTROL INTERNO SECUNDARIAS

### 3.- ÍNDICE

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 1.- PORTADA                                      |    |
| 2.- RESUMEN – PALABRAS CLAVES .....              | 2  |
| 3.- ÍNDICE .....                                 | 3  |
| 4.- INTRODUCCIÓN:.....                           | 4  |
| 5.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:.....               | 5  |
| 6.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN: .....            | 8  |
| 7.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....       | 9  |
| 8.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....          | 10 |
| 9.- MARCO TEÓRICO.....                           | 11 |
| 10.- MARCO METODOLÓGICO .....                    | 14 |
| a.- Tipo de investigación .....                  | 15 |
| b.- Instrumentos metodológicos usados .....      | 16 |
| c.- Universo en estudio.....                     | 16 |
| d.- Unidad en estudio y muestra de estudio ..... | 16 |
| 11.- DESARROLLO Y ANÁLISIS .....                 | 17 |
| 12.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....        | 25 |
| 13.- BIBLIOGRAFIA .....                          | 27 |
| 14.- ANEXOS.....                                 | 28 |

#### **4.- INTRODUCCIÓN:**

El trabajo de investigación que a continuación se presenta, aborda el sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo que pertenece al sistema de auditoría gubernamental de Chile que tiene como fortalezas normas de auditoría claras y definidas además de contar con un único organismo de control a nivel nacional lo que contribuye a asegurar que las cosas se hacen bien y de acuerdo a como tienen que hacerse.

Superado el escenario anterior y puestos a pensar en un caso concreto donde efectuar un aporte mediante la investigación y propuesta de solución es posible distinguir ciertos espacios de avance, es ese espacio el que he considerado para diagnosticar ciertos aspectos de la Auditoría interna de la Dirección del Trabajo y de ahí poder elaborar una propuesta de potenciamiento que a partir de procesos que actualmente están vigentes en la institución, puestos de otros modo, regulados de cierta manera, den como resultado un mejoramiento del sistema en ejecución.

Entonces ya podemos ir vislumbrando que la investigación se centra en un sistema sólido pero que admite mejoras y es por ello que podemos señalar que esta investigación pretende finalmente elaborar una propuesta que apunte a la gestión de recursos y procesos existentes en pos de lograr mejoras en el ámbito de la auditoría interna de la Dirección del Trabajo, ya sea porque se ejecutarán más acciones de control interno como también porque se ampliará el ámbito de temáticas objeto de dicho aumento.

La metodología para la investigación y desarrollo de esta investigación se centrará en el método cualitativo y se aplica mediante la utilización de la herramienta de entrevistas en profundidad pretendiendo con ello conocer y diagnosticar lo que a la Dirección del Trabajo le empuja, que es este pretendido potenciamiento de su sistema de auditoría en operación.

Establecimos como objetivo general “Analizar las acciones de control interno en la Dirección del Trabajo”, mientras que sus objetivos específicos fueron los siguientes:

- 1.- Conocer y describir las acciones de control interno de la Dirección del Trabajo.
- 2.- Elaborar Diagnóstico con las acciones de control interno que se ejecutan en la Dirección del Trabajo.
- 3.- Desarrollar una propuesta de mejora en la aplicación de acciones de control interno.

En el desarrollo de la investigación es necesario declarar que respecto de auditoría en general existe mucha literatura, sobre auditoría gubernamental ya existe menos, sobre auditoría gubernamental en Chile, poco; y sobre auditoría gubernamental de la Dirección del Trabajo prácticamente nada, por lo que esta investigación pretende aportar en el ámbito de la Auditoría interna la incorporación de acciones secundarias de control interno.

## **5.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

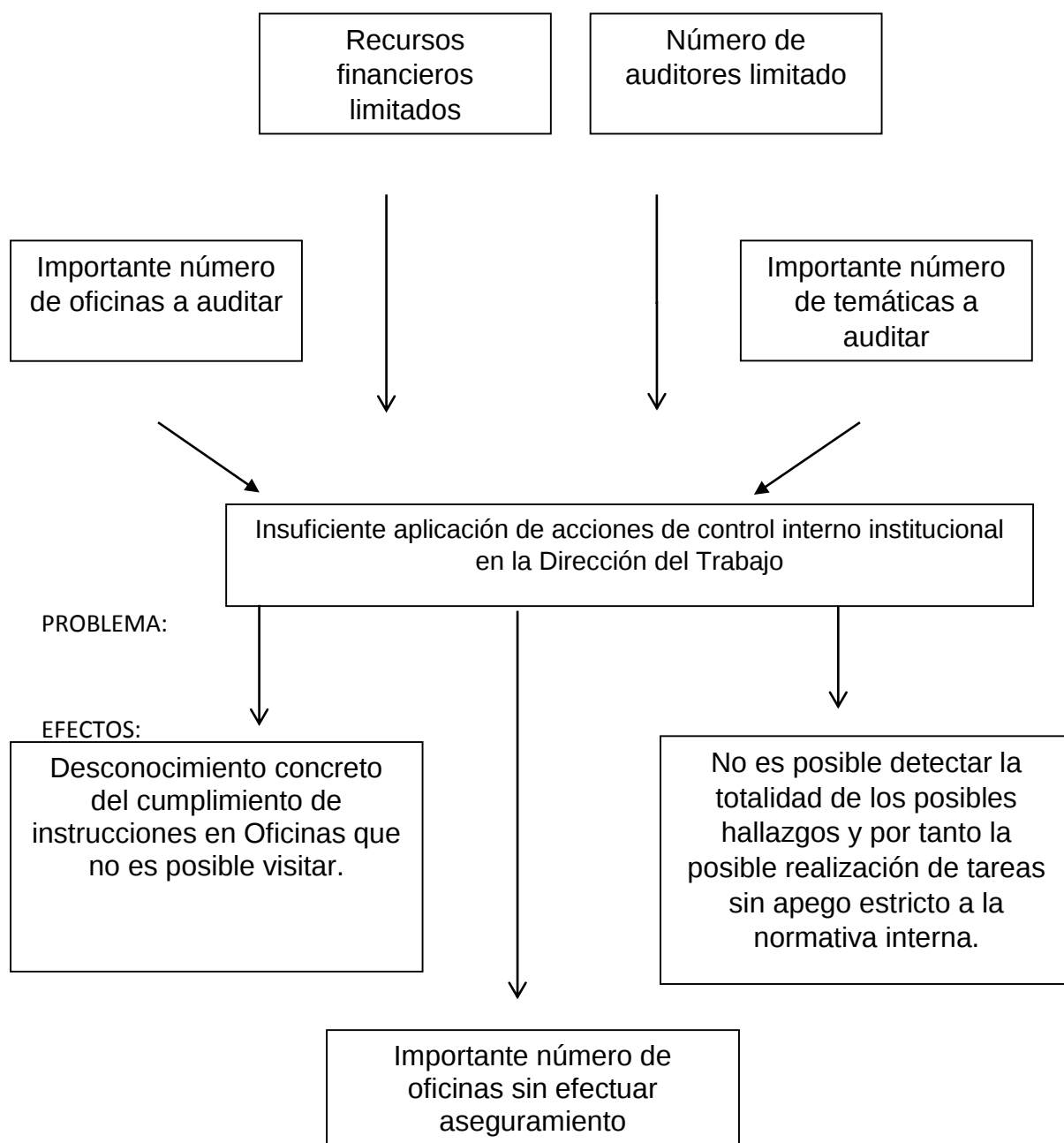
El modelo de Auditoría Interna de Gobierno, propiciado por el poder Ejecutivo en nuestro país a través del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), considera las Normas de Auditoría Interna Nacionales e Internacionales Generalmente Aceptadas y que en nuestro país se expresan en seis etapas que componen el Proceso de Auditoría Interna de Gobierno, una etapa de formulación del plan estratégico de auditoría interna, Formulación del Plan Anual de Auditoría Interna Basado en Riesgos, Etapa de Planificación del Trabajo de Auditoría Interna (Programa), Etapa de Ejecución del Trabajo de Auditoría Interna, Etapa de Comunicación del Trabajo de Auditoría Interna y Etapa de Seguimiento del Trabajo de Auditoría

