

principal del Ministerio; la ausencia de comunicación directa entre los servidores de la matriz y los servidores de la Zonal, y la poca gestión realizada por el coordinador zonal. Inobservando el Acuerdo Ministerial 0311 del 30 de noviembre de 2011, donde establece en su Artículo primero “Los o las Coordinadores Zonales del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, son responsables del funcionamiento de las entidades operativas, descentralizadas según su competencia, son los responsables de la organización estratégica institucional, del manejo organizacional, en los campos técnicos, administrativo, financieros, de control y de su servicio eficiente.

EFFECTO:

Como ya manifestamos los servidores de la Coordinación Zonal 4 – Manabí, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, no cumplen con todas sus funciones, creando una brecha del 17%, que es significativo en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 12/08/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 25/08/2016

AUDITORÍA DE GESTIÓN
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONCLUSIÓN:

La ausencia de gestión del Coordinador Zonal, la centralización de la información y la poca comunicación entre los servidores de la matriz y de la Zonal, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, dio lugar para que solamente se cumplan el 83% de las actividades, según las metas propuestas en la matriz.

RECOMENDACIÓN

Al Coordinador Zonal 4.

2.- Gestionará ante la Ministra de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se abran los canales de información necesarios para evitar la centralización de la información, para que exista una adecuada coordinación entre los servidores, entre la Matriz con la Zonal 4 y que la información fluya conforme a las disposiciones legales. Lo que le permitirá mejorar el cumplimiento de las metas en un 100% para el logro de los objetivos establecidos en cada año de gestión.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 12/08/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 25/08/2016

8. Análisis de los Datos

Programa General de la Auditoría

AUDITORÍA DE GESTIÓN DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015				
Nº.	OBJETIVOS/PROCEDIMIENTOS	REF.	ELB. POR:	FECHA
	Objetivo General: - Medir la gestión realizada en el Departamento de Talento Humano, de la Coordinación Zonal 4 – Manabí, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Objetivos Específicos: - Determinar si los procedimientos adoptados en los años 2014 y 2015 por el Departamento de Talento Humano fueron eficaces, eficientes y de calidad. - Medir el buen uso de los recursos presupuestados para los proyectos y actividades realizados por el departamento. Procedimientos: - Elabore los indicadores de gestión a aplicarse en la evaluación de los procesos incluyendo sus fórmulas. - Evalúe el control interno de los procesos del departamento de			

	Talento Humano: Reclutamiento y selección del personal, Nombramiento y evaluación de desempeño, Capacitación y entrenamiento continuo, e Incentivo y sanciones. - Determine la eficacia de los procesos, mediante la aplicación de indicadores. - Aplique el indicador de eficiencia en una matriz. - Analice si los materiales y equipos requeridos fueron igual a los programados. - Establezca las brechas existentes entre las actividades planificadas y las realmente ejecutadas. - Elabore los comentarios con sus respectivos atributos.			
--	---	--	--	--

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 22/08/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 25/08/2016

Elaboración de indicadores

P/T: AG-01

AUDITORÍA DE GESTIÓN
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

Eficacia: Este indicador nos permite medir la capacidad alcanzada y los efectos que espera o se desea alcanzar en la realización de la ejecución de la auditoria, con el fin de establecer el cumplimiento de las metas y objetivos planificados y realizados de los procesos bajo análisis; para el efecto se establece la fórmula matemática que nos permita fijar si se cumplió o no con lo cometido; las diferencias en más o menos de lo planificado será considerada como la brechas la misma que puede presentarse en valores negativos o positivos.

$$\text{EFICIENCIA} = \frac{\text{OBJETIVOS PLANIFICADOS}}{\text{OBJETIVOS CUMPLIDOS}} * 100$$

Eficiencia: Es el indicador que genera información sobre la adecuada utilización de los recursos planificados y consumidos en los procesos y actividades; para su medición se ha establecido una fórmula que permite calificar la medida de los recursos planificados sobre recursos ejecutados en los diferentes procesos que se están analizando; igualmente la diferencia en más o menos se denomina brecha y que facilita al auditor identificar las causas por qué se produjeron.

$$\text{EFICACIA} = \frac{\text{RECURSOS PLANIFICADOS}}{\text{RECURSOS EJECUTADOS}} * 100$$

Economía:

Es el indicador que trata sobre los insumos que se utilizan en el proyecto planificado; estos son medidos igualmente a través de fórmula que le facilitan al auditor establecer el costo, es necesario indicar que de estos dependen también que el proyecto cumpla con los conceptos de eficacia y eficiencia, su fórmula es:

$$\text{ECONOMIA} = \frac{\text{INSUMOS UTILIZADOS}}{\text{INSUMOS PROGRAMADOS}} \times 100$$

Calidad:

Como elemento de gestión se entiende a la calidad que mide la cantidad, grado y oportunidad en que el producto o servicio prestado satisface la necesidad del usuario o cliente. Al referirse a este indicador los autores pudieron determinar si existió necesidad insatisfecha y si las mismas fueron solucionadas; también miden el desempeño de los servidores y servidoras, la satisfacción de las personas que utilizan los servicios de la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 29/08/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

Evaluación de los procesos

P/T: AG-02

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

COMPONENTE: PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

Nº.	PREGUNTAS	Respuesta		JUSTIFICACIÓN	OBSERVACIÓN
		SI	NO		
1	¿Se presentó la necesidad de contratar nuevo personal, por parte de las unidades administrativas de la Zonal 4?	√		Solicitud por escrito de requerimiento de personal.	La necesidad se enviaba a Quito a la Matriz del Ministerio.
2	¿Se comprobó la existencia de Partida Presupuestaria y Disponibilidad Económica, para iniciar una contratación de personal?	√		El presupuesto es aprobado en la Matriz, al igual que el requerimiento de personal.	La Zonal 4, a pesar de tener autonomía financiera, tiene restricciones en las partidas presupuestarias por la Matriz.
3	¿Se comprobó en el Manual de Descripción de Puestos Institucional, la existencia del cargo que se necesita?		√	La entidad no tiene un Manual de Descripción de Puestos.	Cuando se inicia un proceso de contratación la unidad requirente elabora el perfil y quien aprueba el proceso es la Matriz.
4	¿Se conformó la Comisión Técnica para el desarrollo del proceso de reclutamiento y selección de personal?		√	No se creó ninguna comisión en la Zonal 4.	La comisión se creó en la Matriz.
5	¿Se estableció la planificación y cronograma general del concurso de mérito y		√	El cronograma de actividades fue elaborado y subido en la	Esta situación se produce debido a que en la Zonal 4 no existe un

	oposición?			Matriz.	responsable del TT HH.
6	¿Se presentó un banco de preguntas de conocimiento técnico, con sus respectivas respuestas y formas de calificar?	√		Los cuestionarios deben ser elaborados por las unidades administrativas que presentan la necesidad.	Los cuestionarios fueron enviados a la Matriz, para su aprobación.
7	¿Se elaboraron las bases del concurso en la plataforma web del Ministerio de Trabajo y se publicó la convocatoria a través de los medios que establece la norma?		√	La Coordinación Zonal 4, solo presentó la necesidad.	El concurso se elevó a la plataforma desde la Matriz.
8	¿Se conformó un Tribunal de Méritos y Oposición, según la Normativa para el efecto?		√	El Tribunal fue nombrado y conformado por servidores de la Matriz.	No se incluyó al Coordinador Zonal para conformar el Tribunal.
9	¿Se elaboró una depuración de los candidatos que no cumplen con el perfil mínimo requerido?	√		Se descalifica a quienes no cumplen con los requerimientos mínimos del perfil.	La depuración la realiza la plataforma automáticamente.
10	Se solicitó informe al Ministerio de Trabajo, de los aspirantes discapacitados y que residen en el exterior.		√	Acuerdo Ministerial N°. 226. R.O. 859 del 28 de diciembre de 2012.	Procedimiento que es realizado por la Matriz.
11	¿Se aplicaron pruebas de conocimientos técnicos y psicométricos?	√		Pruebas de conocimiento técnico.	Se consideró el banco de preguntas que para el efecto desarrollaron las unidades administrativas que presentaron la necesidad.
12	¿Se aplicaron entrevistas a los candidatos con las mejores puntuaciones?	√		Las entrevistas se desarrollaron y calificaron en la Zonal, por un delegado de la Matriz.	Las decisiones son tomadas en la Matriz.

13	¿Se comunicó a los aspirantes la calificación obtenida en las pruebas técnicas y psicométricas?		√	La comunicación de los resultados de las pruebas las realizó la Matriz.	Una vez obtenido los resultados finales de las pruebas técnicas, psicosomáticas y entrevistas, los resultados finales fueron comunicados en orden ascendentes a todos los aspirantes que participaron en las pruebas de conocimiento.
14	¿Se emitió el acta de declaración de los aspirantes con mejores calificaciones?	√		Acta final de calificación.	Quien obtuvo la mayor puntuación es declarado ganador del concurso de méritos y oposición.
15	¿Se emitió el nombramiento provisional de prueba por tres meses?		√	El contrato a prueba por tres meses es preparado desde la Matriz.	El aspirante ganador del concurso es sometido a pruebas por un periodo mínimo de 3 meses o máximo 6 meses, para medir su desempeño en el cargo.
TOTAL		7	8		
%		46,66	53,34		

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 31/08/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

ANÁLISIS: (P/T: AG-02)

Una vez evaluado el proceso de reclutamiento y selección del personal en la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se determinó lo siguiente:

La zonal 4, en primera instancia cumplió con los dos primeros requisitos para iniciar el proceso, los cuales se describen como la necesidad existente de contratar servicios profesionales para cubrir cargos que según el Modelo de Gestión del Ministerio, deben tener las Coordinaciones Zonales; se verificó además de la partida presupuestaria correspondiente, para cubrir los gastos de remuneración. Sin embargo la coordinación zonal 4 no dispone de un manual de descripción de puestos, los perfiles para los cargos que serán sujetos a concursos son elaborados en la matriz en la ciudad de Quito, sede donde también se conforma la comisión técnica que llevará el trámite para seleccionar a los candidatos más aptos para desempeñar el cargo.

Estos procesos se realizaron de conformidad a las Normas Técnicas de Reclutamiento y Selección de Personal, dejando a un lado la autonomía administrativa y financiera que por ley le corresponde a las Coordinaciones Zonales del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, razones que dieron como resultado que el proceso no se cumpla en un 53%, tal como demuestra la matriz de evaluación.

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ.

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.

DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015.

COMPONENTE: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Nº.	PREGUNTAS	Respuesta		JUSTIFICACIÓN	OBSERVACIÓN
		SI	NO		
1	¿Elaboración de plan y cronograma de evaluación del desempeño para conocimiento y aprobación de la máxima autoridad?		√	No existe un responsable de la gestión de talento humano en la Zonal 4.	En la Zonal 4, no se elaboró un cronograma de evaluación de desempeño, pero si en la Matriz.
2	¿Se estableció la nómina de evaluadores y evaluados en coordinación con el responsable de cada unidad o proceso interno?		√	La nómina de los servidores fue emitida desde la Matriz.	La Matriz dirigió los procesos de evaluación.
3	¿Se asesoró y capacitó a los evaluadores acerca de los objetivos, procedimientos e instrumentos de aplicación del subsistema?		√	Los evaluadores vinieron de Quito.	Se desconoce si los evaluadores recibieron dicha capacitación.
4	¿Evaluar el desempeño del personal de acuerdo al plan y cronogramas elaborados?	√		Evaluaciones de desempeño realizadas por la Matriz.	Las evaluaciones de desempeño fueron aplicadas en el 2014 y 2015.
5	¿Se calificaron las evaluaciones y se presentaron los resultados a las autoridades y postulantes?	√		Las evaluaciones fueron calificadas y las calificaciones son subidas al portal socio empleo.	Las calificaciones fueron informadas a las autoridades y a los postulantes.
6	¿Elaborar registros correspondientes para los archivos del personal?	√		Expediente del personal.	Se agregaron copias certificadas de las evaluaciones

					a las carpetas individuales de cada servidor.
7	¿Dar a conocer al personal bajo su cargo la calificación de las evaluaciones de desempeño?		√	La Matriz comunicó por los correos institucionales.	Los resultados de las evaluaciones de desempeño fueron puestos a conocimiento de los servidores a través de los correos institucionales y el reporte elaborado por la matriz.
8	¿Implementar los cambios necesarios para el mejoramiento de los niveles de rendimiento de los servidores?		√	Porque la Zonal 4, no elabora su propio Plan de Capacitaciones.	Los resultados de las evaluaciones son una fuente de información útil para elaborar un programa de capacitación y entrenamiento continuó, sin embargo este es elaborado a nivel Nacional por la Matriz.
	TOTAL	3	5		
	%	37,5%	62,5%		

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 01/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

ANÁLISIS: (P/T: AG-03)

De la revisión realizada al proceso de evaluación de desempeño en la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos; se determinó que existe un incumplimiento del mismo del 62,5%, esto se produjo por cuanto existe una centralización de las actividades que realiza el Ministerio, si bien es cierto el proceso de evaluación se cumplió de conformidad a las disposiciones legales, pero no contó con la participación en la planificación y ejecución de la Coordinación Zonal 4, la razón del incumplimiento en gran parte se debe a que estas actividades de control y rendimiento del personal son coordinadas directamente por la matriz, debido a la centralización que existe en este Ministerio. No existen efectos negativos en esta actividad, debido a que el procedimiento se realiza de conformidad con lo planificado y estipulado en las Normas de Control Interno, sin embargo esto quita autonomía a la coordinación zonal al no planificar y ejecutar sus propias actividades en materia de talento humano.

