



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN  
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**TÍTULO**

“Estudio del Efecto del Código de Ética para la Prevención y Detección del Fraude  
Ocupacional en Empresas del Sector Turístico de Galápagos”

**AUTOR(A)**

Carolina Del Rocio Freire Choez

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**TUTOR(A):**

CPA. Pedro Omar Jurado Reyes, MBA

**Guayaquil, Ecuador**

11 de Septiembre del 2020



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN  
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**CERTIFICACIÓN**

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: Freire Choez Carolina Del Rocio, como requerimiento parcial para la obtención del Título de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría.

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_

CPA. Pedro Omar Jurado Reyes, MBA

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe, PhD. (c).

Guayaquil, a los 11 días del mes de septiembre del año 2020



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN  
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Freire Choez Carolina Del Rocio.

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación “Estudio Del Efecto Del Código de ética En La Prevención y detección Del Fraude Ocupacional En Las Empresas Del Sector Turístico De La Provincia De Galápagos” previa a la obtención del Título de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 11 de septiembre del año 2020

AUTORA

f. \_\_\_\_\_

Freire Choez Carolina Del Rocio.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN  
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, Freire Choez Carolina Del Roció.

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “Estudio del efecto del Código de ética en la prevención del fraude ocupacional en las empresas del sector turístico de la provincia de Galápagos”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 11 de septiembre del año 2020

AUTORA

f. \_\_\_\_\_

Freire Choez Carolina Del Rocio

## REPORTE URKUND

<https://secure.arkund.com/view/74947492-605910-845279#/details/fulltext>

# URKUND

### Document Information

---

<b>Analyzed document</b>	TT Freire Choez , Carolina del Rocio.docx (D78246580)
<b>Submitted</b>	8/27/2020 7:00:00 PM
<b>Submitted by</b>	Pedro Jurado Reyes
<b>Submitter email</b>	pedro.jurado@cu.ucsg.edu.ec
<b>Similarity</b>	1%
<b>Analysis address</b>	pedro.jurado.ucsg@analysis.arkund.com

TUTOR (A)

f. 

(CPA. Jurado Reyes, Pedro Omar, MBA.)

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por ponerme a cada una de las personas, que durante este tiempo de vida universitaria me brindaron algún apoyo. Expreso mis sinceros agradecimientos. En especial a todos mis tutores, por su guía y paciencia.

Freire Choez, Carolina del Rocio

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de titulación, a mi madre Rocio Choez Tumbaco quien fue mi apoyo para terminar mi carrera. Y a Dios por ser mi guía y protección en estos momentos.

Freire Choez, Carolina del Rocio



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD  
Y AUDITORÍA

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe PhD. (c).

DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

CPA. Salazar Torres , Patricia Maria, MSc.

COORDINADOR DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

CPA. Rodríguez ,Jose Antonio, MSc.

OPONENTE





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN  
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CALIFICACIÓN

f. \_\_\_\_\_

CPA. Jurado Reyes, Pedro Omar, MBA

TUTOR

## ÍNDICE GENERAL

Introducción .....	2
Planteamiento del problema.....	3
Definición del Problema .....	6
Justificación de la Investigación .....	7
Objetivos .....	7
Objetivo general .....	7
Objetivos específicos .....	7
Delimitación.....	8
Limitación .....	8
Introducción .....	9
Capítulo I: Fundamentación Teórica.....	9
Marco Teórico.....	9
La teoría del fraude .....	9
La teoría de juego y fraude.....	13
Marco Conceptual .....	14
La prevención del fraude.....	14
La detección de fraude .....	15
Investigación del fraude y acciones correctivas.....	15
Recepción y evaluación de las alegaciones.....	16
Ética empresarial.....	17
Marco Normativo .....	19
Marco integrado de control interno.....	19
Marco Referencial.....	28
Fraude corporativo en latinoamérica.....	28
Las mipymes en el Ecuador .....	34
Sector Turístico en Galápagos .....	37

Marco Legal .....	39
Constitución de la República .....	39
Ley contra casos de fraude procedente del lavado de activos.....	40
Capítulo II: Metodología de la Investigación.....	42
Diseños de Investigación.....	42
Tipo de Investigación.....	43
Fuentes de Información.....	43
Fuentes primarias. ....	44
Fuentes secundarias.....	44
Enfoque de la investigación .....	44
Población.....	45
Muestra.....	46
Técnicas de Recogida de Datos.....	48
Análisis de datos. ....	48
Capítulo III: Resultados .....	49
Análisis de Resultados .....	49
Análisis de resultados de las encuestas aplicadas a las Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas en el cantón Santa Cruz. ....	49
Levantamiento de información de encuesta aplicada.....	50
Análisis de resultados de las entrevistas aplicadas a expertos. ....	75
Discusión.....	79
Modelo de gestión para la incorporación del código de ética. ....	79
Hallazgos.....	82
Conclusiones .....	84
Recomendaciones.....	85
Referencias.....	86
Apéndices.....	89

## Lista de tablas

Tabla 1	Componentes del control interno .....	21
Tabla 2	Principio del Marco: Compromiso de la Organización .....	25
Tabla 3	Principio del Marco: Compromiso de la Organización .....	25
Tabla 4	Principio del Marco: Compromiso de la Organización .....	27
Tabla 5	Población de contribuyentes según actividad turística del cantón Santa Cruz de la Provincia de Galápagos.....	45
Tabla 6	Resultados de frecuencia por género .....	50
Tabla 7.	Resultados de frecuencia de Edad .....	51
Tabla 8	Resultados de frecuencia de Educación.....	52
Tabla 9	Resultados de frecuencia de cargo.....	53
Tabla 10	Resultados de frecuencia sobre las áreas .....	54
Tabla 11	Triangulo del fraude.....	55
Tabla 12	Casos de fraude .....	56
Tabla 13	Controles contra fraude.....	57
Tabla 14	Evaluación de trabajadores .....	58
Tabla 15	Evaluación de trabajadores sobre adiciones.....	59
Tabla 16	Reacciones agresivas de los trabajadores.....	60
Tabla 17	Conocimiento de los trabajadores sobre los procesos y cuentas.....	61
Tabla 18	Obsesión por el control por parte de los trabajadores.....	62
Tabla 19	Capacidad de los trabajadores para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados.....	63
Tabla 20	Divergencia entre los intereses de los accionistas en relación a los trabajadores .....	64
Tabla 21	Cargos de gran autonomía en la toma de decisiones y uso de recursos..	65
Tabla 22	Aplicación del código de ética .....	66
Tabla 23	Código de ética en la regulación de la presencia de fraude .....	67
Tabla 24	Aplicación del código de ética para notificación de sanciones.....	68
Tabla 25	Considera importante la aplicación del código de ética.....	69
Tabla 26	Cargo del defraudador.....	70
Tabla 27	Antigüedad en el cargo .....	71

Tabla 28	Detección de fraude .....	72
Tabla 29	Correlación de las variables y la comprobación de la hipótesis .....	73
Tabla 30	Datos primarios procedentes de la entrevista a expertos .....	76
Tabla 31	Pasos para el diseño y aplicación del código de ética.....	80

## Lista de figuras

Figura 1	Factores del Triángulo del Fraude.....	10
Figura 2.	Protocolo De Actuación Frente A Fraude .....	16
Figura 3	Estructura De Un Programa De Ética .....	18
Figura 4	Estructura del Control Interno Marco Integrado.....	20
Figura 5	Principios Vinculados a los Componentes del Control Interno Marco Integrado .....	24
Figura 6	Resultados del Estudio del Fraude en la Región.....	29
Figura 7	Resultados del Esquema del Fraude en la Región .....	30
Figura 8	Resultados del Esquema del Fraude en la Región .....	30
Figura 9	Acciones De Respuestas Utilizada En La Región Para Combatir Los Casos De Fraudes.....	31
Figura 10	Perfil de los Perpetradores de Fraude Ocupacional .....	32
Figura 11	Acciones para Prevención de Casos de Fraude.....	33
Figura 12	Utilidad generada por las Compañías del Sector Turístico.....	35
Figura 13	Utilidad Generada por Región de Grandes y Mipymes Compañías del Sector Turístico.....	35
Figura 14	Estadísticas del Sector Turístico de Galápagos.....	37
Figura 15	Evolución del Sector Turístico de Galápagos .....	38
Figura 16	Compuestos Turístico de Galápagos .....	38
Figura 17	Estadísticas de los Países donde Proviene los Arribos Turístico de Galápagos .....	39
Figura 18	Población de contribuyentes según actividad turística del cantón Santa Cruz de la Provincia de Galápagos .....	46
Figura 19	Formula probabilística al azar .....	47
Figura 20	Estimación de la muestra .....	47
Figura 21.	Frecuencias de género de personas encuestadas.....	50
Figura 22.	Frecuencia de edad de las personas encuestadas. ....	51
Figura 23.	Frecuencia de educación de las personas encuestadas. ....	52
Figura 24.	Frecuencia de cargos.....	53
Figura 25.	Resultados de frecuencia sobre las áreas .....	54
Figura 26.	Triángulo de fraude.....	55

Figura 27.	Casos de fraude.....	56
Figura 28.	Controles preventivos contra fraude.....	57
Figura 29.	Evaluación de trabajadores.....	58
Figura 30.	Evaluación de trabajadores sobre adiciones.....	59
Figura 31.	Reacciones agresivas de los trabajadores.....	60
Figura 32.	Conocimiento de los trabajadores sobre los procesos y cuentas.....	61
Figura 33.	Obsesión por el control por parte de los trabajadores.....	62
Figura 34.	Capacidad de los trabajadores para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados.....	63
Figura 35.	Divergencia entre los intereses de los accionistas en relación a los trabajadores.....	64
Figura 36.	Cargos de gran autonomía en la toma de decisiones y uso de recursos.....	65
Figura 37.	Aplicación del código de ética.....	66
Figura 38.	Código de ética en la regulación de la presencia de fraude.....	67
Figura 39.	Aplicación del código de ética para notificación de sanciones.....	68
Figura 40.	Considera importante la aplicación del código de ética.....	69
Figura 41.	Cargo del defraudador.....	70
Figura 42.	Antigüedad en el cargo.....	71
Figura 43.	Detección de fraude.....	72
Figura 44.	Modelo de gestión para la incorporación efectiva del código de ética... ..	79

## Índice de Apéndices

Apéndice 1. Modelo de entrevistas a expertos.....	89
Apéndice 2. Modelo de encuesta .....	91



## **Resumen**

La presente investigación parte de los casos de fraude ocupacional que enfrentan las organizaciones sin importar su actividad económica, considerando que estas carecen de cultura ética, políticas para prevención y aplicación de sanciones que contribuyan a la mitigación de casos de fraude, de manera que, se tomó como caso de estudio a las compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas en el cantón Santa Cruz, de modo que, se estableció una estrategia para una indagación a nivel intermedio sobre la problemática existente permitiendo la combinación de diseño de investigación, tipos, técnicas e instrumento de recopilación de información, permitiendo detectar que: (a) el uso del código de ética es importante para la detección y mitigación de casos de fraude ocupacional, (b) debe contener los criterios necesarios para sancionar casos de comportamiento no ético como los de fraude ocupacional, (c) su diseño debe estar a cargo de un comité que integre colaboradores con competencias para la toma de decisiones, (d) su estructura debe abarcar la visión, misión, objetivos generales de empresa, políticas y un marco de control interno. Además, se pudo detectar que la apreciación del uso del código de ética es dividida en dos segmentos, el primero que considera su aplicación inmediata por los controles preventivos, detectivos y correctivos que este otorga y el segundo que no considera necesaria su aplicación. De los resultados derivados se propuso un modelo de gestión para el diseño e incorporación del código de ética para las Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas.

**Palabras Claves:** Fraude, Código, Ética, Riegos, Turismo.

## **ABSTRACT**

This investigation is based on the cases of occupational fraud faced by organizations regardless of their economic activity, considering that they lack an ethical culture, policies for prevention and application of sanctions that contribute to the mitigation of cases of fraud, so that, The companies engaged in tourist operations activities in the Santa Cruz canton were taken as a case study, so that a strategy was established for an intermediate-level inquiry into the existing problem allowing the combination of research design, types, techniques and information collection instrument, allowing to detect that: (a) the use of the code of ethics is important for the detection and mitigation of cases of occupational fraud, (b) it must contain the necessary criteria to sanction cases of unethical behavior such as those of occupational fraud, (c) their design must be in charge of a committee that integrates collaborators with competencies for taking decisions, (d) its structure should include the vision, mission, general company objectives, policies and an internal control framework. In addition, it was detected that the appreciation of the use of the code of ethics is divided into two segments, the first that considers its immediate application due to the preventive, detective and corrective controls that it grants and the second that does not consider its application necessary. From the results derived, a management model was proposed for the design and incorporation of the code of ethics for Companies engaged in tourist operations activities.

**Keywords:** fraud, code of ethics, risks.

## **Introducción**

El fraude ocupacional es de mayor importancia, pero no es tomado en cuenta por lo que requiere generar controles para identificar, disuadir, prevenir y mitigar riesgos de fraude. Cabe señalar que puede ser realizado por cualquier individuo (dentro y fuera) que posea una comprensión inteligente de la estructura del control y los procesos internos de la entidad. De modo que, el fraude es definido como la representación de hechos falsos que se direcciona a engañar a otros. Generalmente, este evento es categorizado en tres tipos: (a) malversación de activos; (b) reporte financiero fraudulento; y (c) corrupción. Por tanto, se denota la importancia de su efecto considerando los cambios importantes que se presenta en la economía de los países como el alza del precio de la gasolina, los cambios en la tasa de intereses ajustables en préstamos e hipotecas, percepción de la estabilidad laboral. Estos aspectos generan una creciente presión e incentiva a los individuos a elaborar y perpetuar fraudes.(Deloitte, 2018)

Los individuos que cometen fraude comúnmente relacionan sus acciones con suposiciones como: (a) el importe económico no es significativo; (b) el salario está por debajo de aquellos del mercado, (c) la administración está analizando el despido de algunos colaboradores; y (d) son muy “inteligente” para ser descubiertos. Estos tipos de presiones y en las cantidades apropiadas, más los incentivos y racionalización pueden tener oportunidades que existen en la estructura de control interno para cometer actos fraudulentos, dicho de otra manera, estos tres factores (presión, oportunidad y racionalización) son conocido como el triángulo del fraude (Jiménez, 2018).

La historia ha demostrado que cuando los factores del triángulo del fraude están presentes en las organizaciones el riesgo del fraude aumenta a un nivel de severidad alto de ocurrencia. No obstante, el factor de oportunidad puede ser tratado de manera efectiva para detectar y prevenir los riesgos de fraude. Otro aspecto importante que se presentan en las compañías es la necesidad de regulación que facilite a los miembros que conforman la organización comprender los principios generales que rigen las operaciones del negocio. De manera que, la ética vinculada con la moral determina lo que es bueno, malo, lo permitido y lo esperado en relación una acción o

decisión. Dicho de otra manera, regula el comportamiento moral y el actuar dentro de la sociedad.

Un código de ética es una combinación de normas con determinado valor dentro de un sistema, lo que lo convierte en un código de buenas prácticas o Código de conducta, regulando el comportamiento de los individuos en una organización. No obstante, esta no impone castigo de carácter legal. El principal objetivo de ésta es alinear el comportamiento uniforme entre los integrantes como en el caso de: (i) valores organizacionales; (ii) cultura; (iii) conducta; y (iv) respeto. (Bausa et al., 2019)

Por tanto, la aplicación del código de ética permite a las organizaciones direccionar el comportamiento ético y moral del personal que conforma una organización, no obstante, la carencia de uno puede derivar una serie de malas conductas afectando a la entidad en una serie de tiempo y de dinero y en el peor de los casos que se desate un acto de corrupción.

### **Planteamiento del problema**

Las organizaciones en Latinoamérica subestiman el impacto del fraude, solo el 31% de éstas indican que han enfrentado casos de fraudes en los últimos años. Sin embargo, un porcentaje de éstas están preparadas para enfrentar fraudes empresariales. Asimismo, aquellas que son presas de estos casos pierden alrededor de USD\$1,500,000 de dólares. Entre los países que poseen regulación de anticorrupción se destacan Argentina, Brasil, México, Colombia, Perú y Chile. (Saini & Zamora, 2019)

De acuerdo a resultados provenientes de los estudios realizados por la OCDE, la CEPAL y la CAF, se han observado que en los países que conforman la región Latinoamérica presentan debilidades en cuanto al marco institucional entre el Gobierno y los ciudadanos, tales como: (i) creciente alejamiento entre los ciudadanos y las Entidades Públicas; (ii) nivel de confianza ciudadana en decrecimiento; y (iii) deterioro de las estructuras de gobernanza. En cuanto al índice de percepción de la corrupción en el informe de transparencia internacional del 2019 recalcó que en promedio el 44% del latinoamericano poseen una percepción clara del efecto del fraude. Sin embargo, los países con un índice menor al 15% sobre el conocimiento del alcance del fraude están Nicaragua, Haití y Venezuela. En Ecuador y El Salvador, su

porcentaje ascendió en dos puntos desde los resultados del 2017 alcanzado un interés del 22%. (Saini & Zamora, 2019)

En cuanto al marco económico a nivel regional ha mejorado después de los cinco años de desaceleración económica, la recesión de dos años entre 2015 y 2016 por la baja del precio del petróleo y la etapa de recuperación. El producto interno bruto en 2018 subió 2,2%, y en el 2019 presentó un crecimiento del 1,7%. Comprender las variables macroeconómicas permite determinar las tendencias de crecimiento de fraudes por los períodos de crisis o menor crecimiento de la economía. (Saini & Zamora, 2019)

De acuerdo al reciente informe de la *Association of Certified Fraud Examiners* (2018), señalaron que: el 51% de los esquemas de fraude ocupacional están relacionados con la corrupción, donde las compañías pierden USD\$ 193.000 dólares por cada caso de fraude. Además, de acuerdo a los resultados obtenidos de las compañías que participaron en el estudio sobre fraude en la que intervinieron 1,554 encuestados de diferentes países de la región como se muestra en la figura número catorce, se determinó que: las características del fraude corporativo en América Latina abarcan en un 31% a las organizaciones que declararon haber sido víctimas de fraude, el 17% creen estar preparadas para prevenir, detectar y responder al fraude corporativo y el 13% son los casos de fraude en promedio, que fueron detectados dentro de las organizaciones.

Entre los tipos de controles que las Compañías en Latinoamérica incorporan para prevenir casos de fraudes y corrupción son: Código de ética, auditoría interna, canales de denuncias, análisis de riesgos, capacitación anual, debida diligencia, protocolo de investigación, indicadores, controles antifraudes. Sin embargo, deben mejorar tales prácticas para enfrentarse a nuevos desafíos. Los programas contra fraude y corrupción en Latinoamérica están en una etapa de desarrollo siendo las multinacionales aquellas que poseen mayor experiencia en estas buenas prácticas. La transformación cultural es otro factor que reforzará la transparencia y sostenibilidad de los negocios. Por otra parte, las Compañías no poseen una comprensión clara sobre estos temas. (*Association of Certified Fraud Examiners*, 2018)

Los códigos de conducta aparecieron en los años 70. Sin embargo, su proceso de globalización se dio en los 90 cuando las multinacionales popularizaron ante la opinión pública numerosos códigos de conducta, a lo que se comprometen a ajustar sus actividades. Además, el deterioro de la imagen pública de las organizaciones en los últimos años ha reforzado la importancia de la ética en el lugar de trabajo. Las empresas se esfuerzan ahora por definir, implementar e incorporar en sus organizaciones una ética de negocios. Estas iniciativas incluyen los códigos de conducta, la entrada de la ética en la formación a los empleados y la aparición de departamentos de éticas y cumplimiento. (Bausa et al., 2019)

El fraude y la corrupción son una amenaza internacional que representa uno de los problemas más persistentes y desafiantes para los países, sus economías y las organizaciones. De acuerdo al Reporte a las Naciones 2016 sobre Fraude y Abuso Ocupacional, realizado por la Asociación de Examinadores de Fraudes Certificados (ACFE), los 2,410 casos de fraude analizados causaron una pérdida total de más de \$6,300 millones dólares (Trevisan et al., 2017).

En el Ecuador, la falta de sociabilización de los códigos de éticas y de principios morales han ocasionado la presencia de diversos casos de fraudes ocupacionales como lo que se han presentado principalmente en actos de sobornos como los ocurridos durante el periodo 2012 y 2016, donde empresas como Equitesa firma que cubrió 25 facturas de los proveedores con movimiento oficialistas por US\$ 1,3 millones del 2011 al 2014, SK Engineering & Construction Co. Ltda., la cual aportó a la campaña electoral de Alianza país durante el 2012 al 2016, percibiendo US\$ 800 millones para repotenciar la Refinería Esmeraldas, Telconet empresa que consta como aportante de US\$ 100,000 en cruce de factura según archivos de la ex asistente de presidencia Laura Terán. Con dicho aporte cumplió la cláusula de un contrato firmado con el Ministerio de Telecomunicaciones por US\$ 90 millones en contratos. (Acosta et al., 2018)

En el ámbito privado, las compañías no admiten que pueden ser vulnerables a fraude, a pesar de la realidad en la que muchos individuos pueden cometer fraude en contra de cualquier organización de modo que la presente investigación se centra en el Estudio del Efecto del Código de Ética para la Prevención y Detección del Fraude Ocupacional en Empresas del Sector Turístico de Galápagos.

De acuerdo a datos obtenidos por el Ministerios de Turismo, Romero et al., (2019) señalaron que:

En 2018, Galápagos recibió cerca de 276 mil turistas, la cifra más alta desde los años 80 cuando se inició el registro de visitantes. Una oferta de alrededor de 900 negocios turísticos y cerca de 800 guías ha crecido inclusive a un ritmo más rápido que la demanda y también han alcanzado cifras pico en 2018. Si bien no se espera que el crecimiento de negocios continúe al mismo ritmo, las cifras del turismo a 2018 representan un reto importante en el manejo del turismo en la provincia, con el fin de asegurar que el turismo continúe en un marco de sostenibilidad.

En conclusión, el sector turístico de Galápagos es la principal actividad económica que desempeña el sector para la generación de ingresos y utilidad para la economía del sector, por ende, las prácticas para prevención de fraude ocupacional contribuyen en la mitigación de riesgos de fraude que de ocurrir afectará al giro de negocio. De modo que, su importancia radica en la protección económica y reputacional de la organización.

### **Definición del Problema**

Los fraudes que se presentan en las organizaciones surgen por el abuso de confianza de los trabajadores, y más cuando están presente los factores del Triángulo del Fraude lo que ha ocasionado la presencia de casos como: (a) hurto de efectivo antes de registrar; (b) robo de efectivo después de registrar; (c) desembolso de efectivo con destino a proveedores inexistentes o la autorización de gastos; (d) reembolso de gastos de viajes tipo familiar; (e) adulteración indebida de cheques.

El sector turístico no está exento de estos tipos de casos de fraudes, al ser una de las principales actividades económicas del Ecuador, considerando que las estafas que las afectan se han multiplicado en los últimos años; como consecuencia de la apertura y exposición de las empresas por internet. Por tanto, la presente investigación se centra en la provincia de Galápagos donde las PYMES son las más afectadas al carecer de mecanismos de prevención de fraudes como el uso de Código de ética y herramientas adicionales que permita controlar y evitar estos riesgos.

### **Justificación de la Investigación**

Como factores de resurgimiento de los códigos de ética, la presión política de grupos de interés organizado con un nuevo imperativo de responsabilidad social, ambiental y de integración económica han evidenciado que la construcción de dichos códigos como mecanismo de prevención de fraude deberían ser una materia de obligada aplicación tanto como para quienes se vinculan con las organizaciones (accionistas, socios, empleados, clientes, proveedores y gobierno).

El estudio sobre el efecto del Código de ética en la prevención del fraude ocupacional en empresas del sector turístico de la Provincia de Galápagos, busca generar un cambio en las buenas prácticas aplicadas como mecanismo de prevención y detección de fraudes o corrupción, la misma que servirá para cuidar los recursos de las empresas y a la vez ayuda a los empleados y auditores llevar un mejor manejo de políticas y estrategias antifraudes. Además, puede ser tomada como una guía para la generación de fuentes primarias respaldando los resultados de futuras investigaciones. El cual beneficiará a cada estudiante, profesional o investigadores en el tiempo.

### **Objetivos**

#### ***Objetivo general***

Estudiar el efecto del código de ética en la prevención y detección del fraude ocupacional en las compañías operadoras de turismo del Cantón Santa Cruz.

#### ***Objetivos específicos***

- Determinar los fundamentos teóricos, legales y demás estado del arte relacionados al código de ética como mecanismo para la prevención del fraude ocupacional.



- Establecer el plan metodológico para el diagnóstico del efecto del código de ética en la prevención del fraude en las compañías operadoras de turismo.
- Proponer herramientas para el mejoramiento de la prevención de fraudes obteniendo resultados y oportunidades sobre el efecto del código de ética.

### **Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles serán los resultados y las oportunidades que se presenten en el diagnóstico del código de ética en las compañías operadoras de turismo en relación a la prevención del fraude?
- ¿Cuál es la situación actual de las compañías operadoras de turismo en relación al uso del código de ética?
- ¿De qué manera se diagnosticará los efectos del código de ética en la prevención de fraude en las compañías operadoras de turismo?