Todas las etapas señaladas, de manera transversal, son influidas como es natural, por los recursos con se cuenta para poder implementarlas, recursos que principalmente condicionan de manera definida la cantidad de acciones de control que se ejecutarán en un período anual determinado. Es entonces en estas etapas del proceso donde es necesario efectuar mejoras, especialmente a partir de la etapa dos referida a la Formulación del Plan Anual de Auditoría para pasar del actual número de acciones de control a un incremento de las mismas que permita garantizar llegar a más oficinas operativas y con una mayor cobertura de temas institucionales a revisar, es así que de esta manera se fortalece el cumplimiento de los lineamientos establecidos, entre otros, en el Gabinete Presidencial N° 1669 de 10 de Septiembre de 2014 y 522, ambos emanados de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria.

El problema a abordar radica entonces en la insuficiente aplicación de acciones de control interno institucional en la Dirección del Trabajo y para ello es necesario potenciar el sistema de auditoría interna en un ambiente de recursos limitados para aumentar tanto las materias controladas como el número de oficinas revisadas, o dicho de otra forma, cómo potenciar el sistema de auditoría interna utilizando recursos institucionales disponibles que pueden derivarse, si no totalmente a lo menos de forma parcial, a esta finalidad, sin afectar el rendimiento de aquellas áreas donde originalmente están radicados esos recursos.

Por tanto, las dificultades que actualmente enfrenta la Oficina de Auditoría Interna (OAI) podemos representarla en el siguiente árbol de problemas, donde hemos consignado sólo los más relevantes y atingentes a la problemática en estudio

CAUSAS:



Fuente: Elaboración Propia

No obstante las dificultades indicadas, de acuerdo a lo establecido en los Planes anuales de auditoría año 2016 y 2017, las acciones de control planificadas fueron las siguientes:

| Año  | Acciones de Control |             |       | Total Aseguramientos y Seguimientos |
|------|---------------------|-------------|-------|-------------------------------------|
|      | Aseguramiento       | Seguimiento | Otras |                                     |
|      |                     |             |       |                                     |
| 2016 | 43                  | 56          | -0-   | 99                                  |
| 2017 | 34                  | 60          | 250   | 94                                  |

Fuente:           Elaboración Propia

Del cuadro anterior se aprecia que las acciones de control comprendidas por aseguramientos (primera auditoría) y seguimientos (auditorías de seguimiento) son relativamente similares para cada período, sin embargo ya durante el año 2017 se consigna en otras acciones de control un número importante de retroalimentaciones técnicas que efectúa la Oficina de Auditoría a las distintas acciones de control interno que efectúan los departamentos y direcciones regionales de la institución y que, de confirmarse nuestras proyecciones, pueden constituir el espacio donde es posible mejorar tanto el número de acciones de control así como las oficinas donde efectuarlas mediante la incorporación al sistema de auditoría de los controles funcionales.

## **6.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:**

Para fines aclaratorios, es necesario señalar que la Dirección del Trabajo realiza diversos tipos de acciones de control interno, de ellas nos proponemos conocerlas y así discriminar si algunas pueden complementar las acciones de control interno actualmente establecidas, entonces nos preguntaremos

- ¿Cómo funciona el sistema de auditoría interna que ejecuta actualmente la Dirección del Trabajo, es posible potenciarlo?

## 7.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo se enmarca en un contexto normativo cierto, conocido y público que le otorga fortaleza y certezas en el desarrollo de cada una de sus etapas, se constituye entonces en un sistema sólido y probado en el tiempo, es por ello que no se ha hecho énfasis en aquellos puntos menos fuertes que deben ser abordados y corregidos para minimizar las debilidades de dicho sistema.

Es necesario entonces un trabajo de investigación que haga punto sobre la debilidad del sistema, para corregirlo y fortalecerlo en una institución fiscalizadora que a través del tiempo ha mostrado buenos e importantes resultados en su quehacer diario, el mismo que debe fundamentarse sobre el cumplimiento de instrucciones por los distintos niveles de decisión y operativos y acatamiento de instrucciones y procedimientos que garanticen no sólo que las tareas se están haciendo sino que existan fuertes medios de verificación que además indiquen que se hacen de acuerdo a la metodología establecida para ello, no sólo en determinadas áreas a las cuales llega una Oficina de auditoría sino que exista razonable seguridad que la cobertura es adecuada.

Lo anterior contribuye a asegurar razonablemente que se cuenta con un sistema de auditoría que no sólo da cuenta de sus fines propios, sino que lo hace con un nivel de cobertura que permite asegurar que el control se ejecuta en un nivel suficiente, distribuido geográficamente y con presencia masiva en todos los niveles decisionales y operativos.

