Universidad Técnica de Manabí

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Escuela de Contabilidad y Auditoría

Ingeniera en Auditoría - Contador Público

Auditoría de gestión al departamento de talento humano de Policía Nacional de la Subzona no. 13 Manabí en el periodo 2014

Autoras: Chávez Mera Gladys Cecilia
Ponce Tubay Cindy Rosa

Tutora: Ing. María Inés Zambrano Zambrano

Revisora: Ing. Tita Aray Briones

Portoviejo, 2016

Tema:

Auditoría de gestión al departamento de talento humano de Policía Nacional de la Subzona no. 13 Manabí en el periodo 2014

Dedicatoria

A dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo a cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente por haber puesto en mi camino a las personas que han sido soporte y compañía durante mi periodo de estudio.

A mis Hijas que son las fuerzas que me inspiran a seguir adelante son un pilar fundamental en mi vida y por consiguiente su ejemplo su guía.

A mis padres por apoyarme en todo momento, por sus valores inculcados y ser un ejemplo a seguir, a mis Hermanos por formar parte de mi vida y representar la unión familiar. A Freddy, por haberme apoyado en las buenas y en las malas por su paciencia y su amor incondicional.

A todas aquellas personas que creyeron en mí, que me impulsaron a seguir, siendo portadores con sus voces sus fuerzas, que para alcanzar algo debemos esforzarnos porque las cosas que se obtienen con esfuerzo y sacrificio les dan más valor a nuestra vida.

Chávez Mera Gladys Cecilia

Dedicatoria

A mi señor Jesús quien me dio la fe y la fortaleza para continuar cuando estuve a punto de caer. La salud y la esperanza para terminar mi carrera y este trabajo de titulación que ha sido realizado con mucho esfuerzo y cariño y ahora es el momento de decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias Dios

A mi Mami María con todo cariño y amor en especial por haberme apoyado en todo momento por sus consejos sus valores por la motivación constante lo cual me ha permitido ser una persona de bien pero más que nada por su paciencia hacia mí y su infinito amor, gracias madre te amo

A mis hermanos que a pesar de todo siempre estuvieron apoyándome en momentos buenos y malos que los adoro a todos

A mi esposo Cristhian por su paciencia y comprensión por su bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor gracias por estar a mi lado, te amo

A mi regalo más grande que dios me ha dado mi adorada hija Ariana García quien me prestó el tiempo que le pertenecía a ella para culminar mi trabajo y motivarme siempre con tu bella sonrisa, te amo

A la familia de mi esposo mis suegros Hernán y Luz y mi cuñada Verónica que durante todo este tiempo me han apoyado muchas gracias

A mi gran amiga y compañera de trabajo de titulación Gladys Chávez gracias por tu apoyo y compartir tus conocimientos y momentos buenos y malos los cuales hicieron de esta experiencia una de las especiales compartidas eres una gran

Ponce Tubay Cindy Rosa

Agradecimiento.

Agradecemos a Dios por habernos acompañado a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos más difíciles.

A la Policía Nacional Sub Zona Nº13 Manabí, quien nos abrió sus puertas para realizar nuestro trabajo de tesis, a sus colaboradores que con paciencia y dedicación nos ayudaron con la información precisa.

A la Universidad Técnica de Manabí, institución que nos formó como profesionales, a los Docentes quienes a lo largo de nuestra carrera impartieron sus conocimientos, a nuestros Padres, hermanos, hijos a todas las personas y amigos que nos brindaron su apoyo, tiempo, información para el logro de nuestros objetivos.

Las Autoras

Certificación del tutor del trabajo de titulación

Ing. María Inés Zambrano Zambrano, Catedrática de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí en calidad de tutora, de la modalidad Análisis de Caso.

CERTIFICO:

Que el trabajo de titulación en la modalidad Análisis de Caso, titulada: AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE POLICÍA NACIONAL DE LA SUBZONA NO. 13 MANABÍ EN EL PERIODO 2014 de la Escuela de Auditoria de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí, presentado por el estudiante CHÁVEZ MERA GLADYS CECILIA y PONCE TUBAY CINDY ROSA, previo a la obtención del título de Ingeniero en Auditoría - Contador Público bajo mi dirección y supervisión, la misma que se encuentra concluida en su totalidad.

Por lo que el estudiante puede hacer uso de la presente para los fines convenientes.

Portoviejo, 15 de Febrero de 2016

Ing. María Inés Zambrano Zambrano

Tutora de Trabajo de Titulación

Certificación del tribunal del trabajo de titulación

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE POLICÍA NACIONAL DE LA SUBZONA NO. 13 MANABÍ EN EL PERIODO 2014

Sometida a consideración del Tribunal de Evaluación y legalizado por el Honorable Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del título de Ingeniero en Auditoria – Contador Público.

APROBADO POR:

Ing. Antonio Campo Vera
MIEMBRO PRESIDENTE

Ing. Guillermo Amen Carreño
MIEMBRO

Ing. Delia Acosta Chávez
MIEMBRO

Declaración sobre los derechos de las autoras

Los hechos, ideas pensamientos y doctrinas expuestos en el presente trabajo de titulación de Análisis de Caso, denominado:

AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE POLICÍA NACIONAL DE LA SUBZONA NO. 13 MANABÍ EN EL PERIODO 2014.

Corresponden únicamente a sus autoras:

Chávez Mera Gladys Cecilia
ESTUDIANTE

Ponce Tubay Cindy Rosa
ESTUDIANTE

Índice de contenidos

1. Tema. 1
2. Planteamiento del problema. 2
2.1. Antecedentes. 2
2.2. Justificación. 3
2.3. Objetivos. 4
2.3.1. Objetivo general. 4
2.3.2. Objetivos específicos. 4
3. Revisión de la literatura y desarrollo del marco teórico. 5
3.1. Concepto de auditoría. 5
3.2. Concepto de gestión. 5
3.3. Concepto de auditoría de gestión. 5
3.4. Talento humano. 6
3.5. Importancia del talento humano. 6
3.6. Recursos. 6
3.7. Gestión de talento humano. 7
3.8. Importancia de la gestión del talento humano. 7
3.9. Principios de la gestión de talento humano. 8
3.10. Actividades de la gestión del talento humano. 9
3.11. Antecedentes de la auditoría de gestión. 9
3.12. Importancia de la auditoría de gestión. 10
3.13. Elementos de gestión. 10
3.13.1. Economía. 10
3.13.2. Eficiencia. 11
3.13.3. Eficacia. 11
3.13.4. Ecología. 12
3.13.5. Ética. 12
3.13.6. Equidad. 12
3.14. Objetivos de la auditoría de gestión. 12
3.15. Propósitos fundamentales de la auditoria de gestión. 14
3.15.1. Medición y comparación de logros. 14
3.15.2. Control interno eficaz. 14