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

COMPONENTE: PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO CONTINUO.

Nº.	PREGUNTAS	Respuestas		JUSTIFICACIÓN	OBSERVACIÓN
		SI	NO		
1	¿Detección de necesidades de capacitación?	√		Resultados de las evaluaciones.	Gracias a los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño se identificaron los puntos claves para elaborar un programa de capacitación.
2	¿Elaboración de un Plan de Capacitación y entrenamiento continuó?		√	El Plan de capacitación lo elabora la Matriz y es nacional.	La Zonal 4, a pesar de tener independencia administrativa y financiera no elabora su propio plan de capacitación.
3	¿Búsqueda, selección y contratación de los servicios de capacitación?		√	Los contratos de capacitación son administrados en la Matriz.	
4	¿Los conocimientos adquiridos por los servidores que asisten a las capacitaciones o talleres programados, son puestos en práctica para beneficio de la entidad?		√	La matriz envía notificaciones de los eventos que se van a realizar y a quienes van dirigidos.	Las notificaciones o avisos para participar en capacitaciones llegan a la Zonal 4, muy tarde y casi nunca los servidores y servidoras interesadas alcanzan un

					cupo, ya que los mismos son limitados.
5	¿Asistencia y aprobación de los programas de formación o eventos de capacitación en los que participe?	√		Los servidores que alcanzan a participar en eventos de capacitación aprueban el mismo.	No todos los servidores de la Zonal 4, alcanzan a participar en talleres o seminarios, por la falta de cupos, los mismos que son fijados por la Matriz.
6	¿Devengación de los programas de capacitación y entrenamiento continuo?	√		Todos los servidores deben preparar un informe de las actividades realizadas y poner en prácticas los conocimientos adquiridos.	
7	¿Plan de seguimiento y mejoramiento?		√	La Coordinación no elaboró un Plan de Seguimiento y mejoramiento.	El seguimiento debe ser realizado por la Dirección Nacional de Talento Humano.
	TOTAL	3	4		
	%	42,86	57,14		

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 02/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

ANÁLISIS: (P/T: AG-04)

De la evaluación al programa de capacitación y entrenamiento continuo de la Coordinación Zonal 4 del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos para el periodo 2014 y 2015, se verificó que existe un incumplimiento del 57% del proceso, ya que los eventos de capacitación en su gran mayoría son de participación a nivel nacional, donde se invita a través del correo institucional a los servidores de las distintas coordinaciones zonales, de los cuales gran parte no logra obtener un cupo para asistir al evento en razón de que se alcanzó la capacidad máxima de participantes, lo que demuestra desorganización en la programación de los seminarios, cursos y talleres que planificó el Ministerio, lo que no permitió cumplir con la planificación de esta actividad de la coordinación zonal 4, en la provincias de Manabí y Santo Domingo.

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

COMPONENTE: INCENTIVOS Y SANCIONES.

Nº.	PREGUNTAS	Respuesta		JUSTIFICACIÓN	OBSERVACIÓN
		SI	NO		
SANCIONES					
1	¿Se encuentran definidas claramente cuáles son las faltas leves y las faltas graves en las que pueda incurrir un servidor?		√	No están identificadas por la Coordinación Zonal 4, tampoco por la Matriz.	Se procede de conformidad lo establece la LOSEP y su Reglamento de aplicación.
2	¿El cometimiento de sanciones leves de lugar a llamados de atención de carácter verbal en primera instancia?		√	El coordinador zonal a través de memorando comunica a la matriz sobre la falta cometida.	En la matriz es donde se analiza y decide que grado de sanción amerita la acción cometida.
3	¿El cometimiento de falta leve por segunda ocasión y de manera reiterada, fue objeto de llamado de atención por escrito?		√	El coordinador zonal a través de memorando comunica a la matriz sobre la falta cometida.	En la matriz es donde se analiza y decide qué grado de sanción amerita la acción cometida.
4	¿La reincidencia de faltas que dieran lugar a llamados de atención por escrito en un mismo periodo, da lugar a amonestación pecuniaria administrativa?		√	El coordinador zonal a través de memorando comunica a la matriz sobre la falta cometida.	En la matriz es donde se analiza y decide qué grado de sanción amerita la acción cometida.
5	¿Las sanciones pecuniarias administrativas por reiterada vez, fueron sancionadas con suspensión temporal de sus funciones sin goce de remuneraciones?		√	El coordinador zonal a través de memorando comunica a la matriz sobre la falta cometida.	En la matriz es donde se analiza y decide qué grado de sanción amerita la acción cometida.
6	¿Las faltas cometidas por los servidores, que afecten el desarrollo del servicio público o contradigan el		√	El coordinador zonal a través de memorando comunica a la	En la matriz es donde se analiza y decide qué grado de sanción

	ordenamiento jurídico vigente, fueron sancionadas con la destitución del cargo?			matriz sobre la falta cometida.	amerita la acción cometida.
TOTAL		0	6		
%		0	100		
INCENTIVOS					
7	¿Los servidores calificados como excelente en la evaluación de desempeño fueron considerados para los ascensos?		√	Los cargos en las distintas coordinaciones zonales son estáticos. Por lo tanto no incluyen una línea de ascenso sobre el cargo.	En la coordinación zonal 4, se presentan cargos fijo sin opción a ascender
8	¿La entidad garantizó la estabilidad, ascenso y promoción de los servidores de conformidad con la LOSEP?		√	No se realizaron concursos para ascensos en la Coordinación Zonal 4.	Los cargos son fijos, de conformidad al diseño de gestión del Ministerio.
TOTAL		0	2		
%		0	100		

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 05/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

ANÁLISIS: (P/T: AG-05)

Una vez evaluado el cumplimiento de los procesos de sanciones e incentivos en la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se determinó que existe una centralización de la administración de talento humano, por cuanto el coordinador a través de memorando informa a la dirección nacional de talento humano del Ministerio, sobre el acto disciplinario cometido por un servidor o servidora, y es esta dirección quien clasifica el hecho, e impone la sanción correspondiente de conformidad a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento de aplicación.

Por otra parte en la coordinación zonal 4, donde se practicó la auditoria de gestión no existe un sistema de incentivos para la remuneración o ascensos de los servidores o trabajadores, propiamente implantado, los cargos que existen en esta unidad administrativa están establecidos de conformidad al Modelo de Gestión del Ministerio para los periodos 2014 – 2017.

Aplicación de los indicadores

P/T: AG-06

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
COMPONENTE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

APLICACIÓN DEL INDICADOR DE EFICACIA

AÑO	ÁREA	OBJETIVO – PRODUCTO			META CUMPLIDA		BRECHA	
			SI	MONTO	Objetivo	Presupuesto	Objetivo	Presupuesto
2014	Administrativa	Para el año 2014, seleccionar al personal para las unidades zonales de; administración financiera, planificación y seguimiento, asesoría jurídica, comunicación social, rehabilitación social, desarrollo integral y la unidad zonal de justicia.	√	46.000,00	No se realizó ningún concurso.	30.000,00 *	- 100%	65,21%
2014	Operativo	Reclutar a 250 personas para cumplir las acciones de guardias y guías penitenciarios para la Coordinación Zonal 4.	√	230.000,00	Se cumplió con el reclutamiento de 100 personas.	92.000,00	60%	40%

2015	Administrativo	Incrementar para el año 2015, el personal administrativo en el Ministerio de Justicia, en la Coordinación Zonal 4.	√	76.000,00	No se cumplió con el objetivo por que trasladaron a los inspectores y guías penitenciarios a otras regiones del país.	60.000,00	25%	79%
2015	Operativo	Para cumplir con las necesidades básicas de personal de guías penitenciarios en el año 2015, se necesita la selección de 250 ciudadanos de nacionalidad ecuatoriana.	√	750.000,00	Se cumplió con el reclutamiento de 100 personas como aspirantes al cargo de guías.	560.000,00	62%	48%

Fuente: Información proporcionada por el jefe financiero de la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

Marca: * = Los recursos se utilizaron en liquidaciones de servidores cesados de sus funciones en la Coordinación zonal 4.

Observación: La estructura administrativa de la Coordinación Zonal 4, que comprende a las Provincias de Manabí y Santo Domingo, deben laborar en el área administrativa mínimo 12 personas, de los cuales existen 8 en Portoviejo y 8 en Santo Domingo, no están nombrados, solo por contratos.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 07/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

P/T: AG-07 MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015 HOJA DE HALLAZGOS	
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL	
COMENTARIO: El Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, en los años 2014 y 2015 presentó en su (POA's) los requerimientos del recursos humano, tanto para el área administrativa como en el área de las penitenciarias, para las provincias de Manabí y Santo Domingo, necesidades de personal que no se cumplieron, por no haber iniciado en la Zonal 4, la selección de talento humano.	
CRITERIO: Por lo expuesto no se observó la Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección del Personal del Sector Público, emitidas mediante Acuerdo Ministerial 56, publicadas mediante Registro Oficial suplemento 702, el 14 de mayo del 2012; e inobservó lo dispuesto por la Norma de Control Interno (407-03 Incorporación de Personal) que establece lo siguiente “...<i>El ingreso de personal a la entidad se efectuará previa la convocatoria, evaluación y selección, que permita identificar a quienes por su conocimiento y experiencia garantizan su idoneidad y competencia y ofrecen mayores posibilidades para la gestión institucional...</i>”	
CAUSA: Si bien los procesos de reclutamiento y selección de personal fueron solicitados por la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos; estos no fueron iniciados en la matriz del Ministerio (Quito), debido a que según informe emitido no existen los recursos financieros suficientes.	
EFFECTO: En el año 2014 y 2015 en el área administrativa solo se cumplió con el 25% del objetivo general, en el área operativa perteneciente a los guardias y guías penitenciarios, se ejecutó el 62% en los dos años, ocasionando brechas muy amplias que afectaron al cumplimiento de sus objetivos y metas.	
ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 08/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONCLUSIÓN:

No se cumplió con las metas propuestas en los Planes Operativos Anuales de los años 2014 y 2015, en los procedimientos de reclutamiento y selección del talento humano, generando brechas de hasta el 79%, debido a la falta de aprobación de los procesos en la matriz.

RECOMENDACIÓN:

Al Coordinador Zonal:

3.- Solicitará una reunión con la Ministra de Justicia y le hará conocer la eficiente gestión en los procesos de reclutamiento y selección de personal para la Coordinación Zonal, a fin de que no se afecte el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 08/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
HOJA DE HALLAZGOS

INCUMPLIMIENTO DEL PRESUPUESTO EN LOS PROCESOS DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

COMENTARIO:

Para efectuar los procesos de reclutamiento y selección del talento humano para la Zonal 4, (Manabí y Santo Domingo), se asignaron recursos financieros, conforme a los presupuestos de los ejercicios 2014 y 2015, para las áreas administrativas y operativas, así;

Periodo	Área	Valor Presupuestado	Monto Ejecutado	% de Ejecución
2014	Administrativa	46.000,00	30.000,00	65,21
	Operativa	230.000,00	92.000,00	40
2015	Administrativa	76.000,00	60.000,00	79
	Operativa	750.000,00	360.000,00	48

CRITERIO:

Por lo expuesto se inobservó la Norma de Control Interno (402-04 Control en la evaluación de la ejecución del presupuesto por resultados), el cual dispone lo siguiente: *“...Cada entidad deberá determinar el grado de cumplimiento de los techos establecidos en la programación financiera y las causas de las variaciones establecidas...”*.

CAUSA:

De los recursos presupuestados en los ejercicios económicos, de la información financiera producida en la ciudad de Quito y que consta en la Coordinación Zonal 4, se observó que se ha efectuado brechas entre el 40% y 79% de los recursos financieros planificado y lo ejecutado realmente, debido a la falta de gestión por parte del coordinador zonal.

EFFECTO:

La falta de programación presupuestaria produjo que se asignaran recursos a partidas presupuestarias sin un estudio previo que demostrara la necesidad de dichos recursos, como se puede observar en la matriz existen valores claramente superiores a los que realmente se consumió. Impidiendo invertirse dichos recursos en partidas que beneficien realmente la gestión realizada por la Coordinación zonal 4.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF

FECHA: 09/09/2016

REVISADO POR: MIZZ

FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONCLUSIÓN:

Se registraron presupuestariamente gastos por los procesos de reclutamiento y selección del talento humano en la Coordinación Zonal 4, proceso que no se llevó a cabo en un 50%, sin embargo en la información revisada se observó que se ejecutó entre un 40% y un 70% de estos recursos creando brechas significativas en el manejo presupuestario más aún que no se ejecutaran en los procedimientos para los que fueron asignados siendo estos el reclutamiento y selección del personal.

RECOMENDACIÓN:

AL COORDINADOR ZONAL.