La preocupación fundamental se produce al constatar que el sistema de auditoría interna de la Dirección del trabajo es un sistema sólido, pero con un nivel de cobertura geográfica y estamental que puede ser mejorado sustancialmente principalmente en el plano de las acciones de control interno secundario que es posible incorporar al Sistema de Auditoría Interna, es ahí donde, mediante una serie de decisiones administrativas, se puede potenciar el sistema en operaciones, en un contexto de mejora continua.

La situación enunciada preocupa y de ahí el interés por la presente investigación, por cuanto las acciones desarrolladas por la oficina de auditoría interna de la Dirección del Trabajo consideran un número limitado de aseguramientos y su derivado de seguimientos, la situación actual, haciendo un comparado con el organismo humano nos indica que en el cuerpo humano actualmente controlamos el equivalente a la columna vertebral y principales órganos, sin embargo al incorporar acciones de control interno adicionales se puede establecer que se tiene la capacidad de auditar la totalidad de este organismo sin dejar fuera ningún aspecto relevante del mismo.

De ahí que interesa conocer cuáles son las acciones de control interno que actualmente desarrolla la institución para seleccionar aquellas que pueden ser un aporte y complementar este sistema de auditoría actualmente en aplicación.

## **8.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Objetivo General:

Analizar las acciones de control interno en la Dirección del Trabajo para la elaboración de propuesta de potenciamiento de su sistema de auditoría interna.

Objetivos específicos:

- 1.- Conocer y describir las acciones de control interno de la Dirección del Trabajo.
- 2.- Elaborar Diagnóstico con las acciones de control interno que se ejecutan en la Dirección del Trabajo.
- 3.- Desarrollar una propuesta de mejora en la aplicación de acciones de control interno.

## 9.- MARCO TEÓRICO

Interesa exponer en este capítulo las bases teóricas, legales y/o conceptos relacionados con nuestra investigación, partiendo por señalar que la pirámide, como es de esperar, parte por nuestra Carta Fundamental, Estatuto Administrativo y en lo particular por el Decreto Supremo 12 que se cita más adelante al referirse específicamente a la creación de la institución que rige y asesora en materias de Auditoría Interna, es decir el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno.

“El Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno es un órgano asesor del Presidente de la República en materias de auditoría interna, control interno y probidad administrativa, creado en 1997 mediante el Decreto Supremo N° 12, y modificado mediante Decreto Supremo N° 147, de 2005, ambos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Su función consiste en desarrollar, permanentemente, una coordinación técnica de la actividad de las unidades de auditoría interna de los Servicios Públicos dependientes relacionados con el Ejecutivo, apoyar la generación y mantención de adecuados ambientes de control, elaborar documentación técnica, prestar orientación general y asesoría en materias de auditoría interna, control interno y probidad administrativa y efectuar un seguimiento permanente de los objetivos de control definidos en cada nivel de la Administración.

Se coordina técnicamente con Ministerios, Subsecretarios de Estado, Intendentes y Jefes de Servicio, atendiendo que la actuación de control de la administración activa requiere integrar experiencias e intercambiar información que permita prevenir la ocurrencia de prácticas reñidas con la sana administración de los recursos públicos, conjuntamente con la aplicación de principios técnicos orientados a una gestión proba y transparente”. (CAIGG, 2015).

Para el logro de sus fines y como criterios orientadores ha elaborado una serie de Documentos técnicos a los cuales deben sujetarse los diferentes Servicios Públicos del Estado, para formarnos una idea de los temas que apunta y regula es que se inserta anexo referido a este punto.

Las atribuciones del CAIGG y sus requerimientos técnicos contenidos en los documentos listados precedentemente, constituyen el Marco que delimita los campos de acción de la Auditoría Interna Gubernamental en Chile.

Debemos considerar que las normas generales de auditoría gubernamental plasmadas en el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG) tienen por objeto optimizar la labor de Auditoría de cada uno de los estamentos públicos de nuestro país, unificando criterios y principios atinentes a su desarrollo, mediante

el establecimiento de un marco técnico normativo para la evaluación de la gestión pública y el ejercicio de la actividad técnica del auditor.

Se debe considerar que en el control interno se comprenden tanto procedimientos como mecanismos incorporados en el plan de la Dirección del Trabajo, manuales de procedimientos, reglamentos y demás instrumentos específicos, que son aplicados antes de ejecutar o autorizar las actividades u operaciones en cada caso específico.

La Auditoría interna en la Dirección del Trabajo tiene una estructura basada en 3 conceptos referidos a los tipos de normas a las que atiende, normas de atributos, normas de desempeño y normas de implementación, En primer lugar las normas de atributos tienen directa relación con las características del Servicio Público en el cual se desarrolla la Auditoría en este caso la Dirección del Trabajo y además las personas que desarrollan la función de auditores internos dentro de este marco normativo.

En esta estructura tenemos factores importantes que debemos considerar establecidos en normas regulatorias del sector público, dentro de esta estructura debemos considerar los siguientes conceptos relacionados directamente con el proceso de Auditoría Interna:

- Independencia y Objetividad.
- Aptitud y Cuidado Profesional.
- Programa de Aseguramiento y Mejora de Calidad.
- Propósito, Autoridad y Responsabilidad.

En segundo lugar las normas de desempeño, invocan la naturaleza de los servicios de Auditoría Interna y son los que entregaran los criterios de calidad y alcance con los cuales puede evaluarse el desempeño o desarrollo de estos servicios, es necesario considerar dentro de las normas de desempeño los siguientes factores:

- Gestión de riesgos en actividades de control
- Gestión de riesgos en actividades de gobernanza.
- Planificación del trabajo.
- Desempeño del trabajo.
- Administración de la actividad de auditoría interna.
- Naturaleza del trabajo.
- Comunicación de resultados.
- Comunicación de la aceptación de riesgos.
- Seguimiento del progreso.

En tercer lugar las normas de implementación, tienen como cualidad ampliar las Normas de Atributos y Desempeño, entregando el marco de acción y procedimientos establecidos, para aplicarlos en el enfoque global de la Auditoría. También debemos mencionar la Competencia y Alcance en la evaluación del cumplimiento, y la eficacia de los sistemas de administración e información como también los instrumentos de control interno incorporados en ellos.

En el campo más específico, es necesario indicar que la Dirección del Trabajo se enmarca y adopta plenamente los lineamientos del CAIGG, por lo que le son plenamente aplicables las disposiciones del ente rector en materias de Auditoría, no haciendo uso de la facultad que implica poder generar su propio marco de auditoría, pero aún en este caso, supeditado a los requerimientos mínimos que el CAIGG plantea.