3.15.3. Cultura de la responsabilidad. 14
3.15.4. Mejoramiento de la planificación. 14
3.15.5. Necesidad de un buen sistema de información integral. 14
3.16. Metodología de la auditoría de gestión. 15
3.17. Técnicas para la auditoría de gestión. 15
3.17.1. Observación. 15
3.17.2. Confirmación. 15
3.17.3. Verificación. 16
3.17.4. Investigación. 16
3.17.5. Análisis. 16
3.17.6. Evaluación. 16
3.18. Alcance de la auditoría de gestión. 16
3.19. Característica. 17
3.20. Herramienta de la auditoria de gestión. 17
3.20.1. Equipo Multidisciplinario. 17
3.20.2. Auditores 17
3.20.3. Especialistas 17
3.20.4. Control Interno 18
3.21. Indicadores para la auditoría de gestión. 18
3.21.1. Indicadores de Gestión 18
3.21.2. Características de los Indicadores de Gestión 18
3.21.3. Importancia. 19
3.22. Hallazgos de la auditoría. 20
3.22.1. Definición. 20
3.22.2. Comunicación de hallazgos de auditoría. 20
3.22.3. Terminación de la fase de ejecución. 20
3.23. Fases de la auditoría de gestión. 21
3.24. Ejecución de la auditoria de gestión al talento humano. 22
3.24.1. Primera fase: diagnóstico y planificación preliminar. 22
3.24.2. Segunda fase: planificación específica. 24
3.24.3. Tercera fase: ejecución. 24
3.24.4. cuarta fase: seguimiento. 24

4. Visualización del alcance del estudio. 25
4.1. Base legal. 25
4.1.1. Reseña Histórica de la Policía Nacional del Ecuador. 25
4.2. Plan estratégico de la policía nacional del ecuador. 26
4.2.1. Misión. 26
4.2.2. Visión. 26
4.2.3. Valores. 27
4.2.4. Objetivos Estratégicos 2014. 28
4.2.5. Organigrama Estructural 28
5. Desarrollo del diseño de investigación. 29
5.1. Diseño metodológico. 29
5.1.1. Método. 29
5.1.2. Tipos de investigación. 29
5.1.3. Población y muestra. 30
5.1.4. Plan de análisis. 30
5.1.5. Diseño de procedimiento. 30
5.2. P/t. Orden de trabajo para acción de control planificada. 32
5.3. P/t. Notificación de inicio de acción de control a la máxima autoridad. 33
5.4. Memorándum de Planificación Preliminar. 36
5.5. Cuestionario de control interno preliminar. 40
6. Definición y selección de la muestra. 43
6.1. Planificación específica de la auditoría de gestión. 44
6.2. Evaluación de control interno componentes específicos: 52
7. Recolección de los datos. 67
8. Análisis de los datos. 79
9. Elaboración del reporte de resultados. 83
Bibliografía 98

Resumen.

El talento humano es vital dentro de toda organización de tal manera que se precisa cumplir con todas las normativas vigentes dentro del país en que se lleven a cabo las actividades, es por ello que dentro de la Policía Nacional Subzona 13 Manabí, se hace énfasis en la capacitación del personal, en la planificación de actividades que mejoren el ambiente laboral dentro de la institución, por ello en el presente trabajo se ha evaluado detenidamente el cumplimiento de todas las normativas dentro de la entidad en el área del talento humano así como programas emprendidos por el personal de la institución policial, como programas de escuela segura y barrio seguro, se efectuaron pruebas de auditoria, procedimiento y técnicas que permitieron evidenciar la buena gestión de las autoridades en cuanto a las actividades planificadas por el área de talento humano, dando como resultado que se han alcanzado las metas planteadas por la entidad, a tal punto que se recomienda que se siga impulsando este tipo de actividades y que se implementen actividades de réplica de las capacitaciones recibidas por el personal policial y obtener mayor grado de cumplimiento de metas y objetivos.

Summary

Human talent is vital in any organization so that it is required to comply with all regulations in the country in which they carry out the activities, that is why in the National Subarea 13 Manabí Police, the emphasis is on staff training in planning activities to improve the work environment within the institution, so in this paper has carefully assessed compliance with all regulations within the entity in the area of human resources and programs undertaken by the staff of the police, and safe school programs and safe neighborhood, audit tests, procedures and techniques that allowed to demonstrate the smooth conduct of authorities regarding the activities planned for the area of human talent, giving as they were made results have been achieved the goals set by the institution, to the extent that it is recommended to press ahead with this type of activity and replication activities of the training received by police personnel and get more compliance goals are implemented and objectives.

Introducción.

Los enfoques modernos de gerencia empresarial han llevado a denominar el presente siglo, como una época de tendencia humanista en el que el manejo inteligente de los recursos humanos es fundamental para el desarrollo sustentable de las organizaciones.

El capital humano es fundamental para competir dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas se exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de la empresa, donde las personas deben asumir roles diferentes y adoptar una visión de mayor apertura y flexibilidad ante el cambio.

Es por ello que se realizó una auditoría de gestión al departamento de talento humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, permitió analizar las políticas y prácticas del personal de la institución y evaluar su funcionamiento actual; se precisó la eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones realizadas por el personal; detectar fallas en los procesos de desarrollo del personal; comprobar el manejo o la eficacia de los recursos, bienes y sistemas de información de la organización relacionados con el talento humano, determinando si existen Manuales de Funciones, que permitan realizar con mayor precisión las actividades que les compete a cada uno de ellos, así también se analizan las políticas del personal en la institución, evaluando el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes tanto internos como externos para el buen desenvolvimiento del talento humano, verificando que exista un ambiente laboral adecuado.

Por otra parte se ha evaluado la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de metas específicas de la institución policial como son programas dirigidos al personal policial en cuanto a capacitaciones y los dirigidos a la comunidad manabita en programas como escuela segura y barrio seguro, las conclusiones y recomendaciones que den lugar a esta evaluación se verán reflejadas en los cambios que realicen las autoridades de talento humano de la institución policial que apunten a optimizar la consecución de objetivos y metas a corto plazo.