4.- Comunicará por escrito a las autoridades del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, de estas desviaciones a fin de que los recursos financieros presupuestados para llevar a efecto lo planificado en cada ejercicio económico se cumplan en cada uno de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 08/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

COMPONENTE: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Denominación	Cant .	Relación Laboral	Metas Propuestas	Metas Cumplidas		Insumos y Herramientas			Desempeño				Calidad del Servicio
				Cant.	%	Plan.	Ejec.	%	Mb	B	R	I	
ADMINISTRATIVOS													
Coordinador Provincial	1	N	120	80	66,66	10	9	90,00		x			No apto.
Analista Ase. Jurídica.	1	C	10	6	60,00	3	3	100,00			x		“ “
A. Comunicación Social.	1	C	8	5	62,50	4	2	50,00			x		“ “
A. de Planificación.	1	C	6	3	50,00	4	1	25,00			x		“ “
A. de Seguimiento y Evaluación	1	C	6	5	83,33	5	3	60,00			x		“ “
A. de Tecnología e Información	1	C	8	4	50,00	3	1	33,33			x		“ “
A. de Gestión de Procesos	1	C	10	8	80,00	2	2	100,00			x		“ “
A. Administrativo y Financiero.	1	C	20	11	55	2	2	100,00			x		“ “
OPERATIVOS													
A. de Rehabilitación Social	1	C	8	3	37,50	8	4	50,00			x		“ “

Supervisores y seguridad	1	C	8	6	75,00	8	3	37,50			x		“ “
A. de Justicia y Derechos Humanos.	1	C	6	2	33,33	6	3	50,00			x		“ “
Auxiliar de servicios	0	C	8	4	50,00	3	1	33,33			x		“ “
Guías Penitenciarios.	210	C	4	2	50,00	6	1	16,66		x			“ “
TOTAL			212	128	60,38	64	31	48,43	0	2	11	0	

Fuente: Información obtenida de la Pagadora de la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

Marcas:

(*) Los insumos corresponden a los bienes y suministros que los servidores deben tener para cumplir con las funciones y tareas a ellos encomendados, como uniformes, equipos de oficinas, equipos de cómputo entre otros.

C = Contrato.

N = Nombramiento.

Mb = Muy bueno.

B = Bueno

R = Regular

I = Insuficiente

Observación:

Para la evaluación de los indicadores fue necesario obtener información en la matriz de varios departamentos, por ejemplo la información de gestión de proyectos, lo que limitó nuestra fuente de información que se genera en la Coordinación Provincial.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 12/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

APLICACIÓN DEL INDICADOR DE EFICACIA:

EFICACIA = (Metas cumplidas/Metas Planificadas) * 100

EFICACIA = (128/212) * 100 = **60,38%**

P/T: AG-12 MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015 HOJA DE HALLAZGOS	
INCUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES DE DESEMPEÑO	
COMENTARIO: El Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, establece las metas a cumplir para cada uno de los departamentos con que cuenta la Coordinación Zonal 4, metas que cuantificadas suman 212, de las cuales solo se cumplieron 128 en los períodos bajo análisis.	
CRITERIO: Por lo expuesto anteriormente se incumplió con los objetivos y metas establecidos en la Planificación Estratégica preparada para los períodos 2014-2017, también se incumplió con los Planes Operativos Anuales de los períodos 2014 y 2015. Se inobservó las Normas de Control Interno (200-02 Planificación Estratégica) y (200-05 Delegación de Autoridad).	
CAUSA: El incumplimiento de las metas propuestas se debe a que la autorización de los recursos limita las actividades programadas por la entidad, también a que las decisiones administrativas y financieras se las tenga centralizadas, lo que en algunos casos incide para modificar las acciones administrativas planificadas, tal como se muestra en la matriz P/T: AG-11.	
EFEECTO: Existe un cumplimiento del 60.38% de su gestión, creando una brecha del 39,62%, lo que generó una gestión inadecuada en la utilización de los recursos, ya que no se cumplió con los objetivos propuestos.	
ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 13/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONCLUSIÓN:

Los servidores del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, al centralizar la información, los procesos y metas a cumplir en cada período por la Coordinación Zonal 4 de Manabí y Santo Domingo, y sus distritos adjuntos, limitó su gestión al 69,37% de cumplimiento.

RECOMENDACIÓN:

AL COORDINADOR ZONAL.

5.- Mostrará al Ministerio estadísticamente las causas por las que no se cumplió con la gestión en el 100% a fin que se de paso a una delimitación de la información, incluido al recurso humano seleccionado y conforme a la estructura administrativa de la Zonal 4 y sus Distritos.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 13/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

APLICACIÓN DEL INDICADOR DE ECONOMÍA:

ECONOMIA = (Insumos Ejecutados/Insumos Planificadas) * 100

ECONOMIA = (31/64) * 100 = **48,43%**

P/T: AG-14 MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015 HOJA DE HALLAZGOS	
INCUMPLIMIENTO DE METAS EN LA UTILIZACIÓN DE INSUMOS Y HERRAMIENTAS.	
CONDICIÓN: Se midió los insumos o herramientas que la entidad requiere para cumplir las funciones y responsabilidades de los distintos departamentos y unidades administrativas que componen la Coordinación Zonal 4, tales como vehículos para su movilización, de edificios e instalaciones administrativas y carcelarias, ropa de trabajo, insumos, maquinarias y equipos. Del análisis a este indicador se determinó que solo se cumplió en el 48,43% de sus servicios por la ausencia de estos recursos.	
CRITERIO: Por lo expuesto anteriormente se incumplió con la Planificación Estratégica preparada para los períodos 2014-2017, también se incumplió con los POA's de los períodos 2014 y 2015, donde se incluyen los presupuestos aprobados para cada proyecto, programa y actividades que planificó la Coordinación Zonal 4, Asimismo se inobservó la Norma de Control Interno (200-02 Planificación Estratégica).	
CAUSA: Los servidores y servidoras de la Zonal y sus Distritos no cumplen sus actividades conforme a la planificación, en razón de que no disponen de todos los bienes, herramientas, insumos y otros a fin de ser más eficaces, esto se debe a la centralización.	
EFEECTO: La limitación de contar con todos los recursos suficientes, dio lugar para que solo se cumpla con el 48,43% de su gestión, creando una brecha del 51,57%, que en términos de gestión es inadecuada.	
ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 14/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONCLUSIÓN:

Los servidores de la Coordinación Zonal 4 y sus distritos, no cuentan con todos los recursos planificados en cada ejercicio económico, creando una brecha de gestión del 51,57%, calificándose esto como inadecuado.

RECOMENDACIÓN:

AL COORDINADOR ZONAL

6.- Buscará las mejoras institucionales que permitan generar expectativas de servicio idóneo en las Provincias bajo la jurisdicción de la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, con la finalidad de generar mensualmente estadísticas de cumplimiento, conforme a cada ejercicio económico.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 14/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

APLICACIÓN DEL INDICADOR DE CALIDAD:

CALIDAD = (Desempeño obtenido/Desempeño Esperado) * 100

P/T: AG-16 MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015 HOJA DE HALLAZGOS	
RESULTADOS REGULARES DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO	
CONDICIÓN: La calidad se la mide con la calificación de desempeño de los servidores y servidoras de la Coordinación Zonal 4 y sus respectivos distritos, esta medición se lleva en el informe anual a nivel Ministerial, como se observó en nuestro análisis los resultados de las evaluaciones de los servidores en su mayoría son regulares, lo que significa en términos de calidad que no se cumplió con los parámetros establecidos para las evaluaciones de desempeño.	
CRITERIO: Por lo expuesto anteriormente se inobservó el artículo 80, de la Ley Orgánica del Servicio Público, que establece lo siguiente <i>“La servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular, será evaluado en el plazo de tres meses y si nuevamente mereciere la calificación de regular, dará lugar a que sea destituido de su puesto...”</i>	
CAUSA: La calificación obtenida por los servidores en las evaluaciones realizadas, no alcanzaron los resultados de los parámetros de calidad, en razón de que la selección no se la realizó de acuerdo a los requisitos, exigencias, perfil profesional, entre otros, que constan en la Norma Técnica de Reclutamiento y Selección del Personal.	
EFFECTO: No permitió que los trámites y funciones que realiza la Coordinación zonal 4 del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se realicen de manera eficiente y oportuna.	
ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 15/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONCLUSIÓN:

La falta de aplicación de la Norma Técnica para la Selección y Reclutamiento de Personal previo a la selección del personal en la Coordinación Zonal 4, originó que los candidatos seleccionados no fueran los más adecuados para desempeñar el cargo, lo que se ve reflejado en los resultados de las evaluaciones de desempeño que en su mayoría obtuvieron una calificación de regular, situación que incidió en el desempeño de la gestión institucional.

RECOMENDACIÓN:

AL COORDINADOR ZONAL:

7.- Coordinará con los servidores del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos con la finalidad de que el reclutamiento y selección de personal se realice cumpliendo los requisitos y exigencias establecidas en las Normas Técnicas de Reclutamiento y Selección del Personal, y según las exigencias del cargo vacante, lo que fortalecerá la gestión institucional.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 15/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO CONTINUO

AÑO	PLAN DE CAPACITACIÓN			CUMPLIMIENTO		Coordinación Zonal 4 (Planificado)			Cumpli miento	%	Distritos de la CZ4. (Planificado)			Cumplimient o	%
	Cursos	Seminario	Talleres	Total	%	Adm.	Oper.	Serv.			Adm.	Oper.	Serv.		
2014	2			1	50	3			1√	33	1	-	-	-	0
		4		2	50	2	4		3√	50	2	1	-	-	0
			3	1	33	-	-	20	5√	25	-	-	8	-	0
2015	4			1	25	6			1√	16	4	-	-	1√	25
		5		1	20		3		-	0	-	4	-	-	0
			6	2	33			20	2√	10	-	-	10	-	0
Total	6	9	9	8	30%	11	7	40	12	21	7	5	18	1	3,33%

Fuente: Planes de capacitación aprobados para el ejercicio económico, cursos, seminarios y talleres; programados para la Coordinación Zonal 4, y sus Distritos adjuntos.

Marcas: (√) Confirmado la cantidad de servidores que asistieron a la programación.

Comentario: Los cursos, seminarios y talleres, los programó la Matriz en Quito, si bien consta en ellos los cursos, seminarios y talleres programados para cada ejercicio económico y el número de participantes por cada evento, estos no se cumplen con la programación en la asistencia de todos los servidores de las Coordinaciones Zonales, por falta de cupos.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 16/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

APLICACIÓN DEL INDICADOR DE EFICACIA

EFICACIA = (Cursos cumplidos/Cursos programados) * 100

EFICACIA = (8/24) * 100

EFICACIA = 33,33 %

EFICACIA = (Asistencia de personal/Asistencia Programada) * 100

P/T: AG-19
MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015 HOJA DE HALLAZGOS
DESCOORDINACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS.
CONDICIÓN: Se analizaron los planes de capacitación y entrenamiento del personal elaborado por la matriz del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, para sus Coordinaciones Zonales y Distritales, donde se demostró que los porcentajes de cumplimiento son mínimos creando brechas superiores al 70%.
CRITERIO: Por lo expuesto anteriormente se inobservó la Norma de Control Interno (407-06 Capacitación y Entrenamiento Continuo) que establece lo siguiente “...<i>Los directivos de la entidad determinaran de manera técnica y objetiva las necesidades de capacitación del personal, las que estarán relacionadas directamente con el puestos, a fin de contribuir al mejoramiento de los conocimientos y habilidades de las servidoras y servidores, así como el desarrollo de la entidad...</i>” y el Art. 71 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que determina lo siguiente: “...<i>Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación...</i>”
CAUSA: La programación de capacitación y entrenamiento no se efectuó en niveles

satisfactorios o precisos debido a que no se ejecutaron los cursos, seminarios y talleres conforme a la programación, las capacitaciones en muchas ocasiones no estaban disponibles para los servidores y servidoras de la Coordinación Zonal 4 ni de los Distritos, en otras circunstancias eran invitados un día antes de la capacitación, cuando en muchas veces no había cupos disponibles para los servidores que decidían acudir.	
EFEECTO: Los servidores y servidoras de la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, no fueron capacitados conforme a lo planificado en los programas de capacitación, tal como se puede observar en matriz del papel de trabajo P/T: AG-18, donde existe un cumplimiento en la Coordinación Zonal de Manabí, del 21% del plan de capacitación dejando una brecha del 80%; mientras que en el Distrito de Santo Domingo se cumplió con el 3%, creando brechas no justificadas de hasta el 97%.	
ELABORADO POR: BCMN y TSJF REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 16/09/2016 FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONCLUSIÓN:

La inadecuada aplicación de la planificación de cursos, seminarios y talleres, programados en los años 2014 y 2015, para los servidores de la Coordinación Zonal 4 y sus distritos, impidió que los servidores estén debidamente capacitados, creando brechas superiores al 80% de incumplimiento, en razón de que desde la matriz se les informaba con muy poco tiempo anterior a la ejecución de los mismos.

RECOMENDACIÓN:

Coordinador Zonal.

8.- Solicitará al Director de Talento Humano del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, una copia del Plan de Capacitación aprobado para la Coordinación Zonal 4, con el objetivo que se programe la asistencia del personal según lo planificado, lo que beneficiará en el desempeño institucional.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 19/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 – MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS Y SANCIONES

Grupo de Trabajo	N° de Servidores	Incentivos Planificados						Total		%	Sanciones					%
		Años de Serv.				Resultados		Plan.	Ejec.							
		Plan.	Ejec.	Plan.	Ejec.	Plan.	Ejec.				Verb.	Escr.	San. P.	Sus. T.	Dest.	
Directivo	3	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	1	13,33
Administrativo	30	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	1	-	1	-	13,33
Operativo	10	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	6	1	-	4	73,33
Total	43	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	7	1	1	5	100,00

Fuente: Informes mensuales de talento humano de la Matriz.

Análisis: Como se observa el Ministerio en el periodo bajo examen no planificó ningún tipo de incentivos que beneficie a los servidores de esta cartera de Estado; sin embargo, existen sanciones especialmente para el recurso humano más servibles de la organización, esto es el grupo de trabajo operativo, a quienes, a más de sanciones de todas las formas existentes en el código de trabajo, le movilizan a otras ciudades de la sierra y amazonia como un mecanismo para que renuncien voluntariamente.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 20/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
 MANABÍ
 DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
 DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
 HOJA DE HALLAZGOS

INCENTIVOS Y SANCIONES.