### **Delimitación**

La presente investigación sobre el efecto del Código de ética para la prevención de fraude ocupacional será en las compañías operadoras de turismo del cantón Santa Cruz de la provincia de Galápagos, considerando que en esta se han presentados eventos que han afectado al crecimiento y expiación de diversos negocios por fraudes ocupacionales, considerando que la fuerza laboral representa el principal recurso de éstas compañía.

### **Limitación**

La principal limitación que se presenta en la investigación es la poca información sobre el uso de **códigos de ética** en las compañías operadoras turísticas del cantón de Santa Cruz. Además, de la limitada cantidad de expertos en prevención de fraudes en el Ecuador. Asimismo, la nueva modalidad de teletrabajo que se ha incorporado a nivel académico y laboral en el país por las medidas sanitarias. De modo que, para solventar las limitaciones señaladas, se utilizará plataformas electrónicas para la aplicación de encuestas en el sector turístico de Galápagos, y entrevistas a través de zoom con expertos como auditores o consultores empresariales.

## Introducción

### Capítulo I: Fundamentación Teórica

#### Marco Teórico

##### *La teoría del fraude*

Varios autores han realizados diversos estudios sobre el alcance de la teoría de fraude, producto de tales investigaciones han establecido diversas definiciones relacionadas a término de fraude teniendo en común aspectos como el engaño y la búsqueda de beneficios ilícitos. Las cuales presentamos a continuación:

Según la *Association of Certified Fraud Examiners* (en adelante, *ACFE*) define al fraude como el conjunto de acciones o actividades que tiene como meta particular la generación de riqueza mediante el uso inapropiado de recursos o activos de una organización por parte de una persona. Del mismo modo, el *American Institute of Certified Public Accountants* denominado (*AICPA*) definieron al fraude como el uso de acciones que se direcciona a la búsqueda de situaciones no realistas de compañías, para cumplimiento de las expectativas de grupos de interés. Asimismo, *The Institute of Internal Auditors conocido como (IIA)* conceptualiza al fraude como acto de carácter ilegal que se distingue por características particulares. El *Statement on Auditing Standards, Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit conocido como SAS 99* comprende por fraude al acto intencionado que promueve las afirmaciones erróneas sobre estados financieros que son objeto a auditoría. En estas se presentan dos afirmaciones de error comunes en las prácticas financieras: (i) presentación de información financiera fraudulenta; y (ii) la apropiación indebida de activos. El Servicio de Prevención del Fraude (SEPFRA) puntualiza que el fraude es la actividad ilegal de contenido económico o patrimonial que participa de un elemento de engaño o falsificación de carácter intencional. Por último, la Real Academia Española (RAE) ha incorporado el termino fraude como la acción contraria de la verdad que afecta directamente a individuos susceptibles a fraude; o como acto de eludir enunciados legales en perjuicio con el Estado o terceros. (Asociación Catalana de Contabilidad y Dirección, 2016)

Por tanto, las definiciones globales sobre fraude categorizan al evento como actos fraudulentos que derivan de diversos factores particulares a cada entorno económico, social, cultural y familiar, para su comprensión se aplica teorías enfocadas a determinar su alcance, afectación, causas y sobre las posibles soluciones para su prevención.

El Doctor Donald Cressey criminólogo desarrolló en 1961 el modelo más aceptado para explicar el o los hechos que promueven el cometimiento de fraude en buenas personas, dicho modelo se denomina “el triángulo del fraude” y se enfoca en defraudadores que violan la confianza de personas y organizaciones. Cada componente del triángulo del fraude se presenta cuando una persona posee altos estándares y dificultades para cometer un fraude, por otro lado, existen individuos que carecen de principios y encuentran la excusa para la justificación de personal alegando que no es incorrecto lo que están haciendo. Por tanto, el triángulo del fraude establece tres factores que deberán estar presentes en una persona para que cometa un fraude. (Montes et al., 2017)

### Figura 1

*Factores del Triángulo del Fraude*



*Nota.* Tomado de *Riesgos de fraude en una auditoria de estados financieros*, de Montes, Montilla y Andrey, 2017. Colombia. Alfaomega colombiana.

### **Presiones percibidas.**

El factor presión o incentivo (necesidad, justificación, desafío) para el cometimiento del fraude (causa o razón) se presenta en administradores o colaborador dentro de una organización, los cuales poseen un estímulo o están bajo presión, promoviendo una razón para que se presente un caso fraudes, entre los motivos generales están: (i) lograr metas de desempeño; (ii) alcanzar variables en concordancia a resultados; (iii) mantener puesto en base a resultados ficticios; y (iv) deudas personales. (Montes et al., 2017)

Entre los diversos estudios realizado por Cressey demostró el alcance efectivo del análisis del Triángulo del Fraude, indagó en diversos individuos que habían cometido fraude, los cuales expusieron que no habían cometido el fraude sin el aprovechamiento de la oportunidad para cometerlo, entre otros motivos: (i) no había necesidad para cometerlo como la de aquel momento; (ii) la idea nunca vino a mi mente; y (iii) me pareció deshonesto sin embargo esta vez no lo parecía. Además, cada actor concluyó que de que no podía compartir su problema financiero con terceros para la búsqueda de una solución. Entre las presiones financieras están: (i) la falta de efectivo constante; (ii) vivir por encima de sus posibilidades; (iii) codicia; (iv) poca solvencia; (v) gastos de educación y de medicina significativos; (vi) presiones familiares; (vii) vicios (juegos de azar, apuestas, bebidas alcohólicas); (ix) incremento de gastos; y (x) incremento de gastos. De manera que, se denota que el factor presión es inobservable que por s solo no es capaz de generar un caso de fraude, debido a que carece de dos factores relevantes como la oportunidad y la racionalización. (Montes et al., 2017)

### **Oportunidad recibida.**

El segundo factor denominado oportunidad, trata sobre las percepciones de las personas que comenten actos ilícitos (fraude), en un entorno favorable para actos irregulares. Dicho de otra manera, la oportunidad se presenta cuando existen las condiciones para el cometimiento de fraude como: (i) acceso; (ii) conocimiento; y, (iii) tiempo para el acto. Otros aspectos que permiten estas irregularidades son: (i) la debilidad del diseño de control interno; y, (ii) la colusión con otros colaboradores que posean cargos de nivel directivo o empleados en puestos claves para cometer fraude.

En relación a los actos irregulares que se presentan no solo con la presión del individuo, requiere de una oportunidad para cometer el fraude sin ser detectado. De manera que, ésta se presenta cuando existen varias determinantes como: (i) controles básicos; (ii) supervisión deficiente; (iii) códigos, reglamentos, políticas y procedimientos de control poco efectivo; y (v) cultura ética débil. (Salvador, 2017)

#### **Racionalización.**

La racionalización es otro factor clave para el cometimiento de actos irregulares, considerando que la persona que ejecuta un fraude es consciente de la necesidad de convencer a otros que existe una razón justificada para dicho evento en el caso de ser detectado “justificación del comportamiento”. Entre los ejemplos de racionalización son: (i) la baja remuneración por la poca compensación salarial; (ii) falta de reconocimiento; y, (iii) fraude cometido por otros. Dicho factor permite que el individuo observe al comportamiento ilegal como aceptable, considerándose confiable para revertir el evento. No obstante, cuando ejecuta el fraude, no se produce. Cabe destacar que la presión y la racionalización son características de difícil detección no es una característica fácilmente observable, es imposible ver lo que alguien piensa. (Sánchez, 2017)

Por tanto, la teoría del fraude establece que, al aparecer una necesidad genera presión y a su vez predisposición para cometer fraude. En el caso de que se presente la presión, el siguiente aspecto es que el sujeto posee la oportunidad de defraudar entre los casos que se presentan están: (a) la planificación; (ii) posición de confianza; (iii) acceso a elementos claves; (iv) habilidad; (v) información; (vi) conocimiento; y (vii) mecanismos para ocultar las pruebas. Por consiguiente, el fraude debe ser beneficioso para que exista la racionalización de que el acto ilícito no es un delito o en su efecto es justificable, dicho de otra manera, para que se ejecute el fraude deben estar presentes los tres factores, presión, la oportunidad y la racionalización.

De modo que, la teoría del triángulo de Cressey es un modelo sólido, para disuadir, prevenir y detectar el fraude, sin embargo, requiere de otras herramientas para generar una visión más amplia para sobre la vulnerabilidad del fraude y contribuya a su mitigación.

### ***La teoría de juego y fraude***

En la actualidad se utilizan diversas herramientas que permiten predecir, prevenir y responder de manera idónea a los eventos de fraude dentro de las organizaciones pública, privada (financieras y no financieras), sin fines de lucro o empresa unipersonal. De modo que, cada vez que se presentan dificultades por la presencia de criminalidad corporativa o los delitos de cuello blanco, se emplean diversas herramientas basadas en ciencias aplicables como: (i) economía; (ii) sociología; (iii) política, entre otras, las cuales son útiles para el análisis del comportamiento humano dentro de las organizaciones y para la toma de decisiones. De estas, parte la teoría de juegos, que se emplea para prevenir las prácticas inapropiadas o de cometimiento de fraudes.(González et al., 2017)

De modo que, *Émile Borel* matemático francés quien hizo público entre 1871 a 1956 artículos sobre la *Théorie du jeu (Game Theory and Left Symetric core Integral Euations)* utilizando el póker como ejemplo para el análisis del problema del faroleo (mentira), de ésta realizó aplicaciones económicas y militares. Por consiguiente, la teoría de juego suele categorizarse como párate de la rama de las matemáticas y de la economía, la cual estudia sobre las decisiones que toma un individuo en relación a los costos y beneficios en determinada situación. Asimismo, su aplicación se amplió a la gestión, estrategia, psicología y biología. (González et al., 2017)

En la práctica para prevención de fraude, la teoría de juegos permite analizar las acciones de un individuo al tomar decisiones en relación a las elecciones de terceros. La aplicación de estas teorías es efectiva para predecir y prevenir posibles comportamientos criminales o prácticas ilícitas en las organizaciones y otros.

Diverso autores han analizado la aplicación de la teoría de juegos en las organización, como en el caso de Elinor Ostrom politóloga estadounidenses, la cual en 1990 denotó los siguientes elementos que están presente en las organizaciones: (a) participantes; (b) estado de los participantes en el organigrama; (c) resultados de los participantes; (d) conjunto de acciones permitidas; (e) control de acciones y resultados de los individuos en relación a su función; (f) información disponible sobre acciones y resultados; y (g) costo y beneficios de acciones y resultados. Asimismo, otros autores, como Christopher Hodges, quien en 1993 estudió la ocurrencia de delitos en

relación a como las reglas o normas de conducta responden a un apropiado sistema de valores a través de la teoría antes mencionada. (González et al., 2017)

De forma adicional, se puede denotar que la teoría de juego se ha venido utilizando para realizar otros estudios y realizar inferencias sobre el comportamiento humano, considerando aspectos relacionados con tercero y la influencia de organizaciones. La cual, se constituye como una herramienta para predicción y prevención de comportamientos ilícitos. De estas puede surgir programas de prevención del delito adaptadas a la realidad del negocio, por la particularidad y elementos diferenciadores que posee cada una como: (i) flujos de información; (ii) colaboradores; y (iii) conjunto de posibles decisiones, entre otros.

### **Marco Conceptual**

#### ***La prevención del fraude***

Las técnicas para prevención de fraude no garantizan que los actos ilícitos se presenten en las organizaciones, sin embargo, minimiza la probabilidad de ocurrencia de los eventos de riesgos y por consiguiente su impacto. De manera que, los programas de prevención de fraude en el que se establece políticas y las responsabilidades son los mecanismos más apropiados para gestionar los riesgos empresariales (prevención, detección, e investigación). (Menéndez, 2016)

Existen diversos componentes que permiten disuadir los casos de fraude, entre lo más aplicables están las actividades desempeñada por talento humano, las delimitaciones y limitaciones de autoridad en los colaboradores de una organización y la gestión transaccional. La primera se enfoca en el desarrollo de: (a) investigación de antecedentes o comprobación de perfil; (b) ejecución de cursos anti-fraude; (c) determinar programas para la gestión de personal (desarrollo, compensación, salida, entre otras). El segundo procedimiento considera que es menos probable cuando el nivel de autoridad de una persona en la organización es proporcional a su nivel de responsabilidad, la desalineación entre responsabilidad y autoridad, la ausencia de controles y la segregación de funciones, posee un impacto elevado en la realización de fraude. El tercer procedimiento toma en consideración la revisión de terceros (expertos o partes relacionadas) para la prevención de fraude, bajo este precepto las medidas preventivas son especiales para transacciones con partes relacionadas. (Menéndez, 2016)

### ***La detección de fraude***

En las buenas prácticas para prevención de fraude señalan que los controles de prevención y detección dependen de los riesgos de fraude identificados en la organización. De modo que, los controles aplicables deben adaptarse al cambio. Entre estos se destacan los tipos preventivos que son de fácil identificación, tales como: (a) controles operacionales; (b) comparar información (externa e interna); (c) informar sobre los resultados; y (d) fortalecer los controles. Los controles de detección son clandestinos al operar en un contexto que no es evidente en el entorno empresarial. (Giménez & Ruiz, 2018)

### ***Investigación del fraude y acciones correctivas***

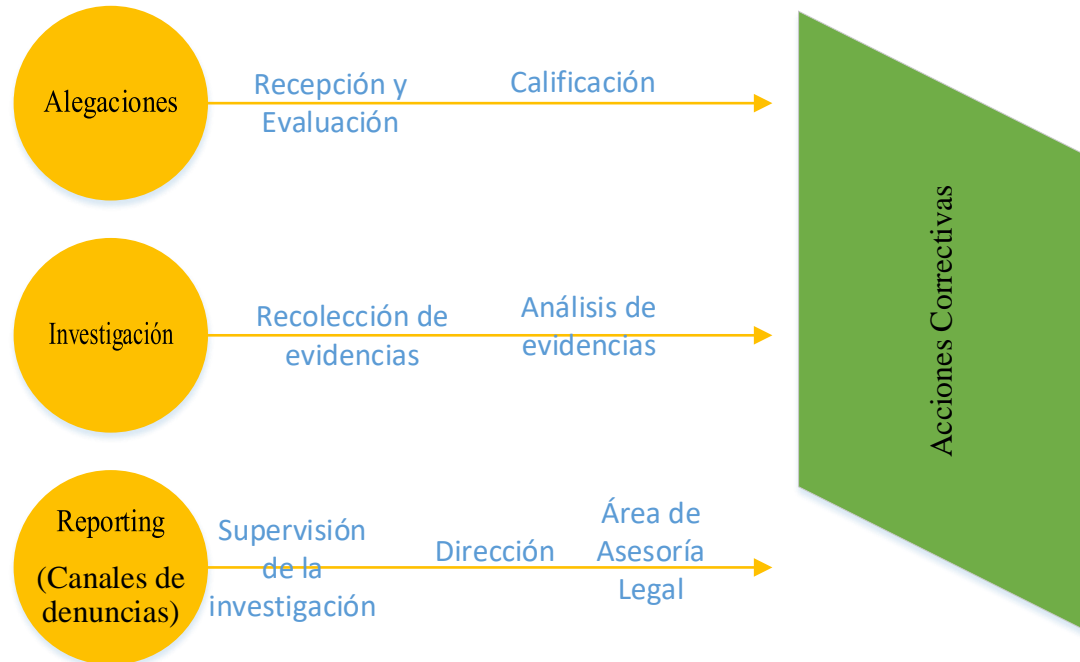
Todo evento de riesgos (violación, desviación o infracción) de incida en el Código de ética debe ser reportado y tratado de forma oportuna. Es un hecho para las organizaciones que las acciones tomadas debe alinearse a la infracción, por consiguiente, el Consejo de Administración debe asegurar que su aplicación sea por igual en toda la organización incluyendo a la dirección (socios y accionistas). Asimismo, las buenas prácticas anti-fraude recomiendan el contar con protocolos para responder a los fraudes. (García, 2007)

El protocolo debe contar con información documental donde se establezca procedimiento de detección utilizada durante todo el proceso: (i) aspectos legales; (ii) obtención de hallazgos; (iii) indagación con terceros y áreas involucradas; (iv) modelo de reporting, y (v) medidas correctivas. (Bausa et al., 2019)



**Figura 2.**

*Protocolo De Actuación Frente A Fraude*



*Nota.* Adaptado de Auditoría Interna y la Ética Empresarial en Bausa et al., 2019. España. Instituto de Auditores Internos de España.

***Recepción y evaluación de las alegaciones.***

**Recepción de alegaciones.**

Las organizaciones deben obtener datos de diversas fuentes sobre casos de fraudes en sus instalaciones, por tanto, debe considerar el uso de los elementos que posee dentro de su entorno como: (a) partes interesadas; (b) expertos; e (vi) incluso información accidental. De manera que, se debe implementar herramientas eficientes para la captación de datos sobre dichos eventos para las debidas indagaciones y sanciones. (Bausa et al., 2019)

Los procesos de investigación y respuesta deben incluir procesos como: (a) categorización de las alegaciones recibidas; (b) comprobación de los datos recopilados; (c) categorizar los resultados de acuerdo a su nivel de impacto; (d) direccionar los resultados; (e) investigar; (f) considerar aspectos que deben ser confidencial; y (g) documentar el proceso de investigación y sus resultados. (Bausa et al., 2019)

Por otra parte, la designación de un colaborador o varios de éstos para las primeras evaluaciones y el determinar el procedimiento a seguir, es de vital importancia a la hora de realizar una investigación de actos de fraude, como buena práctica se debe involucrar a la Alta Dirección, asimismo, el atender a las disposiciones legales y reglamentarias que exija que la otras partes sean debidamente informadas.

#### **Realización de las investigaciones.**

La realización de una investigación requiere de planificación para asegurar la competencia de los resultados. Estos tipos de indagaciones requieren abarcar los siguientes puntos de interés: (a) aplicar entrevistas; (b) obtener datos; (c) resultados forenses; y (d) indagación particular por cada hallazgo. (Bausa et al., 2019)

#### **Informes de hallazgos**

Un equipo de investigación designado por la organización es encargado de reportar los resultados obtenidos a los miembros principales de la organización y al área legal. Dicho informe debe reflejar los objetivos del estudio realizado y sin la aplicación de afirmaciones de carácter difamatorio. (Bausa et al., 2019)

#### **Acciones correctivas.**

Las acciones correctivas parten de los resultados de la investigación efectuada sobre el fraude generado. Entre las acciones comúnmente seleccionadas están: (a) el despido del individuo; (b) abrir un procedimiento penal o civil; (c) establecer medidas disciplinarias; (f) aplicar el seguro contratado; (g) implantar nuevos procedimientos; y (h) establecer nuevos controles. (Bausa et al., 2019)

#### ***Ética empresarial***

La ética empresarial es producto de los resultados proveniente de las acciones impulsadas por la dirección dentro de la organización, fomentando la cultura a sus colaboradores para que éstos actúen conforme a unos principios éticos que respondan a las expectativas de sus stakeholders. Para su ejecución es necesaria la evaluación sobre el nivel de compromiso de alta dirección para hacer cumplir el código de conducta existente. (Estupiñan, 2015)

### El programa de ética.

El fomento de la ética como cultura se lo realiza a raves de programas de ética que incluya los siguientes elementos: (a) valores y estrategias; (b) marco normativo; (c) estrategias y marco de responsabilidades; y, (d) mecanismo de comunicación y supervisión. (Estupiñan, 2015)

### Figura 3

*Estructura De Un Programa De Ética*



*Nota.* Tomado de Control Interno y Fraude. Análisis de Informe COSO I, II y III con Base en los Ciclos Transaccionales de Estupiñan, 2015. Colombia. Ecoe Ediciones.

#### ***Un marco normativo interno adecuadamente estructurado.***

Es el principal mecanismo a través del que se articula y se hace tangible la ética corporativa. Debe estar presidido por el código de conducta o código ético y contar con políticas, guías de desarrollo y manuales de procedimientos que establezcan las pautas de aplicación de los valores corporativos, apoyándose en ejemplos específicos de patrones de comportamiento aceptados y conductas inaceptables, entre otros. (Benavides, 2016)

El código de ética o de conducta merece una mención especial por ser el principal documento formal que recoge la declaración explícita de los valores que deben orientar la conducta ética de empleados y directivos, y que debe ser por lo tanto conocido y comprendido por toda la organización. Su función es doble: (i) Desde el punto de vista interno, debe formalizar los valores y criterios de decisión que definen

la cultura organizativa propia, así como la conducta que se espera de sus empleados; y (ii) Desde el punto de vista externo, debe apoyar la gestión de la reputación de la organización y comunicar a terceros los valores que rigen la relación de la organización con los mismos. (Benavides, 2016)

Para que el Código de ética sea eficaz debe presentar las siguientes características: (i) Coherencia: que sea coherente y consistente con los valores que la organización tiene en la práctica y con la cultura real de la empresa; (ii) Concreción y detalle: debe evitar dilemas e interpretaciones erróneas; (iii) Aceptación y compromiso: que haya sido elaborado con la mayor participación posible de todos los grupos de interés relevantes para lograr un mayor compromiso con el comportamiento ético que se pretende. El valor y la fortaleza de un código dependen de la transparencia y credibilidad con la que se difunda, y de que sea acogido por los diferentes grupos de interés; (iv) Actualización: que se establezcan mecanismos para su actualización y mejora continua; y (v) Supervisión: que su aplicación sea supervisada periódicamente. (Benavides, 2016)

## **Marco Normativo**

### ***Marco integrado de control interno***

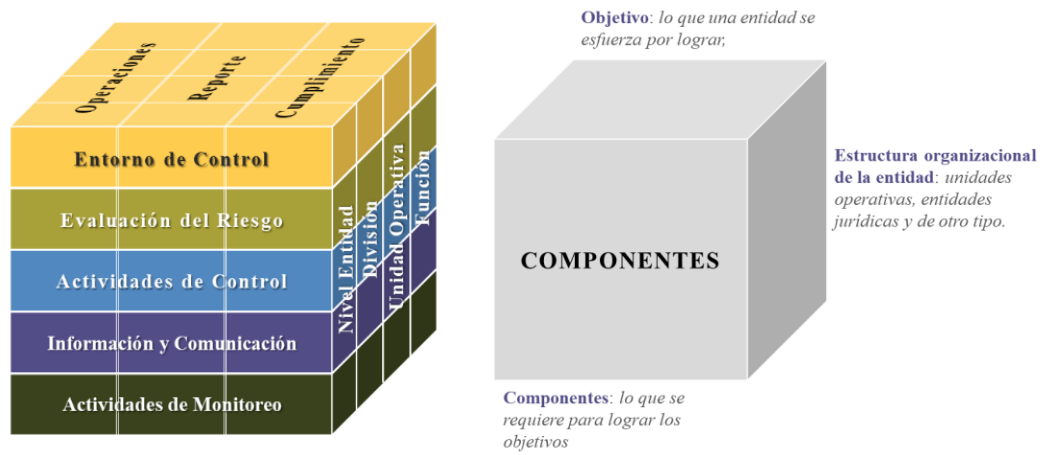
El *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* o en su traducción al español Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway con su matriz los Estados Unidos de Norte América ha desarrollado desde 1985 marcos generales sobre gerencia de riesgo, control interno y disuasión de fraude, con mira para el diseño de buenas prácticas para el mejoramiento del gobierno y desempeño organizacional, y a su vez disminuir la presencia de fraude en las organizaciones. De modo que, entre sus marcos de mayor aceptación y aplicación mundial se destaca el Marco Integrado de Control Interno conocido como COSO. (Everson et al., 2013)

Coso como marco permite que las organizaciones desarrollen y mantengan un efectivo sistema de control interno que aumenta la probabilidad de cumplimiento de los objetivos de la entidad y adaptarse a los cambios del entorno del negocio. Además, define al control interno como un proceso de aplicación obligatoria para los miembros

de una organización que proporciona seguridad razonable para el cumplimiento de metas. (Everson et al., 2013)

**Figura 4**

*Estructura del Control Interno Marco Integrado*



*Nota.* Tomado de Control Interno Marco Integrado en Everson et al., 2013.España.  
*Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission*

### Componentes Del Marco.

En Control Interno Marco Integrado Coso, está conformado por cinco componentes integrados vinculados entre sí, la cual es aplicable a todo tipo de organización sin importar su tipo de actividad y en todos los niveles organizacionales. Entre los componentes están: (i) Entorno de control; (ii) Evaluación de riesgo; (iii) Actividades de control; (iv) Información y Comunicación; y, Monitoreo. A continuación, se sintetiza el alcance de cada componente. (Montes et al., 2014)

**Tabla 1**

#### *Componentes del control interno*

Componente	Descripción	Responsables	Alcance del componente	Aspectos clave
Entorno de control	Representa las normas, procesos y estructuras, las cuales son la base de un sistema de control interno	Los accionistas o socios (directorio) y la alta gerencia (Gerentes) deben establecer el “tono en la cúspide” que se compone de la sociabilización de la importancia del control interno y de la aplicación de las normas de conducta. La gerencia es responsable de promover y reforzar las expectativas del sistema de control interno en los niveles (estratégico, operativo y de apoyo) de la organización.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integridad y valores éticos de la organización.</li><li>• Lineamientos para supervisión de la administración.</li><li>• Estructura organizacional</li><li>• Asignación de autoridad y responsabilidad.</li><li>• Proceso para atraer, desarrollar y retener a personas competentes.</li></ul>	El entorno de control resultante tiene un impacto generalizado en el sistema de control interno.

*Nota.* Adaptado de Control y Evaluación de la Gestión Organizacional en Montes et al., 2014. Colombia. Alfaomega Ediciones.