1. Tema.

Auditoría de gestión al departamento de talento humano de Policía Nacional de la Subzona no. 13 Manabí en el periodo 2014

2. Planteamiento del problema.

Las entidades del sector público, se deben someter a un estricto control de sus actividades mismo que es ejercido por los organismos superiores de control como es la Contraloría General del Estado, es así que desde este punto de vista al realizar una auditoría de gestión al área de talento humano no se lo inicia por un problema preexistente, en realidad es con la finalidad de evaluar la gestión que han realizado las autoridades de una determinada institución en dicha área, para poder comprobar si las actividades realizadas se las ejecutó bajo los preceptos de eficiencia, eficacia, efectividad, economía y en función a la planificación estratégica institucional, teniendo en cuenta que se utilizan recursos públicos, provenientes del estado en sí y que al ser bien utilizados es una señal de que se acciona bien y en el Ecuador en función del plan Nacional del Buen Vivir que es una política de estado. Es en virtud de ello que se realizó la auditoria de gestión al departamento de talento humano de la Policía Nacional Subzona Nº 13 Manabí, para analizar la gestión y de ser el caso detectar desviaciones significativas o puntos claves que se puedan mejorar en el accionar.

2.1.Antecedentes.

La utilización de la administración de los recursos humanos siempre ha estado influenciada por el medio, en la antigüedad incluso se utilizaba la violencia como una manera de manejar al personal a cargo de cierta actividad o labor, pero también se cree que desde épocas muy remotas se seleccionaba el personal, escogiendo individuos vigorosos, fuertes, con la capacidad de liderar, para desempeñar y dirigir las acciones, tal como el caso de la recolección de frutos, construcciones arquitectónicas, caza, conquistas de territorios, etc., de esta forma se hacía presente en aquellos tiempos la administración de los recursos humanos, siendo el hombre la principal fuerza para su propia sobrevivencia.

En los actuales momentos dentro de nuestro país y a nivel mundial las empresas entran en el campo de la globalización con lo que se evidencia la necesidad de llevar a cabo acciones que evalúen al recurso humano, y estas varían dependiendo del campo y la actividad de la empresa.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 163 establece: *La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional*. Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza. Para el desarrollo de sus tareas la Policía Nacional coordinará sus funciones con los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados.

La Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, es una unidad descentralizada en la administración del Talento Humano que cumple con las funciones y disposiciones emitidas por la Dirección General de Personal y el Sistema de Gestión de Calidad de dicha institución a nivel nacional.

Cabe resaltar que al ser parte importante dentro de la institución policial el talento humano que posee para poder cumplir con las funciones establecidas, es necesario que evalué la gestión que viene realizando el departamento de talento humano de esta institución pública, considerando que no se ha realizado una auditoria de este tipo en los últimos años, por ello se procede a su realización y posterior informe.

2.2.Justificación.

La auditoría de gestión al departamento de talento humano se justificó a través de la evaluación de las actividades de administración del personal en la organización con el objetivo de mejorarlas. La evaluación al talento humano es mucho más efectiva cuanto más se proporciona información válida al respecto a la efectividad general del sistema de talento humano, para contribuir a los objetivos estratégicos de la organización.

Esta evaluación se la realizó con el propósito de conocer la actual situación de la organización, emitir recomendaciones y sugerencias válidas que ayuden a mejorar la gestión institucional, teniendo en cuenta factores como: la competitividad, estructura

organizacional, entre otros aspectos que contribuyan a fortalecer el sistema de talento humano de cualquier institución.

Realizar una auditoría de gestión al departamento de talento humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, permitió analizar las políticas y prácticas del personal de la institución y la evaluación de su funcionamiento actual; se precisa la eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones realizadas por el personal; detectar desviaciones en los procesos de desarrollo del personal; comprobar el manejo o la eficacia de los recursos, bienes y sistemas de información de la organización relacionados con el talento humano. Así mismo la realización de esta auditoria proporcionó la oportunidad de poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante los años de preparación académica, situación que permitio experiencia en el campo laboral, al mejorar las habilidades y destrezas profesionales futuras, utilizando métodos y técnicas que permitan establecer procedimientos en el campo de la auditoría de gestión al talento humano.

2.3.Objetivos.

2.3.1. Objetivo general.

- Evaluar la gestión realizada por el departamento de Talento Humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, y su incidencia en el crecimiento institucional en el periodo 2014

2.3.2. Objetivos específicos.

- Establecer el marco teórico conceptual de la auditoria de gestión y el talento humano.
- Conocer los procesos que se realizan dentro del departamento de talento humano de la Policía Nacional Subzona No.13
- Diagnosticar la situación de los procesos dentro del departamento del talento humano.
- Evaluar el cumplimiento de reglamentos, manuales e instructivos para la gestión operativa dentro de la Policía Nacional Subzona No.13.

3. Revisión de la literatura y desarrollo del marco teórico.

3.1.Concepto de auditoría.

Auditoría es un término que puede hacer referencia a tres cosas diferentes pero conectadas entre sí: puede referirse al trabajo que realiza un auditor, a la tarea de estudiar la economía de una empresa, o a la oficina donde se realizan estas tareas (donde trabaja el auditor). La actividad de auditar consiste en realizar un examen de los procesos y de la actividad económica de una organización para confirmar si se ajustan a lo fijado por las leyes o los buenos criterios. (Definicion.de s.f.)

3.2.Concepto de gestión.

Se entiende que la Gestión es la acción y el efecto de gestionar y administrar de una forma más específica, una gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo o resolver un asunto, habitualmente de carácter administrativo o que conlleva documentación.

Gestión es también un conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización. Este concepto se utiliza para hablar de proyectos o en general de cualquier tipo de actividad que requiera procesos de planificación, desarrollo, implementación y control. (Significados s.f.)

3.3.Concepto de auditoría de gestión.

La auditoría de gestión es una técnica que permite evaluar los procesos que se llevan a efecto en una institución, está sustentada en varios elementos que generalmente establecen indicadores que tienden a medir la eficacia y eficiencia de cada una de las acciones administrativas, operativas y financieras que siempre están presentes en procesos económicos sociales que se desarrollan en todo el mundo. (Ruiz 2013)

Podemos decir que la auditoría de gestión se ha convertido en un medio que contribuye a evidenciar el buen manejo de los recursos públicos, a través de ella se ha podido comprobar si la acción de administrar éstos, desde cualquier instancia que se vaya a evaluar, se lo hizo de acuerdo a las normativas vigentes pero sobre todo si se lo

realizó con eficiencia, economía, eficacia, efectividad, ya que al tratarse de fondos públicos es aún más pertinente que se realicen las actividades enmarcadas en estos aspectos, y así fomentar la confianza ciudadana en las entidades públicas.

3.4.Talento humano.

El talento humano es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc. (Definicion.de s.f.)

3.5.Importancia del talento humano.