CONDICIÓN:

Se verificó que no existe un plan de incentivos para el recurso humano de la institución, sin embargo se evidenció en los informes proporcionados por la Coordinación Zonal 4, que existen sanciones aplicadas por el departamento de talento humano del Ministerio en la ciudad de Quito.

CRITERIO:

Los directivos del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, inobservaron la Norma de Control Interno (407-05 Promociones y ascensos), la cual determina lo siguiente “...Las unidades de administración de talento humano propondrán un plan de promociones y ascensos para las servidoras y servidores de la entidad, observando el ordenamiento jurídico vigente...”. También se inobservó el Art. 82 de la Ley Orgánica de Servicio Público, que establece lo siguiente: “...La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales...”

CAUSA:

Los servidores de la dirección de talento humano del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, no elaboraron un plan de incentivos para los servidores de la institución; pero sin embargo existen sanciones verbales, hasta la destitución del cargo, inclusive en algunos casos imponiendo el pase a otras provincias de la amazonia Ecuatoriana, dejando como resultado la renuncia obligatoria de los trabajadores.

EFEECTO:

Que el personal que labora en la Coordinación zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se encuentre desmotivado e insatisfecho, debido a la inseguridad laboral que se presenta en esta institución, tal como se puede observar en la

matriz del papel de trabajo P/T: AG-21, donde se practicaron sanciones de conformidad a la Ley Orgánica de Servicio Público-LOSEP, mientras que no diseñó e implemento un plan de incentivos para premiar el buen desempeño de los servidores y servidoras de la coordinación zonal.	
ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 21/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS, ZONAL 4 –
MANABÍ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONCLUSIÓN:

La Dirección de Talento Humano de la Matriz no elaboró un plan de incentivos para los servidores de la entidad, incluida la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, ni tampoco la planificaron en el período bajo auditoría, planificaron incentivos como: aumento de sueldo, acorde a la realidad, ascensos y promociones a sus empleados, sin embargo existen multas y sanciones lo que no garantiza que los empleados del Ministerio cumplan sus tareas eficientemente ya que existe el temor de que sean sancionados transfiriéndolos a otra región del país con el mismo sueldo y el mismo trabajo.

RECOMENDACIÓN:

A la Coordinadora Zonal.

9.- Solicitará una entrevista con la Directora de Talento Humano del Ministerio, para hacerle conocer estadísticamente la cantidad de multas y sanciones realizadas al personal operativo. Requerirá que se cumpla con la ley y las normas a fin de incentivar al servidor o trabajador, con la finalidad de dar cumplimiento a sus tareas.

ELABORADO POR: BCMN y TSJF	FECHA: 21/09/2016
REVISADO POR: MIZZ	FECHA: 22/09/2016

9. Elaboración del reporte de resultados

CAPÍTULO I ENFOQUE DE LA AUDITORÍA

MOTIVO DE LA AUDITORÍA

La auditoría de gestión a la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, Coordinación Zonal 4, de las provincias de Manabí y Santo Domingo, se realizó en cumplimiento al oficio número 616-VECA-FCAE-UTM, con fecha 20 de junio del 2016, suscrito por el Vicedecano de la Escuela de Contabilidad y Auditoría, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, de la Universidad Técnica de Manabí.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- ❖ Efectuar una auditoría de gestión a la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, de la Coordinación Zonal 4, Manabí.

Objetivo Específicos:

- e) Presentar los antecedentes de la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Zonal 4;
- f) Compilar información bibliográfica sobre la auditoría de gestión al Talento Humano;
- g) Efectuar las fases de planificación y ejecución de la auditoría de gestión a la Dirección de Talento Humano;
- h) Presentar un informe con comentarios, conclusiones y recomendaciones para ser entregados al Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Zonal 4, Manabí;

ALCANCE

La auditoría de gestión a las actividades realizadas por la Dirección de Talento Humano, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, en la Coordinación Zonal 4, por el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2014 y el 31 de diciembre de 2015.

ENFOQUE

La auditoría de gestión está enfocada a determinar la eficacia en el logro de los objetivos y evaluar el grado de cumplimiento de las actividades ejecutadas en la Dirección de Talento Humano y medir el impacto de las mismas en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

COMPONENTES AUDITADOS

Para el análisis de la gestión realizada por la Dirección de Talento Humano, en la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se consideró los siguientes procesos:

- Reclutamiento y selección del personal;
- Evaluación de desempeño;
- Capacitación y entrenamiento continuo;
- Sanciones e incentivos;

INDICADORES UTILIZADOS

Eficacia: Este indicador nos permite medir la capacidad alcanzada y los efectos que espera o se desea alcanzar en la ejecución de la auditoria, con el fin de establecer el cumplimiento de las metas y objetivos planificados y ejecutados de los procesos bajo análisis; para el efecto se establece la fórmula matemática que nos permita fijar si se cumplió o no con lo cometido; las diferencias en más o menos de lo planificado será considerada como brecha, la misma que puede presentarse en valores negativos o positivos.

$$EFICACIA = \frac{\text{RECURSOS PLANIFICADOS}}{\text{RECURSOS EJECUTADOS}} * 100$$

Eficiencia: Es el indicador que genera información sobre la adecuada utilización de los recursos planificados y ejecutados en los procesos y actividades; para su medición se ha establecido una fórmula que permite calificar la medida de los recursos planificados sobre recursos ejecutados en los diferentes procesos que se están analizando; igualmente la diferencia en más o menos se denomina brecha y facilita al auditor identificar las causas por qué se produjeron.

$$EFICIENCIA = \frac{\text{OBJETIVO PLANIFICADOS}}{\text{OBJETIVOS CUMPLIDOS}} * 100$$

Economía:

Es el indicador que trata sobre los insumos que se utilizan en el proyecto planificado; estos son medidos igualmente a través de fórmula que le facilitan al auditor establecer el costo, es necesario indicar que de estos dependen también que el proyecto cumpla con los conceptos de eficacia y eficiencia, su fórmula es:

$$ECONOMIA = \frac{\text{INSUMOS UTILIZADOS}}{\text{INSUMOS PROGRAMADOS}} X 100$$

Calidad:

Como elemento de gestión se entiende a la calidad que mide la cantidad, grado y oportunidad en que el producto o servicio prestado satisface la necesidad del usuario o cliente. Al referirse a este indicador los autores pudieron determinar si existió necesidad insatisfecha y si las mismas fueron solucionadas; también miden el desempeño de los servidores y servidoras, la satisfacción de las personas que utilizan los servicios de la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

CAPÍTULO II

INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

Base legal:

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se creó el 14 de noviembre de 2007 mediante Decreto Ejecutivo N°. 748, publicado en el Registro Oficial Suplemento N° 220 de 27 de noviembre de 2007.

Con Decreto Ejecutivo 410 de 30 de junio de 2010 publicado en el Registro Oficial N°. 235 de 14 de julio de 2010, el Presidente de la República de Ecuador, cambió la denominación de “Ministerio de Justicia y Derechos Humanos” por el de “Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos”.

La Coordinación zonal 4, fue creada mediante acuerdo 357 del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Culto, el 20 de mayo de 2010.

Misión y visión:

Misión: Velar por el acceso a una justicia oportuna, independiente y de calidad, promover la paz social, la plena vigencia de los derechos humanos, la regulación y promoción de la libertad de religión, creencias y conciencia, mejorar la rehabilitación y su reinserción social en las personas adultas privadas de libertad y el desarrollo integral en adolescentes infractores o en conflicto con la ley penal, mediante normas, políticas, programas, proyectos y actividades coordinadas con sus unidades territoriales desconcentradas y las instituciones relacionadas.

Visión: Al 2017 el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos habrá logrado la plena vigencia de los derechos humanos, la coordinación suficiente para la transformación del sistema de justicia, la regulación y promoción de la libertad de religión, creencias y conciencia, la atención integral a personas adultas privadas de libertad y adolescentes infractores o en conflicto con la ley penal al convertirse en un referente de gestión pública a nivel nacional.

Objetivos estratégicos institucionales:

- a) Promover e integrar en la acción social el respeto y el ejercicio efectivo de los Derechos Humanos;
- b) Impulsar la libertad de religión, creencias y conciencia con responsabilidad para el mantenimiento de la paz social; y regular su adecuado accionar en la sociedad.
- c) Diseñar e implementar políticas públicas de atención integral para las personas privadas de la libertad (PPL) adultos, que propicien una efectiva rehabilitación y reinserción social;
- d) Diseñar e implementar políticas públicas de desarrollo integral y medidas socio-educativas para los/las adolescentes infractores;
- e) Coordinar espacios de cooperación y articulación entre todos los actores del sector justicia que garanticen el acceso efectivo a servicios de calidad y oportunos en el territorio;
- f) Proponer normativas y proyectos de ley que respeten la Constitución de la República del Ecuador, en función de las necesidades de definición jurídica y coherencia normativa con las instancias pertinentes y coordinar la generación y ejecución de la política criminal.

Objetivos de la entidad:

De conformidad con el artículo 11 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos, los objetivos estratégicos son:

- c) Construir e implementar metodologías y herramientas que permitan observar, promover e integrar en la acción social el respeto y ejercicio de los derechos humanos con responsabilidad para el mantenimiento de la paz social;

- d) Promover e implantar políticas de atención integral para personas privadas de la libertad y adolescentes infractores, brindar las condiciones funcionales de infraestructura y coordinar la generación de información que permita propiciar una efectiva organización del Sistema de Rehabilitación y Reinserción Social.

Estructura orgánica:

De acuerdo al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, la estructura de la Entidad es la siguiente:

1. Procesos Gobernantes

- 1.2 Direccionamiento Estratégico de las políticas públicas en materia de justicia y Derechos Humanos.

2. Procesos Agregadores de Valor

- 2.1 Direccionamiento Estratégico de las Políticas Públicas en materia de Justicia y Derechos Humanos.

2.1.1 Gestión de Derechos Humanos y Cultos.

2.1.1.1 Gestión de Relación con la Ciudadanía.

2.1.1.1.1 Atención a la ciudadanía.

2.1.1.1.2 Coordinación para el cumplimiento del informe final de la Comisión de la Verdad.

2.1.1.2 Políticas en Derechos Humanos.

2.1.1.2.1 Fortalecimiento de políticas públicas dirigidas a grupos de atención prioritaria.

2.1.1.2.2 Capacitación.

2.1.1.2.3 Coordinación de Obligaciones Internacionales.

2.1.1.2.4 Prevención del Consumo de Sustancias Estupefacientes Prohibidas.

2.1.1.3 Gestión de Políticas de Regulación para el Libre Ejercicio de Cultos.

2.1.2 Gestión de Desarrollo Normativo.

2.1.2.1 Gestión Técnica de Desarrollo Normativo.

2.1.3 Gestión de Fortalecimiento del Sector Justicia.

2.1.3.1 Gestión de Coordinación de Proyectos del Sector Justicia.

2.1.3.1.1 Ejecución de Proyectos Transversales.

2.1.3.1.2 Gestión de Participación y Control Social.

2.1.3.2 Gestión Interinstitucional.

2.1.3.2.1 Coordinación Técnico Interinstitucional.

2.1.3.2.2 Gestión de Reparticiones y Supervisión de Extradiciones.

2.1.3.3 Gestión de Respuesta Judicial.

2.1.4 Gestión de Atención Integral a Personas Privadas de Libertad.

2.1.4.1 Gestión Técnica de Coordinación de Centros de Rehabilitación Social (CRS) y Centros de Detención Provisional (CDP).

2.1.4.1.1 Desarrollo de Políticas de Atención Integral a Personas Privadas de la Libertad (PPL).

2.1.4.1.2 Coordinación Técnica y Gestión de Centros de Rehabilitación Social (CRS) y Centros de Detención Provisional (CDP).

2.1.4.1.3 Monitoreo y Estadísticas de Centros de Rehabilitación Social (CRS), Centros de Detención Provisional (CDP) y Centros de Adolescentes Infractores (CAI).

2.1.4.2 Administración de Centros de Internamiento de Adolescentes (CAI).

2.1.4.2.1 Gestión Técnica de Centros de Internamiento de Adolescentes Infractores.

2.1.4.2.2 Gestión de acompañamiento e Inclusión Social de Adolescentes.

3. Procesos Habilitantes:

Proceso Habilitante de Asesoría

3.1 Gestión General de Planificación.

3.1.1 Gestión de Planificación e Inversión.

3.1.2 Gestión de Información, Seguimiento y Evaluación.

3.2 Gestión General de Asesoría Jurídica.

3.3 Gestión de Auditoría Interna.

3.4 Gestión de Comunicación Social.

Proceso Habilitante de Apoyo

3.5 Gestión Administrativa Financiera.

3.5.1 Gestión Administrativa.

3.5.2 Gestión Financiera.

3.5.3 Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación.

3.5.4 Gestión de Administración de Recursos Humanos.

3.5.5 Gestión de Secretaría General.

4. Procesos Desconcentrados:

Proceso Desconcentrado de Direccionamiento Estratégico.

4.1 Gestión Zonal de Justicia, Derechos Humanos y Cultos para las Zonas 1-2-3-4-5-6-7 y 8.

Procesos Desconcentrados de Asesoría.

4.1.1 Gestión Zonal de Planificación.

4.1.2 Gestión Zonal de Asesoría Jurídica y Cultos.

4.1.3 Gestión Zonal de Comunicación Social.

Procesos Desconcentrados de Apoyo.