Por tanto, la Dirección de Trabajo aplica las disposiciones emanadas del CAIGG, organismo que lo regula en materias de Auditoría Interna.

También es importante decir, que en nuestro país no existe otro Órgano, Servicio o institución pública con facultades en este ámbito como las tiene el CAIGG ni existe normativa distinta en el ámbito público que pudiera obligar a los Servicios Públicos en materias de auditoría, sino sólo las normativas y criterios orientadores que emanan de éste órgano asesor; son sus documentos técnicos instrucciones y procedimientos el marco regulatorio para la actividad auditora en el campo público.

En el contexto precedentemente indicado es que la oficina de auditoría de la Dirección del Trabajo realiza principalmente trabajos de auditoría que apuntan, por una parte al aseguramiento de determinadas temáticas a auditar (primeras auditorías) y auditorías de seguimiento orientados a verificar si los hallazgos detectados han sido subsanados.

Estos trabajos de auditoría están delimitados por la cantidad de auditores destinados a la función, así como por la cantidad de presupuesto asignado, es en este marco de restricción donde es necesario analizar la pertinencia de adoptar decisiones que permitan mejorar en aspectos puntuales el funcionamiento del sistema de auditoría de la Dirección del trabajo

## 10.- MARCO METODOLÓGICO

Antes de señalar el marco específico desarrollado en la presente investigación se consignan antecedentes generales, en particular se indican los diferentes tipos de investigación de acuerdo a la clasificación que a continuación se señala (Marín Villada, 2008).

La investigación puede clasificarse en consideración al propósito o finalidades perseguidas en: básica o aplicada.

Investigación básica: También denominada investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Investigación aplicada: Esta clase de investigación también recibe el nombre de práctica o empírica. Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. La investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, que como ya se dijo requiere de un marco teórico. En la investigación aplicada o empírica, lo que le interesa al investigador, primordialmente, son las consecuencias prácticas.

Ahora bien, si se clasifica la investigación por los medios utilizados para obtener los datos, entonces se divide en: documental y de campo y experimental.

Investigación documental: Es la que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie tales como, las obtenidas a través de fuentes bibliográficas, hemerográficas o archivísticas; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos, y la tercera en documentos que se encuentran en archivos como cartas oficios, circulares, expedientes, etcétera.

Investigación de campo: Esta clase de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. En todo caso es importante realizar siempre la consulta documental con el fin de evitar una duplicidad de trabajos, puesto que se reconoce la existencia de investigaciones anteriores efectuadas sobre la misma materia y de las que se pueden usar sus conclusiones como insumos iniciales de la actual investigación.

Investigación experimental: es la que obtiene su información de la actividad intencional realizada por el investigador y que se encuentra dirigida a modificar la realidad con el propósito de crear el fenómeno mismo que se indaga, y así poder

observarlo, sobre la misma se puede o no usar un grupo de control, con el fin de hacer las comparaciones necesarias para comprobar las hipótesis o rechazarlas según el caso.

Según el nivel de conocimientos que se adquieren se divide en: exploratoria, descriptiva o explicativa.

Investigación exploratoria: Es aquella que se realiza con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior. La importancia radica en el uso de sus resultados para abrir líneas de investigación y proceder a su consecuente comprobación.

Investigación descriptiva: Con este tipo de investigación se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus particularidades y propiedades. Sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. Esta forma de investigación requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, con el fin de responder los cuestionamientos del objeto que se investiga

A esto, podemos agregar la clasificación según su carácter que diferencia entre investigación cuantitativa y cualitativa.

a).- Cuantitativa: trata de fenómenos susceptibles de cuantificación, haciendo un uso generalizado del análisis estadístico y de los datos objetivos y numéricos, es decir, como resultados se obtienen datos que se expresan en números y estadísticas.

b).- Cualitativa: se orienta a la interpretación de los actores, los propios sujetos que son objeto de investigación, lo que hace que se inserte en la realidad que están viviendo los distintos actores.

Existe una amplia clasificación de metodologías de investigación, las enunciadas anteriormente son sólo algunas, quizás las más importantes, y para los efectos de nuestra investigación sólo utilizaremos el método cualitativo.

### **a.- Tipo de investigación**

Respecto a este método de investigación podemos sostener que la diferencia principal entre los métodos cuantitativo y cualitativo reside en que en el primero, el valor específico del problema en estudio es una medida, grado o cantidad, siempre expresada en números y estadísticas mientras que en el segundo es una forma, que puede permitir su valoración y cuantificación.

En el problema a abordar que definimos con anterioridad utilizaremos la investigación social, especialmente la investigación cualitativa, ya que es un proceso que, utilizando el método científico, permite obtener conocimientos nuevos

en el campo de la realidad (de la investigación pura) o que nos permite estudiar una situación social específica, para así poder diagnosticar las necesidades y los problemas para todos los efectos de aplicar una mayor cantidad de conocimientos que tengan una finalidad práctica.

#### **b.- Instrumentos metodológicos usados**

Las características principales de este método son: Las técnicas más importantes de captación de los datos son el grupo de discusión (reunión de 7 a 9 personas que representan un determinado grupo social) y las entrevistas en profundidad.

Las personas son anónimas o no necesariamente y se las escoge como representativas de un grupo, perfil o discurso social.

El análisis de los discursos, descubrir los valores, las normas culturales, los prejuicios, las actitudes de un determinado grupo social.

Efectuado e alcance anterior, debo precisar que el instrumento metodológico a utilizar es la entrevista en profundidad...

#### **c.- Universo en estudio**

El Universo en estudio comprende las diferentes acciones de control interno que son desarrolladas en la Dirección del Trabajo, entendiendo por tal aquellas que son aplicadas por la Oficina de Auditoría Interna más aquellas acciones de control que pueden desarrollarse en otras dependencias y estamentos diferentes de Auditoría Interna pero que tienen el carácter de acciones de control interno.

#### **d.- Unidad en estudio y muestra de estudio**

La unidad en estudio será principalmente aquellas acciones de control interno desarrolladas por estamentos diferentes de Oficina de Auditoría Interna y que podrían, a través de instrucciones administrativas y reenfoque de recursos, constituir acciones de control interno secundarias con estándares establecidos y reguladas por Auditoría Interna pero ejecutadas por estamentos que para estos efectos serían coadyuvantes de la función auditoría.

No se trabajará en base a muestras considerando que la investigación se orienta a estudio de caso.