La importancia del talento se enfoca más en mostrar la climatización en la que se encuentra el individuo, es decir, de qué manera pueden utilizar todas sus características que posee, en muchos casos los gerentes o la dirección lo toman como una técnica o herramienta para medir el grado de capacidad de cada uno de sus integrantes del personal, pero se lo realiza con el fin de mejorar el funcionamiento de la empresa.

Una de las partes más importantes que se puede apreciar dentro del talento humano es la administración, ésta se presenta como el ente regulador y observador de las destrezas de sus individuos, así que ellos son considerados unidad procesadora del talento humano dentro del ente. (Psicologia y Empresa 2011)

3.6.Recursos.

Los recursos abarcan los recursos materiales, técnico y el talento humano, que son de gran importancia, el primero de ellos detalla que es el instrumento con el que el individuo trata de demostrar cada una de sus destrezas dependiendo de su actividad; el recurso técnico es más específico ya que detalla la manera o las herramientas a utilizar, éstas son imaginarias propias del personal, y por último el talento humano que no es

otra cosa que los factores que demuestran las habilidades de las personas que integran una institución o empresa alguna. (Vásquez s.f.)

3.7.Gestión de talento humano.

Es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo. (FABATALENTOHUMANO 2013)

La Gestión del Talento define al profesional con talento como "un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados". En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo. (FABATALENTOHUMANO 2013)

Según la organización o la época han existido diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo y así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. Se destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, "ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar". (FABATALENTOHUMANO 2013)

3.8.Importancia de la gestión del talento humano.

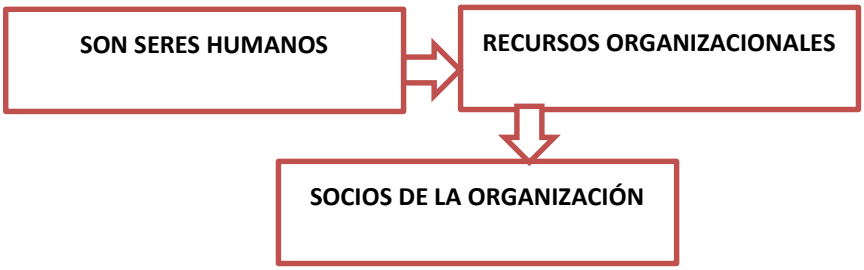
No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes. Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo. (FABATALENTOHUMANO 2013)

Todos los gerentes deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de

administración de personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño. (FABATALENTOHUMANO 2013)

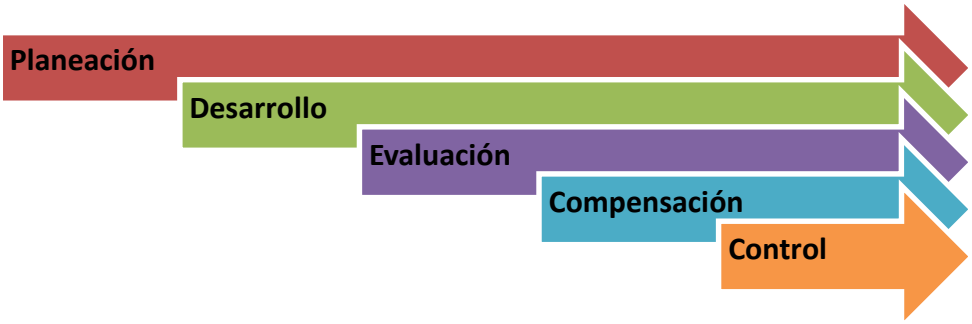
Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados - el talento humano - tienen una importancia sumamente considerable. El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. Las personas se encargan de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados. (FABATALENTOHUMANO 2013)

3.9.Principios de la gestión de talento humano.



El primer principio nos da a conocer que las personas tenemos habilidades y capacidades indispensables para la gestión de los recursos organizacionales pero éstos no son tan sencillos, son muy complejos y realizados por personas muy capaces, en el segundo los recursos dinamizados por la organización deben ser de interés propio y a su vez controlados para el uso óptimo, en el último son las personas que invierten en la organización donde se mide la responsabilidad, compromiso, esfuerzo, tiempo, entre otros y así lograr el éxito de la misma.

3.10. Actividades de la gestión del talento humano.



La primera actividad de la gestión es aquella donde se inicia el procedimiento y se observará de acuerdo a planes que se trace la empresa desde un principio, la etapa de desarrollo no es otra cosa que la capacitación y los programas que se inculque a la persona para el mejoramiento de sus conocimientos y para que adquiera mayor experiencia, su principal referente será el monitoreo persona a persona. La tercera actividad es la evaluación, esta es la continuación de la anterior ya que se quiere observar de qué manera se están efectuando las actividades y si éstas son las adecuadas en las distintas áreas, la compensación no es otra cosa que el intercambio de la dirección del ente con el personal por la labor cumplida en sus actividades y es conocida como remuneración o salario, y por último el control, que es de suma importancia, aquí se estima o se espera un resultado a favor tanto de la organización como del personal, se mide la eficacia y la eficiencia del mismo. (Psicologia y Empresa 2011)

3.11. Antecedentes de la auditoría de gestión.

El origen de esta auditoría está vinculado a la época de los años 30 y 40 en los Estados Unidos por el motivo del desarrollo del Gobierno Federal, con el objetivo de evaluar las acciones de las agencias que eran parte de su dependencia ya que se debían verificar y controlar con eficacia los recursos financieros que son destinados a cubrir los presupuestos de cada una de ellas.

La auditoría de gestión nace con los cambios que se dan en los sistemas de utilización y manejo de los recursos en las empresas públicas y privadas, es por ello la necesidad de verificar el cumplimiento de objetivos y metas que son fundamentales para lograr la eficacia en las operaciones cotidianas que se dan.