**Tabla 1***Componentes del control interno*

<b>Componente</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsables</b>	<b>Alcance del componente</b>	<b>Aspectos clave</b>
Evaluación de riesgo	Las organizaciones enfrentan riesgos externos e internos. De presentarse puede incidir en el cumplimiento de metas. De manera que, la evaluación de riesgos se desempeña como un proceso dinámico para la identificación y evaluación de riesgos. Además, para su cometido requiere que se consideren la tolerancia al riesgo de la entidad. De ésta parte la gestión de riesgo.	La gerencia debe establecer los objetivos básicos enfocados en las operaciones, reporte y cumplimiento. Dichos objetivos es la base para identificar y analizar sus riesgos.	La evaluación de riesgos promueve las consideraciones de los cambios en el entorno externo e interno de la organización, la cual puede afectar la efectividad del sistema de control interno.	Direccionar la evaluación hacia el logro de los objetivos. Impacto de los cambios del negocio.

*Nota.* Adaptado de Control y Evaluación de la Gestión Organizacional en Montes et al., 2014. Colombia. Alfaomega Ediciones.

**Tabla 1***Componentes del control interno*

<b>Componente</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsables</b>	<b>Alcance del componente</b>	<b>Aspectos clave</b>
Actividades de control	Mecanismos de acción establecidas a través de políticas y procedimientos que promuevan el aseguramiento de las directrices de gerencia para la mitigación de los riesgos.	Las actividades de control son de responsabilidad de todos los miembros que conforman la organización.	Se ejecuta en todos los niveles de la organización, en diversas etapas de procesos y sobre el entorno tecnológico.	Las actividades de control pueden ser: (i) preventivas; o, (ii) detectivas. Asimismo, involucran actividades manuales y automatizadas. La segregación de funciones es otro aspecto importante para las actividades de control.
Información y Comunicación	La información es importante para que la organización lleve a cabo las responsabilidades de control interno y contribuya al logro de sus objetivos  La comunicación proporciona, comparte y obtiene la información necesaria.	La gerencia obtiene, genera y utiliza información de fuentes internas y externas para el funcionamiento de los otros componentes.  La administración utiliza a la comunicación como medio para difundir sobre la importancia del control interno.	Contribuye a la gestión de los otros componentes del control interno  Permite al personal recibir un mensaje claro de la alta gerencia de que las responsabilidades de control deben ser tomadas en serio.	
Actividades de Monitoreo	Este componente ejecuta evaluaciones continuas, evaluaciones independientes o una combinación de ambas para la determinación si los componente, están presentes y funcionando.	El directorio monitorea las actividades de la administración y la administración a los demás colaboradores.	Ejecuta evaluaciones: (i) continuas; y (ii) independiente.	Los hallazgos son evaluados en base a criterios.

*Nota.* Adaptado de Control y Evaluación de la Gestión Organizacional en Montes et al., 2014. Colombia. Alfaomega Ediciones.



### Principios de marco.

El Control Interno Marco Integrado ha establecido diecisiete principios que representan los aspectos fundamentales que cada componente debe cumplir. Dicho de otra manera, las organizaciones pueden alcanzar un control interno efectivo por la correcta aplicación de los componentes. Además, son aplicables en los niveles organizaciones para el logro de los objetivos. (Everson et al., 2013) En la figura cinco se describen los principios conforme a cada componente.

### Figura 5

#### *Principios Vinculados a los Componentes del Control Interno Marco Integrado*

Entorno de Control	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos</li><li>2. Ejerce la responsabilidad de supervisión</li><li>3. Establece la estructura, la autoridad y la responsabilidad</li><li>4. Demuestra compromiso con la competencia</li><li>5. Hace cumplir la rendición de cuentas</li></ol>
Evaluación de Riesgos	<ol style="list-style-type: none"><li>6. Especifica objetivos adecuados</li><li>7. Identifica y analiza los riesgos</li><li>8. Evalúa el riesgo de fraude</li><li>9. Identifica y analiza cambios significativos</li></ol>
Actividades de Control	<ol style="list-style-type: none"><li>10. Selecciona y desarrolla actividades de control</li><li>11. Selecciona y desarrolla controles generales de tecnología</li><li>12. Implementa mediante de políticas y procedimientos</li></ol>
Información & Comunicación	<ol style="list-style-type: none"><li>13. Utiliza información relevante</li><li>14. Se comunica internamente</li><li>15. Se comunica externamente</li></ol>
Actividades de Monitoreo	<ol style="list-style-type: none"><li>16. Lleva a cabo evaluaciones continuas y / o independientes</li><li>17. Evalúa y comunica las deficiencias</li></ol>

*Nota.* Adaptado de Control y Evaluación de la Gestión Organizacional en Everson et al., 2013. España. Instituto de Auditores Internos de España.

### Principio relacionado al alcance del código de ética.

El principio uno enfocado en que “todas las organizaciones deben comprobar con acciones el compromiso que posee en relación a estándares de ética”, permite establecer aspectos claves para promover la efectividad del control interno, para dicho cometido establece el tono en la cúspide “*the tone at the top*”. (Everson et al., 2013) En éste principio el Directorio (accionistas o socios) demuestran la importancia de la integridad y valores éticos a través de los siguientes puntos de foco.

**Tabla 2**  
**Principio del Marco: Compromiso de la Organización**

Aspecto claves	Trascendencia	Aplicabilidad
Establece el tono en la cúspide	Directorio y gerencia lideran con el ejemplo: valores, filosofía y estilo operativo, considerando las expectativas de stakeholders y las normas del mercado en que opera.	<p>Diversos grados de formalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaraciones de misión y valores</li> <li>• Normas o códigos de conducta</li> <li>• Políticas, prácticas, directivas, etc.</li> <li>• Acciones y decisiones de la gerencia y directorio</li> <li>• Actitudes y respuestas a las desviaciones</li> </ul> <p>Tono es impactado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo operativo</li> <li>• Conducta personal de la gerencia y el directorio.</li> <li>• Actitud hacia el riesgo: conservador o agresivo y grado de formalidad.</li> </ul>
Establece normas de conducta	<p>Algunos pasos necesarios para elaborar un Código de ética:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar valores fundamentales o la misión de la organización</li> <li>• Traducir tus valores a formas de conductas específicas.</li> <li>• Escribir el código de manera tal que todos los empleados lo puedan entender</li> <li>• Comparar el modelo con aquellos que otras empresas utilizan.</li> </ul>	<p>Contenido típico de un Código de Ética</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración del CEO, indicando que la organización está comprometida con la realización de negocios con integridad, de conformidad con los más altos estándares éticos y en cumplimiento con todas las leyes, normas y reglamentos. Esto establece el requerido "tono desde la cúspide"</li> </ul>

*Nota.* Adaptado de “Control y Evaluación de la Gestión Organizacional,” por Everson et al., 2013. España. Instituto de Auditores Internos de España.

**Tabla 3**  
**Principio del Marco: Compromiso de la Organización**

Aspecto claves	Trascendencia	Aplicabilidad
<p data-bbox="316 846 614 907">Establece normas de conducta (Continuación)</p>	<p data-bbox="638 544 997 633">Algunos pasos necesarios para elaborar un Código de ética: (Continuación)</p> <ul data-bbox="635 640 997 1182" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="635 640 997 701">• Difundir el código internamente (anualmente, como mínimo).</li> <li data-bbox="635 707 997 857">• Exigir a todos a reconocer que lo han leído, entienden su responsabilidad de cumplimiento de y reporte de violaciones al mismo.</li> <li data-bbox="635 864 997 1014">• Difundir el código externamente a los interesados.</li> <li data-bbox="635 1021 997 1182">• Capacitación periódicamente sobre el código y "auditar" su comprensión.</li> <li data-bbox="635 1189 997 1361">• Evaluar periódicamente el cumplimiento de empleados seleccionados usando las disposiciones del código apropiados.</li> </ul>	<p data-bbox="1021 338 1348 398">Contenido típico de un Código de Ética (Continuación)</p> <ul data-bbox="1010 405 1385 1417" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1010 405 1385 555">• Ejemplos prácticos de situaciones que una persona puede encontrar, y orientación para ayudar a aclarar cómo debe aplicarse el código en cada caso.</li> <li data-bbox="1010 562 1385 846">• Una discusión de los roles de las políticas de la organización, estructura, gestión de riesgos y controles internos, a la hora de garantizar el cumplimiento de las normas éticas de la compañía, incluyendo el papel de la responsabilidad personal para adherirse al código.</li> <li data-bbox="1010 853 1385 1003">• Reconocimiento de las responsabilidades de la empresa para los accionistas, empleados, clientes y otras partes interesadas.</li> <li data-bbox="1010 1010 1385 1137">• Las prohibiciones de y / o requeridas divulgaciones relacionadas con los conflictos de intereses.</li> <li data-bbox="1010 1144 1385 1272">• Las prohibiciones y/o restricciones en el uso de la información confidencial y de propiedad.</li> <li data-bbox="1010 1279 1385 1417">• Directrices corporativas, incluidas las políticas de gastos, uso de los activos, vacaciones, uso de información privilegiada, etc.</li> </ul>
<p data-bbox="316 1536 614 1597">Evalúa el cumplimiento de las normas de conducta</p>	<ul data-bbox="638 1424 997 1706" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="638 1424 997 1552">• Realizar capacitación periódica de los empleados sobre el código y "auditar" la comprensión del personal de la misma.</li> <li data-bbox="638 1559 997 1706">• Solicitar autoevaluaciones periódicas de cumplimiento de empleados seleccionados usando las disposiciones del código apropiados</li> </ul>	

*Nota.* Adaptado de “Control y Evaluación de la Gestión Organizacional,” por Everson et al., 2013. España. Instituto de Auditores Internos de España.

**Tabla 4**  
**Principio del Marco: Compromiso de la Organización**

Aspecto claves	Trascendencia	Aplicabilidad
<p>Trata las desviaciones de una manera oportuna</p>	<p>Lineamientos para identificar y tratar las desviaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un código sin disciplina carece de sustancia.</li> <li>• La gerencia debe tomar medidas disciplinarias de manera oportuna por violaciones.</li> <li>• Las lecciones aprendidas de las violaciones deberían ser comunicadas a los empleados y reforzadas a través de la formación.</li> <li>• Debe ser puesto en marcha un mecanismo de información interna para hacer preguntas sobre cuestiones de ética y notificar violaciones éticas o violaciones de la política de la empresa</li> <li>• Se debe garantizar que no se tomaran a represalias por notificar violaciones éticas.</li> <li>• Estos mecanismos de información toman la forma de "línea directa de integridad", o "sitios" web para recibir denuncias y dar a los empleados y terceros denunciantes la opción de permanecer en el anonimato.</li> <li>• La gerencia debe implementar protocolos para manejar reportes de violaciones de manera consistentemente.</li> </ul>	<p>Hace pública los resultados de la indagación sobre el cometimiento de casos de fraude.</p> <p>Promover el uso de las líneas éticas para denuncia de los casos de fraude.</p>

*Nota.* Adaptado de "Control y Evaluación de la Gestión Organizacional," por Everson et al., 2013. España. Instituto de Auditores Internos de España.

Por lo tanto, el principio uno del componente de entorno de control establece la base para el diseño de control interno efectivo, enfocando principalmente en el tono que incorpora la organización con la estructura ética que regula las acciones de los colaboradores de la organización. Asimismo, las respectivas evaluaciones para determinación de su cumplimiento.

## **Marco Referencial**

### ***Fraude corporativo en Latinoamérica***

De acuerdo a estudios realizados por la OCDE, CEPAL y la CAF, se observa que en Latinoamérica ha presentado una creciente desconexión entre los ciudadanos y las entidades públicas debido a la caída de la confianza hacia éstas instituciones, deterioro de la estructura de gobernanza lo que ha generado mayor impunidad en relación a los casos ilícitos. De manera que, el índice de corrupción para el 2019 lo encabeza Nicaragua, Haití y Venezuela en unos 25, 20 y 18 puntos. En el caso de Ecuador y El Salvador ascendió dos puntos para este periodo. (Saini & Zamora, 2019)

La OCDE para el 2009 emitió el documento de recomendaciones de alto impacto denominado “*Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*” para el desarrollo de Normas Anti-Corrupción para la Región Latinoamericana. En el contexto económico la Región ha mejorado después de la desaceleración del 2016, considerando que para el 2018 y 2017 el Producto Interno Bruto alcanzó un crecimiento del 2.2% y 1.7%. Cabe señalar, que el comprender las variables económicas de la región permitió observar la tendencia de crecimiento de los casos de fraudes en las organizaciones en los periodos de crisis o deceleración económica. (Saini & Zamora, 2019)

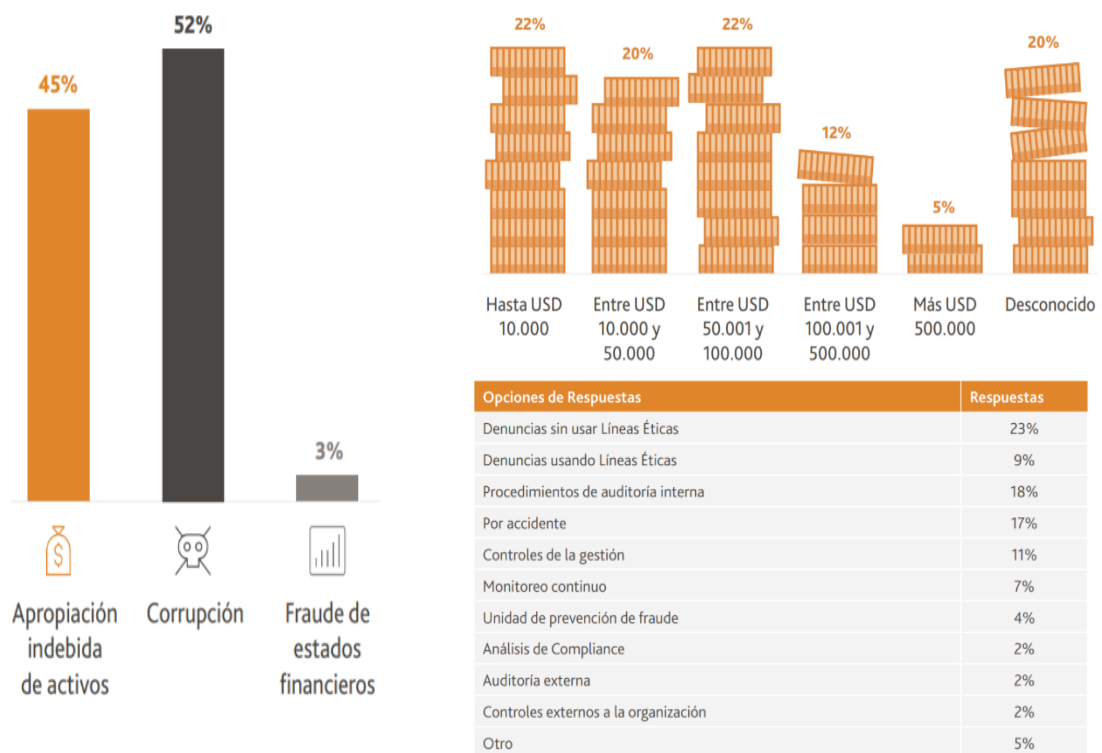
En la región latinoamericana, los países que poseen leyes anticorrupción están Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Perú y México. Además, de acuerdo al reciente informe de la *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* en el Reporte de la Nación, señalaron que el 51% de los fraudes tipos ocupacional está relacionada con la tipología de corrupción donde las Compañías pierden un promedio de US\$193,000 dólar para cada caso defraude ocurrido. (Saini & Zamora, 2019)

Entre los resultados derivados del informe sobre el Mapa del Fraude Corporativo en América Latina señalaron lo siguiente: (a) el fraude corporativo como

fenómeno empresarial afecta a todas las organizaciones, de manera que, en la región el 69% de los encuestados ignoran el impacto del fraude corporativo; y (b) El 51% de ésta se consideran parcialmente preparada para combatir el fraude. Entre los tipos de casos de fraudes corporativos están: (i) apropiación indebida de activos; (ii) corrupción; y (iii) fraude de estados financieros. Asimismo, la mecánica de detección fue a través de informes de los canales de denuncias pese a que no es muy promovido. En cuanto afectación económica el 39% presentó pérdidas superiores a US\$50,000 dólares y un 20% no pudieron determinar las pérdidas incurridas. (Saini & Zamora, 2019)

**Figura 6**

**Resultados del Estudio del Fraude en la Región**



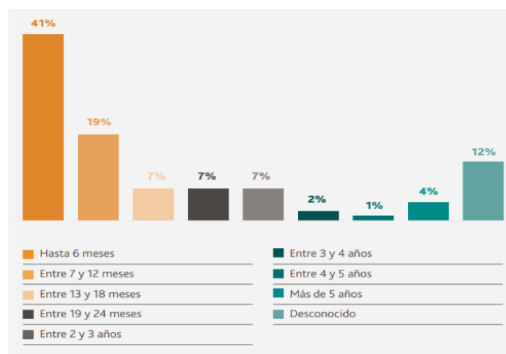
*Nota.* Adaptado de El Mapa del Fraude Corporativo en América Latina 2018/2019 en Saini & Zamora, 2019. Argentina. BDO

### Características de los casos de fraude ocupacional.

En relación a la característica de los casos de fraudes en la región latinoamericana, el 60% de los encuestados señalaron que el esquema de fraude posee una duración máxima de un año y el 40% restante declaró que el esquema se desenvuelve en un periodo de tiempo largo. (Saini & Zamora, 2019)

**Figura 7**

*Resultados del Esquema del Fraude en la Región*

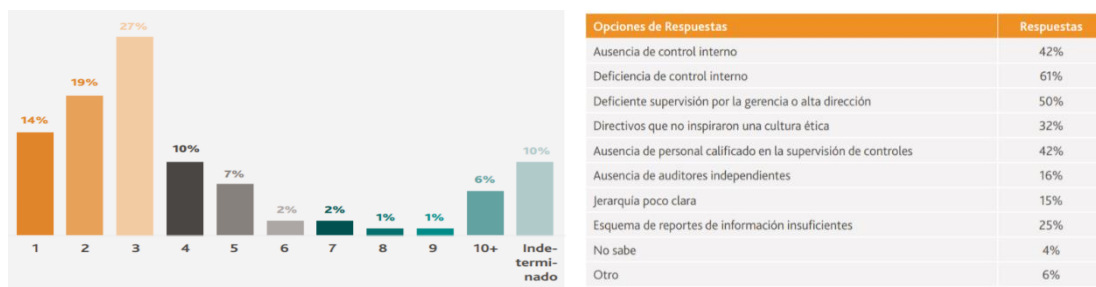


*Nota.* Adaptado de El Mapa del Fraude Corporativo en América Latina 2018/2019 en Saini & Zamora, 2019. Argentina. BDO

En relación a las cantidades de personas que participan en los casos de fraude ocupacional, los encuestados en un 86% señalaron que más de una persona se involucra en estos tipos de actos ilícitos. De modo similar, en caso de los factores que originan estos casos predomina la deficiencia del sistema de control interno, poca supervisión por la dirección, la ausencia del control y poca difusión de la cultura ética. (Saini & Zamora, 2019)

**Figura 8**

*Resultados del Esquema del Fraude en la Región*



*Nota.* Adaptado de El Mapa del Fraude Corporativo en América Latina 2018/2019 en Saini & Zamora, 2019. Argentina. BDO

En concordancia con las consecuencias de la realización de los casos de fraude ocupacional en las organizaciones de la región latinoamericana, los encuestados señalaron que las medidas de mayor aplicación son los despidos de personal y los cambios del proceso de negocios, además, se observó una creciente en la aplicación de las acciones legales. (Saini & Zamora, 2019)

**Figura 9**

*Acciones De Respuestas Utilizada En La Región Para Combatir Los Casos De Fraudes*

Opciones de Respuestas	Respuestas
Despido	69%
Denuncia judicial / policial / ante ministerio público	45%
Cambios en los procesos y sus controles	59%
Sanciones internas	32%
Intento de recuperación de los bienes	18%
Ninguna	5%
No sabe	5%
Otro	2%

*Nota.* Adaptado de El Mapa del Fraude Corporativo en América Latina 2018/2019 en Saini & Zamora, 2019. Argentina. BDO

En conclusión, de los resultados expuesto se denotó que las organizaciones subestiman el impacto del fraude, además, las compañías en promedio presentan pérdidas por 1,5 millones por año, considerando que los casos de fraude corresponden a un esquema de largo plazo. La corrupción es el tipo de fraude más relevante en Latinoamérica y las denuncias son la fuente principal para la investigación de casos de fraude. Un aspecto que origina los casos de fraude es la inmadurez del sistema de control interno. Por último, las denuncias contra los defraudadores en constante crecimiento producto con las nuevas regulaciones contra la corrupción.

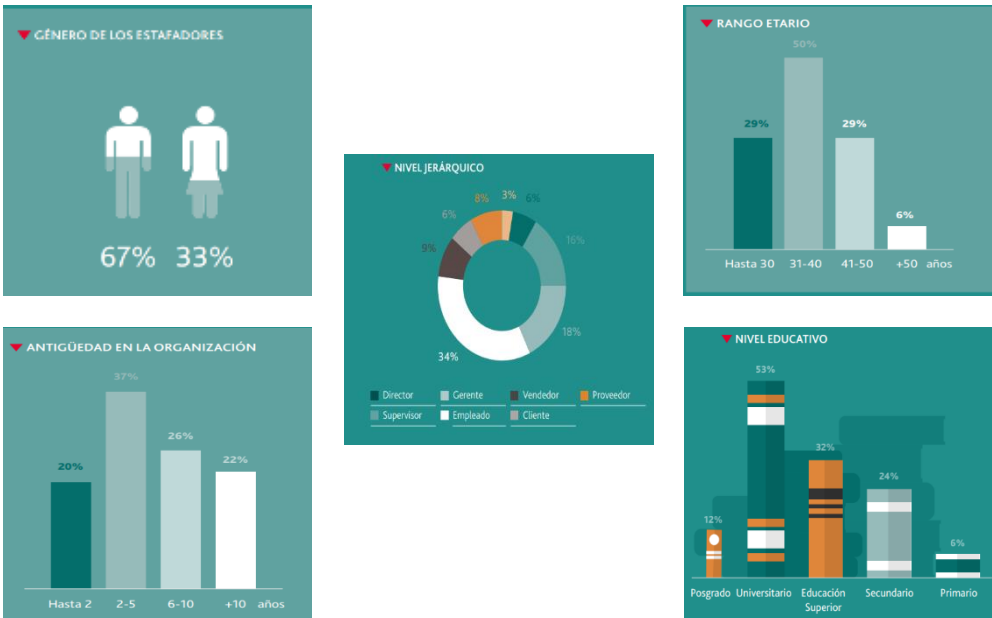
**Perfil de los perpetradores de casos de fraude ocupacional.**

En relación al perfil de los perpetradores responsables de los casos de fraude ocupacional en América Latina, se identificaron tres tipos, de éstos se denotaron que



los más representativos incluyen individuos de entre 31 a 40 años de edad con un promedio de dos a cinco años de antigüedad dentro de una organización y que al menos posee un título universitario. Además, el género más propenso a cometer este tipo de actos ilícitos son los varones, cabe señalar que existe una correlación sobre el nivel jerárquico, la magnitud del caso de fraude cometido y su duración. (Saini & Zamora, 2019)

**Figura 10**  
*Perfil de los Perpetradores de Fraude Ocupacional*



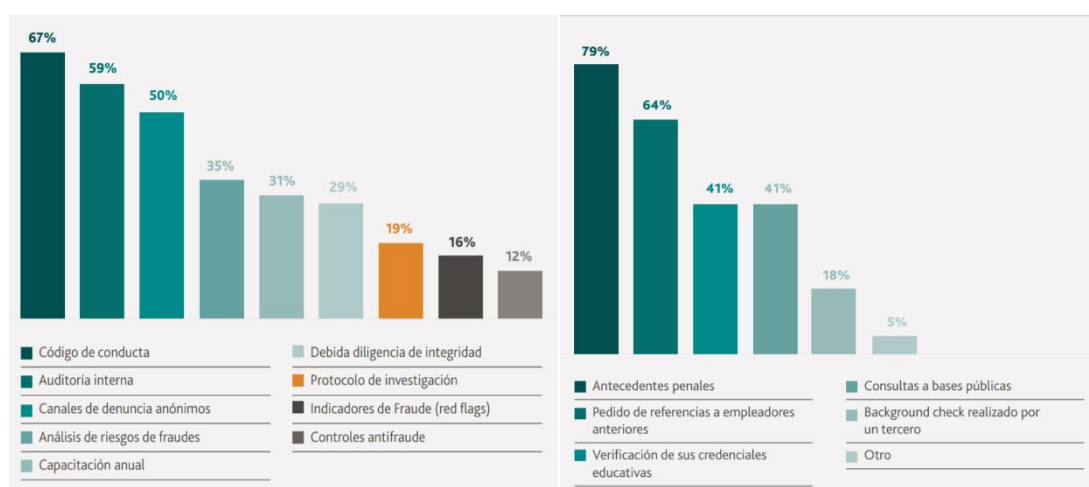
*Nota.* Adaptado de El Mapa del Fraude Corporativo en América Latina 2018/2019 en Saini & Zamora, 2019. Argentina. BDO

### Acciones típicas como programa para prevención de casos de fraude.

En relación a los programas para prevención de casos de fraude en Latinoamérica se observa que las organizaciones deben actualizar los mecanismos de acción para enfrentar los nuevos desafíos relacionados a la lucha contra éstos eventos ilícitos. Cabe señalar que expertos promueven el uso de controles más robustos como un poderoso elemento para la prevención, detección y respuesta frente al fraude corporativo. Adicionalmente, el 59 % de los encuestados, las compañías no realizaron el *Due Diligence* reputacional sobre los colaboradores que estuvieron relacionados a los casos de fraudes. De los controles aplicados y del análisis *Due Diligence reputacional* por las organizaciones hasta el 2019 se denotaron los siguientes resultados. (Saini & Zamora, 2019)

**Figura 11**

*Acciones para Prevención de Casos de Fraude*



*Nota.* Adaptado de El Mapa del Fraude Corporativo en América Latina 2018/2019 en Saini & Zamora, 2019. Argentina. BDO

En conclusión, los programas para prevención, detección y respuesta para casos de fraudes en Latinoamérica se encuentran en sus primeras etapas exceptuando a las Multinacionales que poseen experiencia sobre el tratamiento de estos casos. Por otra parte, la transformación cultural es importante para promover y reforzar la transparencia y sostenibilidad de los negocios. No obstante, las organizaciones no poseen una comprensión apropiada en cuanto al entorno en que se presenta los casos de fraude exponiéndolas a riesgo con impactos importantes en los negocios.