4.1.4 Gestión Zonal Administrativa Financiera.

Procesos Desconcentrados Agregadores de Valor.

4.1.6 Gestión Zonal de Derechos Humanos y Cultos

4.1.6.1 Gestión Zonal de Relación con la Ciudadanía.

4.1.6.2 Gestión Zonal de Políticas de DD HH.

4.1.6.3 Gestión Zonal de Políticas de Regulación para el libre ejercicio de Cultos.

4.1.7 Gestión Zonal de Fortalecimiento del Sector Justicia.

4.1.7.1 Gestión zonal de Coordinación de Proyectos del Sector Justicia.

4.1.7.2 Gestión Zonal Interinstitucional.

4.1.7.3 Gestión Zonal de Respuesta Judicial.

4.1.8 Gestión Zonal de Atención Integral a Personas Privados de la Libertad (PPL).

4.1.8.1 Gestión Técnica Zonal de Coordinación de CRS y CDP.

4.1.8.2 Gestión Zonal de Administración de Centros de Adolescentes Infractores (CAI).

4.2 Gestión de Administración – Coordinación de Centros de Internamiento de Adolescentes Infractores.

1. Procesos Desconcentrados de Apoyo.

4.2.1 Gestión de Operación.

4.2.2 Gestión de Logística.

2. Procesos Desconcentrados Agregadores de Valor.

4.2.3 Gestión de Desarrollo.

4.2.4 Gestión de Salud.

Fuente: Estatuto Orgánico del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

FINANCIAMIENTO:

No aplica por el alcance y naturaleza de la auditoría.

SERVIDORES INVOLUCRADOS

Se presenta en el Anexo N°. 1

CAPÍTULO III

RESULTADOS GENERALES

AUSENCIA DE UNA DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA

Conforme al informe presentado el 8 de agosto del 2016 por el Coordinador de la Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se determinó que esta no tiene independencia administrativa y financiera, porque todos los actos se ejecutan en la ciudad de Quito, en la Matriz del Ministerio.

Se inobservó el Acuerdo Ministerial 0311, publicado el 30 de noviembre del 2011, el cual establece que las Coordinaciones Zonales de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, son responsables de la organización estratégica institucional, del manejo organizacional, en campos técnicos, administrativos, financieros, de control y de sus servicios eficientes, de conformidad con el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, publicado mediante acuerdo 0093, el 23 de septiembre de 2013.

A pesar de que el Ministerio en el año 2012, aprobó el Modelo de Gestión para el período 2013 – 2017, este no se ha cumplido en su totalidad, existiendo aun centralización de información y de procesos que le corresponde ejecutar a la coordinación zonal y que se realizan en la ciudad de Quito. Como por ejemplo, cambios administrativos, pagos de sueldos, entre otros.

Al no estar descentralizada y desconcentrada la Coordinación Zonal 4, impide el cumplimiento de tareas y objetivos que deben desarrollarse como una actividad autónoma, lo que retrasa los procesos administrativos y financieros.

CONCLUSIÓN:

Los servidores principales de la Matriz del Ministerio, al no dar cumplimiento con la normatividad aprobada, relacionada a la descentralización y desconcentración impidieron el desarrollo administrativo financiero de la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

RECOMENDACIÓN:

A la Coordinadora de la Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

1.- Solicitará a la Ministra la autonomía establecida en el Modelo de Gestión aprobado en el año 2012, a fin de tener la descentralización y la desconcentración en la ejecución de las actividades administrativas y financieras, con la finalidad de cumplir con los procesos establecidos en la planificación y que van en beneficio de la gestión institucional.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO.

Se evaluó el cumplimiento de las funciones de los departamentos y/o unidades administrativas que integran la Gestión de Talento Humano del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, que intervienen en el proceso de reclutamiento, evaluación y selección de personal, evaluación de desempeño, capacitación y entrenamiento continuo, e incentivos y sanciones; donde se obtuvo un porcentaje del 83% de cumplimiento conforme se demuestra en el resumen de la evaluación de control interno; la diferencia que es el 17% se establece como una brecha de incumplimiento. Es necesario aclarar que las metas propuestas en cada una de las funciones que deben cumplir los servidores del ministerio y especialmente los servidores de la zonal 4 – Manabí, son establecidos en el Ministerio y no sociabilizados en las Coordinaciones zonales.

Las unidades administrativas intervinientes en el proceso al establecer la brecha del 17%, han incumplido con lo que señalan los numerales, 4.3.1 Gestión de Desarrollo Organizacional; 4.3.2 Gestión de Régimen Disciplinario; 4.3.3 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; 4.3.4 Gestión de Administración de Talento Humano del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Proceso del Ministerio de Justicia, Derechos

Humanos y Cultos, emitido mediante Acuerdo Ministerial 0093, el 23 de septiembre del 2013.

Se establece como causa fundamental del incumplimiento de sus funciones al 100%, la centralización de la información en la ciudad de Quito, en donde se encuentra la sede principal del Ministerio; la ausencia de comunicación directa entre los servidores de la matriz y los servidores de la Zonal y la poca gestión realizada por el coordinador zonal, inobservando el Acuerdo Ministerial 0331, del 30 de noviembre de 2011, donde establece en su artículo primero “Los o las Coordinadores Zonales del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, son responsables del funcionamiento de las entidades operativas, descentralizadas según su competencia, son los responsables de la organización estratégica institucional, del manejo organizacional, en los campos técnicos, administrativo, financieros, de control y de su servicio eficiente.

CONCLUSIÓN:

La ausencia de gestión del Coordinador Zonal, la centralización de la información y la poca comunicación entre los servidores de la matriz y de la Zonal del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, dio lugar para que solamente se cumplan el 83% de las actividades, según las metas propuestas en la matriz.

RECOMENDACIÓN

A la Coordinadora de la Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

2.- Gestionará ante la Ministra de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se abran los canales de información necesarios para evitar la centralización de la información, para que exista una adecuada coordinación entre los servidores de la Matriz con la Zonal 4 y que la información fluya conforme a las disposiciones legales, lo que permitirá mejorar el cumplimiento de las metas en un 100% para el logro de los objetivos establecidos en cada año de gestión.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS ESPECIFICOS POR COMPONENTE

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

El Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, en los años 2014 y 2015 presentó en su Plan Operativo Anual-POA's los requerimientos del recursos humano, tanto para el área administrativa como en el área de las penitenciarias, para las provincias de Manabí y Santo Domingo, necesidades de personal que no se cumplieron, por no haber iniciado en la Zonal 4, la selección de talento humano.

Por lo expuesto no se observó la Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección del Personal del Sector Público, emitidas mediante Acuerdo Ministerial 56, publicadas mediante Registro Oficial suplemento 702, el 14 de mayo del 2012; e inobservó lo dispuesto por la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de Personal que establece lo siguiente “...*El ingreso de personal a la entidad se efectuará previa la convocatoria, evaluación y selección, que permita identificar a quienes por su conocimiento y experiencia garantizan su idoneidad y competencia y ofrecen mayores posibilidades para la gestión institucional...*”.

Si bien los procesos de reclutamiento y selección de personal fueron solicitados por la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos; estos no fueron iniciados en la matriz del Ministerio (Quito), debido a que según informe emitido no existen los recursos financieros suficientes.

En los años 2014 y 2015 en el área administrativa solo se cumplió con el 25% del objetivo general, en el área operativa perteneciente a los guardias y guías penitenciarios se ejecutó el 62% en los dos años, ocasionando brechas que afectaron al cumplimiento de sus objetivos y metas.

Conclusión:

No se cumplió con las metas propuestas en los Planes Operativos Anuales de los años 2014 y 2015, en los procedimientos de reclutamiento y selección del talento humano, generando brechas de hasta el 79%, debido a la falta de aprobación de los procesos en la matriz.

Recomendación:

A la Coordinadora Zonal:

3.- Solicitará una reunión con la Ministra de Justicia y le hará conocer la necesidad de ejecutar los procesos de reclutamiento y selección de personal para la Coordinación Zonal, según lo planificado a fin de que no se afecte el cumplimiento de los objetivos institucionales.

INCUMPLIMIENTO DEL PRESUPUESTO EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Para efectuar los procesos de reclutamiento y selección del talento humano para la Zonal 4, (Manabí y Santo Domingo), se asignaron recursos financieros, conforme a los presupuestos de los ejercicios 2014 y 2015, para las áreas administrativas y operativas, así;

Periodo	Área	Valor Presupuestado	Monto Ejecutado	% de Ejecución
2014	Administrativa	46.000,00	30.000,00	65,21
	Operativa	230.000,00	92.000,00	40
2015	Administrativa	76.000,00	60.000,00	79
	Operativa	750.000,00	360.000,00	48

Por lo expuesto se inobservó la Norma de Control Interno 402-04 Control en la evaluación de la ejecución del presupuesto por resultados, el cual dispone lo siguiente: “...Cada entidad deberá determinar el grado de cumplimiento de los techos

establecidos en la programación financiera y las causas de las variaciones establecidas...”.

De los recursos presupuestados en los ejercicios económicos, de la información financiera producida en la ciudad de Quito y que consta en la Coordinación Zonal 4, se observó brechas entre el 40% y 79% de los recursos financieros entre lo planificado y lo ejecutado realmente, debido a la falta de gestión por parte del coordinador zonal.

La falta de programación presupuestaria produjo que se asignaran recursos a partidas sin un estudio previo que demostrara la necesidad de dichos recursos, como se puede observar en la matriz existen valores claramente superiores a los que realmente se consumió. Impidiendo utilizar dichos recursos en beneficio de la gestión realizada por la Coordinación zonal 4.

Conclusión:

Se registraron presupuestariamente gastos por los procesos de reclutamiento y selección del talento humano en la Coordinación Zonal 4, proceso que no se llevó a cabo en un 50%, sin embargo en la información revisada se observó que se ejecutó entre un 40% y un 70% de estos recursos creando brechas significativas en el manejo presupuestario más aún que no se ejecutaran en los procedimientos para los que fueron asignados siendo estos el reclutamiento y selección del personal.

Recomendación:

A la Coordinadora Zonal.

4.- Comunicará por escrito a las autoridades del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, de estas desviaciones a fin de que los recursos financieros presupuestados para llevar a efecto lo planificado en cada ejercicio económico se cumplan en cada uno de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

INCUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES DE DESEMPEÑO

El Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, establece las metas a cumplir para cada uno de los departamentos con que cuenta la Coordinación Zonal 4, las que

cuantificadas suman 212, de las cuales solo se cumplieron 128 en los periodos bajo análisis.

Por lo expuesto anteriormente se incumplió con los objetivos y metas establecidos en la Planificación Estratégica preparada para los periodos 2014-2017, también se incumplió con los Planes Operativos Anuales de los periodos 2014 y 2015. Se inobservó las Normas de Control Interno 200-02 Planificación Estratégica y 200-05 Delegación de Autoridad.

El incumplimiento de las metas propuestas se debe a que la autorización de los recursos limita las actividades programadas por la entidad, también a que las decisiones administrativas y financieras se las tenga centralizadas, lo que en algunos casos incide para modificar las acciones administrativas planificadas, tal como se muestra en la matriz P/T: AG-11.

Existe un cumplimiento del 60.38% de su gestión, creando una brecha del 39,62%, lo que generó una gestión inadecuada en la utilización de los recursos, ya que no se cumplió con los objetivos propuestos.

Conclusión:

Los servidores del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, al centralizar la información, los procesos y metas a cumplir en cada período por la Coordinación Zonal 4 de Manabí y Santo Domingo, y sus distritos adjuntos, limitó su gestión al 69,37% de cumplimiento.

Recomendación:

A la Coordinadora Zonal.

5.- Mostrará al Ministerio estadísticamente las causas por las que no se cumplió con la gestión en el 100% a fin que se de paso a una delimitación de la información, incluido al recurso humano seleccionado y conforme a la estructura administrativa de la Zonal 4 y sus Distritos.

INCUMPLIMIENTO DE METAS EN LA UTILIZACIÓN DE INSUMOS Y HERRAMIENTAS

Se midió los insumos o herramientas que la entidad requiere para cumplir las funciones y responsabilidades de los distintos departamentos y unidades administrativas que componen la Coordinación Zonal 4, tales como vehículos, edificios e instalaciones administrativas y carcelarias, ropa de trabajo, insumos, maquinarias y equipos. Del análisis a este indicador se determinó que solo se cumplió en el 48,43% de sus servicios por la ausencia de recursos, determinándose una brecha del 51,57%

Por lo expuesto anteriormente se incumplió con la Planificación Estratégica preparada para los períodos 2014-2017, también se incumplió con los Planes Operativos Anuales - POA's de los períodos 2014 y 2015, donde se incluyen los presupuestos aprobados para cada proyecto, programa y actividades que planificó la Coordinación Zonal 4, Asimismo se inobservó la Norma de Control Interno 200-02 Planificación Estratégica.

Los servidores y servidoras de la Zonal y sus Distritos no cumplen sus actividades conforme a la planificación, en razón de que no disponen de todos los bienes, herramientas, insumos y otros a fin de ser más eficaces, esto se debe a la centralización.

Conclusión:

Los servidores de la Coordinación Zonal 4 y sus distritos, no cuentan con todos los recursos planificados en cada ejercicio económico, creando una brecha de gestión del 51,57%, calificándose esto como inadecuado.

Recomendación:

A la Coordinadora Zonal

6.- Buscará las mejoras institucionales que permitan generar expectativas de servicio idóneo en las Provincias bajo la jurisdicción de la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, con la finalidad de generar mensualmente estadísticas de cumplimiento, conforme a cada ejercicio económico.