3.12. Importancia de la auditoría de gestión.

Jesús Ruiz menciona que la importancia de realizar una auditoría de gestión se resume en la necesidad de comprobar el desempeño de las metas y objetivos de una empresa. Contar con los recursos personales y productivos necesarios para llevar a efecto una acción empresarial no es suficiente, hay que conocerlos a fondo en su uso y control, evaluarlos y, si es preciso, modificarlos para mejorar el negocio y así alcanzar la máxima eficiencia. (Ruiz 2013)

La auditoría de gestión ayudará a la dirección de la empresa a lograr la administración más eficaz. Permitirá descubrir deficiencias y aspectos a mejorar en los procesos para conseguir la rentabilidad y el crecimiento empresarial. La auditoría de gestión nos permitirá conocer el nivel real de la administración y situación de la empresa; una herramienta, que a la postre ayudará a asesorar a la gerencia y nos guiará en la adaptación necesaria hacia las metas que surjan en un contexto cambiante. (Ruiz 2013)

3.13. Elementos de gestión.

El Manual de Auditoría de Gestión establece que el Estado requiere de planificación estratégica y de parámetros e indicadores de gestión cuyo diseño e implantación es de responsabilidad de los administradores de las instituciones públicas en razón de su responsabilidad social de rendición de cuentas y de demostrar su gestión y sus resultados, y de la actividad profesional del auditor gubernamental que evalúa la gestión, en cuanto a las seis "E", esto es, economía, eficiencia, eficacia, ecología, equidad y ética, en la forma que a continuación se describen: (Contraloria General del Estado 2008)

3.13.1. Economía.

Son los insumos correctos a menor costo, o la adquisición o provisión de recursos idóneos en la cantidad y calidad correctas en el momento previsto, en el lugar indicado y al precio convenido; es decir, adquisición o producción al menor costo posible, con relación a los programas de la organización y a las condiciones y opciones que presenta el mercado, teniendo en cuenta la adecuada calidad y procurando evitar

desperdicios. La responsabilidad gerencial también se define por el manejo de los recursos en función de su rentabilidad (en las actividades que les sea aplicable), el criterio de economía en su administración. (Contraloria General del Estado 2008)

3.13.2. Eficiencia.

Insumos que producen los mejores resultados con el menor costo o la utilización provechosa de los recursos, en otros términos, es la relación entre los recursos consumidos y la producción de bienes y servicios, se expresa como porcentaje comparando la relación insumo-producción con un estándar aceptable o norma; la eficiencia aumenta en la medida en que un mayor número de unidades se producen utilizando una cantidad dada de insumo. Su grado viene dado de la relación entre los bienes adquiridos o producidos o servicios prestados, con el manejo de los recursos humanos, económicos y tecnológicos para su obtención; incluye la relación de los recursos programados con los realmente utilizados para el cumplimiento de las actividades; por tanto, es la relación entre el rendimiento de los bienes, servicios u otros resultados y los recursos utilizados para producirlos. La eficiencia es lograr que las normas de consumo y de trabajo sean correctas y que la producción y los servicios se ajusten a las mismas; que se aprovechen al máximo las capacidades instaladas; que se cumplan los parámetros técnicos - productivos, que garanticen la calidad; que las mermas y los desperdicios que se originen en el proceso productivo o en el servicio prestado sean los mínimos; y, que todos los trabajadores conozcan la labor a realizar. Se manifiesta en la misión o finalidad compartida, tener objetivos y políticas, una estructura operativa definida, disponer del personal idóneo, y tener una cultura de perfeccionamiento. (Contraloria General del Estado 2008)

3.13.3. Eficacia.

Son los resultados que brindan los efectos deseados, en otras palabras, es la relación entre los servicios o productos generados y los objetivos y metas programados; es decir, entre los resultados esperados y los resultados reales de los proyectos, programas u otras actividades; por lo que la eficacia es el grado en que una actividad o programa logra sus objetivos, metas u otros efectos que se había propuesto; tiene que ver con el resultado del proceso de trabajo de la entidad, por lo que debe comprobarse

que la producción o el servicio se haya cumplido en la cantidad y calidad esperadas; y que sea socialmente útil el producto obtenido o el servicio prestado. (Contraloria General del Estado 2008)

3.13.4. Ecología.

Son las condiciones, operaciones y prácticas relativas a los requisitos ambientales y su impacto, que deben ser reconocidos y evaluados en una gestión institucional de un proyecto, programa o actividad. (Contraloria General del Estado 2008)

3.13.5. Ética.

Es un elemento básico de la gestión institucional, expresada en la moral y conducta individual y grupal, de los funcionarios y empleados de una entidad, basada en sus deberes, en su código de ética, en las leyes, en las normas constitucionales, legales y consuetudinarias vigentes en una sociedad. (Contraloria General del Estado 2008)

3.13.6. Equidad.

Implica distribuir y asignar los recursos entre toda la población, teniendo en cuenta el territorio en su conjunto, la necesidad de estimular las áreas cultural y económicamente deprimidas, y con absoluto respeto a las normas constitucionales y legales imperantes sobre el reparto de la carga tributaria, los gastos, las inversiones, las participaciones, las subvenciones y transferencias públicas. (Contraloria General del Estado 2008)

3.14. Objetivos de la auditoría de gestión.

Los que nos dice Velásquez Hilda, que el objetivo primordial de la auditoría de gestión consiste en descubrir deficiencias o irregularidades en algunas de las partes de la empresa y apuntar sus probables remedios. La finalidad es ayudar a la dirección a lograr la administración más eficaz. Su intención es examinar y valorar los métodos y desempeño en todas las áreas. Los factores de la evaluación abarcan el panorama

económico, la adecuada utilización de personal y equipo y los sistemas de funcionamiento satisfactorios. (Ruiz 2013)

En la auditoría de gestión se realizan estudios para determinar deficiencias causantes de dificultades, sean actuales o en potencia, las irregularidades, embotellamientos, descuidos, pérdidas innecesarias, actuaciones equivocadas, deficiente colaboración fricciones entre ejecutivos y una falta general de conocimientos o desdén de lo que es una buena organización. Suele ocurrir a menudo que se produzcan pérdidas por prolongados espacios de tiempo, lo cual, a semejanza de las enfermedades crónicas, hace que vaya empeorando la situación debido a la falta de vigilancia. (Ruiz 2013)

Por medio de los trabajos que realiza el auditor administrativo, éste se encuentra en posición de determinar y poner en evidencia las fallas y métodos defectuosos operacionales en el desempeño. Respecto de las necesidades específicas de la dirección en cuanto a la planeación, y realización de los objetivos de la organización.

La responsabilidad del auditor consiste en ayudar y respaldar a la dirección en la determinación de las áreas en que pueda llevarse a cabo valiosas economías e implantarse mejores técnicas administrativas. Enseguida de una investigación definida y donde quieran que surjan aspectos o circunstancias susceptibles de remedio o mejoría, es obligación del auditor examinar con mirada crítica y valorar toda solución que parezca conveniente. (Ruiz 2013)

La revisión de los métodos y desempeños administrativos, comprende un examen de los objetivos, políticas, procedimientos, delegación de responsabilidades, normas y realizaciones. La eficiencia operativa de la función o área sometida a estudio, puede determinarse mediante una comparación de las condiciones vigentes, con las requeridas por los planes, políticas etc.