Asimismo, la aplicación del *Due Diligence* de integridad aplicable a terceros y personal clave es un desafío clave para las organizaciones en la región. Cabe señalar la importancia de promover la Ética como parte de las mejores prácticas para la reducción de los casos de fraudes.

### ***Las mipymes en el Ecuador***

Las micro, pequeñas y medianas empresas conocidas también como (Mipymes) son reconocidas como actores importantes para los países en desarrollo, por su participación en la estructura empresarial de cada país en la Región Latinoamericana, considerando que éstas aportan en la innovación, producción, colocación de bienes y servicios, y la generación de empleo en los distintos sectores económicos. De manera que, la Corporación Andina de Fomento (CAF) dio a conocer dentro de su informe que las Mipymes representa el 90% de las unidades productivas y el 60% como fuente generadora de empleo. (Camino et al., 2018)

Por otra parte, el *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* en el periodo 2017 (2018), ubicó al Ecuador como el país con el más alto índice de Actividad Emprendedora Temprana (TEA) en la región latinoamericana con un 29.6%, además, recalcó que solo aquellos negocios que puedan mantenerse mayor tiempo en el mercado pueden alcanzar la categoría de grande empresa. Sin embargo, estas poseen restricciones en el acceso al capital para la inversión, innovación y desarrollo de nuevos productos y servicios. (Camino et al., 2018)

De manera que la Mipymes se consolida como actores importantes para el impulso de los sectores económicos del país. Además, el conocer su situación financiera es importante para el desarrollo de programas de incentivos que permitan el mejoramiento de la productividad y rentabilidad de éstas. Cabe señalar que las Mipymes juegan un rol importante, por su capacidad de abrir nuevos mercados, desarrollar gremios y consolidar empresas locales.

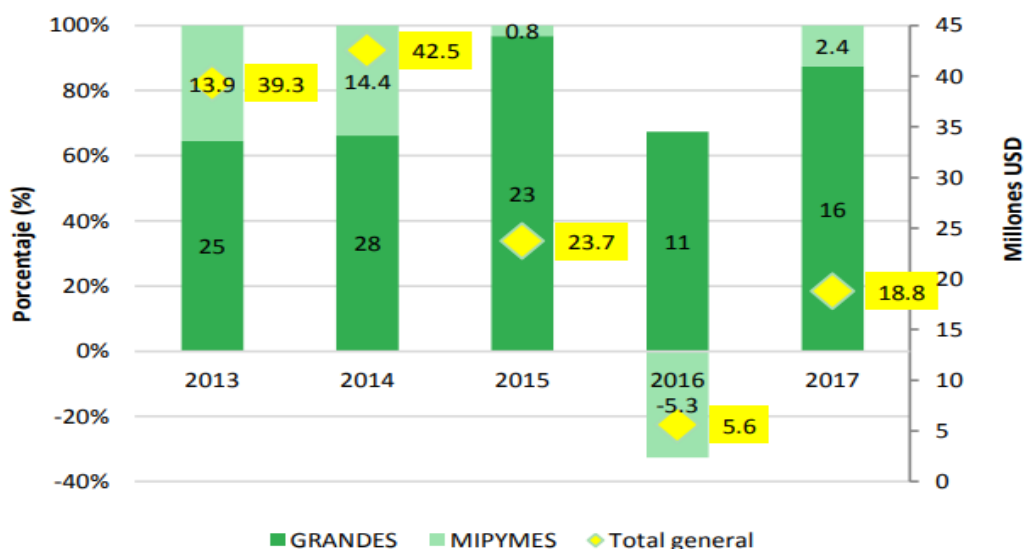
### **Subsector de actividades de alojamiento y de servicio de comidas.**

En cuanto al subsector de actividades de alojamiento y de servicio de comidas, siendo este parte un actor importante del turismo en Ecuador, durante el 2013 las Compañías categorizadas como grandes generaron un aproximado a US\$25 millones, que corresponden al 65% del total de utilidades para el sector; por su parte, las Mipymes generaron un aproximado de US\$14 millones de dólares que representa el

35% de las utilidades del sector por 39 millones de USD. Para el 2014 En el 2014, las grandes compañías y Mipymes alcanzaron US\$28 y US\$14 millones en utilidades, representando el 66% y 34% del total del subsector. Entre el 2015 al 2016, el subsector se vio afectada por la recesión económica generando utilidades totales de US\$23 y US\$11 millones que en termino porcentual representó el 76% y 44% respectivamente. En el 2017, el subsector generó aproximadamente US\$19 millones donde las grandes y Mipymes representó el 87%% y 13% respectivamente. (Camino et al., 2018)

**Figura 12**

*Utilidad generada por las Compañías del Sector Turístico*

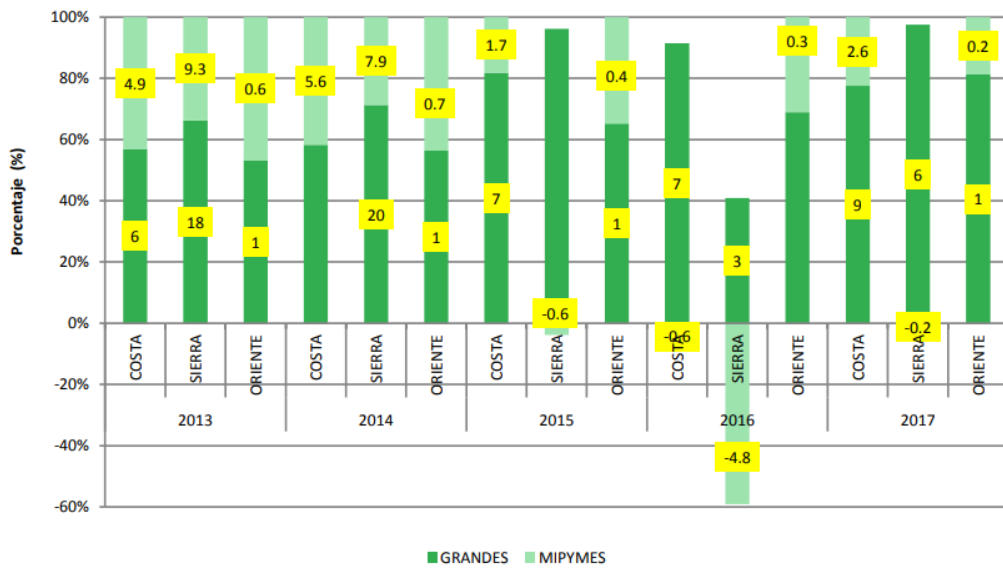


*Nota.* Adaptado de Estudios Sectoriales, Panorama de las Mipymes y Grades Empresas en el Ecuador, 2013-2017 en Camino et. al, 2018. Ecuador. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros

Durante el 2017 la región costa alcanzó en utilidades US\$12 millones de dólares, con montos de nueve y tres millones para las compañías grandes y Mipymes. Asimismo, la Sierra y Oriente generaron un aproximado de seis y un millón de dólares a partir de las Grandes Entidades, mientras las Mipymes produjeron - US\$167 y US\$215 miles de dólares respectivamente. En cuanto la región Insular, Galápagos generó pérdidas por US\$320 (miles de dólares), generado por MIPYMES, como se muestra en la figura 14. (Camino et al., 2018)

**Figura 13**

*Utilidad Generada por Región de Grandes y Mipymes Compañías del Sector Turístico*



*Nota.* Adaptado de Estudios Sectoriales, Panorama de las Mipymes y Grades Empresas en el Ecuador, 2013-2017 en Camino et. al, 2018. Ecuador. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros

De manera que, el subsector de actividades de alojamiento y de servicio de comidas como actor principal del sector turístico del país, hasta el 2017 ha presentado importantes contribuciones en cuanto a la generación de utilidades, no obstante, su situación varía de acuerdo a las regiones como en el caso de la Insular que presentó pérdida, la cual es originada principalmente por Mipymes, de modo que, la presente investigación se direcciona a estudiar el efecto del Código de ética en la prevención del fraude ocupacional en empresas del subsector turístico de Galápagos, cabe señalar que este subsector consta de 15 actividades de acuerdo al CIUU de seis dígitos, entre las actividades que generan la mayor cantidad de utilidades se encuentran: (i) I5629.02 – Servicios de concesiones de servicio de comidas en instalaciones deportivas e instalaciones similares, cantinas o cafeterías (por ejemplo, para fábricas, oficinas, hospitales o escuelas) en régimen de concesión; (ii) I5510.01 – Servicios de alojamiento prestados por hoteles, hoteles de suites, aparte hoteles, complejos turísticos, hosterías; (iii) I5610.01 – Restaurantes, cevicherías, picanterías, cafeterías, etcétera, incluido comida para llevar; (iv) I5630.02 – Actividades de preparación y servicio de bebidas para su consumo inmediato en: cafés, tiendas de jugos de fruta, vendedores ambulantes de bebidas, etcétera.); y (v) I5610.02 – Restaurantes de

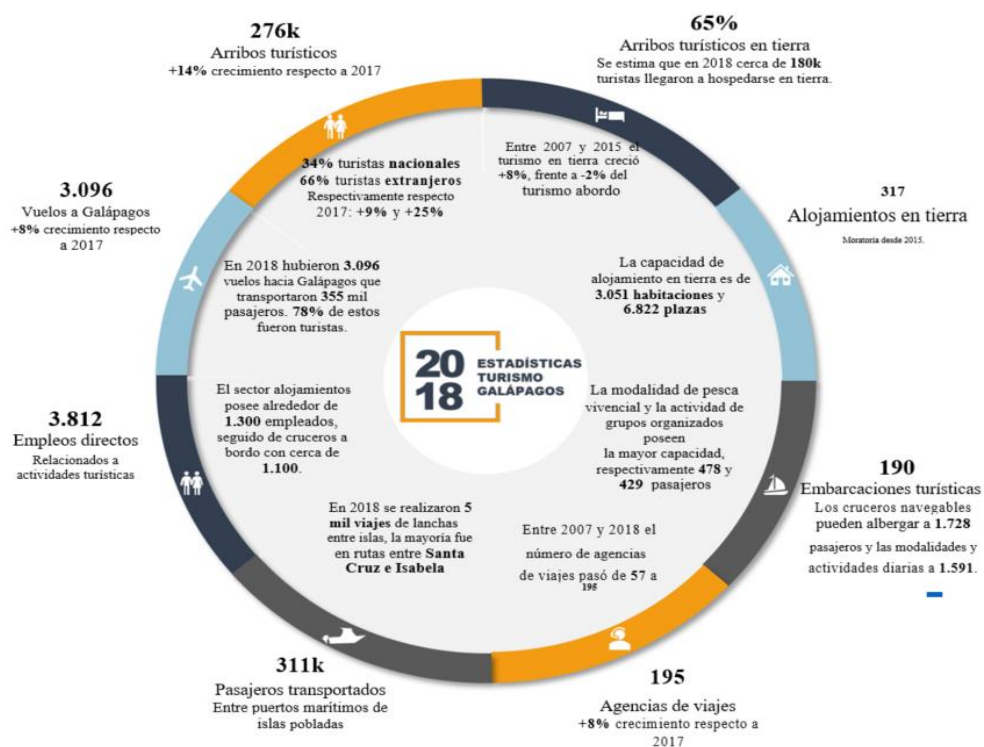
comida rápida, puestos de refrigerio y establecimientos que ofrecen comida para llevar, reparto de pizza, etcétera; heladerías, fuentes de soda, etcétera. (Camino et al., 2018)

### **Sector Turístico en Galápagos**

Durante el 2018 la provincia de Galápagos recibió un aproximado de 276 mil turistas, considerada la cifra más alta desde la década de los 80. En la provincia existe una oferta de 900 negocios turísticos y cerca de 800 guías, Organizaciones que han crecido por la demanda de turismo en el país. En la figura # 14 se muestra las estadísticas del sector turístico en Galápagos. (Romero et al., 2019)

**Figura 14**

*Estadísticas del Sector Turístico de Galápagos*



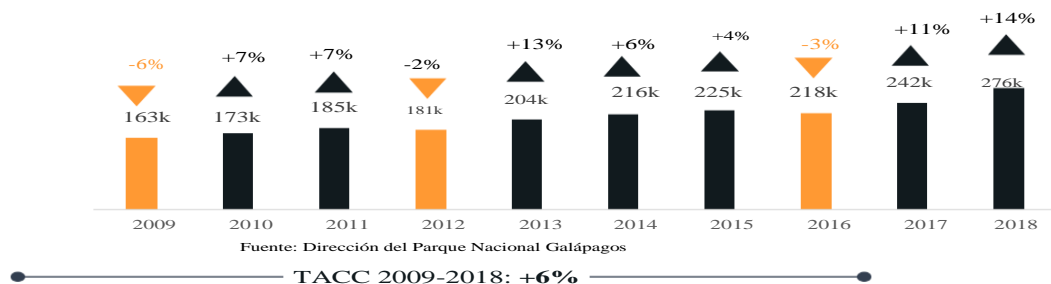
*Nota.* Tomado de “Estadística Turística de Galápagos,” 2019, por Romero, Castro, Huguet, Izurieta Plaza, Gamboa, Ginger Granda, Ozouville, Cruz, Iturbide & Calvopiña. Ministerio de Turismo.

En relación al crecimiento de los arribos en los últimos 10 años se denotó un crecimiento constante en miles (k) de arribos totales, no obstante, también ha

presentado decrecimiento por distintas recesiones económicas que han afectado al sector, como se muestra en la figura 16. (Romero et al., 2019)

**Figura 15**

*Evolución del Sector Turístico de Galápagos*

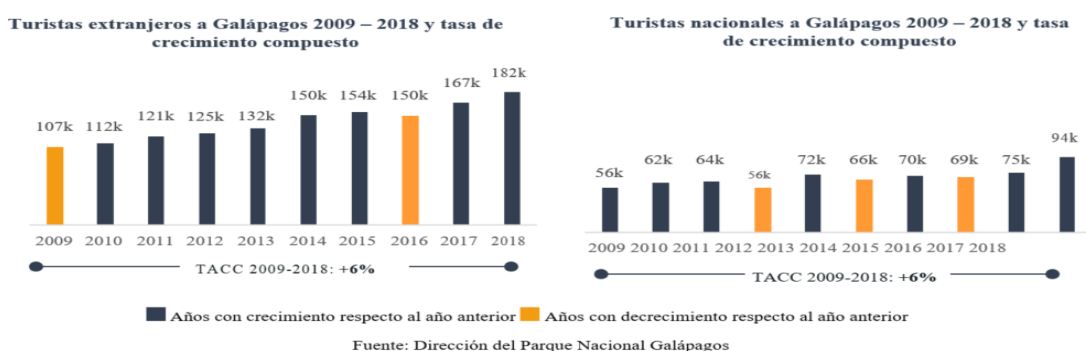


*Nota.* Tomado de “Estadística Turística de Galápagos,” 2019, por Romero, Castro, Huguet, Izurieta Plaza, Gamboa, Ginger Granda, Ozouville, Cruz, Iturbide & Calvopiña. Ministerio de Turismo.

En relación a la tasa anual de crecimiento compuesto de arribos turísticos, de los que va entre el periodo 2009 al 2018, la tasa anual ha sido de más de los seis puntos porcentuales. En caso de extranjeros, en 10 años han pasado de 107 mil turistas a 182 mil, y los visitantes nacionales de 56 mil a 94 mil respectivamente. (Romero et al., 2019)

**Figura 16**

*Compuestos Turístico de Galápagos*



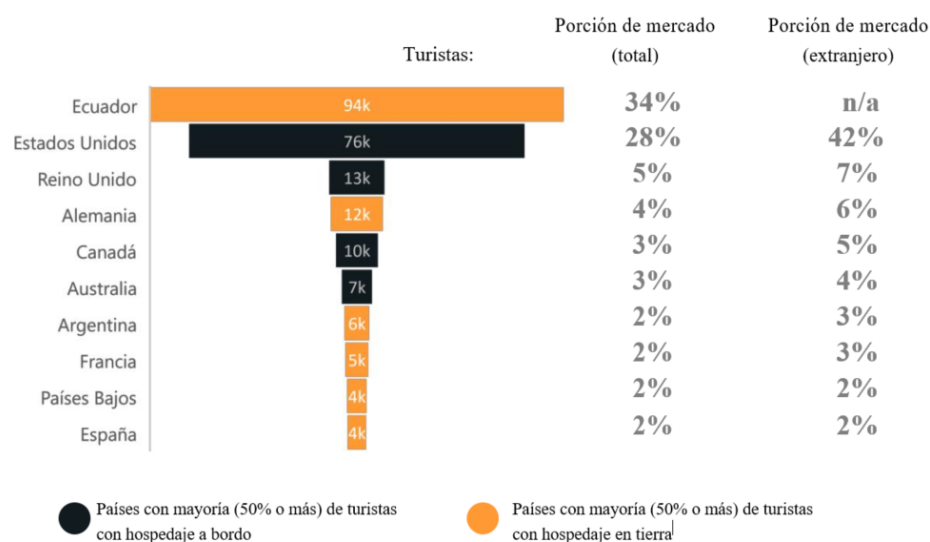
*Nota.* Tomado de “Estadística Turística de Galápagos,” 2019, por Romero, Castro, Huguet, Izurieta Plaza, Gamboa, Ginger Granda, Ozouville, Cruz, Iturbide & Calvopiña. Ministerio de Turismo.

De los países que provienen los arribos turistas en Galápagos, provienen de 10 de países emisores los cuales concentran el 83% de los turistas: Ecuador, Estados

Unidos, Reino Unido, Alemania, Canadá, Australia, Argentina, Francia, Países Bajos y España, como se muestra en la siguiente figura. (Romero et al., 2019)

**Figura 17**

*Estadísticas de los Países donde Proviene los Arribos Turístico de Galápagos*



Fuente: Dirección del Parque Nacional Galápagos

*Nota.* Tomado de “Estadística Turística de Galápagos,” 2019, por Romero, Castro, Huguet, Izurieta Plaza, Gamboa, Ginger Granda, Ozouville, Cruz, Iturbide & Calvopiña. Ministerio de Turismo.

Por lo tanto, se puede denotar que Galápagos como actor del subsector turístico atrae visitantes ecuatorianos siendo el principal mercado con cerca de 94 mil turistas, seguido de Estados Unidos como el segundo emisor con cerca de 76 mil turistas. Ambos países representan el 52% de los turistas. El tercer emisor importante es el Reino Unido con cerca de 13 mil turistas, seguido de Alemania con 12 mil y Canadá con 10 mil. Los que conforman el grupo restante están países como Australia, Argentina, Francia, Países Bajos y España.

### Marco Legal

#### *Constitución de la República*

En relación a la base legal sobre prevención de caso de fraude ocupacional en el Ecuador, la Corte Constitucional de la República del Ecuador (2015) estableció en el artículo 204 de la Constitución de la República del Ecuador:



La Función de Transparencia y Control Social desarrollará e impulsará el control de las organizaciones públicas, privada y de las personas naturales que oferten bienes y servicios, con el propósito de que las actividades se desarrollen para que se desarrollen con responsabilidad, transparencia y equidad, cumplimiento las bases legales y normativas para prevención y respuestas de los actos de corrupción (p. 93).

De manera que, el Estado es responsable de establecer mecanismos para prevención de caso de fraude ocupacional, como en el caso de actos de corrupción a través de normativas para una apropiada gestión la cual es aplicable a todo tipo de compañía o negocios unipersonales, en especial para aquellas entidades consideradas susceptible a casos de corrupción. Por consiguiente, ha inferido poder la Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros para que se encargue del control y supervisión de las compañías que se constituya bajo sus directrices.

#### ***Ley contra casos de fraude procedente del lavado de activos***

La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros mediante resolución No. SCVS-INC-DNCDN-2019-0020 publicada en el Registro Oficial No. 96 de diciembre 2019, expidió las Normas de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos, la cual es aplicable para las compañías bajo su jurisdicción. De modo que se toma en consideración lo señalado en el artículo cinco

Los procedimientos de prevención para el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y otros delitos, que adopte el sujeto obligado deben permitir: (a) identificar al cliente; (b) identificar al colaborador; (c) identificar a sus socios y accionistas; (d) identificar al proveedor; (e) detectar operaciones inusuales; (f) enviar un reporte previsto en la ley; (g) establecer mecanismo para la conservación de información; y, (h) atender al requerimiento de la autoridad (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2019, p. 5).

Por tanto, las personas Jurídicas bajo el control de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros y que estén obligados a reportar sobre sus operaciones e información financiera a la Unidad de Análisis Financiero y Económico deberá cumplir con los lineamientos establecidos para prevención de los casos de fraudes relacionados al lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Cabe señalar que

no existe una disposición directa para implementar mecanismo para prevención de fraude, por lo cual todo mecanismo de acción aplicable es resultado de las buenas prácticas para la prevención de casos de fraude.

## Capítulo II: Metodología de la Investigación

### Diseños de Investigación

El diseño de investigación es el plan o estrategia que tiene como propósito tratar de abordar de manera efectiva el fenómeno o problema existente, obteniendo datos que determinen la manera más apropiada para una solución. Según Hernández et al., (2014) señalaron que:

Las tres fases esenciales de los diseños de investigación son: (Observar (construir un bosquejo del problema y recolectar datos), pensar (analizar e interpretar) y actuar (resolver problemas e implementar mejoras), las cuales se dan de una manera cíclica, una y otra vez, hasta que el problema es resuelto, el cambio se logra o la mejora se introduce satisfactoriamente, (p. 35).

De modo que, se establece como estrategia la selección de tres diseños de investigación de acuerdo al siguiente alcance: (a) Según su propósito será de tipo observacional; (b) de acuerdo a su cronología será prospectivo; y (c) en relación al número de mediciones será transversal. A continuación, se describe lo expuesto por diversos autores:

De acuerdo a Muñoz (2015) señaló que:

El diseño observacional se desempeña en un ambiente especial, por tanto, considera marcos conceptuales en los que se presenta el fenómeno de estudio, los puntos de vista y las observaciones a las cuales se circunscribirá la investigación. Asimismo, toma en consideración las opiniones, fundamentos y experiencias de los participantes en la observación (p. 17)

En conclusión, el diseño observacional permitirá la indagación directa del fenómeno de estudio en el lugar donde se presenta los hechos para el análisis y descripción de los resultados basado en marcos conceptuales relacionados a casos de fraude ocupacional, métodos para prevención y respuesta a fraude.

Según Lerma (2017) señaló que: “el diseño prospectivo tiene como objeto la determinación de las variables sobre hechos que ocurrirán en el futuro, sin descartar las relaciones causales”, (p. 65). De manera que, este diseño permite identificar las posibles causas e intenta observar el futuro efecto de éstas. En conclusión, con éste diseño se pretende orientar la investigación hacia posibles eventos que incidan en el

presente como en el futuro. Además, se toma en cuenta que el uso actual y futuro sobre los códigos de conducta.

Según Ñaupas et al (2014) establecieron que: La investigación transversal se aplica en investigaciones sociales y empresariales, al permitir la recolección de los datos en un determinado momento, al cumplir su propósito de identificar variables, dimensiones o categorías analíticas, para su respectiva descripción y análisis de su incidencia en un tiempo específico (p. 65).

Por consiguiente, el diseño transversal requiere determinar los principales efectos del Código de ética en las compañías que conforman el sector turístico de Santa Cruz, como herramienta para la prevención de fraude tipo ocupacional. En conclusión, con la aplicación de los tres diseños se procederá con el estudio del efecto del código de ética en la prevención del fraude ocupacional en empresas del sector turístico en el cantón Santa Cruz de la provincia de Galápagos, con el propósito de establecer planes de acción para su mitigación.

### **Tipo de Investigación**

De acuerdo a Arias (2016) definió que: “los estudios descriptiva se direccionan a sintetizar los hechos mediante la descripción de las características particulares del fenómeno existente”(p. 35). Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (p. 24).

Por tanto, a través de dicha investigación se pretende describir los datos obtenido de las opiniones, perspectiva, experiencia, conciencia y conocimientos de los elementos involucrados al problema de investigación. Tomando en cuenta que la problemática se desenvuelve en las compañías del sector turístico de Galápagos, los cuales están expuestos a riesgos de fraudes tipo ocupacional.