## **11.- DESARROLLO Y ANÁLISIS**

Definido el contexto de la investigación, se procede al trabajo de campo que consiste en la aplicación de entrevistas en profundidad a un número acotado de entrevistados pero con absoluto conocimiento del sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo y/o del Sistema de Auditoría Gubernamental, como también, se considera como entrevistado al representante del CAIGG para la Dirección del Trabajo, cumpliendo de esta manera que los entrevistados sean los más pertinentes desde el punto de vista de la experiencia y conocimientos técnicos en el área.

La aplicación de entrevistas se efectúa en el mes de Diciembre de 2017 y se aplica a cuatro entrevistados, tres de ellos de nivel directivo a quienes se agrega sectorialista del CAIGG.

Con relación al contenido de las entrevistas puede señalarse en cuanto a cómo funciona el sistema de auditoría interna que ejecuta actualmente la Dirección del Trabajo que la totalidad de los entrevistados señala que el sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo funciona bien, cuenta con un buen sistema de auditoría interna basado en las directrices impartidas por el organismo asesor en materias propias de sus funciones como es el CAIGG. Lo anterior queda de manifiesto al contar con Plan Anual de Auditoría, Planificación o programa del trabajo de auditoría por cada actividad de aseguramiento, Ejecución del trabajo de auditoría, Comunicación del trabajo de auditoría y posterior Seguimiento del trabajo de auditoría. Dando cumplimiento al 100% de ejecución al Plan de Auditoría proyectado anualmente.

Respecto al conocimiento de las acciones de control interno que se desarrollan al interior de la Dirección del Trabajo fue necesario previamente contextualizar como Control interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública. En este contexto es que se señalaron acciones en dos ámbitos de control, el primero al indicar las acciones de control que desarrollan también otras oficinas de la dirección del Trabajo, como son, Oficina de Contraloría Interna, que efectúa el control de legalidad respecto a las materias sometidas al conocimiento de la Oficina, entregar asesoría legal y administrativa con altos estándares de calidad frente a requerimientos de usuarios internos del Servicio, realizar procesos disciplinarios garantizando el debido proceso, entre otras; asimismo se señaló a la Oficina de control y Gestión Multas, que entre sus principales objetivos está el brindar aseguramiento al cobro de las sanciones cursadas por la Institución y por supuesto la Oficina de Auditoría Interna, que entre sus principales funciones tiene aumentar las acciones destinadas a comprobar que la ejecución de los productos estratégicos se cumplan en los términos que la Institución ha definido, verificar que la gestión de los recursos humanos, materiales

y/o financieros, se ejecuten de manera eficaz y eficiente y contribuir al fortalecimiento del control interno Institucional, entre otras.

Por otra parte el segundo ámbito mencionado se refiere a los controles funcionales que efectúa cada Coordinador en las Direcciones regionales, cuyos resultados se hacen llegar a los Departamentos respectivos, como también a la oficina de Auditoría.

Por otra parte al consultar si la aplicación de acciones de control interno (trabajos de auditoría) desarrollados por la oficina de auditoría interna en la Dirección del Trabajo son suficientes para garantizar un adecuado estándar de control interno, las respuestas fueron bastante homogéneas alineándose en el sentido se indicar que son insuficientes, se indica que los trabajos de auditoría interna ayudan y contribuyen a mejorar el control Interno de la Institución, sin embargo asegurar y garantizar en un 100% un adecuado estándar de control interno depende del esfuerzo de toda la Institución, se hace necesario conocer entonces qué otro tipo de controles, aparte de los trabajos de auditoría, se desarrollan actualmente en la Dirección del Trabajo respecto de lo cual hubo similitud con lo aseverado al momento de averiguar si se conocen la acciones de control interno que se desarrollan en la actualidad al mencionar los Controles Funcionales presenciales desarrollados por los Departamentos operativos y los controles funcionales presenciales y remotos que desarrollan los coordinadores de las áreas operativas de los cuales deben informar a los Departamentos respectivos como a la oficina de Auditoría. Se adicionan los controles que desarrolla la Oficina de Control y Gestión Multas y los que se practican por la oficina de Contraloría Interna.

Con relación a conocer si los actuales trabajos de auditoría (acciones de control interno ejecutados por la oficina de auditoría interna) son suficientes desde el punto de vista de la cobertura geográfica y de contenidos auditados se argumentó en el sentido que efectivamente es suficiente, se señala que es deseable que geográficamente se puedan realizar actividades de aseguramiento a todo el país, sin embargo por un tema presupuestario es poco probable, es por ello que se debe año a año priorizar respecto a las regiones que han sido menos visitadas (Mapa de Aseguramiento Geográfico), así como también se priorizan materias o contenidos según los Objetivos Estratégicos (Procesos Estratégicos) de la Institución y que sin duda en los últimos años se ha dado cumplimiento, de acuerdo a lo anteriormente señalado, a un nivel de cobertura de materias y geográficamente aceptable.

En esta línea de análisis, al dilucidar si los controles funcionales pueden tener un impacto positivo en el aumento de la cobertura geográfica y de contenidos auditados en la institución, en general se indica que los controles funcionales pueden tener un impacto positivo ya que al contar con ellos en funcionamiento, eventualmente pueden evitar que los riesgos se materialicen y por tanto signifique además poder destinar los recursos tanto financieros como humanos con mayor cobertura geográfica y materias a auditar, no olvidar que el Plan Anual de Auditoría que se diseña es en base a riesgos, asimismo se hace énfasis que dichos controles tengan

una directa relación con las programaciones que se realizan en el nivel regional, lo contrario significaría distraer recursos.

En este punto es necesario considerar si se contribuye al mejoramiento del control interno incluir los controles funcionales como acciones de control secundario del sistema de auditoría interna de la DT, regulados por la Oficina de auditoría interna y en esta materia los entrevistados no tienen dudas que efectivamente contribuye al control interno ya que todo control que persiga la disminución que los riesgos se materialicen son un aporte y por tanto es efectivo que los controles funcionales ayudan al mejoramiento del control interno y contribuirán al mejoramiento interno en la medida que nazca de una planificación que apunte al cumplimiento de los procedimientos y de la satisfacción de los usuarios externos.

De acuerdo a lo anterior es necesario conocer cuáles debieran ser las condiciones de regulación de estos controles funcionales y si bien no todos los entrevistados contestaron esta pregunta, los que lo hicieron señalaron que se fijara, por ejemplo, requisitos que debiesen cumplir las diferentes áreas para satisfacción de los usuarios que acuden a nuestro servicio, lo que va en consonancia con el proceso de modernización que vive la institución.