Los objetivos principales de la auditoría de gestión son los siguientes:

- ✓ Determinar lo adecuado de la organización de la entidad
- ✓ Verificar la existencia de objetivos, planes y metas
- ✓ Vigilar la existencia de políticas adecuadas y el cumplimiento de las mismas
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles establecidos
- ✓ Verificar la existencia de métodos o procedimientos adecuados de operación y la eficiencia de los mismos
- ✓ Comprobar la utilización adecuada de los recursos

3.15. Propósitos fundamentales de la auditoria de gestión.

3.15.1. Medición y comparación de logros.

El medir y comparar los logros alcanzados por las entidades en relación con las metas y objetivos previstos, lo cual permitirá promover la aplicación de las recomendaciones necesarias, al amparo de los principios de economía, eficiencia y eficacia.

3.15.2. Control interno eficaz.

Enfatizar la importancia de poseer un sistema de control interno que promueva el logro de los objetivos y metas de la entidad, la detección temprana de desviaciones o áreas susceptibles de mejoras en los procesos productivos, administrativos y de servicios, y la aplicación de las medidas que sean necesarias de manera oportuna. (Vásquez s.f.)

3.15.3. Cultura de la responsabilidad.

Promover la cultura de la responsabilidad en la gestión pública, es decir, la obligación ética, moral y legal que tienen los funcionarios públicos de rendir cuentas a la sociedad, sobre lo que han hecho o están haciendo con los fondos y recursos que el estado y el Gobierno han puesto a su disposición para su administración, distribución y custodia. (Vásquez s.f.)

3.15.4. Mejoramiento de la planificación.

Promover en las entidades el mejoramiento de la formulación de sus presupuestos, con miras a lograr una mayor economía, eficiencia y eficacia en su ejecución. (Vásquez s.f.)

3.15.5. Necesidad de un buen sistema de información integral.

Difundir la necesidad de poseer sistema integral de información que faciliten la medición del desempeño de la entidad, tanto desde el punto de vista administrativo

como organizacional, y sirvan de apoyo a los administradores en la toma de decisiones adecuadas. (Vásquez s.f.)

3.16. Metodología de la auditoría de gestión.

La auditoría de gestión necesita, al igual que la auditoría financiera, ser lo más sistemática posible en la realización de sus trabajos. La sistematización precisa un método de uso general aplicable a cualquier área, estructura, funciones, etc., que se audite. Este método consiste en un análisis en profundidad y con los máximos detalles utilizando las preguntas clásicas: Qué se quiere, cómo y cuándo se quiere, dónde, por qué, qué medios se deben utilizar, entre otros, realizando, además, las siguientes investigaciones: Estudio de los elementos que componen el sector auditado, diagnóstico detallado, determinación de fines y medios, investigación de las deficiencias, balance analítico, comprobación de la eficacia, búsqueda de problemas, proposición de soluciones, indicación de alternativas y mejora de la situación. Este trabajo se lleva a cabo por medio de entrevistas personales con los responsables de las unidades, áreas o actividades auditadas, en sus centros de trabajo u oficinas, esto exige que el consultor disponga de cuanta información exista en relación con el área auditada. (Vásquez s.f.)

3.17. Técnicas para la auditoría de gestión.

Para desarrollar una Auditoría de gestión se aplicarán diferentes técnicas, las más comúnmente utilizadas son las siguientes:

3.17.1. Observación.

Es muy amplia, prácticamente infinita, puede incluir desde la observación del flujo de trabajo las acciones administrativas de jefes, subordinados, documentos, acumulación de materiales, materiales excedentes, entre otros. La característica principal de esta técnica está en función del espíritu de penetración y profundidad que se aplique al desempeño de una acción. (Ruiz 2013)

3.17.2. Confirmación.

Comunicación independiente con una parte ajena para determinar la exactitud o validez de una cifra o hecho. (Ruiz 2013)

3.17.3. Verificación.

Verificar que cada elemento de cada uno de los documentos es lo apropiado y se corresponde con la legislación vigente.

3.17.4. Investigación.

Examinar acciones, condiciones, acumulaciones y procesamiento de activos y todas aquellas operaciones relacionadas con estos. Esta investigación puede ser externa o interna y por lo regular mediante la realización de cuestionarios previamente formulados. (Ruiz 2013)

3.17.5. Análisis.

Se recopila y usa información con el objetivo de llegar a una deducción lógica, determinar las relaciones entre las diversas partes de una operación. Involucra la separación de las diversas partes de la entidad o de las distintas influencias sobre la misma y después determinar el efecto inmediato o potencial sobre una organización dada una situación determinada. (Ruiz 2013)

3.17.6. Evaluación.

Es el proceso de arribar a una decisión basado en la información disponible. La evaluación depende de la experiencia y juicio del auditor. (Ruiz 2013)

3.18. Alcance de la auditoría de gestión.

La determinación del alcance de una auditoría de gestión considerará particularidades de la empresa o entidad por lo que se adaptará al componente objetivo de análisis. (Vásquez s.f.)

Se deberán considerar también los recursos inevitables, el tiempo de una auditoría ejecutada a la que está por ejecutarse, así como los criterios de la misma.

El objetivo de este tipo de auditoría se basa en identificar deficiencias e irregularidades en diferentes áreas de la empresa, con la finalidad específica de

retroalimentar los procesos que se deben llevar a efecto para cumplir con las acciones prospectivas impulsadas en el Plan Operativo Anual. (Vásquez s.f.)

3.19. Característica.

- ✓ Ayuda a constatar el nivel en que se cumplen los programas en los plazos establecidos.
- ✓ Aplica indicadores que permitan medir la gestión en las operaciones que efectúa la entidad.
- ✓ Evalúa el desarrollo de un área o población específica gracias al aporte de la entidad.
- ✓ Establece las variaciones de consideración del presupuesto de un año a otro.
- ✓ Ayuda a que los organismos del sector público optimicen sus recursos, administración y funcionamiento.

3.20. Herramienta de la auditoria de gestión.

3.20.1. Equipo Multidisciplinario.

El desarrollo de la Auditoría de Gestión requiere de profesionales con conocimiento en la materia, el equipo que intervendrá se escogerá de acuerdo a la característica de la empresa y de los componentes que se pretenden analizar (Definicion.de s.f.)

3.20.2. Auditores

Son personas que han desarrollado algún tipo de acciones de control y por las cuales poseen experiencia en cada uno de los procedimientos de control, éstos se encuentran delimitados según la responsabilidad que desempeñan con las fases de la naturaleza de la auditoria. (Definicion.de s.f.)