### **Fuentes de Información**

Lerma (2017) señaló que: “fuente de información en un sentido más amplio, se entiende por fuente de cualquier material o producto, original o elaborado, que tenga potencialidad para aportar noticias o informaciones o que pueda usarse como testimonio para acceder al conocimiento” (p. 28).

Por consiguiente, los datos es la unidad de información que deriva de la ejecución de una investigación. Según su procedencia, estos se pueden categorizar

como: (a) fuentes primarias; y (b) fuentes secundarias, las cuales dependerán de su naturaleza y contribución a la investigación.

#### ***Fuentes primarias.***

La fuente primaria es aquella información nueva y original que se registra para posteriormente utilizarla para la elaboración de inferencias propias del estudio o para posteriores investigaciones. De manera que, dicha información procederá de los resultados derivados de los involucrados con la problemática existente, como en el caso de las compañías que conforman el sector turístico de Santa Cruz de la provincia de Galápagos.

#### ***Fuentes secundarias.***

Las fuentes secundarias es toda información documental que sirva como base para el entendimiento de las variables de estudio como en el caso del uso de Código de ética como mecanismo para la prevención de fraude ocupacional, asimismo, toda fuente que permita el entendimiento de las causas y efectos del fraude y de las mejores prácticas aplicables para gestión de los riesgos de fraude.

#### **Enfoque de la investigación**

En las investigaciones de carácter empresarial se desenvuelve en diversos paradigmas, entre los más utilizados están los de enfoque cuantitativo y cualitativos, como lo definieron Ñaupas et al., (2014) según los cuales:

El método cuantitativo se caracteriza por el uso de métodos y técnicas que tiene que ver con la medición, observación, análisis, métodos de muestreo y tratamiento de datos, el cual fue propuesto por Augusto Comte, Emilio Durkheim y Herbert Spencer para la recolección de datos que permitan la contestación de preguntas de investigación y/o probar la hipótesis de estudio. Entre los métodos estadísticos para la selección de muestras se destacan: (a) la estadística descriptiva; y (b) la estadística inferencial. Este tipo de enfoque direcciona sus atributos para alcanzar la verdad (p. 97).

Ñaupas et al., (2014) describieron que: el enfoque cualitativo hace referencia a caracteres, atributos, esencia o propiedades no cuantificables que permiten la descripción, comprensión y explicación de los fenómenos existentes, de un grupo social, empresarial o humano. Este enfoque recopila información sin depender de la cuantificación, de modo que, la observación y la descripción

permiten responder o diseñar preguntas e hipótesis durante las distintas etapas de la investigación (inicio, intermedio y final). Además, su propósito se fundamenta en la reconstrucción de la realidad, la contrastación o denegación de un estudio basado en evidencias. (p. 98)

Para el desarrollo del presente trabajo de titulación se ha definido que el enfoque de la investigación será cuantitativo, considerando que la principal fuente de información será un representante de Compañías dedicados a las operaciones turísticas en el cantón Santa Cruz de la Provincia de Galápagos, además, se contará con la participación de expertos en fraudes para profundizar los resultados esperados. Además, se establecerá una hipótesis que se pretende corroborar con base en la medición numérica y el análisis estadístico, guiándose por el contexto, la situación, los recursos de que dispone, sus objetivos y el problema de estudio.

### **Población**

Una población es el conjunto de individuos, animales, compañías, entidades reguladoras, entre otras, que comparten características similares en un determinado entorno o lugar de los cuales se espera la obtención de datos de primera mano para el desarrollo de inferencias que permitan el direccionamiento de una solución factible (Lerma, 2014). De manera que, la población está conformada por 77 Compañías dedicada a las operaciones turísticas en el Cantón Santa Cruz.

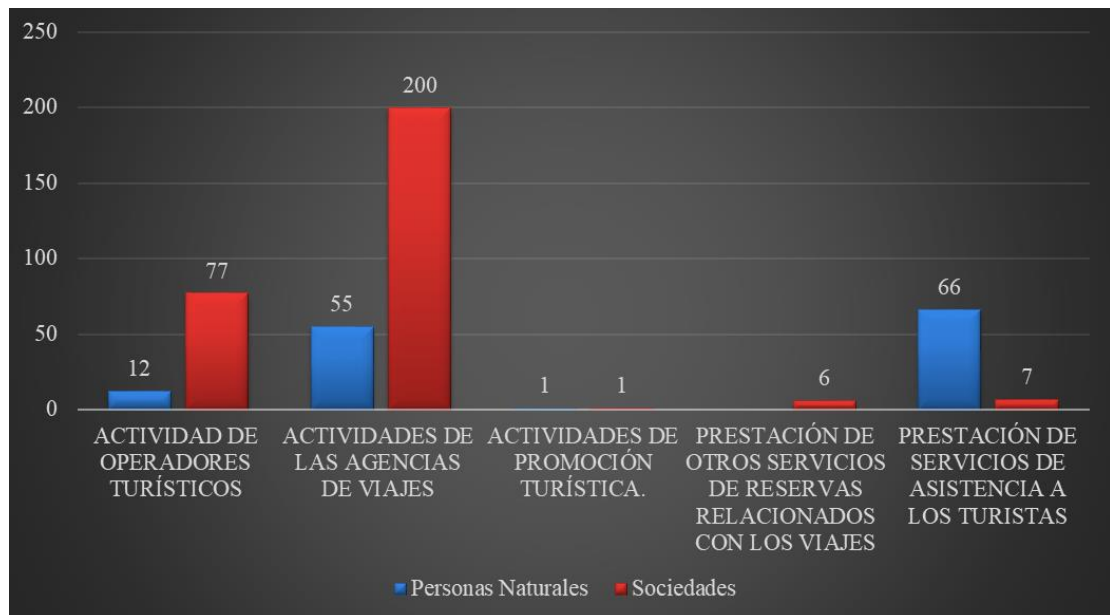
**Tabla 5**  
*Población de contribuyentes según actividad turística del cantón Santa Cruz de la Provincia de Galápagos*

Contribuyentes enfocados en la actividad turística del Cantón Santa Cruz	Personas Naturales		Sociedades	
	Frecuencia relativa	Frecuencia porcentual	Frecuencia relativa	Frecuencia porcentual
Actividad de operadores turísticos	12	3%	77	18%
Actividades de las agencias de viajes	55	13%	200	47%
Actividades de promoción turística.	1	0%	1	0%
Prestación de otros servicios de reservas relacionados con los viajes	-	-	6	1%
Prestación de servicios de asistencia a los turistas	66	16%	7	2%
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>32%</b>	<b>291</b>	<b>68%</b>

*Nota.* Adaptado de la “Catastros del Registro Único de Contribuyentes (RUC),” Servicio de Rentas Internas, 2020. Recuperado de <http://www.sri.gob.ec/web/guest/catastros>.

**Figura 18**

***Población de contribuyentes según actividad turística del cantón Santa Cruz de la Provincia de Galápagos***



*Nota.* Adaptado de la “Catastros del Registro Único de Contribuyentes (RUC),” Servicio de Rentas Internas, 2020. Recuperado de <http://www.sri.gob.ec/web/guest/catastros>.

### **Muestra**

Muestra es el subconjunto poblacional que deriva de un universo finito o infinito (más de 100), la cual, se considerará como un todo. Para su selección se apoya en métodos estadístico probabilístico como no probabilístico. En los métodos probabilísticos se destacan: (a) el muestreo al azar simple, donde todos los elementos poseen la misma probabilidad de ser seleccionados; (b) muestreo estratificado en la que se divide la población en subconjuntos, manteniendo las características comunes de cada elemento, para posteriormente seleccionarlo al azar. Por otra parte, los muestreos no probabilísticos, son seleccionados por métodos como: (a) muestreo accidental, que un mecanismo que permite elegir los elementos basado en juicio o criterio preestablecido; y (b) muestro intencional, la cual permite escoger los elementos basado en juicio y criterio del investigador. (Arias, 2016)

En concordancia con lo anteriormente descrito, la presente investigación toma en consideración el método estadístico estratificado, en la que se procedió con la división población de distintos contribuyentes dedicado al turismo en el cantón Santa

Cruz de la provincia de Galápagos, categorización basada en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), por tanto, se seleccionó a 77 Compañías dedicada a la actividad de operadores turísticos. De modo que, se plantea los siguientes criterios de probabilidad para la determinación de una muestra razonable para el propósito de estudio.

**Figura 19**  
*Formula probabilística al azar*

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

En donde:

n: Tamaño de la muestra por obtener (?).

z: Nivel de confianza deseado 90%.

p: Proporción de la población con la característica deseada (éxito).

q: Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso).

e: nivel de error dispuesto a cometer es del 10%.

N: Tamaño de la población es de 77 Compañías.

**Figura 20**  
*Estimación de la muestra*



### Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

**Margen: 10%**  
**Nivel de confianza: 90%**  
**Poblacion: 77**

**Tamaño de muestra: 37**

#### Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$



## **Técnicas de Recogida de Datos**

En las investigaciones de carácter no experimental se presenta diversas técnicas para la obtención de información, la cual se define como el procedimiento particular y específico que sirven de complemento al método científico. (Arias, 2016). De las técnicas a utilizar se destacan la encuesta, la observación y la entrevistas, estas a su vez son apoyadas por los instrumentos cuestionarios, lista de cotejo y guía de preguntas.

En relación a lo descrito, la presente investigación selecciona las técnicas encuestas y entrevista, considerando que éstas son métodos que permitirán el levantamiento de información para el estudio del efecto del código de ética para la prevención y detección del fraude ocupacional en Compañías dedicada a la actividad de operadoras turística en el cantón Santa Cruz de la provincia de Galápagos. Asimismo, la entrevista permitirá generar datos procedentes de expertos en fraude. (Caballero, 2014).

### **Análisis de datos.**

El análisis de datos se lo aplicará al instrumento cuestionario el cual se emplea en fenómenos sociales como en el caso de las Compañía dedicadas a la actividad turista y de la que se espera estudiar el efecto del código de ética para la prevención y detección del fraude ocupacional, considerando que éste es el instrumento más utilizado para recolectar datos. Además, este consiste en un conjunto de preguntas para medición de una o más variables, la cual debe ser congruente con la hipótesis. Por otra parte, el diseño del instrumento está conformado por preguntas cerradas, en la que se otorga un grupo de respuestas para ser seleccionado. Para su estructura de respuesta se empleó la escala de Likert la cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones: (a) Completamente de acuerdo; (b) De acuerdo; (c) Indiferente/neutro; (d) Parcialmente de acuerdo; y (e) Completamente en desacuerdo. El análisis de los resultados derivados de la encuesta aplicada, se apoyó con el instrumento cuestionario, el cual fue codificado con el programa SPSS para el estudio y comprobación de las variables de la hipótesis planteada. El programa indicado utiliza una matriz dividida en dos partes denominadas variables e indicadores. A continuación, se expresa la secuencia realizada para el análisis de datos cuantitativos con el programa SPSS.

## Capítulo III: Resultados

### Análisis de Resultados

#### *Análisis de resultados de las encuestas aplicadas a las Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas en el cantón Santa Cruz.*

Se procedió con el programa SPSS analizar los resultados mediante la estadística descriptiva, lo cual permitió que todos los ítems del instrumento se visualicen con sus respectivos resultados en una tabla de frecuencias y explorando las relaciones causales entre variables de la matriz. Para posteriormente evaluar las distribuciones de los ítems. Además, el análisis de dichas variables dependió de su nivel de medición, la formulación de la hipótesis y del planteamiento del problema. Por tanto, la investigación se desenvuelve a un nivel intermedio basado en diseño de investigación el observacional, prospectiva y transversal. Además, se estableció una hipótesis para el direccionamiento del estudio y su comprobación, la cual fue:

Si se estudia el efecto del código de ética para la prevención detección de fraude ocupacional permitirá la determinación de acciones de mejoras para el sector turístico de Galápagos.

Variable independiente: Estudio del efecto del código de ética para la prevención de fraude ocupacional.

Variable dependiente: acciones de mejoras.

Considerando que una hipótesis en el alcance de la estadística inferencial es permite determinar si ésta es congruente con los datos obtenidos en la muestra. Si es consistente con los datos se acepta, caso contrario se rechaza (pero los datos no se descartan).

Por consiguiente, el análisis de datos se llevó a cabo tomando en cuenta los siguientes pasos: (a) se seleccionó un software para el análisis, (b) se ejecutó el respectivo programa (spss), (c) se exploraron los datos mediante el análisis descriptivo de las variables del instrumento, (d) se validó la confiabilidad del instrumento, considerando que este alcanzó un coeficiente de Cronbach del 91% de confiabilidad, (e) se analizó mediante prueba estadística la hipótesis planteada, y (f) se presentaron los resultados en una matriz de hallazgos.

## *Levantamiento de información de encuesta aplicada*

### **Análisis demográfico.**

#### **1. Género**

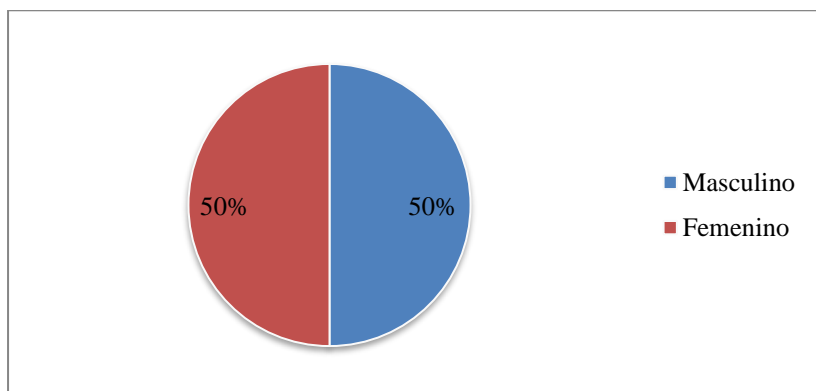
**Tabla 6**  
**Resultados de frecuencia por género**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	20	50,0	50,0	50,0
	Femenino	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 21.**

#### **Frecuencias de género de personas encuestadas**



#### **Resultados:**

Se procedió con la identificación de género de los encuestados con el propósito de generar datos a través de la apreciación de distintos profesionales que forman parte de las Compañías dedicadas a la actividad de operaciones turística del cantón Santa Cruz de la provincia de Galápagos, de estos se denotó la participación por igual de hombres y mujeres.

## 2. Edad

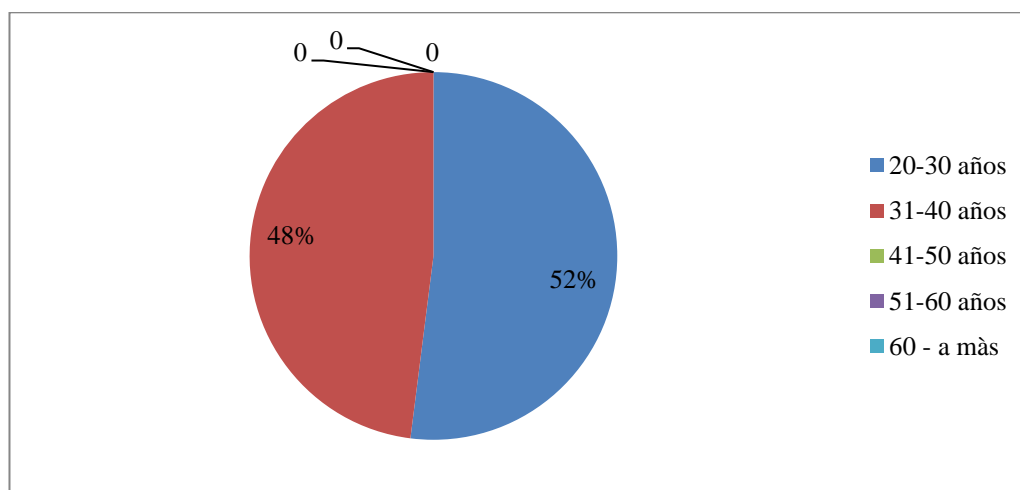
**Tabla 7.**  
*Resultados de frecuencia de Edad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 a 30	21	52,5	52,5
	31 a 40	19	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 22.**

*Frecuencia de edad de las personas encuestadas.*



### **Resultados:**

En relación al rango de edad de los encuestados se pudo determinar que están conformado en mayor proporción por personas de entre 20 a 30 años seguida de 31 a 40 años, de los cuales, se espera obtener datos primarios relacionados a la problemática existente, considerando su nivel de experiencia en el sector.

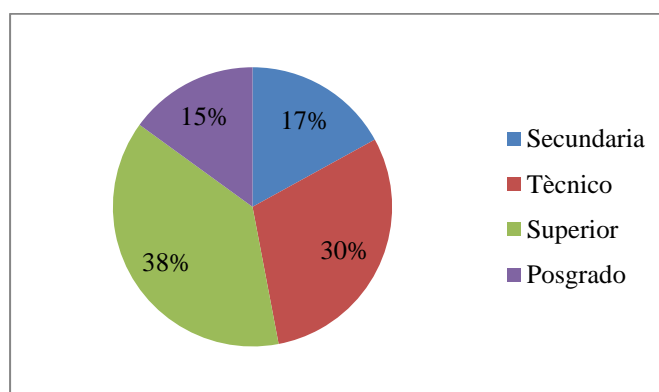
### 3. Educación.

**Tabla 8**  
**Resultados de frecuencia de Educación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Secundaria	7	17,5	17,5
	Técnico	12	30,0	47,5
Válido	Superior	15	37,5	85,0
	Superior	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 23.**  
**Frecuencia de educación de las personas encuestadas.**



#### **Resultados:**

De los datos levantados de las encuestas aplicadas se pudo destacar, que los representantes de las Compañías dedicadas a la actividad de operaciones turística en el cantón Santa Cruz cuenta con un nivel de formación superior (universitaria) en un 38%, seguido de una instrucción a nivel técnico e un 30%, posgrado en un 15% y solo el 17% posee una instrucción secundaria.

#### 4. Cargo

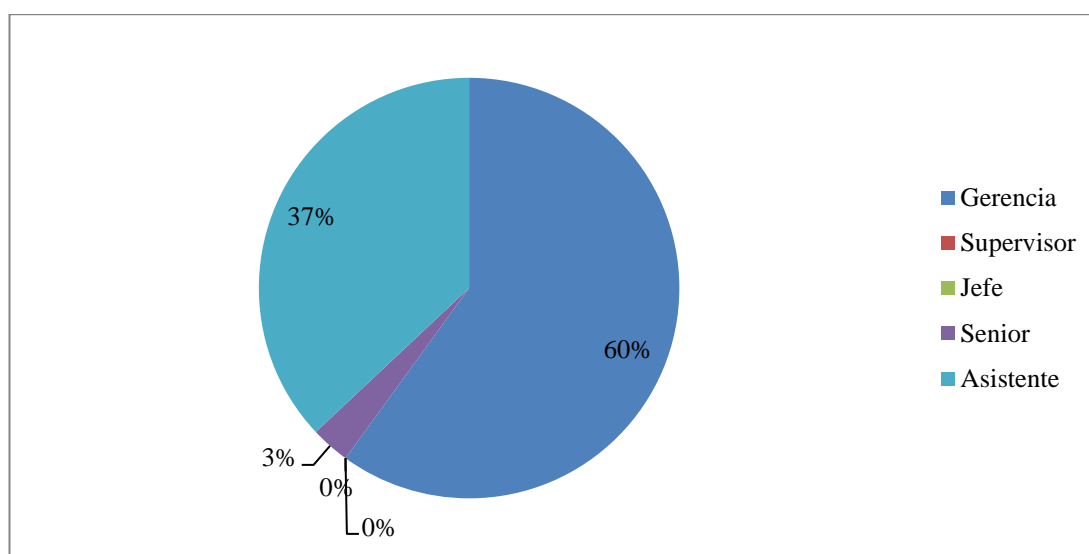
**Tabla 9**  
**Resultados de frecuencia de cargo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Gerencia	24	60,0	60,0	60,0
	Senior	1	2,5	2,5	62,5
	Asistente	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 24.**

**Frecuencia de cargos**



#### **Resultados:**

En relación con el nivel jerárquico que ocupan los representantes de cada Compañías, los cuales fueron encuestados para el estudio del efecto del código de ética para la prevención y detección del fraude ocupacional, en la que se pudo denotar que el 60% de éstos ocupan cargos de Gerente, seguido de un 37% que son asistentes y un 3% que son senior. De manera que, se puede concluir que las respuestas generadas tendrán una visión gerencial y administrativa sobre la problemática existente.

## 5.- Área

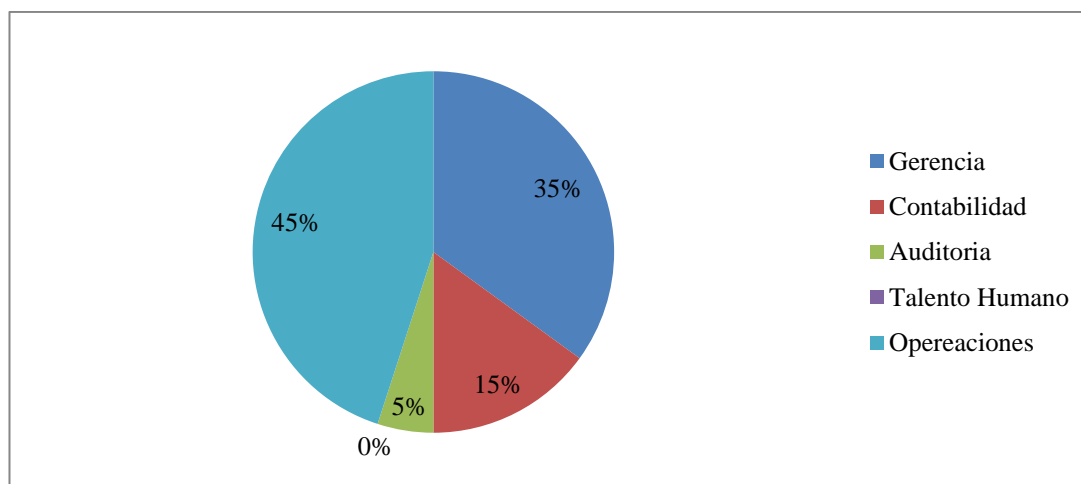
**Tabla 10**  
**Resultados de frecuencia sobre las áreas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Gerencia	14	35,0	35,0
	Contabilidad	6	15,0	50,0
Válido	Auditoría	2	5,0	55,0
	Operaciones	18	45,0	100,0
	Total	40	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 25.**

**Resultados de frecuencia sobre las áreas**



### **Resultados:**

En concordancia con las áreas en las que se desenvuelven los encuestados, se pudo observar que estos integran todos los niveles organizacionales, considerando que un 45% están en departamentos operacionales, un 35% en gerenciales, 15% contables y el 5% restante en auditoría.

### Análisis descriptivo.

#### 1. ¿Conoce usted el triángulo de fraude?

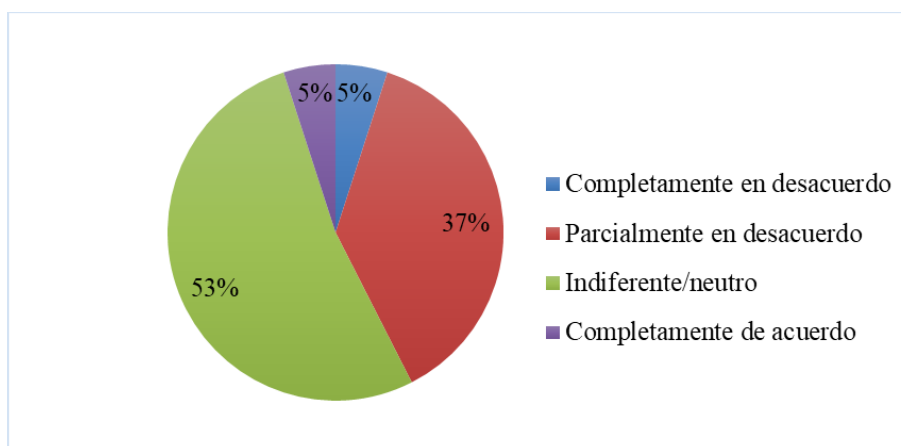
**Tabla 11**  
**Triangulo del fraude**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
Parcialmente en desacuerdo	15	37,5	37,5	42,5
Indiferente/neutro	21	52,5	52,5	95,0
Completamente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 26.**

#### Triángulo de fraude



#### Resultados:

Según los resultados obtenidos se pudo evidenciar que el 42% de los encuestados desconocen sobre el alcance del triángulo del fraude, lo que denota la poca concientización e información sobre las teorías y prácticas sobre prevención de fraude ocupacional, mientras que un 5% aseguran conocer lo relacionado al triángulo de fraude.