RESULTADOS REGULARES DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

La calidad se la mide con la calificación de desempeño de los servidores y servidoras de la Coordinación Zonal 4 y sus respectivos distritos, esta medición se lleva en el informe anual a nivel Ministerial, como se observó en nuestro análisis los resultados de las

evaluaciones de los servidores en su mayoría son regulares, lo que significa en términos de calidad que no se cumplió con los parámetros establecidos para las evaluaciones de desempeño.

Por lo expuesto anteriormente se inobservó el artículo 80, de la Ley Orgánica del Servicio Público, que establece lo siguiente *“La servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular, será evaluado en el plazo de tres meses y si nuevamente mereciere la calificación de regular, dará lugar a que sea destituido de su puesto...”*.

La calificación obtenida por los servidores en las evaluaciones realizadas, no alcanzaron los resultados de los parámetros de calidad, en razón de que la selección no se la realizó de acuerdo a los requisitos, exigencias, perfil profesional, entre otros, que constan en la Norma Técnica de Reclutamiento y Selección del Personal, lo que no permitió que los trámites y funciones que realiza la Coordinación zonal 4 del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se realicen de manera eficiente y oportuna.

Conclusión:

La falta de aplicación de la Norma Técnica para la Selección y Reclutamiento de Personal previo a la selección del personal en la Coordinación Zonal 4, originó que los candidatos seleccionados no fueran los más adecuados para desempeñar el cargo, lo que se ve reflejado en los resultados de las evaluaciones de desempeño que en su mayoría obtuvieron una calificación de regular, situación que incidió en el desempeño de la gestión institucional.

Recomendación:

A la Coordinadora Zonal:

7.- Coordinará con los servidores del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos con la finalidad de que el reclutamiento y selección de personal se realice cumpliendo los requisitos y exigencias establecidas en las Normas Técnicas de Reclutamiento y Selección del Personal, y según las exigencias del cargo vacante, lo que fortalecerá la gestión institucional.

DESCOORDINACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS

Se analizaron los planes de capacitación y entrenamiento del personal elaborado por la matriz del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, para sus Coordinaciones Zonales y Distritales, donde se demostró que los porcentajes de cumplimiento son mínimos creando brechas superiores al 70%.

Por lo expuesto anteriormente se incumplió artículo. 71 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que determina lo siguiente: “...*Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación...*”.Y se inobservo la Norma de Control Interno 407-06 Capacitación y Entrenamiento Continuo que establece lo siguiente “...*Los directivos de la entidad determinaran de manera técnica y objetiva las necesidades de capacitación del personal, las que estarán relacionadas directamente con el puestos, a fin de contribuir al mejoramiento de los conocimientos y habilidades de las servidoras y servidores, así como el desarrollo de la entidad...*”

La programación de capacitación y entrenamiento no se efectuó en niveles satisfactorios o precisos debido a que no se ejecutaron los cursos, seminarios y talleres conforme a la programación, las capacitaciones en muchas ocasiones no estaban disponibles para los servidores y servidoras de la Coordinación Zonal 4 ni de los Distritos, en otras circunstancias eran invitados un día antes de la capacitación, cuando en muchas veces no había cupos disponibles para los servidores que decidían acudir.

Los servidores y servidoras de la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, no fueron capacitados conforme a lo planificado en los programas de capacitación, tal como se puede observar en matriz del papel de trabajo P/T: AG-18, donde existe un cumplimiento en la Coordinación Zonal de Manabí, del 21% del plan de capacitación dejando una brecha del 80%; mientras que en el Distrito de Santo Domingo se cumplió con el 3%, creando brechas no justificadas de hasta el 97%.

Conclusión:

La inadecuada aplicación de la planificación de cursos, seminarios y talleres, programados en los años 2014 y 2015, para los servidores de la Coordinación Zonal 4 y sus distritos, impidió que los servidores estén debidamente capacitados, creando brechas superiores al 80% de incumplimiento, en razón de que desde la matriz se les informaba con muy poco tiempo anterior a la ejecución de los mismos.

Recomendación:

A la Coordinadora Zonal.

8.- Solicitará al Director de Talento Humano del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, una copia del Plan de Capacitación aprobado para la Coordinación Zonal 4, con el objetivo que se programe la asistencia del personal según lo planificado, lo que beneficiará en el desempeño institucional.

INCENTIVOS Y SANCIONES

Se verificó que no existe un plan de incentivos para el recurso humano de la institución, sin embargo se evidenció en los informes proporcionados por la Coordinación Zonal 4, que existen sanciones aplicadas por el departamento de talento humano del Ministerio en la ciudad de Quito.

Los directivos del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, Se incumplió el artículo. 82 de la Ley Orgánica de Servicio Público, que establece lo siguiente: “...*La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales...*”. También se inobservó la Norma de Control Interno 407-05 Promociones y ascensos, la cual determina lo siguiente “...*Las unidades de administración de talento humano propondrán un plan de promociones y ascensos para las servidoras y servidores de la entidad, observando el ordenamiento jurídico vigente...*”. Los servidores de la dirección de talento humano del Ministerio de Justicia,

Derechos Humanos y Cultos, no elaboraron un plan de incentivos para los servidores de la institución, pero sin embargo existen sanciones verbales, hasta la destitución del cargo, inclusive en algunos casos imponiendo el pase a otras provincias de la Amazonia Ecuatoriana, lo que provocó como resultado la renuncia obligatoria de los trabajadores. Estos hechos originaron que el personal que labora en la Coordinación zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se encuentre desmotivado e insatisfecho, debido a la inseguridad laboral que se presenta en esta institución, tal como se puede observar en la matriz del papel de trabajo P/T: AG-21, donde se demuestran las sanciones de conformidad a la Ley Orgánica de Servicio Público-LOSEP, mientras que no diseñó e implementó un plan de incentivos para premiar el buen desempeño de los servidores y servidoras de la coordinación zonal.

Conclusión:

La Dirección de Talento Humano de la Matriz no elaboró un plan de incentivos como: aumentos de sueldo acorde a la realidad, ascensos y promociones a sus empleados, sin embargo existen multas y sanciones lo que no garantiza que los empleados cumplan sus tareas eficientemente, ya que existe el temor de que sean sancionados transfiriéndolos a otra región del país con el mismo sueldo y el mismo trabajo.

Recomendación:

A la Coordinadora Zonal.

9.- Solicitará una entrevista con la Directora de Talento Humano del Ministerio, para hacerle conocer la cantidad de multas y sanciones impuestas al personal operativo, requiriendo que se cumpla con la ley y las normas a fin de incentivar al servidor o trabajador, con la finalidad de dar cumplimiento a sus tareas en forma eficiente.

Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Elaboración del Anteproyecto de Tesis.	1	Unidad	30,00	30,00
Elaboración del Informe Final del Trabajo de Titulación.	1	Unidad	30,00	60,00
Fotos Copias/Impresiones	2000	Unidad	0,02	40,00
Cd	10	Unidad	1,50	15,00
Servicio Internet	50 (horas)	Hora	0,50	25,00
Resma de Papel A4	2	Unidad	5,00	10,00
Refrigerios	2	-	80,00	160,00
Movilización	2	-	50,00	100,00
Imprevistos	-	-	-	60,00
TOTAL				\$500,00

Cronograma de Actividades

Actividades	Tiempo de Realización																												Recurso Humano	Recurso Material	Otros	Costo		
	Junio		Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero							
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
Aprobación del Anteproyecto.																												Comisión.			30,00			
Corrección de la Literatura y Desarrollo del Marco Teórico.																												Autores	Computador	Movilización	50,00			
Elaboración del Alcance del Estudio y Desarrollo del Diseño de la Investigación.																												Autores	Computador	Movilización	100,00			
Definición y Selección de la Muestra.																												Autores	Computador	Movilización	30,00			
Recolección de Datos. (Incluye la Planificación de la Auditoría).																												Autores	Computador	Movilización	100,00			
Análisis de los Datos. (Incluye la Ejecución de la Auditoría de Gestión)																												Autores	Computador y Materiales de Oficina	Movilización	50,00			
Elaboración del Reporte de Resultados. (Incluye el diseño del Informe de Auditoría)																												Autores	Computador y Materiales de Oficina	Movilización	30,00			

[illegible]

Bibliografía

- Camisón, C. (2009). *La Dirección de Recursos Humanos en el ámbito de la gestión de la calidad*. Recuperado el 5 de noviembre de 2015, de <http://www.mailxmail.com/curso-direccion-rrhh-ambito-gestion-calidad/capacitacion-desarrollo-profesional>
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión de Talento Humano* .
- Contraloría General del Estado. (16 de noviembre de 2009). Normas de Control Interno. *Acuerdo 039 CG-2009*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial 78 del 2009.
- Contraloría General del Estado. (2 de diciembre de 2011). *Guía metodológica para la auditoría de gestión*. Recuperado el 14 de diciembre de 2015, de [contraloria.gob.ec](http://www.contraloria.gob.ec):
<http://www.contraloria.gob.ec/documentos/normatividad/Acuerdo047-CG-2011GUIAMETODOLIGICAPARAAUDITORIADEGESTION.pdf>
- Federación de Contadores Públicos de Colombia . (2008). *Auditoría de Gestión* . Manizales.
- Ministerio de Trabajo . (2 de junio de 2010). Normas Técnicas Sustitutivas del Subsistema de Selección de Personal. *Publicada en el Suplemento del Registro Oficial N°. 205*. Quito, Ecuador.
- Ramírez, J. M. (23 de abril de 2014). *Economía, eficiencia, eficacia en la auditoría de gestión* . Recuperado el 15 de diciembre de 2015, de [arriagaasociados.com](http://asesoria.arriagaasociados.com):
<http://asesoria.arriagaasociados.com/economia-eficiencia-y-eficacia-en-la-auditoria-de-gestion/>

Anexos

Anexo: Nómina de los servidores que laboran en la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, derechos humanos y cultos.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA DE IDENTIDAD	FECHA DE INGRESO	RÉGIMEN	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	UNIDAD	CIUDAD	PROVINCIA
1	FLORES DE VALGAS ANDRADE JIMMY JOHANNE	1306817238	17/01/2014	1,1	DIRECTOR	CPL BAHIA DE CARAQUEZ	BAHIA DE CARAQUEZ	MANABI
2	GARCIA GUILLÉN EINSTEN REINALDO	1306342336	01/07/2014	4,1	ANALISTA	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
3	GUERRERO ARAY KLEBER GABRIEL	1309882916	07/07/2014	4,1	COORDINADOR	ESCUELA DE FORMACION PENITENCIARIA	BAHIA DE CARAQUEZ	MANABI
4	IZURIETA GAVIRIA JUAN CARLOS	1309562898	16/05/2012	4,1	COORDINADOR	CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
5	KON ARGUELLO PATRICIA LEONOR	1308431210	13/11/2013	4,1	ASISTENTE COORDINACION	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
6	MANTILLA CEPEDA MARTHA MATILDE	1307547131	01/02/2014	4,1	CONTADORA	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
7	MARTINEZ SANCHEZ DIANA CAROLINA	1312179722	01/07/2014	4,1	ABOGADA DE OAC	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
8	MENDOZA MERA MARIA FERNANDA	1310342298	28/02/2014	4,1	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
9	MILLER DELVALLE RAFAEL HONORIO	1311325003	01/07/2014	4,1	PSICOLOGO CLINICO OAC	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
10	MOLINA DELGADO MARIA FERNANDA	1307375723	01/02/2013	4,1	PAGADORA	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
11	MOREIRA QUIROZ ALEXANDRA LUZMILA	1310445182	24/03/2014	4,1	COMUNICADORA SOCIAL	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
12	NEVAREZ VERA LIGIA ELENA	1309647475	15/05/2012	4,1	ADMINISTRATIVA	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
13	PARRALES MERCHAN COSME DAMIAN	1311309908	06/02/2014	1,1	DIRECTOR	CPL JIPIUAPA	JIPIUAPA	MANABI
14	RAMOS ORDOÑEZ DISNEY EDISON	1900486778	07/07/2014	4,1	COORDINADOR	UAT MANTA	MANTA	MANABI
15	TERAN VELEZ SONIA TAMARA	1305430637	01/07/2014	4,1	TRABAJADORA SOCIAL	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
16	VELEZ ROMERO KARLA KATIUSKA	1312156746	01/07/2014	4,1	ABOGADA DE OAC	COORDINACION ZONAL 4	PORTOVIEJO	MANABI
17	VILLIGUA VASQUEZ EDWIN HAVITH	1309985495	28/01/2014	1,1	DIRECTOR	CPL EL RODEO	PORTOVIEJO	MANABI
18	ZAMBRANO ANDRADE MARTHA DOLORES	1311651887	01/08/2014	4,1	DIRECTORA	CPL FEMENINO PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
19	GANDARA MOLINA MARITZA ELIZABETH DEL CARMEN	1302126220	20/10/2000	1,1	ABOGADA	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
20	GONGORA ZAMBRANO JUANA ROSANNA	1306639749	04/05/1992	1,1	ABOGADA	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
21	GONZALEZ GUTIERREZ ELSA ELIZABETH	1303664492	22/03/1991	1,1	ANALISTA	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
22	LOOR BRAVO WELINTON ANTONIO	1306344076	22/06/2005	1,1	SECRETARIO CENTRO DETENCIÓN PROVISIONAL	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
23	MENDOZA LOPEZ JUAN ALBERTO	1307017937	18/03/2014	4,1	ASISTENTE DE TALENTO HUMANO	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
24	MENENDEZ ALVARADO SANDRA ESPERANZA	1309811618	22/08/2000	1,1	ASISTENTES	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
25	MENENDEZ INTRIAGO WASHINGTON GIORGI	1304339623	23/08/2000	1,1	MÉDICO	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
26	MOREIRA ALAVA NELLY MERCEDES	1306911742	01/09/2014	4,1	TRABAJADORA SOCIAL	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
27	MOSCOSO VERA ANA LUCIA	1306079466	08/04/1999	1,1	DOCENTE CATEGORIA G	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
28	PARRAGA ZAMBRANO MARTHA PAOLA	1310075948	25/10/2012	4,1	ABOGADA	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
29	PINARGOTE SANCHEZ MARITZA GEOCONDA	1307309490	21/03/2005	4,1	SECRETARIA	CPL FEMENINO Y CDP PORTOVIEJO	PORTOVIEJO	MANABI
30	HOLGUIN INTRIAGO AMALYB ISABEL	1310057102	19/11/2012	4,1	TECNICA INFORMATICA	ESCUELA DE FORMACION PENITENCIARIA	BAHIA DE CARAQUEZ	MANABI

Anexo: Planificación estratégica (misión, visión y objetivos) del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.