3.20.3. Especialistas

Son profesionales que tienen diversos tipos de profesiones con habilidad que les permiten formar parte de un equipo de peritos frente al tipo de acción de control que este emitida y en las cuales los auditores no pueden dar una valoración efectiva por el

desconocimiento de los procesos o características de la actividad económica o social que se efectúa. (Definicion.de s.f.)

3.20.4. Control Interno

El Control Interno es un procedimiento que es direccionado y organizado para monitorear las acciones administrativas, operativas y financieras, establecido para evaluar el grado de seguridad en relación a las metas establecidas en los objetivos estratégicos de las empresas públicas y privadas, y es de responsabilidad de la máxima autoridad y demás servidores. (Mantilla 2012)

3.21. Indicadores para la auditoría de gestión.

3.21.1. Indicadores de Gestión

El uso de indicadores en la auditoría de gestión cumple con el objeto de establecer parámetros para evaluar los resultados de la gestión de una organización, puesto que expresan una relación cuantitativa entre dos cantidades de un mismo proceso o procesos diferentes, permite obtener un valor porcentual, del cual pueden derivarse rangos de evaluación aplicables a una organización. Son utilizados para controlar la operación, identificar y prevenir desviaciones que impidan el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

3.21.2. Características de los Indicadores de Gestión

Características	**Descripción.**
Relevancia:	Que sea útil para la toma de decisiones**.**
Medible e interpretable:	Que pueda ser medible y fácil de interpretar
Ajustable:	Que pueda ser aplicado para un año y otro
Verificable y comparable:	Que se pueda comprobar y verificar
Debe tener precisión cuantitativo y cualitativo:	Que tenga presión matemática y conceptual.
Confiable:	Que tenga información veraz

Oportunos:	Deben ser enviados en la fecha correspondiente
Coherentes y consistentes:	Con los objetivos de la Institución
Justificable:	Con relación a su beneficio y costo.

3.21.3. Importancia.

Los indicadores de gestión adquieren importancia en el momento que se los compara con otros de la misma naturaleza, lo que permite elaborar juicios, analizar tendencias, predecir cambios. Su mayor importancia es que a través de ellos es posible medir el desempeño de los individuos, de los sistemas y sus niveles, y de una organización en general, por lo que es posible mirar de cerca los resultados de acciones o iniciativas.

3.21.3.1. La importancia radica en que:

- ✓ Motivan a los componentes de un equipo alcanzar metas retadoras, y a establecer procesos que permitan mantener el suyo como líder.
- ✓ Promueven y estimulan el trabajo en equipo.
- ✓ Propenden al crecimiento y desarrollo de las personas, así como a todo el equipo de la Institución.
- ✓ Estimulan la eficiencia, eficacia y productividad en cada una de las actividades.
- ✓ Permite identificar oportunidades.
- ✓ Facilitan la identificación de fortalezas de las diversas actividades.

3.21.3.2. Atributos de los indicadores de Gestión

- ✓ Medibles, Cuantificables, que permitan ser verificados en su calidad, cantidad y tiempo.
- ✓ Específicos, que correspondan a los objetivos y metas institucionales.
- ✓ La calidad está ligada a la efectividad, eficacia y a la economía.
- ✓ Programados en lo concerniente a que han sido previstos en la planificación institucional.

- ✓ Calificados, esto que den lugar a ponderar su condición y características dentro de la excelencia.
- ✓ Financiados, señalando fuente de financiamiento con referencia a los costos y tiempo.
- ✓ Alcanzables, que sean realista en cuanto a lo que ha sido planificado.

3.22. Hallazgos de la auditoría.

3.22.1. Definición.

Se denomina hallazgo de auditoría al resultado de la comparación que se realiza entre un criterio y la situación actual relevada durante el examen, a un área, actividad u operación. Es toda información que a juicio del auditor le permite identificar hechos o circunstancias importantes que inciden en la gestión de la entidad programa o proyecto bajo examen que merecen ser comunicados en el informe. (Ruiz 2013)

3.22.2. Comunicación de hallazgos de auditoría.

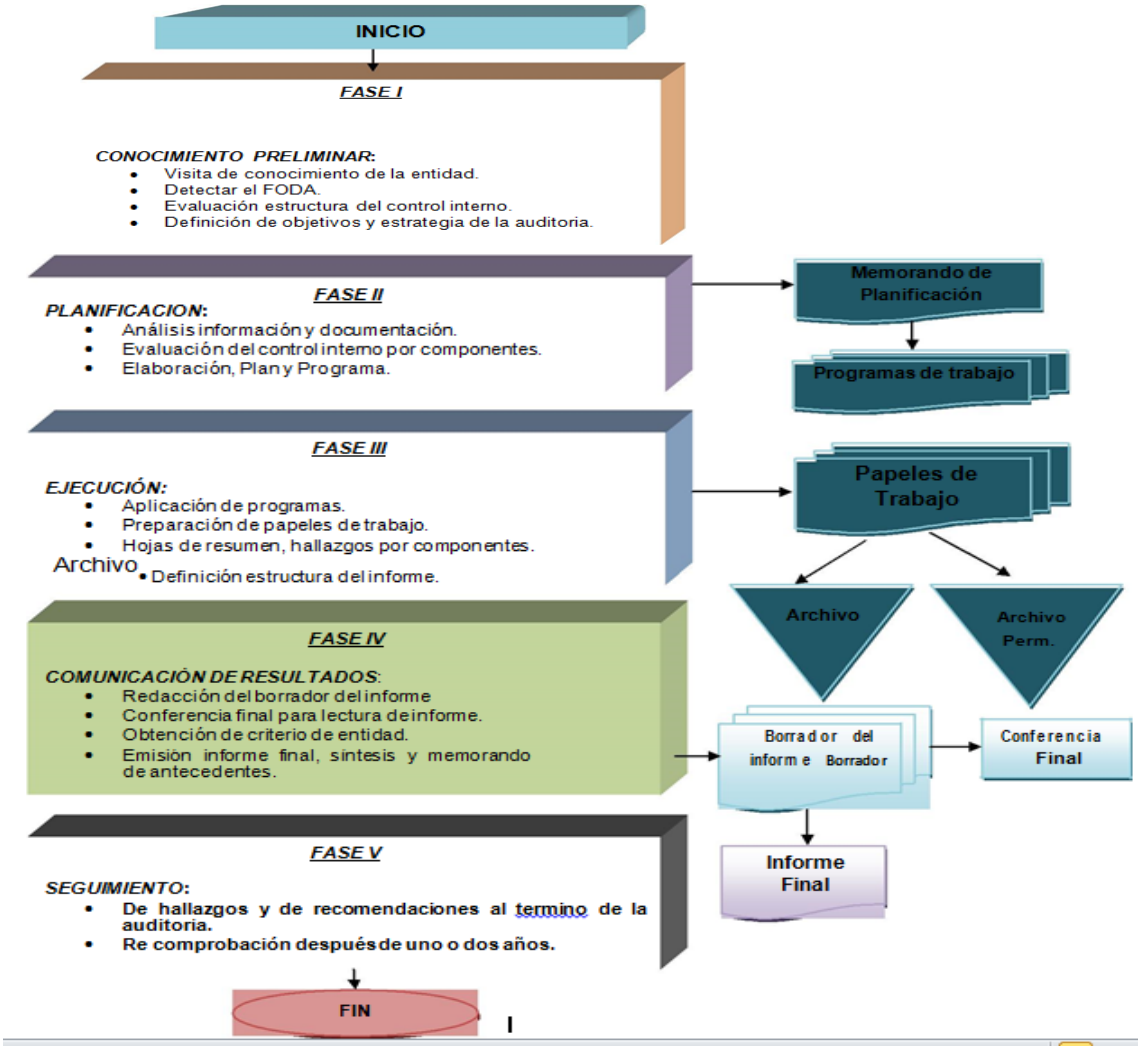
Durante el proceso de la auditoría el auditor supervisor debe comunicar oportunamente los hallazgos al personal del auditado involucrado en los mismos, a fin de que presente sus comentarios o aclaraciones en forma documentada para su evaluación y consideración el informe correspondiente, con el objetivo de tener sus puntos de vistas respecto a los hallazgos presentados, y facilitar la oportuna adopción de acciones correctivas. (Ruiz 2013)