## 2. ¿Ha tenido conocimiento de algún caso de fraude en la organización?

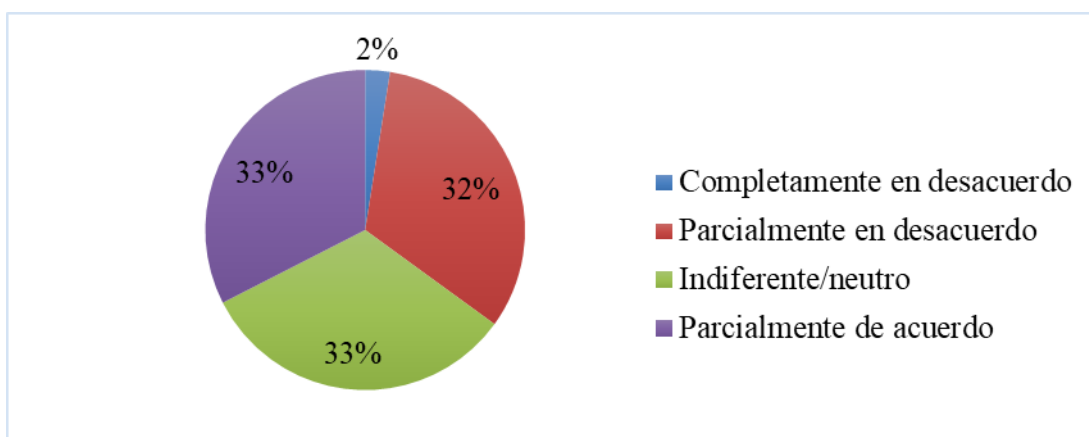
**Tabla 12**  
**Casos de fraude**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
Parcialmente en desacuerdo	13	32,5	32,5	35,0
Indiferente/neutro	13	32,5	32,5	67,5
Parcialmente de acuerdo	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 27.**

**Casos de fraude**



### Resultados:

En relación a los casos de fraudes que de presentarse pudieran afectar de manera económica y reputacional a las Compañías dedicada a la actividad turística, se pudo determinar que se han presentado dichos eventos de acuerdo a la respuesta del 33% de los encuestados, sin embargo, estos no se han hecho público y tampoco se ha llevado a juicio. Por otra parte, el 34% restante no han presenciado dichos eventos. Resultado razonable, considerando que la gerencia que representa el 35% de la población muestral son los principales encargados de tomar acciones sobre casos los casos de fraude ocupacional.

### 3. ¿Qué tipo de controles utiliza la organización para prevenir el fraude?

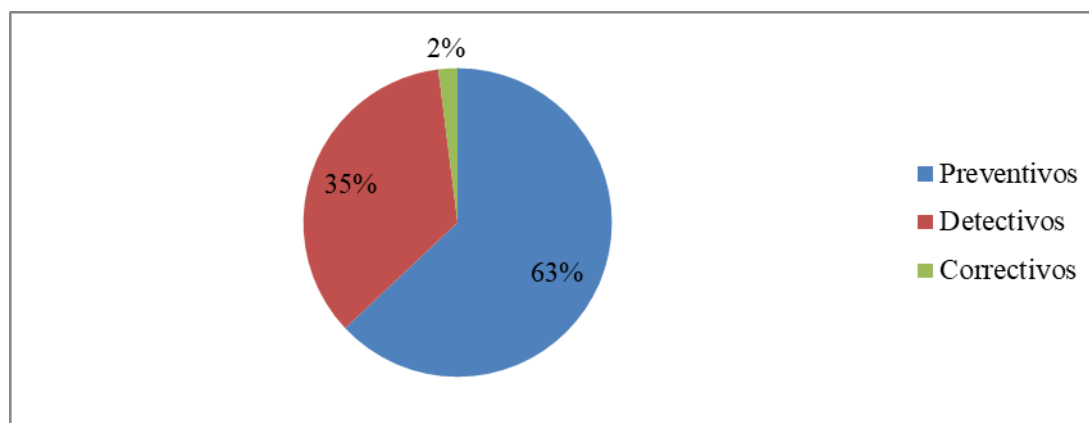
**Tabla 13**  
**Controles contra fraude**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Controles preventivos	25	62,5	62,5
	Controles correctivos	1	2,5	65,0
	Controles detectivos	14	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 28.**

**Controles preventivos contra fraude**



#### **Resultados:**

Se observa la distribución de la apreciación de los encuestados respecto a los sistemas de control que se aplican en las Compañías dedicada a la actividad de operaciones turísticas. El 63% expresó que si aplican controles preventivos contra el fraude. No obstante, solamente el 35% realiza controles detectivos, dicho de otra manera, se realizan monitoreo en las operaciones. Finalmente, el 2% restante realizan control correctivo por operaciones inapropiadas que no fueron detectadas oportunamente.

*Factor presión.*

**4. ¿Ha evaluado si sus trabajadores enfrentan exigencias sociales que deban aparentar un estilo de vida diferente?**

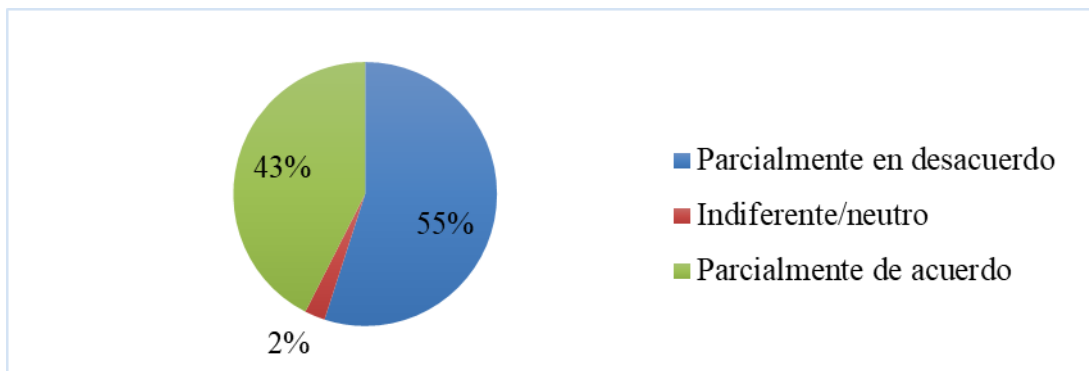
**Tabla 14**  
**Evaluación de trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Parcialmente en desacuerdo	22	55,0	55,0
Válido	Indiferente/neutro	1	2,5	57,5
	Parcialmente de acuerdo	17	42,5	100,0
	Total	40	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 29.**

*Evaluación de trabajadores*



**Resultados:**

En concordancia con las buenas prácticas para evaluar a los trabajadores sobre exigencias sociales que incidan en que éstos aparenten un estilo de vida diferente, se pudo denotar que un 43% realizan dichas evaluaciones, mientras que un 55% no realizan ningún tipo de indagación. Cabe señalar que un 2% prefirió no emitir respuestas sobre el tema.

**5. ¿Ha evaluado si sus trabajadores poseen adicciones al juego o drogas que puedan tener consecuencias económicas?**

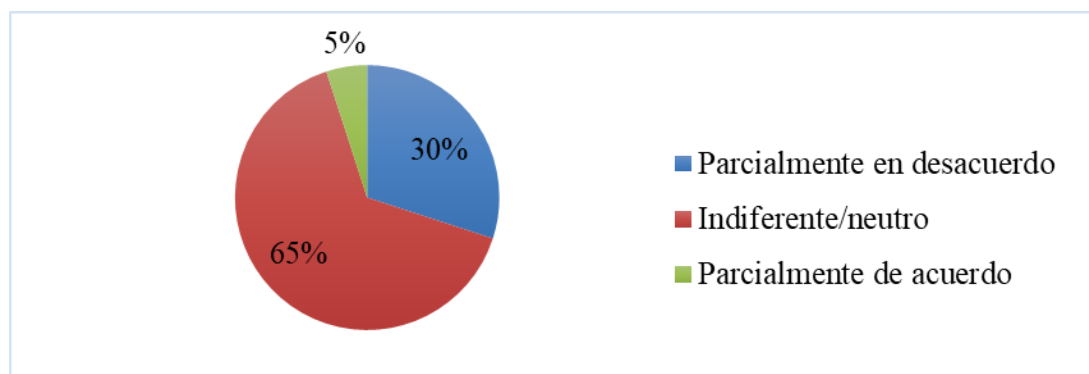
**Tabla 15**  
**Evaluación de trabajadores sobre adicciones**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	12	30,0	30,0	30,0
Válido Indiferente/neutro	26	65,0	65,0	95,0
Parcialmente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 30.**

*Evaluación de trabajadores sobre adicciones*



**Resultados:**

En relación a las evaluaciones sobre adicciones de los trabajadores que pueden incidir en las operaciones del negocio o en el cometimiento de fraude ocupacional, se pudo denotar que un 65% prefirieron no emitir una respuesta concreta sobre la interrogante planteada, un 5% confirmaron su aplicación en las compañías donde laboran, mientras que un 30% señaló que si se aplican dichas prácticas. Lo que denota que las mayorías de las entidades dedicadas a la actividad de operaciones turísticas no evalúan a sus colaboradores.

## 6. ¿Ha presenciado reacciones agresivas de sus trabajadores ante la crítica?

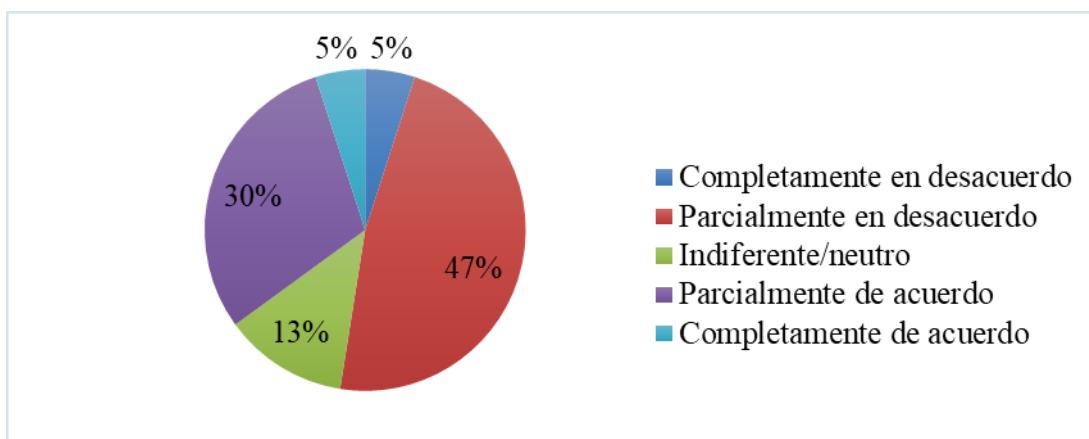
**Tabla 16**  
**Reacciones agresivas de los trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	Parcialmente en desacuerdo	19	47,5	52,5
	Indiferente/neutro	5	12,5	65,0
	Parcialmente de acuerdo	12	30,0	95,0
	Completamente de acuerdo	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 31.**

*Reacciones agresiva de los trabajadores*



### Resultados:

En concordancia con la presencia de reacciones agresivas por parte de los trabajadores ante la crítica, se pudo denotar que el 52% de los encuestados señalaron que no se aplican dichas prácticas. Solamente un 35% concordaron en que si se han presentado casos de agresividad por críticas.

*Factor oportunidad.*

**7. ¿Sus trabajadores conocen a detalle los procesos y cuentas, estos poseen suficientes recursos y poder?**

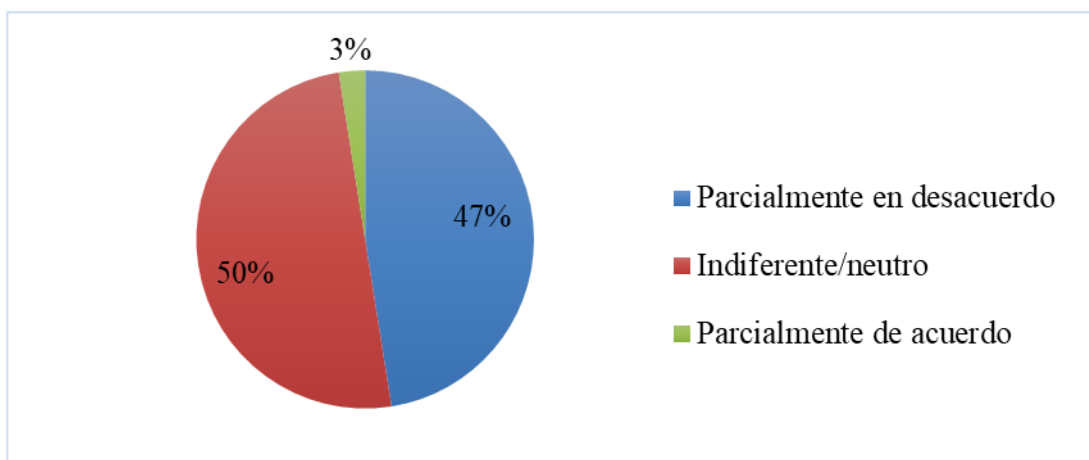
**Tabla 17**  
**Conocimiento de los trabajadores sobre los procesos y cuentas.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	19	47,5	47,5	47,5
Válido Indiferente/neutro	20	50,0	50,0	97,5
Parcialmente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 32.**

*Conocimiento de los trabajadores sobre los procesos y cuentas.*



**Resultados:**

En relación sobre el conocimiento, uso de recursos y poder de los trabajadores sobre los procesos y cuentas, se pudo denotar que los colaboradores no poseen dichos atributos según respuestas del 47% de los encuestados, mientras que un 3% señalaron que sí. No obstante, el 50% restante no emitieron una respuesta concreta.

## 8. ¿Ha presenciado obsesión por el control por parte de sus trabajadores?

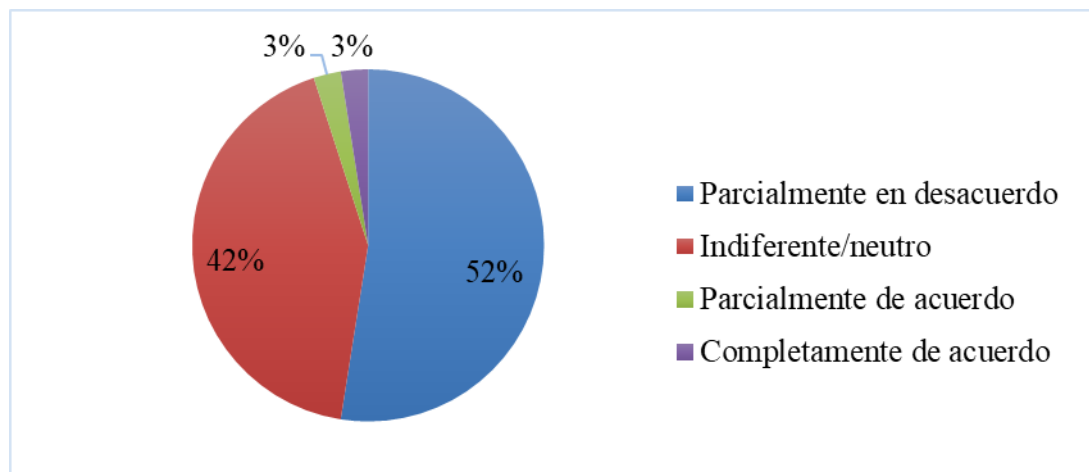
**Tabla 18**  
**Obsesión por el control por parte de los trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	21	52,5	52,5	52,5
Indiferente/neutro	17	42,5	42,5	95,0
Válido Parcialmente de acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
Completamente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 33.**

*Obsesión por el control por parte de los trabajadores*



### **Resultados:**

En relación sobre la obsesión de controles por parte de los trabajadores, se pudo denotar que el 52% de los encuestados no han observado dichas actitudes, mientras que, un seis por ciento señalaron que sí. No obstante, el 42% de la población muestra prefirió no emitir una respuesta concreta, lo que permitió inferir que en las Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turística son susceptible a presenciar dichos eventos.

**9. ¿Ha presenciado en sus trabajadores capacidad para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados?**

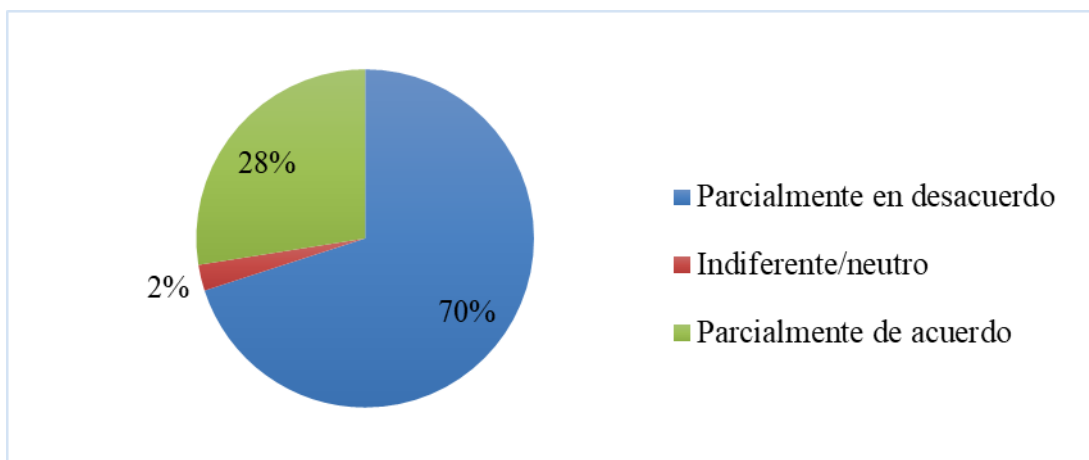
**Tabla 19**  
**Capacidad de los trabajadores para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	28	70,0	70,0	70,0
Válido Indiferente/neutro	1	2,5	2,5	72,5
Parcialmente de acuerdo	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 34.**

**Capacidad de los trabajadores para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados**



**Resultados:**

En relación a las capacidades de los trabajadores de Compañías dedicadas a las actividades turísticas para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados, se pudo denotar que el 70% de los encuestados no han observado actitudes referentes a lo señalado. No obstante, un 28% concordaron que sí. Cabe señalar solo un 2% de la población muestral prefirió no emitir respuesta sobre el tema.



*Factor racionalización.*

**10. ¿Se han presentado casos en que no se coinciden los intereses de los accionistas en relación a de los trabajadores?**

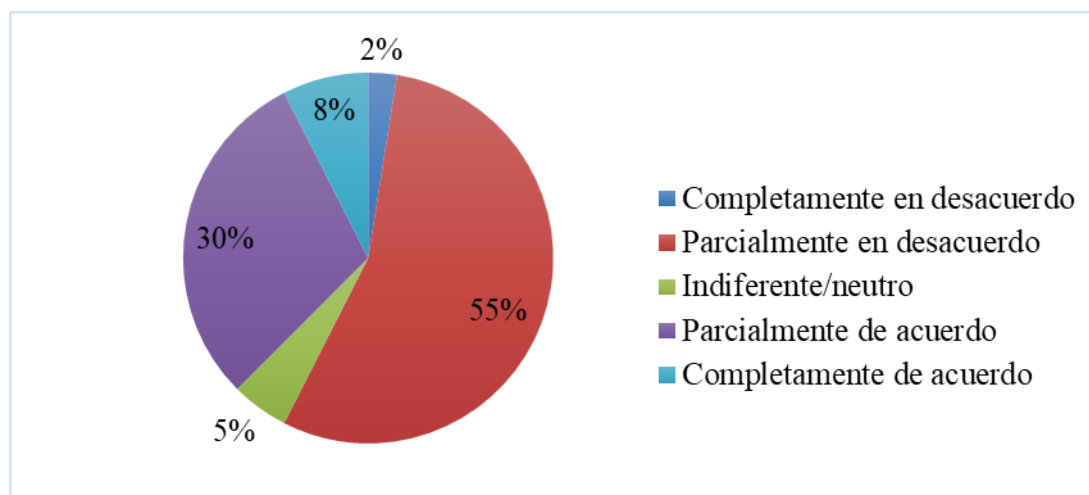
**Tabla 20**  
**Divergencia entre los intereses de los accionistas en relación a los trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
Parcialmente en desacuerdo	22	55,0	55,0	57,5
Válido Indiferente/neutro	2	5,0	5,0	62,5
Parcialmente de acuerdo	12	30,0	30,0	92,5
Completamente de acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 35.**

**Divergencia entre los intereses de los accionistas en relación a los trabajadores**



**Resultados:**

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, se pudo denotar la presencia de casos en que los intereses de los accionistas no concuerdan con la visión de los trabajadores en un 57%. Sin embargo, un 38% de la población muestral señalaron que si concuerdan.

**11. ¿Existen cargos de gran autonomía en la toma de decisiones y usos de recursos?**

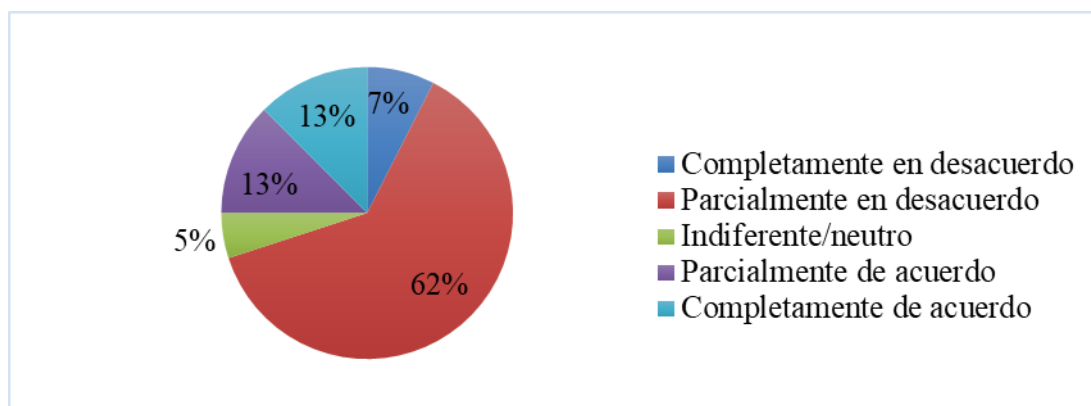
**Tabla 21**  
**Cargos de gran autonomía en la toma de decisiones y uso de recursos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	3	7,5	7,5
	Parcialmente en desacuerdo	25	62,5	70,0
	Indiferente/neutro	2	5,0	75,0
	Parcialmente de acuerdo	5	12,5	87,5
	Completamente de acuerdo	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 36.**

*Cargos de gran autonomía en la toma de decisiones y uso de recursos*



**Resultados:**

En relación sobre los cargos de gran autonomía en la toma de decisiones y usos de recursos, se pudo denotar que en las compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas un 69% de los encuestados señalaron que no han identificado cargos de gran autonomía, sin embargo, un 26% concordaron que sí. Lo que permitió inferir que, de no controlarse dichos cargos de manera apropiada, se podría presentar abuso de confianza generando casos de fraude ocupacional.

*Código de ética.*

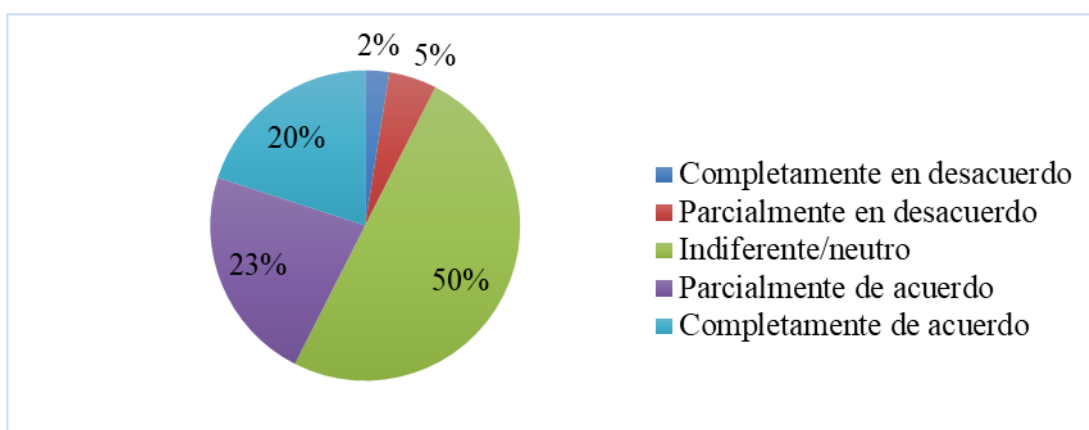
**12. ¿La organización aplica código de ética?**

**Tabla 22**  
**Aplicación del código de ética**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	Parcialmente en desacuerdo	2	5,0	7,5
	Indiferente/neutro	20	50,0	57,5
	Parcialmente de acuerdo	9	22,5	80,0
	Completamente de acuerdo	8	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 37.**  
**Aplicación del código de ética**



**Resultados:**

En cuanto al uso del código de ética en Compañías dedicada a la actividad de operaciones turísticas en el cantón Santa Cruz, se pudo determinar que en éstas si se aplican en un 43%. Sin embargo, un 50% de la población muestral prefirieron no responder sobre dicho cuestionamiento. Cabe señalar que un 7% señalaron que no se aplican. De los resultados obtenidos se puede inferir que al menos el 50% de estas organizaciones no aplican el alcance del código de conducta como mecanismo para la prevención de fraude ocupacional.