CAPÍTULO I: DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Artículo 1.- Misión del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos

Velar por el acceso a una justicia oportuna, independiente y de calidad, promover la paz social, la plena vigencia de los derechos humanos, la regulación y promoción de la libertad de religión, creencia y conciencia, mejorar la rehabilitación y su reinserción social en las personas adultas privadas de libertad y el desarrollo integral en adolescentes infractores o en conflicto con la ley penal, mediante normas, políticas, programas, proyectos y actividades coordinadas con sus unidades territoriales desconcentradas y las instituciones relacionadas.

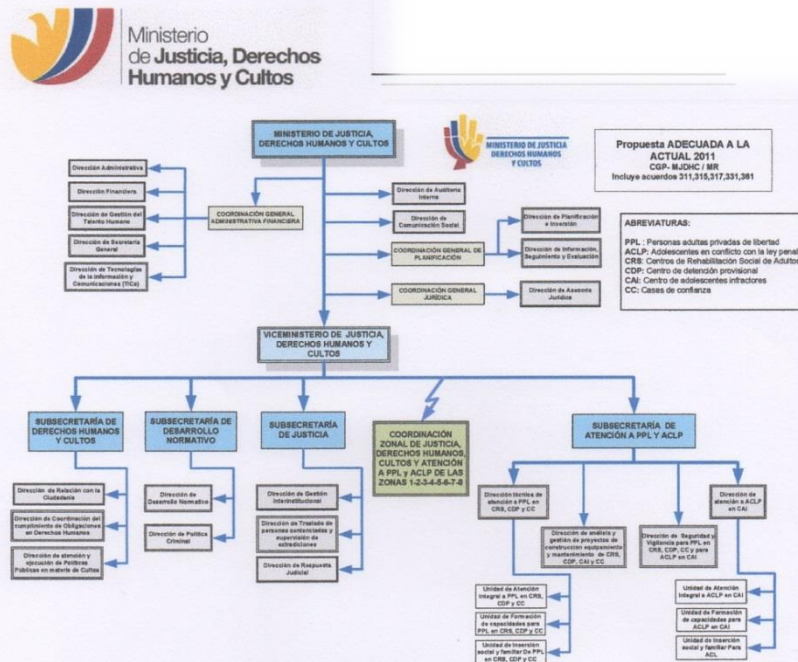
Artículo 2.- Visión del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos

Al 2017 el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos habrá logrado la plena vigencia de los derechos humanos, la coordinación suficiente para la transformación del sistema de justicia, la regulación y promoción de la libertad de religión, creencia y conciencia, la atención integral a personas adultas privadas de libertad y adolescentes infractores o en conflicto con la ley penal al convertirse en un referente de gestión pública a nivel nacional.

Artículo 3.- Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Promover e integrar en la acción social el respeto y el ejercicio efectivo de los Derechos Humanos.
2. Impulsar la libertad de religión, creencia y conciencia con responsabilidad para el mantenimiento de la paz social; y regular su adecuado accionar en la sociedad.
3. Diseñar e implementar políticas públicas de atención integral para las Personas Privadas de la Libertad (PPL) adultos, que propicien una efectiva rehabilitación y reinserción social.
4. Diseñar e implementar políticas públicas de desarrollo integral y medidas socio-educativas para los/las adolescentes infractores.
5. Coordinar espacios de cooperación y articulación entre todos los actores del Sector Justicia que garanticen el acceso efectivo a servicios de calidad y oportunos en el territorio.
6. Proponer normativas y proyectos de ley que respeten la Constitución de la República del Ecuador, en función de las necesidades de definición jurídica y coherencia normativa con las instancias pertinentes y coordinar la generación y ejecución de la Política Criminal.

Anexo: Estructura organizacional del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos a nivel nacional.

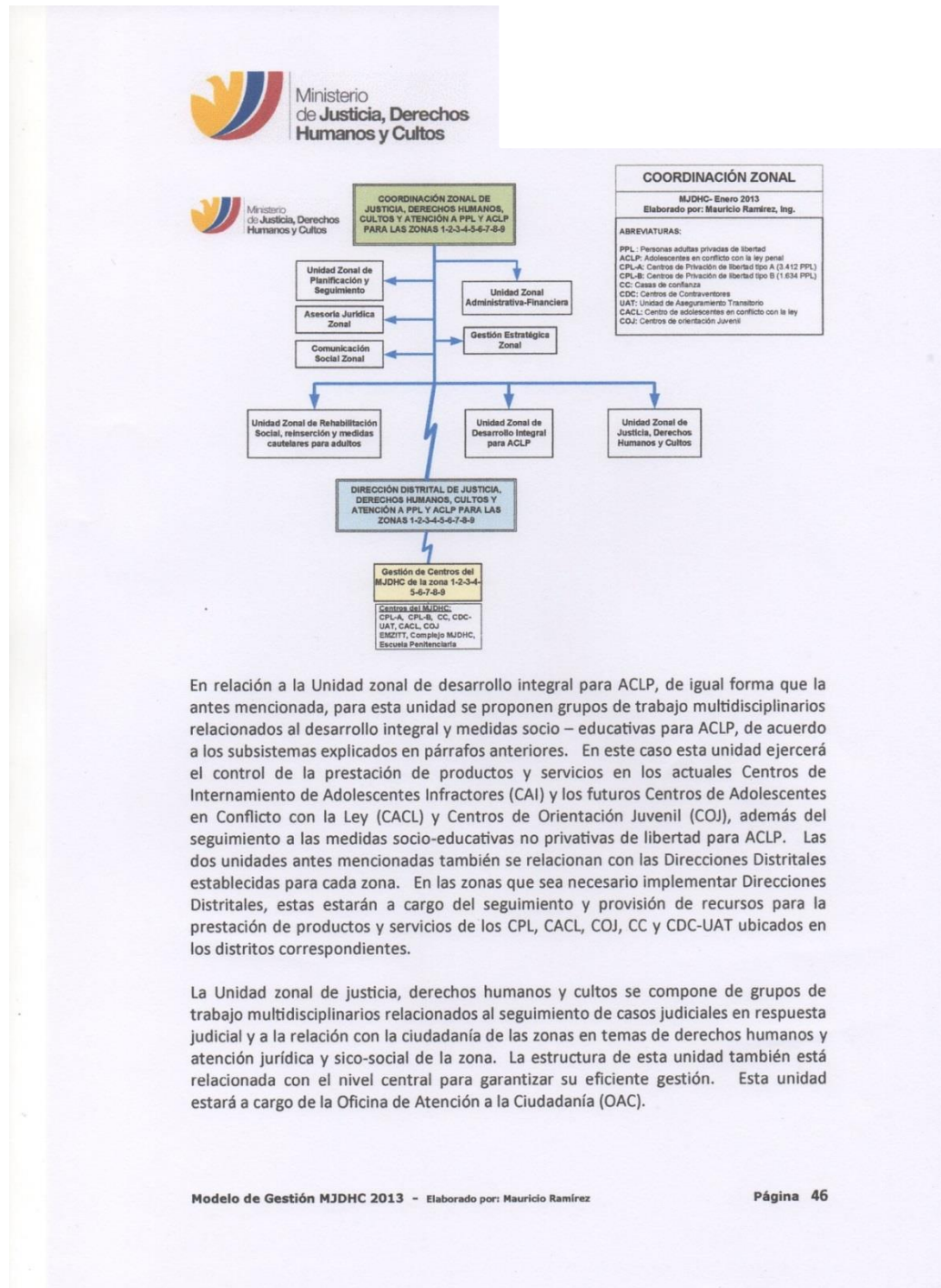


Finalmente, la propuesta proyectada establece la creación de una Subsecretaría para la atención y desarrollo integral de adolescentes en conflicto con la ley penal con 4 direcciones adicionales, la modificación de la Subsecretaría de Atención a PPL y ACLPL por la Subsecretaría de Rehabilitación Social, Reinserción y Medidas Cautelares para PPL adultos con 4 direcciones, la creación de la Dirección de Asuntos Internacionales en la Coordinación Jurídica y la creación de la Dirección de Indicadores de Justicia, DDHH y Estadísticas. Las justificaciones políticas y técnicas para la creación y reorganización de la competencia de Atención a PPL y ACLPL se describen a continuación:

Justificaciones Políticas:

- La Reforma estructural del sistema judicial con el nuevo Consejo de la Judicatura es un proceso que está en marcha y en relación al proceso penal se encuentra en debate el Código Integral Penal que debe tener una contraparte orgánica en el Ejecutivo para la institucionalidad de la justicia.
- La seguridad de la ciudadanía es un asunto estratégico que parte de la consulta popular realizada en mayo de 2011.
- La construcción de nuevos Centros de Privación de Libertad (CPL), Centros de Adolescentes en Conflicto con la Ley (CACL), Centros de Orientación Juvenil

Anexo: Estructura organizacional de las Coordinaciones Zonales, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.



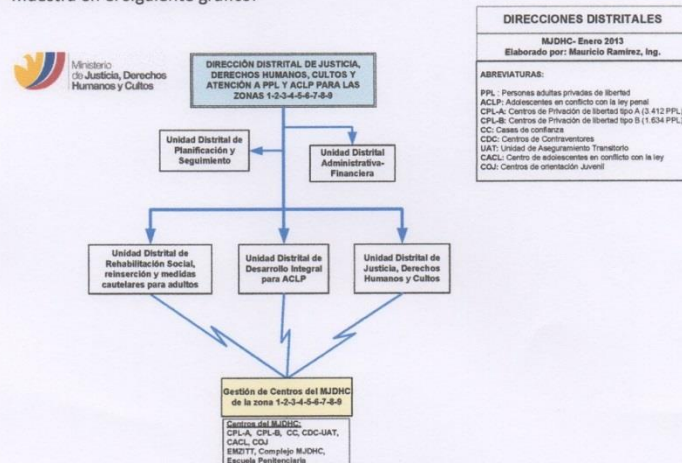
Anexo: Estructura organizacional de las Coordinaciones Zonales, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.



Es pertinente mencionar además que dentro de la coordinación zonal se prevé la existencia de un grupo de trabajo multidisciplinario dedicado a la tecnología e información, estadísticas, GPR y procesos de la zona, para asegurar su calidad en la prestación del servicio.

12.3. Estructura Proyectada: Nivel Desconcentrado - Distrital

Para el ejercicio de competencias, productos y servicios a nivel de las Direcciones Distritales se propone la creación de estas instancias en los distritos necesarios, las mismas que estarán integradas por grupos multidisciplinarios. Para los procesos de apoyo está la unidad distrital administrativa – financiera para gestionar los recursos financieros y necesidades en los centros de adultos y adolescentes correspondientes a la dirección distrital específica como una EOD (Entidad Operativa Desconcentrada). La planificación y seguimiento en estos centros estará a cargo de la unidad de planificación y seguimiento, que coordinará su trabajo con la coordinación zonal y la matriz. El seguimiento y prestación de productos y servicios en los centros específicos estará a cargo de las unidades distritales sustantivas de la dirección distrital como se muestra en el siguiente gráfico:



La propuesta de estructura orgánica detallada toma en cuenta la especialidad que demanda el tratar con diferentes grupos de beneficiarios de la prestación de los productos y servicios del MJDHC (adultos – adolescentes) con diferente estado (culpables – responsables), lo que implica un diferente enfoque (rehabilitación social – medidas socioeducativas) correspondientemente en el marco de dos subsistemas. En

Anexo: Entidades que conforman la Coordinación Zonal 4, del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.