Ahora es necesario preguntarse si la incorporación de los controles funcionales como apoyo al sistema de auditoría interna de la Dirección del trabajo, aumentarán significativamente el uso de los recursos presupuestarios y si bien los entrevistados dejan abierta la posibilidad que ello pueda darse, señalan que a su juicio no debiera ocurrir ya que éstos deben ser diseñados de manera tal que dichos controles sean incluidos en las tareas diarias y cotidianas del personal que corresponda, sin embargo de necesitar algún apoyo de herramientas informáticas, entonces se vuelve necesario un diseño informático que probablemente haga uso de fondos que signifiquen un gastos presupuestario adicional, sin embargo un gasto así se debe ver como una mejora en la gestión de la Institución debiendo relacionarse con la planificación estratégica del Servicio y las prioridades que se tenga en el nivel regional.

Se aprecia una valoración positiva en incorporar los controles funcionales pero es necesario conocer si la normativa interna actual representada en la Orden de Servicio N°9 de 2015 que regula los controles funcionales debiera modificarse y complementarse, respecto de este tema si bien no todos los entrevistados contestaron esta pregunta, los que lo hicieron señalaron que dicha Orden de Servicio debe estar en directa consonancia con las tareas que realiza la oficina de auditoria y con los objetivos estratégicos de la institución y de las realidades particulares de las regiones, de lo que se infiere que debe ser modificada.

Conocer si es necesario considerar otras acciones de control interno adicionales para lograr el mejoramiento del sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo o con la incorporación de los controles funcionales se logra de manera más que razonable dicho objetivo, es la pregunta lógica que podríamos hacernos en esta etapa de la entrevista es por ello que planteada a los entrevistados indicaron que

con los controles funcionales es suficiente, se habla de controles funcionales departamentales y regionales que funcionen de manera coordinada, lo anterior en un contexto general que indica que el sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo funciona, asimismo se hace énfasis que la oficina de auditoría interna y sus integrantes deben tener en todo momento independencia y objetividad al momento de realizar sus actividades de aseguramiento y seguimiento, así como también la Oficina debe contar con un equipo multidisciplinario para hacer frente y abordar todos los temas, materias y procesos de la Institución que puedan ser auditables.

En esta etapa es legítimo preguntarnos si de acuerdo al conocimiento del sistema de auditoría interna de la Dirección del trabajo, es necesaria una propuesta para su mejoramiento en los términos que se han visto durante la aplicación de la entrevista y lo indicado apunta a señalar que es bueno contar con controles funcionales, de hecho los compromisos derivados de los hallazgos de auditoría debiesen ir en ese sentido, es decir, los compromisos deben incluir controles funcionales de manera tal que en cierto modo los compromisos (Controles funcionales) permitan otorgar cierta confianza respecto a que los riesgos levantados producto del hallazgo se encuentren bajo control y que es muy poco probable su materialización, por tanto se considera necesaria una propuesta para el mejoramiento.

Finalmente de ser procedente efectuar la propuesta de mejoramiento, cuál debiera ser la estrategia de realización y en qué horizonte de tiempo, los entrevistados apuntaron a indicar que se debe considerar el cambio de cultura organizacional respecto a la inclusión de controles funcionales. Respecto al tiempo en implementar es variable, según el tamaño de la Institución, la cantidad de controles funcionales necesarios en los distintos procesos, materias y regiones, se deben fijar criterios que nazcan de la planificación que tiene el Servicio, integrando las realidades comunes que pueden tener las Direcciones Regionales del Trabajo con énfasis en determinadas áreas económicas según su ubicación geográfica.

A continuación se inserta matriz de contenido con el resumen de las respuestas entregadas en la aplicación de las entrevistas en profundidad

## Matriz de Contenidos

|     | Pregunta                                                                                                                                                                                                                                | Entrev. 1                                                                            | Entrev. 2                                                                              | Entrev. 3               | Entrev. 4                   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1.- | ¿A su juicio cómo funciona el sistema de auditoría interna que ejecuta actualmente la Dirección del Trabajo? (Bien mal, descríbalos)                                                                                                    | Bien                                                                                 | Bien                                                                                   | Bien                    | Bien                        |
| 2.- | ¿Conoce Ud. las acciones de control interno que se desarrollan al interior de la Dirección del Trabajo? Descríbalas.                                                                                                                    | Si y se describen .                                                                  | Si y se describen .                                                                    | Si y se describen .     | Si y se describen .         |
| 3.- | ¿Cree Ud. que la aplicación de acciones de control interno (trabajos de auditoría) desarrollados por la oficina de auditoría interna en la Dirección del Trabajo es suficiente para garantizar un adecuado estándar de control interno? | No                                                                                   | Si con reservas                                                                        | Si                      | Si                          |
| 4.- | ¿Qué otro tipo de controles, aparte de los trabajos de auditoría, se desarrollan actualmente en la Dirección del Trabajo? (ejemplo Controles funcionales)                                                                               | - Controles funcionales departamentales.<br>- Controles funcionales de coordinadores | - Controles de Oficina de Control y Gestión multas.<br>- Controles Oficina Contraloría | - Controles funcionales | - Controles departamentales |

|     |                                                                                                                                                                                                                              |                                          |                        |                            |                                                              |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                                                                              | regionales                               |                        |                            |                                                              |
| 5.- | ¿A su juicio los actuales trabajos de auditoría (acciones de control interno ejecutados por la oficina de auditoría interna) son suficientes desde el punto de vista de la cobertura geográfica y de contenidos auditados?   | Se considera suficiente                  | Se considera aceptable | Se considera insuficiente  | Se considera insuficiente                                    |
| 6.- | ¿Cree Ud. que los controles funcionales pueden tener un impacto positivo en el aumento de la cobertura geográfica y de contenidos auditados en la institución?                                                               | Si                                       | Si                     | Si                         | Si                                                           |
| 7.- | ¿Cree Ud. que contribuye al mejoramiento del control interno incluir los controles funcionales como acciones de control secundario del sistema de auditoría interna de la DT, regulados por la Oficina de auditoría interna? | Si                                       | Si                     | Si                         | Si                                                           |
| 8.- | ¿Cuáles a su juicio serían las condiciones de regulación de estos controles funcionales?                                                                                                                                     | Orientado a la satisfacción de usuarios. | No contesta            | Mediante orden de Servicio | En coherencia con los objetivos estratégicos institucionales |
| 9.- | ¿Cree Ud. que la incorporación de los                                                                                                                                                                                        | Podría                                   | No                     | No                         | No                                                           |