### 13. ¿El código de ética ha regulado la presencia de fraude en la organización?

**Tabla 23**

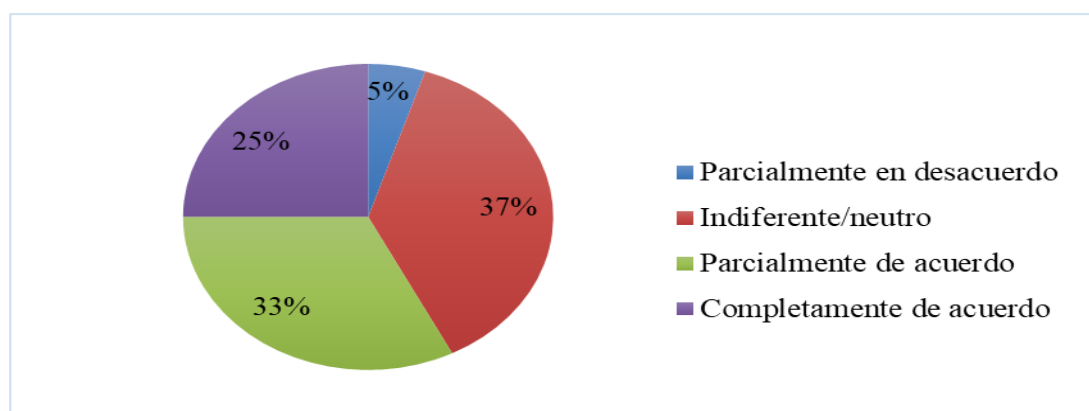
**Código de ética en la regulación de la presencia de fraude**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
Indiferente/neutro	15	37,5	37,5	42,5
Válido Parcialmente de acuerdo	13	32,5	32,5	75,0
Completamente de acuerdo	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 38.**

**Código de ética en la regulación de la presencia de fraude**



#### **Resultados:**

En relación al uso del código de ética para la regulación de la presencia de fraude en compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas en Santa Cruz, se pudo determinar que, si se aplican en un 58%, no obstante, el 37% de la población muestral prefirió no dar una opinión concreta sobre su aplicación. No obstante, solo un cinco por ciento señalaron que no lo utilizan. Lo que permite inferir que al menos el 42% de la población carece de código de ética por la falta de sociabilización de su alcance en la prevención de casos de fraude ocupacional.

**14. ¿En caso de presencia de fraude ocupacional se ha aplicado los criterios del código de ética para notificar las sanciones?**

**Tabla 24**

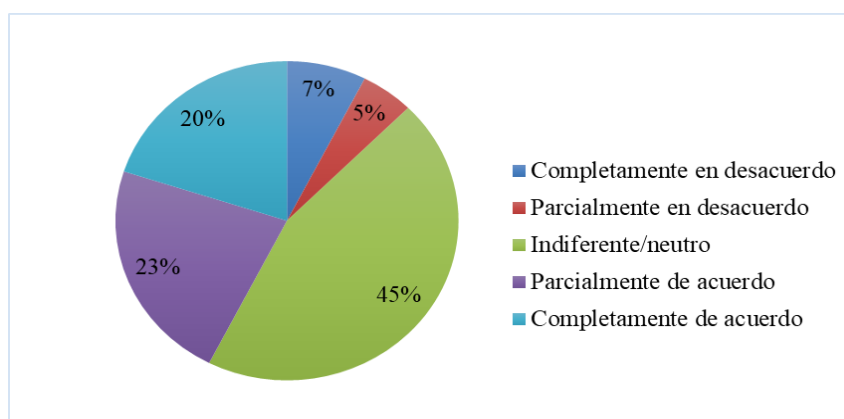
**Aplicación del código de ética para notificación de sanciones**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	3	7,5	7,5
	Parcialmente en desacuerdo	2	5,0	12,5
	Indiferente/neutro	18	45,0	57,5
	Parcialmente de acuerdo	9	22,5	80,0
	Completamente de acuerdo	8	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 39.**

**Aplicación del código de ética para notificación de sanciones**



**Resultados:**

Durante el levantamiento de información en Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas en Santa Cruz, se pudo determinar que el 43% aplican los criterios del código de ética para notificar las sanciones en caso de presencia de fraude ocupacional. No obstante, un 45% prefirió no dar una opinión concreta sobre su uso, mientras que un 11% señalaron que no lo aplican. Permitiendo inferir que al menos el 50% no usa el código de ética para establecer y notificar sanciones.

**15. En caso de no aplicar código de ética, ¿Considera importante su aplicación?**

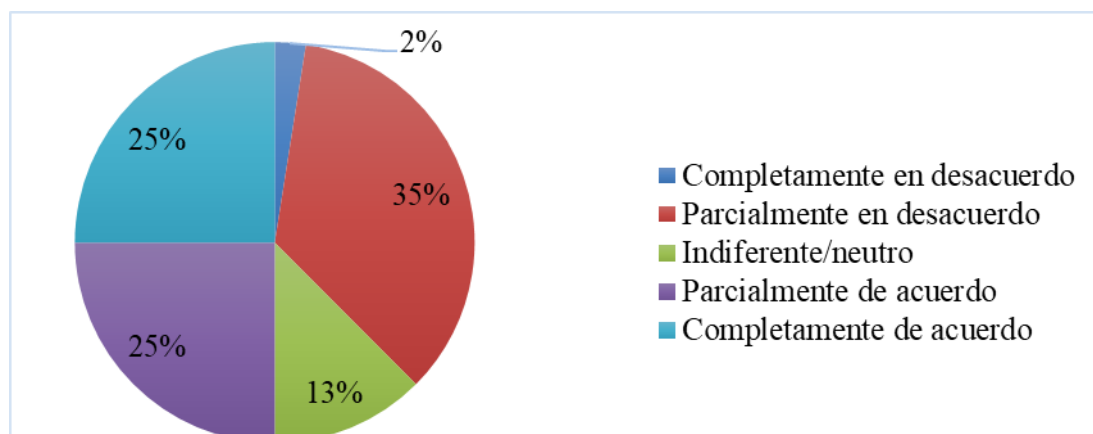
**Tabla 25**  
**Considera importante la aplicación del código de ética**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	Parcialmente en desacuerdo	14	35,0	37,5
	Indiferente/neutro	5	12,5	50,0
	Parcialmente de acuerdo	10	25,0	75,0
	Completamente de acuerdo	10	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 40.**

*Considera importante la aplicación del código de ética*



**Resultados:**

De los resultados obtenidos sobre la aplicación del código de ética, se pudo determinar que el un 37% no están de acuerdo con su aplicación por el alcance que posee para dar respuestas a la presencia de casos de fraude ocupacional. Sin embargo, el 50% de la población muestral señalaron que se lo aplicarían. Un 13% de éstos prefirió no emitir una respuesta sobre el tema.

*Perfil del Defraudador.*

**16. ¿Qué cargo poseía el defraudador?**

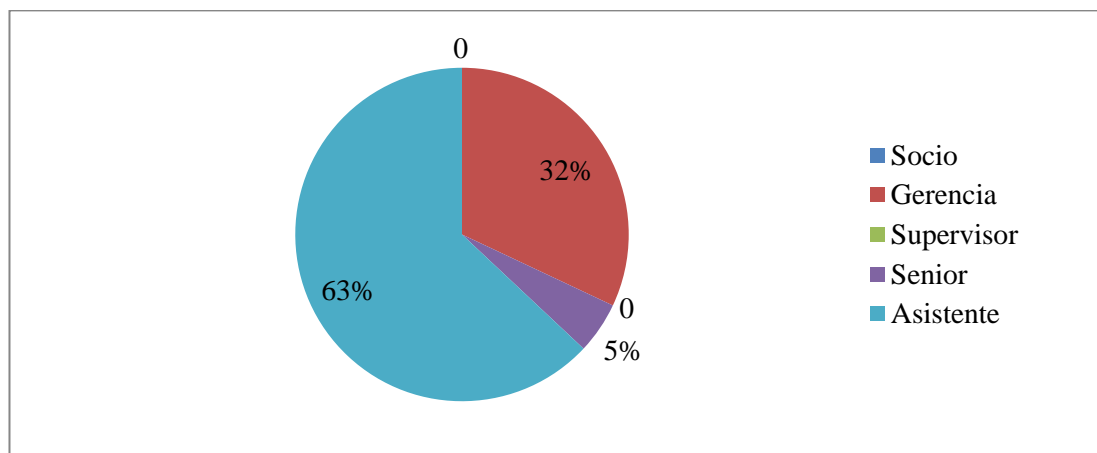
**Tabla 26**  
**Cargo del defraudador**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Gerencia	14	35,0	35,0	35,0
	Senior	2	5,0	5,0	40,0
	Asistente	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 41.**

**Cargo del defraudador**



**Resultados:**

En concordancia sobre el tipo de cargo que poseyeron las personas que cometieron casos de fraude ocupacional en Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas, se pudo determinar que éstas se centran en un 63% como asistente, seguido de un 32% que ocupaban cargos gerenciales y un 5% como senior.

## 17. ¿Antigüedad en el cargo?

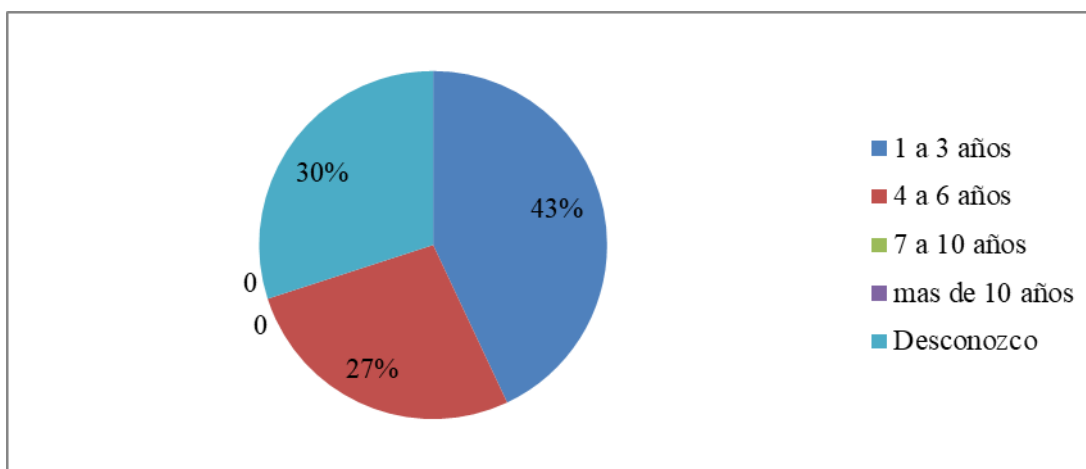
**Tabla 27**  
**Antigüedad en el cargo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 a 3 años	17	42,5	42,5
	4 a 6 años	11	27,5	70,0
	Desconozco	12	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 42.**

*Antigüedad en el cargo*



### **Resultados:**

En concordancia sobre la antigüedad en el cargo que poseyeron las personas que cometieron casos de fraude ocupacional en Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas, se pudo determinar que éstas se centran en un 43% entre uno a tres años, seguido de un 30% que lo desconocen y un 27% en un rango de entre cuatro a seis años.



## 18. ¿Cómo detectaron el fraude?

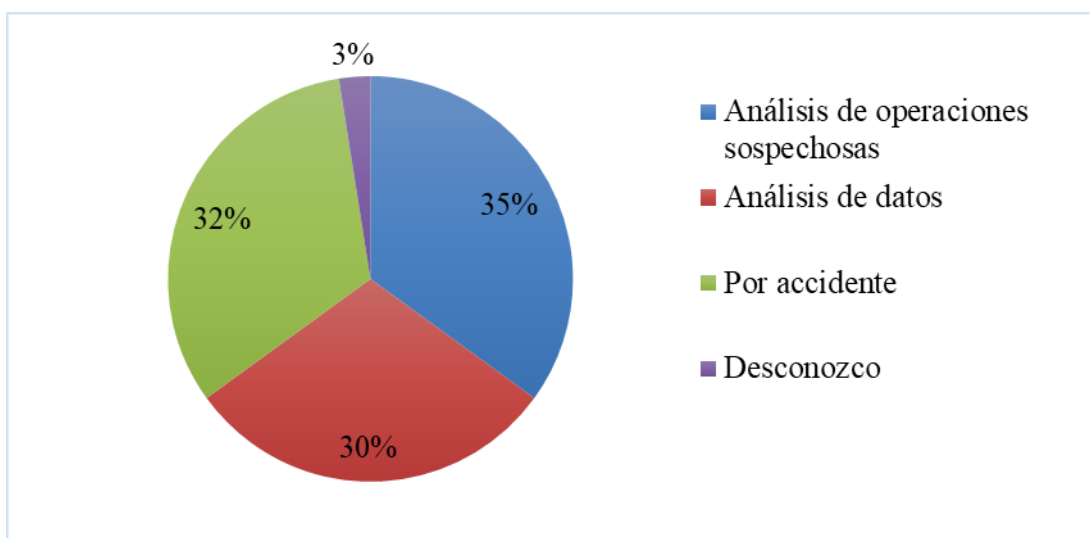
**Tabla 28**  
**Detección de fraude**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Análisis de operaciones sospechosas	14	35,0	35,0
	Análisis de datos	12	30,0	65,0
	Por accidente	13	32,5	97,5
	Desconozco	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta aplicada a los operadores de turismo del cantón de Santa Cruz.

**Figura 43.**

*Detección de fraude*



### **Resultados:**

En concordancia con la manera en que se detectaron casos de fraude ocupacional en Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas, se pudo determinar que éstas se centran en un 35% por análisis de operaciones inusuales, seguido de un 32% por accidente, un 30% por el análisis de datos y un 3% desconoce su forma de detección.

### ***Datos de correlación de variable por definición de hipótesis***

Se aplicó una prueba estadística basada en el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis entre dos variables para medir su nivel por intervalos o de razón. Donde  $r$  simboliza la hipótesis a probar, considerando que la correlacional entre el eje X y Y puede ser mayor, menor o ambas a la vez. La noción de causa-efecto (independiente-dependiente) es posible establecerla teóricamente, pero la prueba no asume dicha causalidad.

El coeficiente de correlación se obtiene en una muestra en dos variables, de acuerdo a las puntuaciones recolectadas. Además, el nivel de medición de las variables puede variar de  $-1.00$  a  $+1.00$ , considerando que el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación, donde: (a)  $r$  = (valor del coeficiente), (b)  $s$  o  $P = 0.001$  (significancia), y (c)  $N = 625$  (número de casos correlacionados). Además, si  $s$  o  $P$  es menor a  $0.05$ , se traduce que el coeficiente es significativo en el nivel de  $0.05$  (95% de confianza y 5% de probabilidad de error), si es menor a  $0.01$ , (99% de confianza y 1% de probabilidad de error).

En relación a la hipótesis: “Si se estudia el efecto del código de ética para la prevención detección de fraude ocupacional permitirá la determinación de acciones de mejoras para el sector turístico de Galápagos”. La variable independiente será, estudio del efecto del código de ética para la prevención de fraude ocupacional y la variable independiente, las acciones de mejoras. De los resultados obtenidos para su comprobación fueron los siguientes:

**Tabla 29**  
**Correlación de las variables y la comprobación de la hipótesis**

<b>Descripción de la hipótesis</b>	<b>Resultado</b>	<b>Interpretación</b>
Hi "Si se conoce el alcance del triángulo del fraude, permitirá la identificación de casos de fraude ocupacional.	Correlación de Pearson	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre el alcance del triángulo del fraude en la identificación de los casos de fraude ocupacional.
	Sig. (bilateral)	
	N	
Hi "En caso de conocimiento de algún caso de fraude en la organización, los criterios del código de ética ha permitido la notificación de sanciones"	Correlación de Pearson	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre los casos de fraude y la aplicación del código de ética para la notificación de sanciones.
	Sig. (bilateral)	
	N	

**Tabla 30**  
**Correlación de las variables y la comprobación de la hipótesis**

	<b>Descripción de la hipótesis</b>	<b>Resultado</b>	<b>Interpretación</b>	
Hi	"Con los controles para prevención de fraude, se detectaría los casos de fraude"	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,877** ,000 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre los controles para prevención de fraude para su detección.
Hi	"A mayor evaluación sobre si los trabajadores enfrentan exigencias sociales que deban aparentar un estilo de vida diferente, se denota mayor aplicación de los criterios del código de ética"	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,851** ,000 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre el alcance de la evaluación de los trabajadores y los criterios del código de ética.
Hi	"A mayor evaluación sobre si los trabajadores poseen adiciones al juego o drogas que puedan tener consecuencias económicas, se presencia mayor casos de obsesión sobre el control por parte de éstos".	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,732** ,000 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre el alcance de la evaluación de los trabajadores sobre las adiciones al juego o drogas y la obsesión sobre el control.
Hi	Con la presencia de reacciones agresivas en sus trabajadores ante la crítica, existen cargos de mayor autonomía en la toma de decisiones y uso de recursos.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,836** ,000 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre la presencia de reacciones agresivas en los trabajadores ante las críticas, si existen cargos de mayor autonomía en la toma de decisiones y uso de recursos.
Hi	A mayor conocimiento sobre los procesos y cuentas, estos poseerán suficientes recursos y poder, para tener la capacidad para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,635** ,000 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre los conocimientos sobre los procesos y cuentas ante la capacidad para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados.
Hi	Si se presencia obsesión por el control por parte de sus trabajadores, el código de ética regularía la presencia de fraude ocupacional.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,720** ,000 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre la obsesión por el control por parte de los trabajadores y el alcance del código de ética para regular su presencia.
Hi	Con la presencia de trabajadores con capacidad para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados, han presenciado reacciones agresivas ante la crítica.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,813** ,000 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre la presencia de trabajadores con la capacidad de asumir riesgos y la presión de los resultados ante las reacciones agresivas por las críticas..
Hi	En casos en que no se coinciden los intereses de los accionistas en relación a de los trabajadores, han evaluado si los trabajadores poseen adiciones al juego o drogas que puedan tener consecuencias económicas.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,948** ,000 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre los casos en que no coinciden los intereses de los accionistas en relación a de los trabajadores y las evaluaciones de los trabajadores sobre adiciones.
Hi	Si existen cargos de gran autonomía en la toma de decisiones y usos de recursos, ha evaluado si sus trabajadores enfrentan exigencias sociales que deban aparentar un estilo de vida diferente.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,714** ,000 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre los cargos de autonomía y la evaluación sobre las exigencias sociales que incidan en aparentar un estilo de vida diferente.

**Tabla 30**  
**Correlación de las variables y la comprobación de la hipótesis**

Descripción de la hipótesis	Resultado	Interpretación
Hi Si se conoce el cargo del defraudador, es determinar la antigüedad de su cargo	Correlación de Pearson ,675** Sig. (bilateral) ,000 N 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre los cargos del defraudador y la antigüedad que este posee.
Hi Si se conoce la antigüedad que poseía el defraudador, que tipo de controles utilizará la organización para prevenir casos de fraude.	Correlación de Pearson ,901** Sig. (bilateral) ,000 N 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre la antigüedad del defraudador y los controles que se aplican para prevenir casos de fraudes.
Hi Si se detecta el fraude, que tipo de controles contribuyeron a su identificación.	Correlación de Pearson ,877** Sig. (bilateral) ,000 N 40	Se acepta la hipótesis, en un 99% por la confianza del instrumento, considerando la correlación positiva entre la detección del fraude y los tipos de controles para su identificación.

Una vez realizados la relación de los datos del instrumento aplicado y sus variables fueron consistentes con la hipótesis establecida, considerando que los resultados obtenidos permitieron el estudio del efecto del código de ética para la prevención detección de fraude ocupacional, lo que servirá como base para la determinación de acciones de mejoras para el sector turístico de Galápagos.

***Análisis de resultados de las entrevistas aplicadas a expertos.***

En relación a la técnica entrevistas la cual se aplicó mediante el instrumento guía de pregunta conformada por preguntas abiertas considerando que estas proporcionan una información más amplia y son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas. Además, sirven cuando se desea profundizar una opinión, sin embargo, su mayor desventaja es la codificación para su interpretación. Se obtuvieron los siguientes resultados.

Por lo tanto, la entrevista se diseñó basándose en los resultados derivado de las encuestas aplicadas, de éstos se desarrollaron interrogantes que contribuirán en la profundización de los resultados de estudios, considerando que las respuestas a obtenidas provienen de expertos en fraude ocupacional que con su experiencia y expertis permitirán una mayor indagación y bases para el establecimiento de mejoras. Los resultados obtenidos fueron las siguientes:

**Tabla 30.**  
**Datos primarios procedentes de la entrevista a expertos**

Incógnita	Respuesta de experto	Respuesta de experto	Respuesta de Experto
Datos del experto			
¿Por qué las organizaciones requieren un código de ética?	Porque el código de ética es un parámetro de trabajo para que la organización se dirija a los objetivos de la empresa y así también el auditor interno puede controlar o detectar los errores de funcionales que tiene la empresa.	Este código ayuda para que los empleados sean castigados o sancionados internamente por la empresa por los malos actos de comportamiento fraudulentos que se haya cometido y evita tener despidos por despido intempestivo, con este código se aplicaría el visto bueno incurriendo a tener prueba de la sanciones para así poder sacar un mal trabajador.	Es importante este código para que las empresas pueden prevenir sus controles internos y obtener más orden y control en sus procesos
¿Quiénes deben participar en el marco de referencia para la construcción del código de ética de la empresa?	Generalmente los que elaboran el código de ética son los jefes de recursos Humanos para luego ser aprobados por los miembros de directorio de cada empresa (representa legal, directores de área, entre otras).	Las personas que participan en la creación del código son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditor interno</li> <li>• Gerente de RRHH</li> <li>• Gerente de Seguridad ocupacional</li> </ul> Este instrumento debe ser aprobado por la junta directiva.	Se debe de involucrar a los jefes de las áreas para conocer las necesidades y debilidades de la empresa, con respecto a los procesos internos, esto como ir dando forma al código, pero de ahí se tiene que elaborar por un experto en el área, así como un auditor interno o jefe de recursos humanos, después de tener un borrador definido, dar a conocer a los directivos para que estos sean aprobados.

*Nota.* Datos primarios procedentes de la entrevista derivada de las respuestas de expertos.

**Tabla 31.**  
**Datos primarios procedentes de la entrevista a expertos**

<b>Incógnita</b>	<b>Respuesta de experto</b>	<b>Respuesta de experto</b>	<b>Respuesta de Experto</b>
¿Qué factores internos intervienen para construir el marco de referencia para el código de ética?	Los factores internos que se deben incluir a un código de ética son: la visión, misión y objetivos generales de empresa para así construir un buen código donde la empresa pruebe tener transparencia y buenas prácticas de control interno.	Debe de existir el manual de políticas documentadas en función a los valores, visión, misión y objetivos de empresa.	Los elementos que se debe considerar son: la honestidad, respeto, transparencia y comunicación. Todos los que se hacen mención en el Marco de Control Interno COSO.
¿Qué elementos concretos debería incorporar el código de ética?	Lo que debe incluir en el código son principios y competencias para cada área que tiene la empresa y como último un reglamento de incumplimientos y sanciones para proceder a controlar errores internos,	Identificar los valores y principios corporativos de la empresa donde se define las normas de comportamiento entre empleados, conflictos de intereses donde no debe de a ver más de un familiar directo trabajando, añadir un acuerdo de confiabilidad entre empresa y empleado y que el reglamento interno esté vinculado con el código de ética para poder sancionar al empleados por faltas graves que se cometan y poner ejecutar el visto bueno.	Para tener un buen ejemplo de código de ética, los jefes que forman parte de los diferentes áreas deben de dar el ejemplo a los demás empleados aplicando el un comportamiento de los procesos.
¿Cuál es el alcance del código de ética en cuanto a la prevención de fraude ocupacional?	Al tener un código de ética, te permite sancionar y a la vez prevenir fraudes organizaciones para así medir los comportamientos según las funciones de cada empleado y no recaer en debilidades de control interno por no tener normas y parámetros.	Un código de ética es un control preventivo que ayuda a prevenir fraudes ocupacionales.	Este código es de gran importancia porque con este se puede trabajar en equipo y se logra los objetivos de la empresa y así tener trabajo largo sin que le empresa tenga algún fraude ocupación que pueda cerrar la empresa

*Nota.* Datos primarios procedentes de la entrevista derivada de las respuestas de expertos.

**Tabla 31.**  
**Datos primarios procedentes de la entrevista a expertos**

<b>Incógnita</b>	<b>Respuesta de experto</b>	<b>Respuesta de experto</b>	<b>Respuesta de Experto</b>
De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es la apreciación del uso de código de éticas en las empresas?	Es muy fundamental el código para aplicar principios de control interno, es por eso que se debe capacitar al personal de que existe un código de ética en empresa y hacerles acuerdo que se debe cumplir ciertas normas así como la confiabilidad y el comportamiento de las funciones en que se relacionan.	En ciertas empresa no se aplica este código porque no les ha ocurrido algún fraude o si lo han tenido no lo hacen conocer a sus empleados, solo lo tienen en papel y no lo aplican para tomar las medidas de prevención igual este código es un documento legal.	Es de gran importancia el código de ética, para tener una mejor organización con principios bases y para que la empresa pueda tener una buena comunicación entre las diferentes áreas, respetando sus procesos y no incurrir en el abuso de confianza.
¿Qué recomendaciones daría para el uso del código de ética en las compañías como las operadoras turísticas?	Para que un buen código de ética funcione bien dentro de una empresa se debe de tomar las siguientes recomendaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener aprobado el código de ética por los miembros del directorio</li> <li>• Dar a conocer a cada trabajador dicho código al momento que ingresa a laborar y a la vez por lo menos 2 horas de capacitación de ética al año para hacer conciencia.</li> </ul>	Las recomendaciones serian que tengan su reglamento interno vinculado con su código de ética y dar a conocer a sus empresas que existe dichos reglamentos donde se puede sancionar actos irregulares dentro de la empresa.	Que toda empresa sea pequeña, mediana o grande aplica las normas, códigos y reglamentos para que su empresa pueda tener una mejor organización empresarial y sepan a donde se direccionan con respecto a un futuro asertivo.

*Nota.* Datos primarios procedentes de la entrevista derivada de las respuestas de expertos.