ZONA 3

PROVINCIA	COD. DISTRITO	NOMBRE DEL DISTRITO	DIRECCIONES DISTRITALES	NOMBRE DE ESTABLECIMIENTO O	TIPO DE ESTABLECIMIENTO	NUEVO O REMODELADO	Número de Plazas
				CACL	Estándar	NUEVO	60
				COJ	Estándar	NUEVO	30
Tungurahua	18D01	Ambato		CDC - UAT	Actual CRS Ambato	REMODELADO	150
	OAC			Dirección distrital de la CZ3	NUEVO	-	
	CACL			Actual CAI de Ambato	REMODELADO	60	
	18D02			COJ	Estándar	NUEVO	30
	18D03	Baños		CDC - UAT	Estándar	NUEVO	50
							4.472

ZONA 4

PROVINCIA	COD. DISTRITO	NOMBRE DEL DISTRITO	DIRECCIONES DISTRITALES	NOMBRE DE ESTABLECIMIENTO	TIPO DE ESTABLECIMIENTO	NUEVO O REMODELADO	Número de Plazas
Manabí	13D01	Portoviejo	Coordinación Zonal 4	CPL-B	Ampliación CRS El Rodeo	REMODELADO	1.634
				CPL-A	Estándar	NUEVO	3.412
				COJ	Estándar	NUEVO	30
				CACL	Estándar	NUEVO	60
				CC	Estándar	NUEVO	100
				OAC	Coordinación Zonal 4	REMODELADO	-
	13D02	Manta	Dirección Distrital Bahía	CDC - UAT	Estándar	NUEVO	50
	13D03	Jipijapa		CDC - UAT	Estándar	NUEVO	50
	13D07	Chone		CDC - UAT	Estándar	NUEVO	50
	13D10	Pedernales		CDC - UAT	Estándar	NUEVO	50
	13D11	Bahía		CDC - UAT	Actual CRS de Bahía	REMODELADO	140
				COJ	Estándar	NUEVO	30
				CACL	Actual CRS de Bahía	REMODELADO	60
OAC				Dirección Distrital de la CZ 4	NUEVO	-	
Escuela Penitenciaria				Estándar	NUEVO	-	
Sto. Domingo de los Tsáchilas	23D02	Sto. Domingo	Dirección Distrital Sto Domingo	CPL-B	Actual CRS Sto. Domingo	REMODELADO	1.634
				CACL	Estándar	NUEVO	60
				COJ	Estándar	NUEVO	30
				CC	Estándar	NUEVO	50
				CDC - UAT	Estándar	NUEVO	50
				OAC	Dirección Distrital de la CZ4	NUEVO	-
							7.490

Anexo: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Proceso del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

	
Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos	
correspondientes a los procesos agregadores de valor del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, conforme la Lista de Asignaciones adjunta y la Reforma del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos".	
Que, mediante Resolución No. MRL-2013-0503, de 24 de septiembre de 2013, suscrita por el Ministro de Relaciones Laborales, Dr. José Francisco Vacas Dávila, resuelve "Aprobar el cambio de denominación de un puesto comprendido en el nivel jerárquico superior del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.."	
Que, mediante Resolución No. MRL-2013-0504, de 24 de septiembre de 2013, suscrita por el Ministro de Relaciones Laborales, Dr. José Francisco Vacas Dávila, resuelve "Incorporar las siguientes clases de puestos en los grados y valoración de la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas del Nivel Jerárquico Superior.."	
En uso de las atribuciones que le confieren los artículos 154, numeral 1, de la Constitución de la República del Ecuador; 17 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva; y, 16 de la Ley Orgánica del Servicio Público;	
ACUERDA:	
Expedir la siguiente Reforma Integral del ESTATUTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos:	
Contenido	
CONSIDERANDO:	1
ACUERDA:	4
CAPÍTULO I: DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	7
ARTÍCULO 1.- MISIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS	7
ARTÍCULO 2.- VISIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS	7
ARTÍCULO 3.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	7
CAPÍTULO II: DEL COMITÉ DE GESTIÓN DE CALIDAD DEL SERVICIO Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL; Y EL GABINETE DE GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS	8
ARTÍCULO 4.- RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE GESTIÓN DE CALIDAD DEL SERVICIO Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL.-	8
ARTÍCULO 5.- GABINETE DE GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS.-	8
ARTÍCULO 6.- RESPONSABILIDADES DEL GABINETE DE GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS.-	8
ARTÍCULO 7.- PUESTOS DIRECTIVOS.-	9
CAPÍTULO III: DE LOS CENTROS DE PRIVACIÓN DE LIBERTAD TIPO A	10
ARTÍCULO 8.- JUNTA DE TRATAMIENTO Y EDUCACIÓN DEL CPL TIPO A.-	10
ARTÍCULO 9.- CONFORMACIÓN DE LA JUNTA DE TRATAMIENTO Y	1

Anexo: Modelo de Gestión del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos para el periodo 2013 – 2017.



MODELO DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS PARA EL PERÍODO 2013 – 2017.

Elaborado por:
Mauricio Ramírez, Ing.

Agosto 2012

Primeras Observaciones SENPLADES: Septiembre 2012

Nueva versión revisada por SENPLADES: Octubre / 2012

Nueva Propuesta: Enero 2013

Anexo: Indicadores de Gestión del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

INDICADORES ESTRATÉGICOS MIDHC - 2016								
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	LINEA BASE 2014	METAS PLANTEADAS 2015			AVANCE 2015	PLANIFICACIÓN 2016	
			2015	2016	2017		2016	2017
OEI 1.-Incrementar las garantías de fortalecimiento y acceso efectivo a una justicia oportuna y de calidad.	Porcentaje de la política pública emitida para garantizar el acceso de las y los ecuatorianos a una justicia de calidad y oportuna	0%	30%	80%	100%	0%	50%	100%
	Porcentaje de avance del espacio de coordinación interinstitucional con los actores del sector justicia para implementar mecanismos que promuevan la política pública	0%	20%	70%	100%	0%	70%	100%
	Porcentaje de consolidación de espacios de participación ciudadana que permitan identificar la problemática de acceso a la justicia y evaluar el diseño de la política pública	0%	20%	70%	100%	0%	50%	100%
OEI 2.- Incrementar el respeto y ejercicio de los Derechos Humanos en la formulación y aplicación de las políticas públicas nacionales	Porcentaje de cumplimiento de las Obligaciones Provenientes del Sistema Interamericano y Universal de DDHH	90%	90%	90%	90%	96,67%	96,67%	97%
	Porcentaje de ciudadanos que son atendidos con asesoría legal, social y psicológica	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Porcentaje provincias que cuentan con Red de Centros de Atención y Casas de acogida para la atención de víctimas directas y colaterales de violencia de género	54%	58%	70%	83%	58%	63%	67%
	Porcentaje de instituciones públicas que hacen parte del Plan Nacional de Erradicación de la violencia de género contra las mujeres, niñez y adolescencia tienen políticas, programas, proyectos y presupuesto destinado a los Ejes del Plan	33%	57%	70%	100%	57,14%	70%	100%
	Porcentaje de monitoreo en las comunidades que se encuentran dentro de la zona intangible Yaguarí-Taromenane	46,25%	80%	88%	100%	58,67%	50,60%	86,67%
	Número de eventos externos violentos que crean presión en los territorios de los PIAV	0	Indicador incorporado para el 2016			0	0	0
OEI 3.1.- Incrementar mecanismos que permitan garantizar la libertad de religión, creencia y conciencia conforme el mandato constitucional	Porcentaje de organizaciones religiosas que cuentan con acceso a obtener su reconocimiento jurídico institucional	41,66%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
OEI 4.- Incrementar la atención integral para las personas privadas de la libertad (PPL) adultos para propiciar una efectiva rehabilitación y reinserción social	Porcentaje de hacinamiento	0,24%	0%	0%	0%	7,67%	3%	0%
	Porcentaje de las PPL que se encuentran atendidos con el modelo de gestión penitenciaria	24%	33%	46%	68%	46%	45,27%	51,04%
	Porcentaje de personas privadas de libertad que se encuentran insertas en procesos productivos que faciliten su reinserción en la sociedad	0%	5%	15%	35%	Indicador se da de baja en el 2016		
OEI 5.- Incrementar el diseño e implementación de políticas de desarrollo integral durante la ejecución de medidas socio-educativas para los y las adolescentes infractores	Porcentaje de adolescentes privados de libertad atendidos con el modelo de atención integral	0%	45%	60%	80%	84%	84,25%	86,75%
	Porcentaje de adolescentes no privados de libertad, que los jueces han reportado a las unidades zonales de desarrollo integral, atendidos con el modelo de atención integral	0%	50%	60%	80%	52%	51%	51%
OEI 6.- Incrementar el marco normativo nacional mediante la elaboración y análisis de proyectos de normas jurídicas y coordinar el diseño e implementación de la política criminal, acuerdos y en	Porcentaje de propuestas normativas elaboradas y analizadas en consenso con las políticas sectoriales del gobierno nacional	0%	95%	95%	100%	97,48%	97,50%	100%
	Porcentaje de avance del Plan Nacional de Política Criminal	0%	40%	80%	100%	35%	80%	100%

Anexo: Plan de Capacitación del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, Coordinación Zonal 4.

 Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos	FORMATO	PERIODO 2014 Revisión: 00 Página: 1 de
	Formato Detección de Necesidades Unidades Administrativas	Código: FO-SP-GAFSP-DC-01

CIUDAD:	PORTOVIEJO	FECHA (dd/mm/aaaa):
UNIDAD RESPONSABLE DE LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:		COORDINACION ZONAL 4

No.	NOMBRES Y APELLIDOS DEL SERVIDOR O SERVIDORA	NÚMERO DE CÉDULA	DENOMINACIÓN DEL CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	RÉGIMEN LABORAL	ATENCIÓN A GRUPOS PRIORITARIOS	CAPACITACIÓN / FORMACIÓN	TEMA DE CAPACITACIÓN REQUERIDA	JUSTIFICACIÓN			
									EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	CIERRE DE BRECHAS	NECESIDAD INSTITUCIONAL	APRECIACIÓN DIRECTA
1	AGUILAR MUÑOZ LOURDES DEL CARMEN	1304268350	LIDER DPTO. FINANCIERO	SPA1	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	CONTROL INTERNO			X	
2	ALCIVAR LOOR MARIA JOSE	1310080526	RESPONSABLE (E) TALENTO	SPA4	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	SUBSISTEMAS DE TH-LOSEP			X	
3	ALVAREZ CASTRO MARIA ADELINA	1303405169	LIDER DE FINANC.	SP5	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	FINANZAS Y DACTILOSC			X	
4	ANA LUCIA PALMA MACIAS	1309550885	TRABAJO SOCIAL	SP1	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	ROL DEL TRABAJO SOCIAL EN EL			X	
5	ANDRADE GONZALEZ OSCAR IVAN	302026992	DEPART. JURIDICO	SP4	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	EL DEBIDO PROCESO Y LAS ACCIONES			X	
6	BARCIA FARIAS SILVANA DEL ROCIO	1307624203	BIBLIOTECARIA -AREA	SP1	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	DERECHO - PSICOLOGIA			X	
7	BERMUDEZ MENDOZA SERGIO EDUARDO	926616590	AUXILIAR/ DEPART. LABORAL	SPS1	CÓDIGO DEL TRABAJO	NO APLICA	CAPACITACIÓN	MARCO LÓGICO PARA PROYECTOS DE			X	

8	BORJA QUISHPE MARIO ALEJANDRO	1711558955	DIRECTOR	#REF1	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	NORMATIVA Y LEGAL			X	
9	CANTOS CEDEÑO JORGE LUIS	1200976593	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SPA2	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	RELACIONES HUMANAS			X	
10	CANTOS MUÑOZ RICARDO	1313820241	GUARDALMAC	SPA4	LOSEP			NO			X	
11	CARRILLO INTRIAGO KARLA KATIUSKA	1313071258	PSICOLOGA CLINICA UZDI	SP4	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	PSICOLOGIA CLINICA O			X	
12	CEVALLOS BASURTO	1303157125	TRAB. SOCIAL	SP3	LOSEP			NO			X	
13	CEVALLOS MENENDEZ ORLY GIOBERTY	1307524874	LIDER DPTO. TALENTO	SPA4	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	CONTROL EN LA			X	
14	CHINGA PANTA MELIDA	1310933930	SECRETARIA	SPA4	LOSEP			NO			X	
15	CORNEJO ALCIVAR	1308754496	JURIDICO	SP4	LOSEP			NO			X	
16	COSME DAMIAN PARRALES	1311309908	DIRECTOR	NJS	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	COIP - COGP			X	
17	CRUZ FONSECA FROILAN	1801376292	CONDUCTOR ADMINISTRATIVO	SPS1	CÓDIGO DEL TRABAJO	NO APLICA	CAPACITACIÓN	CONTROL DE LA GESTION VEHICULAR EN			X	
18	CUENCA ALAVA JOANNE ABSALON	1302569601	SECRETARIO JEFATURA/GUI	SP5	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	NO			X	
19	CUSME DE LA CRUZ ZENAYDA HAYDEE	1305653717	TRABAJADORA SOCIAL UZDI	SP4	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	TRABAJO SOCIAL O			X	
20	DAVALOS YEPEZ MARCELA DEL CARMEN	1308389434	SECRETARIA/ FINANCIERO Y DACTILOSCOPI	SPA1	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	LOSEP - DERECHO			X	
21	DELGADO FERNANDEZ CRUZ SANTIAGO	1303993701	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SPS2	CÓDIGO DEL	NO APLICA	CAPACITACIÓN	RELACIONES HUMANAS			X	
22	FORTTY FAUBLA CARMEN GEOVANNA	1310087307	GUARDALMAC EN	SP2	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	ADMINISTRACION DE			X	
23	FREIRE CEDENO YESSICA CECIBEL	1311866642	EDUCATIVO	SP1	LOSEP			NO			X	
24	GALLARDO ROMAN TRAJANO	500844832	DEPART. FINANCIERO	SPA3	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	CONTROL Y AUDITORIA			X	
25	GANDARA MOLINA MARITZA ELIZABETH	1302126220	LIDER DPTO. JURIDICO	SP3	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	COIP			X	
26	GARCIA ALBAN CARMEN DEL ROCIO	1710578723	GESTION DE BIENES	SPA1	LOSEP	NO APLICA	CAPACITACIÓN	CONTROL Y ADMINISTRACION DE BIENES			X	

