DIRECCIÓN NACIONAL DE PATROCINIO Y RECURSOS ADMINISTRATIVOS

INFORME TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN FUNCIONAL Y CONTROLES DE SEPARACIÓN DE RESPONSABILIDADES

Quito, D. M., 16 de octubre de 2026

1. Antecedentes y objeto

La Unidad de Auditoría Interna de la Superintendencia de Competencia Económica realiza la evaluación del cumplimiento de las Normas de Control Interno, grupo 400 “Actividades de Control”, subgrupo 401 “Generales”, con corte al 30 de septiembre de 2026. Este informe documenta las condiciones funcionales de la Dirección Nacional de Patrocinio y Recursos Administrativos (DNPRA) y los controles relacionados con la pregunta 4 de la NCI 401-01.

Su objeto es precisar el alcance de la rotación de labores según la dotación y naturaleza de las actividades de la Dirección, sin sustituir la evaluación de Auditoría Interna.

2. Fundamento normativo e institucional

Los artículos 226 y 227 de la Constitución de la República del Ecuador establecen la sujeción de la actuación administrativa a las competencias legalmente atribuidas y a los principios de eficacia, eficiencia, coordinación y evaluación. Los artículos 9 y 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado sustentan las responsabilidades de control interno de autoridades, directivos y servidores.

La NCI 401-01 contempla la separación de funciones y la rotación de labores como medidas para disminuir el riesgo de errores o irregularidades; la rotación se efectúa cuando se cuenta con perfiles suficientes y, de no existir estos, deben implementarse actividades de control compensatorias. La aplicación debe considerar las competencias, dotación efectiva y riesgos de cada unidad.

Constituyen instrumentos institucionales de referencia el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, la Resolución Nro. SCE-DS-2025-55 sobre delegaciones, los procesos de representación judicial y constitucional y de recursos y reclamos administrativos, y el Manual de Procesos de Patrocinio, en cuanto correspondan a los trámites evaluados.

3. Estructura de personal y limitación material de la rotación

Conforme a la Planificación del Talento Humano de la DNPRA 2026, suscrita por la Directora, la estructura posicional de la unidad contempla cuatro servidores: un puesto de Dirección, uno de Ejecución y Coordinación de procesos y dos de Ejecución de procesos; registra una brecha general de cero puestos y ninguna vacante. La plantilla no determina, por sí sola, que exista personal disponible para rotar periódicamente entre actividades con requisitos o atribuciones distintos.

La Dirección atiende patrocinio en procesos judiciales, constitucionales y administrativos, así como recursos administrativos y productos conexos, cuya ejecución está condicionada por la materia, la competencia, las estrategias procesales y los plazos legales. La similitud técnica de algunas tareas no implica intercambiabilidad irrestricta de las facultades de dirección, coordinación, representación, revisión y aprobación.

La PTH 2026 describe, para diversos productos, etapas diferenciadas de disposición, análisis de expedientes, elaboración de escritos o proyectos, aprobación, presentación o notificación y archivo. En su condición de instrumento de planificación, acredita la distribución prevista de actividades por roles, sin reemplazar las constancias de actuación en cada expediente.

4. Distribución de intervenciones y controles identificados

En la PTH se distinguen, entre otros, la elaboración de demandas y contestaciones por roles de ejecución, la aprobación de proyectos en el nivel de dirección y su posterior presentación y archivo. Para recursos administrativos se identifican igualmente disposiciones, elaboración de proyectos de providencias o resoluciones, aprobación, notificación y conservación documental.

Los procesos institucionales de representación judicial y constitucional y recursos y reclamos administrativos, las delegaciones y las disposiciones internas delimitan competencias. La carpeta documental proporcionada a Auditoría Interna contiene, entre otros, ejemplos de asignación de responsabilidades, listas de tareas y disposiciones sobre procesos judiciales y recursos administrativos, que pueden demostrar la distribución operativa, sujetas a su verificación en los expedientes.

Las hojas de trazabilidad del sistema de gestión procesal, las constancias de remisión de proyectos y las resoluciones suscritas de expedientes administrativos permiten identificar participantes y momentos de gestión.

La facultad de dirección o aprobación y las atribuciones de representación o ejercicio de competencias delegadas no pueden trasladarse indiscriminadamente a otros servidores por una

rotación interna. La continuidad de la atención procesal y de los plazos exige preservar las competencias y la trazabilidad de los encargos.

5. Valoración de la rotación y de los controles compensatorios

La integración con de cuatro servidores, incluida la Directora Nacional, y la asignación diferenciada de puestos y responsabilidades limitan las posibilidades de establecer una rotación periódica general entre todas las funciones de la Dirección. No resulta técnicamente apropiado equiparar una redistribución ordinaria de causas entre profesionales con una rotación formal de funciones jerárquicas o atribuciones reservadas.

La evaluación de la NCI 401-01 debe atender, en consecuencia, a la compatibilidad de perfiles, los riesgos reales de concentración de tareas y los controles compensatorios aplicados: diferenciación entre preparación y aprobación, supervisión directiva, asignaciones verificables, registro de actuaciones y conservación de expedientes.

6. Conclusiones

La PTH 2026 identifica cuatro servidores en la DNPRA, distribuidos en roles de dirección, coordinación y ejecución, sin vacantes registradas en el instrumento.

Los productos de patrocinio y recursos administrativos comprenden actividades diferenciadas de disposición, preparación, revisión o aprobación, presentación, notificación y archivo; su distribución guarda relación con competencias y perfiles de los puestos.

Por las condiciones de dotación, las responsabilidades no intercambiables y la continuidad de los procesos, una rotación periódica general de funciones no constituye una medida materialmente implementable entre todos los puestos.

Atentamente,

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
ELSA NARAYA TOBAR MIER

Dra. Elsa Naraya Tobar Mier
DIRECTORA NACIONAL DE PATROCINIO Y RECURSOS ADMINISTRATIVOS
SUPERINTENDENCIA DE COMPETENCIA ECONÓMICA