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                              |                                              |                                              |                                              |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|
|          | controles funcionales como apoyo al sistema de auditoría interna de la Dirección del trabajo, aumente significativamente el uso de los recursos presupuestarios?                                                                                                                                      |                                              |                                              |                                              |                                              |
| 10.<br>- | ¿Cree Ud. que la actual Orden de Servicio N°9 de 2015 que regula los controles funcionales debe modificarse y complementarse?                                                                                                                                                                         | Si                                           | No contesta                                  | Si                                           | Si                                           |
| 11.<br>- | De acuerdo a su experiencia, es necesario considerar otras acciones de control interno adicionales para lograr el mejoramiento del sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo o con la incorporación de los controles funcionales se logra de manera más que razonable dicho objetivo?. | No, es suficiente con controles funcionales. | No, es suficiente con controles funcionales. | No, es suficiente con controles funcionales. | No, es suficiente con controles funcionales. |
| 12.<br>- | ¿A su juicio, de acuerdo a su conocimiento del sistema de auditoría interna de la Dirección del trabajo, es necesaria una propuesta para su mejoramiento en los términos que se han conversado durante la aplicación de la entrevista (controles funcionales)?                                        | Si                                           | Si                                           | Si                                           | Si                                           |
| 13.<br>- | De ser procedente efectuar la propuesta de                                                                                                                                                                                                                                                            | Bianual relaciona                            | Considerar en su                             | Incorporación                                | A un año plazo                               |

|  |                                                                                           |                                                   |                                                      |                          |                                              |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------|
|  | mejoramiento ¿Cuál sería la mejor estrategia de realización y en qué horizonte de tiempo? | da con Planificación estratégica a institucional. | estrategia los cambios en la cultura organizacional. | gradual de las regiones. | previa capacitación a las líneas regionales. |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia

## **12.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En el presente capítulo se presentarán las conclusiones a las que se ha arribado luego de efectuar la investigación y el trabajo de campo definido para efectos de validar los objetivos enunciados en la presente investigación, es así que:

1.- En la Dirección del Trabajo encontramos acciones de control interno que desarrolla la oficina de Auditoría (trabajos de auditoría), los controles funcionales departamentales que se efectúan desde el nivel central respecto del regional y controles funcionales regionales que se efectúan desde el nivel regional respecto del nivel provincial y/o comunal.

2.- Las acciones de control interno desarrolladas en la Dirección del Trabajo en conjunto garantizan suficientemente que el sistema de auditoría interna funciona adecuadamente.

3.- De las acciones de control interno que se desarrollan actualmente en la dirección del trabajo sólo están bajo la supervisión de la oficina de Auditoría Interna aquellas desarrolladas por la propia Oficina (trabajos de auditoría).

4.- Las acciones de control interno distintas de las desarrolladas por la oficina de Auditoría interna están normadas por cada uno de los departamentos nacionales sin que exista una norma común que las regule.

5.- No obstante que el sistema en general funciona adecuadamente, es necesario mejorar la cobertura geográfica y de contenidos.

6.- La totalidad de los entrevistados ha manifestado que considera adecuado la incorporación de los controles funcionales al sistema de Auditoría Interna como acciones de control secundario.

A partir de las conclusiones obtenidas y el trabajo realizado es posible elaborar la siguiente propuesta:

Potenciar el sistema de auditoría interna de la Dirección del trabajo mediante la incorporación de los controles funcionales a dicho sistema, dejando la supervisión de dichos controles bajo las facultades de la oficina de Auditoría y dictándose para ello la normativa interna pertinente teniendo como referente los criterios técnicos de auditoría emanados del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno en aquello que le sea aplicable. Esta incorporación permitirá aumentar la cobertura en cuanto a contenidos y desde el punto de vista geográfico permitiendo que el sistema revise periódicamente un porcentaje cercano al 100% de los contenidos y oficinas de la institución.

Para su operatividad es necesario complementar o modificar la actual normativa que rige los controles funcionales (Orden de Servicio 9). Esta propuesta considera los controles funcionales como acciones de control interno secundario y para su implementación no requiere presupuesto extra por cuando dichos controles se efectúan actualmente, tienen presupuesto asignado y se efectúan en el ámbito nacional y regional, no obstante no tienen un criterio técnico común.

Finalmente es necesario señalar que la Dirección del Trabajo a pesar de tener un sistema de auditoría interna que funciona, debe mejorar su nivel de cobertura geográfica y de contenidos, es una tarea que no requiere recursos adicionales, la institución posee una estructura que hace posible dicha mejora y que ante esta realidad que se muestra es obligación de un Gerente Público hacerla presente y efectuar la propuesta indicada precedentemente como un aporte a dicho servicio Público.

### **13.- BIBLIOGRAFIA**

Normas Generales de Auditoría Interna y de Gestión, Colegio de Contadores de Chile (Contach).

Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, The Institute of Internal Auditors (Theiia)

Decreto Supremo N° 12 y modificado mediante Decreto Supremo N° 147, de 2005, Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

CAIGG, 2015. Recuperado de [www.auditoriainternadegobierno.gob.cl](http://www.auditoriainternadegobierno.gob.cl)  
Marín Villada A. L. (2008), Metodología de la Investigación, métodos y estrategias de investigación.

Generalidades sobre Metodología de la Investigación, cortes, iglesias (2004).  
Recuperado de [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)

Información corporativa (2017). Recuperado de <http://www.auditoriainternadegobierno.gob.cl/caigg/informacion-corporativa/>

## **14.- ANEXOS**

**ANEXO 1:** Entrevista en profundidad.

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
MAGISTER EN GERENCIA PÚBLICA

**POTENCIAMIENTO DEL SISTEMA DE AUDITORÍA INTERNA DE LA  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**FORMULARIO ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD**

Santiago, Diciembre de 2017

Datos personales:

|                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| Institución              | : |  |
| Nombre entrevistado      | : |  |
| Cargo o Función          | : |  |
| Antigüedad en la función | : |  |

Observación: Nuestra conversación tiene por propósito conocer su opinión sobre el Sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo así como su apreciación sobre las diferentes acciones de control interno que actualmente se realizan para llegar a efectuar una propuesta de mejoramiento.

Preguntas:

1.- ¿A su juicio cómo funciona el sistema de auditoría interna que ejecuta actualmente la Dirección del Trabajo? (Bien mal, descríbalos)

2.- ¿Conoce Ud. las acciones de control interno que se desarrollan al interior de la Dirección del Trabajo? Descríbalas.