## Discusión

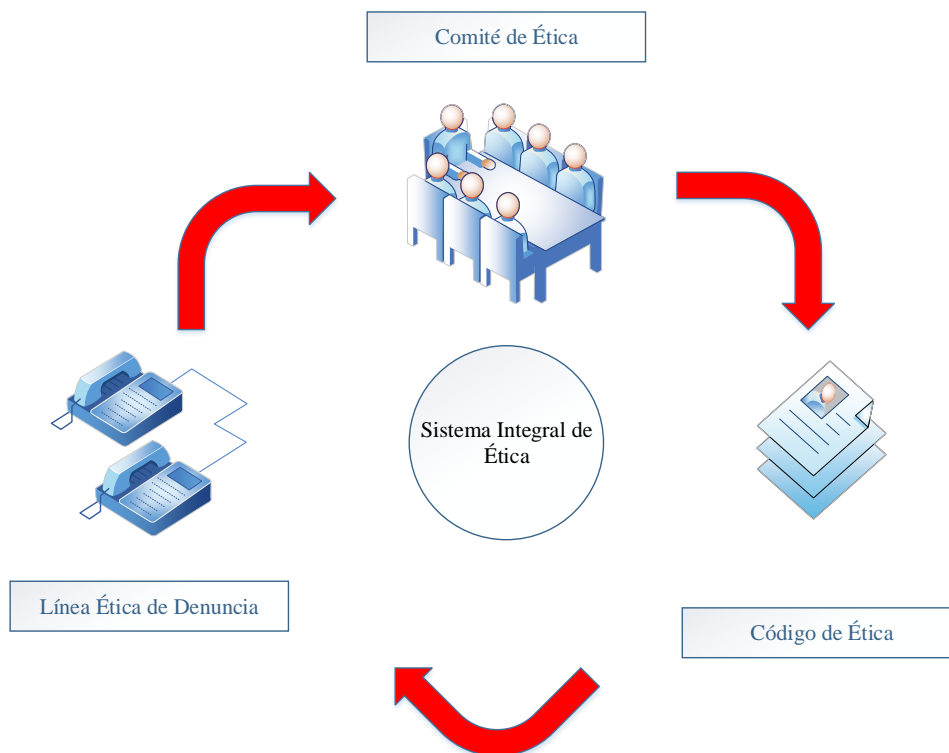
De acuerdo a los resultados que denotan la importancia del uso del código de ética en Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas en el cantón Santa Cruz, se propone como herramienta para el mejoramiento de la prevención de fraude el uso de un modelo de gestión para el diseño e implementación del código de ética

### *Modelo de gestión para la incorporación del código de ética.*

La incorporación efectiva del código de ética para la prevención y mitigación de casos de fraude ocupacional depende de la visión tanto de la administración como de sus colaboradores, por consiguiente, se establece la siguiente metodología basada en tres pasos para su correcta aplicación.

#### **Figura 44.**

#### **Modelo de gestión para la incorporación efectiva del código de ética.**





### **Determinación del comité de ética.**

Es importante para toda organización el contar con un Comité de Ética, los cuales deberán estar conformados por profesionales que posean las competencias mínimas necesarias para realizar actividades de monitoreo y cumplimiento de aquellos principios, valores y sanciones que conforman el código de ética. Además, estos serán los encargados de su diseño y actualización en el tiempo conforme a los casos de fraude ocupacional que se pudieran presentar en la Compañías dedicadas a las actividades de operaciones turísticas.

### **Diseño del código de ética.**

El diseño del código de ética, permitirá que las organizaciones apliquen buenas prácticas mediante la creación de una cultura ética. La cual deberá ser difundida y monitoreada en todos los niveles organizacionales, empezando por la dirección, colaboradores y partes interesadas. A continuación, se propone los siguientes pasos para el diseño y aplicación del código de ética.

**Tabla 31.**  
**Pasos para el diseño y aplicación del código de ética.**

<b>Aspecto claves</b>	<b>Trascendencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Diseño del código de ética	<p>Pasos para la elaboración del código de ética:</p> <p>Primera etapa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar valores fundamentales o la misión de la organización</li><li>• Traducir tus valores a formas de conductas específicas.</li><li>• Escribir el código de manera tal que todos los empleados lo puedan entender</li><li>• Comparar el modelo con aquellos que otras empresas utilizan.</li></ul>	<p>Contenido del Código de Ética</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Declaración del CEO, indicando que la organización está comprometida con la realización de negocios con integridad, de conformidad con los más altos estándares éticos y en cumplimiento con todas las leyes, normas y reglamentos.</li><li>• Ejemplos prácticos de situaciones que una persona puede encontrar, y orientación para ayudar a aclarar cómo debe aplicarse el código en cada caso.</li></ul>

**Tabla 32.**  
**Pasos para el diseño y aplicación del código de ética.**

Aspecto claves	Trascendencia	Aplicabilidad
Diseño del código de ética	(Continuación)	(Continuación)
	<p>Segunda etapa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el código internamente (anualmente, como mínimo).</li> <li>• Exigir a todos a reconocer que lo han leído, entienden su responsabilidad de cumplimiento de y reporte de violaciones al mismo.</li> <li>• Difundir el código externamente a los interesados.</li> </ul> <p>Tercera etapa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación periódicamente sobre el código y "auditar" su comprensión.</li> </ul> <p>Evaluar periódicamente el cumplimiento de empleados seleccionados usando las disposiciones del código apropiados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una discusión de los roles de las políticas de la organización, estructura, gestión de riesgos y controles internos, a la hora de garantizar el cumplimiento de las normas éticas de la compañía, incluyendo el papel de la responsabilidad personal para adherirse al código.</li> <li>• Reconocimiento de las responsabilidades de la empresa para los accionistas, empleados, clientes y otras partes interesadas.</li> <li>• Las prohibiciones de y / o requeridas divulgaciones relacionadas con los conflictos de intereses.</li> <li>• Las prohibiciones y/o restricciones en el uso de la información confidencial y de propiedad.</li> </ul> <p>Directrices corporativas, incluidas las políticas de gastos, uso de los activos, vacaciones, uso de información privilegiada, etc.</p>

*Nota.* Adaptado de "Control y Evaluación de la Gestión Organizacional," por Everson et al., 2013. España. Instituto de Auditores Internos de España.

### **Establecimiento de canales de denuncia.**

Es importante para toda organización saber sobre la eficiencia y eficacia del código de ética incorporado, de manera que, se propone el uso de canales de denuncias como las líneas éticas, las cuales debe contar con las siguientes características: (a) uso externo, (b) asegure el anonimato, (c) conserve la confidencialidad de los usuarios, permitiendo la confianza de las partes interesadas.

Por tanto, con el modelo de gestión propuesto permitirá la integración de los colaboradores de las Compañías, la correcta difusión y aplicación de los criterios del Código de Ética y del uso de canales de denuncias internas y externas para la notificación de incumplimiento del código de ética y de casos de fraude ocupacional.

### **Hallazgos**

En relación a los resultados derivados de las técnicas encuestas y entrevistas a expertos, se identificaron hallazgos relacionados al estudio del efecto del código de ética para la prevención y detección del fraude ocupacional en compañías dedicadas a las operaciones turísticas en el cantón Santa Cruz:

El uso del código de ética es importante para todo tipo de compañías como en el caso de las dedicadas a las actividades de operaciones turísticas, porque permite el direccionamiento de los objetivos además de detectar los errores funcionales en las organizaciones. Asimismo, contribuye en la aplicación de controles de carácter preventivo.

El código de ética establece los criterios para las respectivas sanciones cuando se presenten casos de comportamiento no ético en las Compañías, las cuales pueden ser consideradas como fraude ocupacional, permitiendo el despido por visto bueno basado en evidencia.

En el código de ética debe diseñarse por parte de un comité que integre colaboradores con las competencias mínimas necesarias para establecer criterios para la toma de decisiones, dicha conformación se puede denominar comité de ética. De acuerdo a comentarios de expertos estos deben estar conformado por: (a) auditor externo, (b) recursos humanos, (c) gerentes y (d) jefaturas.

En relación a los factores que se debe tomar en consideración para el diseño del código de ética están: (a) la visión, (b) misión, (c) objetivos generales de empresa,

(d) manual de políticas documentadas, y (e) un marco de control interno, con el propósito de prevenir y mitigar los casos de fraude ocupacional.

En cuanto al contenido del código de conducta, estos deben tener en cuenta: (a) principios, (b) las competencias de cada área, (c) criterio para sanciones, (d) políticas de sociabilización y monitoreo, entre otras, que contribuyan a su efectiva incorporación.

El alcance del código de ética permite la identificación de casos de fraude como los ocupacionales, la aplicación de sanciones por incumplimiento o casos de fraude intencional. Además, de la aplicación de controles preventivos para evitar la presencia de eventos no deseados, asimismo, crea una cultura de ética al integrar a las partes interesadas (accionistas, socios, trabajadores, clientes, proveedores, inversionistas, entre otros).

Se pudo detectar que la apreciación del uso del código de ética es dividida en dos segmentos, el primero que considera su aplicación inmediata por los controles preventivos, detectivos y correctivos que este otorga y el segundo que no considera necesaria su aplicación.

En relación a las acciones de mejoras los expertos recomiendan que el código de ética deberá contar con los siguientes aspectos: (a) estar aprobado por los miembros del directorio, (b) dar a conocer a cada empresa dicho código, tanto al momento que ingresa a laborar y en capacitaciones anuales para la concientización de su uso, (c) vincular el reglamento interno con el código de ética, (d) aplicar sanciones basado en los criterios del código y difundir su aplicación en caso de fraude ocupacional o de cualquier otro tipo, y (e) su aplicación sea para todo tipo de compañías sin importar su tamaño o condición.

## Conclusiones

La presente investigación concluye en el análisis actual de cómo se encuentran las compañías operadoras de turismo del Cantón de Santa Cruz al no contar con un código de ética que permita regular el comportamiento humano de sus trabajadores dentro de la empresa, permitiendo que ocurran fraudes ocupacionales sin contar como una buena organización empresarial, ya que esta es una herramienta clave en la gerencia como método de prevención y detección de fraudes que se tiene que incorporar dentro del reglamento interno de los trabajadores para que este sea una norma que regule la aplicación del mismo y que se pueda sancionar para corregir ciertos errores administrativos y laborales internos de la empresa. Y a su vez esta norma nos proporcionaría las siguientes ventajas como:

- Motivación de los trabajadores
- Se evita casos de corrupción empresarial
- Se mejoraría la comunicación entre los empleados
- Responsabilidad de actividades dentro de la empresa
- Buena imagen en la empresa por tener una buena organización estructural mediante normas.
- Se evitan las malas prácticas
- Se regularan los conflictos de interés con relación al grado de compaginación
- Transparencia de la información
- Respeto entre compañeros

Siendo esta norma la que nos ayuda con los valores y criterios que definen los objetivos de la empresa se debería considerar como estrategia de mejora para que este sector siendo el de mayor afluencia económica no sea golpeado por falta de conciencia en el uso de un código de ética.

## **Recomendaciones**

En base a los análisis realizados y las entrevistas con los expertos se puede establecer algunas recomendaciones que se deben aplicar en estas empresas, la primera sería que se incorpore el código de ética dentro de sus reglamentos internos como herramienta para prevención y detección de fraude ocupacional, con el propósito de detectar y eliminar las malas prácticas de los trabajadores dentro de la misma. Al incorporar el código de ética este debe de estar legalizado y aprobado por expertos y a la vez por la junta administrativa de socios /accionistas como ente administrativo de estas empresas, para luego ser socializado por todos los trabajadores.

También se recomienda dar capacitaciones por lo menos dos veces al año de lo que es ética y su aplicación para concientización del mismo.

Se debe también incorporar canales de denuncias internas como correos electrónicos o centro de llamadas anónimas para que los mismos trabajadores puedan denunciar actos incorrectos.

Y a su vez se recomendaría la aplicación de este código de ética para todo tipo de compañías sin importar su tamaño o condición, ya que en todos los sectores existen los fraudes en sus diversas formas y condiciones de cómo lo realizan, siendo esta una de las herramientas más utilizadas para realizar controles detectivos y preventivos es de gran ayuda.

Finalmente se pueden acoger a este tipo de análisis para ver en qué situación se encuentra este sector, sin llevar controles, manuales o políticas que por desconocimiento y falta de expertos en el área se puede incurrir en fraudes sin saberlo.

## Referencias

- Acosta, A., Ávila, R., De La Torre, C., Meireles, M., Muñoz, F., Oviedo, A., Sierra, N., & Unda, M. (2018). *El Gran Fraude ¿Del Correísmo al Modernismo? La Línea de Fuego*.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (Sexta). Editorial Episteme.
- Asociación Catalana de Contabilidad y Dirección. (2016). *Prevención y detección del fraude en la empresa: bases conceptuales y aplicaciones prácticas*. Bresca Profit.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2018). *Report To The Nations 2018 Global Study on Occupational Fraud and Abuse. Latin America and the Caribbean Edition*. Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
- Bausa, C., Azkorra, J., Calvo, S., Cebrián, B., Conde Álvaro, & Guerola, J. (2019). *Auditoría Interna y la Ética Empresarial*. Instituto de Auditores Internos de España. [https://auditoresinternos.es/uploads/media\\_items/fa-bricaetica-web.original.pdf](https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/fa-bricaetica-web.original.pdf)
- Benavides, A. (2016). *EL Delito de Fraude del Funcionario Público* (Primera). Bosch Casa Editorial.
- Caballero, A. (2014). *Metodología Integral Innovadora para Planes y Tesis. La Metodología del Como Formularios* (Primera). Cengage Learning Editores.
- Camino, S., Bermúdez, N., Álvaro, D., & Vite, F. (2018). *Estudios Sectoriales, Panorama de las Mipymes y Grandes Empresas en el Ecuador, 2013-2017* (Primera edición). Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. <https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Panorama-de-las-MIPYMES-y-Grandes-Empresas-2013-2017.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador, Pub. L. No. 0, Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008 (2015). <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/02/CONSTITUCI%C3%93N-DE-LA-REP%C3%9ABLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

- Deloitte. (2018). *El Fraude: Una Amenaza Latente en el Ámbito Empresarial*. Deloitte Guatemala.
- Estupiñan, R. (2015). *Control Interno y Fraude. Análisis de Informe COSO I, II y III con Base en los Ciclos Transaccionales* (Tercera). Ecoe Ediciones.
- Everson, M., Beston, C., Jourdan, C., Soske, S., Harris, C., Posklensky, J., Martens, F., García, Aa., & Perraglia, S. (2013). *Control Interno Marco Integrado*. Committee of Sponsoring Organization of the Tredway Commission.
- García, R. (2007). *El Delito de Fraude y Sus Modalidades* (Segunda). Editorial ISEF.
- Giménez, R., & Ruiz, S. (2018). *Fraude Fiscal en España* (Primera). Pamplona.
- González, M., Guzmán, A., & Trujillo, M. (2017). *Decisiones Gerenciales Estratégicas. Una Aplicación a la Teoría de Juegos* (Segunda). Colegio de Estudios Superiores de Administración.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta).
- Jiménez, M. (2018). *Fraude al Descubierto. Encuesta Global Crimen Económico 2018*. PricewaterhouseCoopers. PwC.  
[https://www.pwc.com/co/es/assets/document/crimesurvey\\_2018.pdf](https://www.pwc.com/co/es/assets/document/crimesurvey_2018.pdf)
- Lerma, H. (2017). *Metodología de la Investigación* (Quinta). Ecoe Ediciones.
- Menéndez, A. (2016). *Guía para Evitar el Fraude*. Pirámides.
- Montes, C., Mantilla, O., & Vallejo, C. (2017). *Riesgo de Fraude en la Una Auditoria de Estados Financieros* (Primera). Alfaomega Ediciones.
- Montes, C., Montilla, O., & Mejía, E. (2014). *Control y Evaluación de la Gestión Organizacional* (Primera). Alfaomega Ediciones.
- Muñoz, C. (2015). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (Tercera). Pearson Educación.
- Normas de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos., Registro Oficial Segundo Suplemento No. 96 (2019).  
<https://portal.supercias.gob.ec/wps/portal/Inicio/LavadoActivos/NormativaLA#gsc.tab=0>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones de la U). Ediciones de la U.



- Romero, A., Castro, M., Huguet, H., Izurieta, Plaza, D., Granda, M., & Calvopiña, D. (2019). *Estadísticas Turismo Galápagos*. Ministerio de Turismo.
- Saini, J., & Zamora, L. (2019). *El Mapa del Fraude Corporativo en América Latina 2018/2019*. BDO. <https://www.bdo.es/es-es/publicaciones/publicaciones-tecnicas/internacional/el-mapa-del-fraude-latinoamerica>
- Salvador, A. (2017). *Fraude Interno, Prevención, Detección y Tratamiento*. Ágora del Conocimiento.
- Sánchez, W. (2017). *Teoría del Control. Control, SCI y Auditoría* (Primera). Ediciones de la U.
- Trevisan, P., Alfaro, P., Torres, L., & Yañez, R. (2017). *Deloitte se une al movimiento internacional contra el fraude y la corrupción* [Worpress]. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/cl/es/pages/finance/articles/fraude-corrupcion.html>

## **Apéndices**

### **Apéndice 1. Modelo de entrevistas a expertos**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD  
Y AUDITORÍA CPA  
**Modelo de entrevista**

**1. ¿Por qué las organizaciones requieren un código de ética?**

**Respuesta uno:**

**Respuesta dos:**

**Respuesta tres:**

**2. ¿Quiénes deben participar en el marco de referencia para la construcción del código de ética de la empresa?**

**Respuesta uno:**

**Respuesta dos:**

**Respuesta tres:**

**3. ¿Qué factores internos intervienen para construir el marco de referencia para el código de ética?**

**Respuesta uno:**

**Respuesta dos:**

**Respuesta tres:**

**4. ¿Qué elementos concretos debería incorporar el código de ética?**

**Respuesta uno:**

**Respuesta dos:**

**Respuesta tres:**

**5. ¿Cuál es el alcance del código de ética en cuanto a la prevención de fraude ocupacional?**

**Respuesta uno:**

**Respuesta dos:**

**Respuesta tres:**

**6. De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es la apreciación del uso de código de éticas en las empresas?**

**Respuesta uno:**

**Respuesta dos:**

**Respuesta tres:**

**7. ¿Qué recomendaciones daría para el uso del código de éticas en las compañías como las operadoras turísticas?**

**Respuesta uno:**

**Respuesta dos:**

**Respuesta tres:**

## Apéndice 2. Modelo de encuesta



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN  
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA**

### Modelo de encuesta

#### INSTRUCCIONES:

Para completar esta encuesta tome en consideración las instrucciones siguientes:

- 1.- Lea, detenidamente cada pregunta.
- 2.- Marque con una (x) si la respuesta es de su interés.

#### 1. Género.

Femenino:    —

Masculino:   —

#### 2. Edad.

20 - 30:       —

31 - 40:       —

41 - 50:       —

51 - 60:       —

60 - a más    —

#### 3. Educación.

Secundaria:   —

Técnico:       —

Superior:     —

Posgrado:     —

**4. Cargo.**

Gerencia: —  
Supervisor: —  
Jefe: —  
Senior: —  
Asistente: —

**5. Área.**

Gerencia: —  
Contabilidad: —  
Auditoría: —  
Talento Humano: —  
Operaciones: —

**6. ¿Conoce usted el triángulo de fraude?**

Completamente de acuerdo: —  
De acuerdo: —  
Parcialmente de acuerdo: —  
En desacuerdo: —  
Completamente en desacuerdo: —

**7. ¿Ha tenido conocimiento de algún caso de fraude en la organización?**

Completamente de acuerdo: —  
De acuerdo: —  
Parcialmente de acuerdo: —  
En desacuerdo: —  
Completamente en desacuerdo: —

**8. ¿Qué tipo de controles utiliza la organización para prevenir el fraude?**

Controles preventivos:       —

Controles detectivas:       —

Controles correctivos:       —

**Factor presión**

**9. ¿Ha evaluado si sus trabajadores enfrentan exigencias sociales que deban aparentar un estilo de vida diferente?**

Completamente de acuerdo:       —

De acuerdo:                               —

Parcialmente de acuerdo:       —

En desacuerdo:                               —

Completamente en desacuerdo:       —

**10. ¿Ha evaluado si sus trabajadores poseen adicciones al juego o drogas que puedan tener consecuencias económicas?**

Completamente de acuerdo:       —

De acuerdo:                               —

Parcialmente de acuerdo:       —

En desacuerdo:                               —

Completamente en desacuerdo:       —

**11. ¿Ha presenciado reacciones agresivas de sus trabajadores ante la crítica?**

Completamente de acuerdo:       —

De acuerdo:                               —

Parcialmente de acuerdo:       —

En desacuerdo:                               —

Completamente en desacuerdo:       —

**12. ¿Ha presenciado en sus trabajadores capacidad para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados?**

Completamente de acuerdo: —

De acuerdo: —

Parcialmente de acuerdo: —

En desacuerdo: —

Completamente en desacuerdo: —

**Factor oportunidad**

**13. ¿Sus trabajadores conocen a detalle los procesos y cuentas, estos poseen suficientes recursos y poder?**

Completamente de acuerdo: —

De acuerdo: —

Parcialmente de acuerdo: —

En desacuerdo: —

Completamente en desacuerdo: —

**14. ¿Ha presenciado obsesión por el control por parte de sus trabajadores?**

Completamente de acuerdo: —

De acuerdo: —

Parcialmente de acuerdo: —

En desacuerdo: —

Completamente en desacuerdo: —

**Factor racionalización**

**15. ¿Se han presentado casos en que no se coinciden los intereses de los accionistas en relación a de los trabajadores?**

Completamente de acuerdo: —

De acuerdo: —

Parcialmente de acuerdo: —

En desacuerdo: —

Completamente en desacuerdo: —

**16. ¿Existen cargos de gran autonomía en la toma de decisiones y usos de recursos?**

- Completamente de acuerdo: —  
De acuerdo: —  
Parcialmente de acuerdo: —  
En desacuerdo: —  
Completamente en desacuerdo: —

**Código de ética**

**17. ¿La organización aplica código de ética?**

- Completamente de acuerdo: —  
De acuerdo: —  
Parcialmente de acuerdo: —  
En desacuerdo: —  
Completamente en desacuerdo: —

**18. ¿El código de conducta ha regulada la presencia de fraude en la organización?**

- Completamente de acuerdo: —  
De acuerdo: —  
Parcialmente de acuerdo: —  
En desacuerdo: —  
Completamente en desacuerdo: —

**19. ¿En caso de presencia de fraude ocupacional se ha aplicado los criterios del código de ética para notificar las sanciones?**

- Completamente de acuerdo: —  
De acuerdo: —  
Parcialmente de acuerdo: —  
En desacuerdo: —  
Completamente en desacuerdo: —



**20. En caso de no aplicar código de ética, ¿Considera importante su aplicación?**

Completamente de acuerdo: —

De acuerdo: —

Parcialmente de acuerdo: —

En desacuerdo: —

Completamente en desacuerdo: —

**Perfil del Defraudador**

**21. ¿Qué cargo poseía el defraudador?**

Socio: —

Gerencia: —

Supervisor: —

Senior : —

Asistente: —

**22. ¿Antigüedad en el cargo?**

1 a 3 años: —

4 a 6 años: —

7 a 10 años: —

Más de 10 años: —

Lo desconoces: —

**23. ¿Cómo detectaron el fraude?**

Análisis de operaciones sospechosas: —

Análisis de datos: —

Por accidente: —

Denuncias: —

Otros métodos de detección: —



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Carolina del Rocio Freire Choez, con C.C: 2000098935# autora del trabajo de titulación “Estudio del Efecto del Código de Ética para la Prevención y Detección del Fraude Ocupacional en Empresas del Sector Turístico de Galápagos”, previo a la obtención del título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 11 de septiembre del 2020

f. \_\_\_\_\_

Carolina Del Rocio, Freire Choez

C.C: 20000098935



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Estudio del Efecto del Código de Ética para la Prevención y Detección del Fraude Ocupacional en Empresas del Sector Turístico de Galápagos.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Carolina Del Rocio Freire Choez		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	CPA. Jurado Reyes Pedro Omar, MBA		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
<b>CARRERA:</b>	Contabilidad y Auditoría		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Licenciado/a en Contabilidad y Auditoría		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	11 de septiembre del 2020	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	96
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Auditoria Forense		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Fraude, código de ética, riegos.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>			
<p>El presente proyecto de investigación, denominado: “Estudio del efecto del código de ética para la prevención y detección del fraude ocupacional en las empresas del sector turístico de la provincia de galápagos”, tiene como objeto dar a conocer qué es un fraude ocupacional y determinar las herramientas o mecanismos a utilizar para que el sector turístico de galápagos pueda reducir el riesgo de fraude dentro de la empresa tomando acciones preventivas y detectivas para reducir el riesgo bajo los efectos de código de ética. Para ello se propone utilizar el método descriptivo con un enfoque cuantitativo recolectando datos presentes para ser analizados y mejorarlos para futuras detección de fraudes económicos. De las conclusiones se refleja que se puede reducir los riegos de fraude con una adecuada y eficiente implementación de monitoreo en controles preventivos y detectivas, ayudando así a reducir los índices de casos de fraudes ocupacionales.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR:</b>	<b>Teléfono:</b> 0992091448	<b>E-mail:</b> caritofree26@gmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Bernabé Argandoña, Lorena Carolina		
	<b>Teléfono:</b> +593-4- 3804600 ext.1635		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec">lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			