3.- ¿Cree Ud. que la aplicación de acciones de control interno (trabajos de auditoría) desarrollados por la oficina de auditoría interna en la Dirección del Trabajo son suficientes para garantizar un adecuado estándar de control interno?

4.- ¿Qué otro tipo de controles, aparte de los trabajos de auditoría, se desarrollan actualmente en la Dirección del Trabajo? (ejemplo Controles funcionales)

5.- ¿A su juicio los actuales trabajos de auditoría (acciones de control interno ejecutados por la oficina de auditoría interna) son suficientes desde el punto de vista de la cobertura geográfica y de contenidos auditados?

6.- ¿Cree Ud. que los controles funcionales pueden tener un impacto positivo en el aumento de la cobertura geográfica y de contenidos auditados en la institución?

7.- ¿Cree Ud. que contribuye al mejoramiento del control interno incluir los controles funcionales como acciones de control secundario del sistema de auditoría interna de la DT, regulados por la Oficina de auditoría interna?

8.- ¿Cuáles a su juicio serían las condiciones de regulación de estos controles funcionales?

9.- ¿Cree Ud. que la incorporación de los controles funcionales como apoyo al sistema de auditoría interna de la Dirección del trabajo, aumente significativamente el uso de los recursos presupuestarios?

10.- ¿Cree Ud. que la actual Orden de Servicio N°9 de 2015 que regula los controles funcionales debe modificarse y complementarse?

11.- De acuerdo a su experiencia, es necesario considerar otras acciones de control interno adicionales para lograr el mejoramiento del sistema de auditoría interna de la Dirección del Trabajo o con la incorporación de los controles funcionales se logra de manera más que razonable dicho objetivo?.

12.- ¿A su juicio, de acuerdo a su conocimiento del sistema de auditoría interna de la Dirección del trabajo, es necesaria una propuesta para su mejoramiento en los términos que se han conversado durante la aplicación de la entrevista (controles funcionales)?

13.- De ser procedente efectuar la propuesta de mejoramiento ¿Cuál sería la mejor estrategia de realización y en qué horizonte de tiempo?

## **ANEXO 2:** Listado documentos técnicos del CAIGG.

Documento Técnico N° 63 Formulación Del Plan Anual De Auditoría Basado En Riesgos, Junio 2015.

Documento Técnico N° 64 Muestreo Estadístico Para La Auditoría Interna De Gobierno, Marzo 2015.

Documento Técnico N° 65 Muestreo Estadístico Para La Auditoría Interna De Gobierno, Marzo 2015.

Documento Técnico N° 66 Muestreo Estadístico Para La Auditoría Interna De Gobierno.

Documento Técnico N° 67 Muestreo Estadístico Para La Auditoría Interna De Gobierno.

Documento Técnico N° 68 Muestreo Estadístico Para La Auditoría Interna De Gobierno.

Documento Técnico N° 69 Aseguramiento Al Proceso De Compras Públicas, Marzo 2016.

Documento Técnico N° 70 Implantación, mantención y actualización del proceso de gestión de riesgos en el sector público, Marzo 2016.

Documento Técnico N° 71 Aseguramiento al proceso de gestión de riesgos en el sector público, Marzo 2016.

Documento Técnico N° 72 Programa global de auditoría para aseguramiento del sistema de control interno de organizaciones gubernamentales basado en el marco integrado de control interno coso i, Versión 2013, Marzo 2015.

Documento Técnico N° 73 Aseguramiento a procesos de soporte financieros para la gestión, Marzo 2015.

Documento Técnico N° 74 Verificación del cumplimiento de normas e instrucciones sobre declaraciones de patrimonio y de intereses de las autoridades, funcionarios y otro personal de la administración del estado y entidades relacionadas, Abril 2015.

Documento Técnico N° 75 Técnicas Y Herramientas Para El Control De Procesos Y La Gestión De La Calidad, Para Su Uso En La Auditoría Interna Y En La Gestión De Riesgos, Julio 2015.

Documento Técnico N° 76 Modelo de competencias del auditor interno gubernamental, Marzo 2015

Documento Técnico N° 77 Plan de actualización de competencias año 2015, marzo 2015.

Documento Técnico N° 78 Elementos básicos para modelo de prevención de delitos en empresas públicas - ley 20.393, Diciembre 2016.

Documento Técnico N° 79 Aseguramiento a concesiones en el sector público, abril 2015.

Documento Técnico N° 80 Aseguramiento a la aplicación de normas del código del trabajo en el sector público, Abril 2015.

Documento Técnico N° 81 Diccionario de riesgos para el sector público, Abril 2015.

Documento Técnico N° 82 Diccionario de auditoría interna para el sector público, Junio 2015.

Documento Técnico N° 83 Formulación del plan estratégico de auditoría interna, Junio 2015.

Documento Técnico N° 84 Planificación del trabajo de auditoría interna, Junio 2015.

Documento Técnico N° 85 Ejecución del trabajo de auditoría interna, Junio 2015.

Documento Técnico N° 86 Comunicación del trabajo de auditoría interna, Junio 2015.

Documento Técnico N° 87 Seguimiento del trabajo de auditoría interna, Junio 2015.

Documento Técnico N° 88 Conceptos generales sobre enfoque de procesos de negocios, Junio 2016.

Documento Técnico N° 89 Propuestas metodológicas para el levantamiento y modelamiento de procesos, Junio 2016.

Documento Técnico N° 90 Modelo integral de auditoría interna de gobierno, Junio 2015.

Documento Técnico N° 91 Conceptos generales sobre delitos funcionarios, Octubre 2016.

Documento Técnico N° 92 Modelo de estatuto para la unidad de auditoría interna gubernamental, Enero 2016.

Documento Técnico N° 93 Plan de actualización de competencias año 2016, Marzo 2016.

Documento Técnico N° 94 Trabajos de consultoría en auditoría interna, Julio 2016.  
Documento Técnico N° 95 Marco De Trabajo: Líneas De Acción Estratégicas, Junio 2017.

Documento Técnico N° 96 conceptos generales sobre infracciones administrativas a la probidad y delitos funcionarios más comunes, Diciembre 2016.

Documento Técnico N° 97 Plan de actualización de competencias año 2017, Enero 2017.

Documento Técnico N° 98 Programa global para aseguramiento del sistema de prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios en el sector público, Abril 2017.

Documento Técnico N° 99 Relación entre los principios y reglas de conducta del código de ética del theia y la normativa nacional, Junio 2017.