3.22.3. Terminación de la fase de ejecución.

La comunicación de los hallazgos y la evaluación de las respuestas de la entidad significan que el auditor ha concluido con la fase de ejecución y que ha acumulado en sus papeles de trabajo toda la evidencia suficiente para sustentar el trabajo efectuado y el producto final a elaborar, el informe de auditoría.

Antes de culminar su trabajo el auditor debe asegurarse que ha cumplido todos los aspectos y procedimientos prescritos por la normativa vigente.

3.23. Fases de la auditoría de gestión.



La primera fase de la auditoría de gestión es la planificación preliminar y es donde se hace conocer el objeto integral de la empresa y a su vez permite visualizar de mejor manera parte de la comunicación de resultados a un mejor costo y tiempo, dentro de esta etapa se realizará de manera permanente la visita de las instalaciones y la revisión de los archivos o papeles de trabajos.

En la segunda fase de la auditoría se hace referencia a la planificación específica, aquí lo que más se refleja son los objetivos y las actividades que se desarrollan, pero una de las cosas más importantes de esta fase es el cumplimiento de los indicadores de gestión y se la realiza mediante un programa de componentes para la determinación de

los procedimientos a ejecutar. En esta etapa podemos destacar la división del trabajo y del equipo multidisciplinario que será utilizado en la revisión.

En la etapa de la ejecución es donde podemos encontrar hallazgos y se la obtiene de la evidencia suficiente y competente basándose en los criterios de auditoría y en los procedimientos efectuados para sustentar las conclusiones y recomendaciones del informe.

Algo muy importante es que en esta fase participan los profesionales que no son auditores pero que si son orientados por aquellos que ya tienen experiencia con referencia a los exámenes llamados "auditoría".

En la cuarta fase de esta auditoría conocida como la comunicación de resultados es donde se emite un informe relativo al control interno, en el cual se revelarán las deficiencias encontradas de la auditoría y se emiten las conclusiones con sus causas, condiciones y a su vez los indicadores que fueron utilizados.

Las actividades que aparecen en esta etapa son la redacción del informe que la realiza el equipo de auditoría en conjunto con el equipo de profesionales; y la comunicación de resultados que contendrán los hallazgos con sus conclusiones y recomendaciones.

Y en la última fase que es el seguimiento, es realizado por los auditores internos o externos y es algo posterior a la auditoría pero muy importante, las actividades que se cumplen aquí son las de comprobar si la administración y la gerencia cumplen con lo establecido en los hallazgos y así mismo si se ha cumplido con las tres "E", por último refleja si los responsables determinados en el informe han mejorado en referencia a la recomendación realizada en la presentación de resultados.

3.24. Ejecución de la auditoria de gestión al talento humano.

3.24.1. Primera fase: diagnóstico y planificación preliminar.

3.24.1.1. Planificación.

Este trabajo de auditoria se concentra en medir la eficacia de la gestión del departamento de talento humano de la Subzona 13 de la Policía Nacional, se debe tener en cuenta que la planificación de la auditoría se divide en dos etapas distintas, que se denominan planificación preliminar y planificación específica. En la preliminar, se

configura de forma previa la estrategia a seguir, a base de la información obtenida de la entidad auditada, mientras que en la especifica se define ya la estrategia mediante los procedimientos específicos a aplicarse por cada uno de los componentes determinados y la forma en que se desarrollará el trabajo en las siguientes fases de la auditoria de gestión. (Ruiz 2013)

3.24.1.2. Planificación preliminar.

La planificación preliminar da inicio con la orden de trabajo, la elaboración de una guía para la visita previa, con la cual se obtiene información relacionada con la entidad a ser examinada. Efectuamos una evaluación del control interno a fin de determinar el enfoque del trabajo a realizar. La información obtenida en esta fase nos proporcionó lo siguiente:

- ✓ Conocimiento de la institución y del área a examinar.
- ✓ Misión, visión, metas y objetivos de la entidad a examinar,
- ✓ Conocimiento de las actividades principales y planes estratégicos
- ✓ Informes de avance o de progreso y las evaluaciones realizadas por la propia entidad, al cumplimiento de los planes estratégicos y operativos,
- ✓ Identificación de las políticas y prácticas administrativas y financieras,
- ✓ Determinación del grado de confiabilidad de la información administrativa y financiera, así como de la organización y responsabilidad de las principales unidades administrativas,
- ✓ Comprensión global del desarrollo de las actividades directamente relacionadas con el talento humano de la institución.
- ✓ Proporcionó la información necesaria para determinar el alcance de la auditoria y las áreas identificadas como claves.

3.24.1.3. Objetivos de la auditoría.

- ✓ Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables al Departamento de Talento Humano en el sector público.
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y los controles establecidos, en el departamento de talento humano.

- ✓ Determinar el grado de eficiencia, eficacia y su efectividad en la formación, capacitación, evaluación y control del talento humano
- ✓ Evaluar la gestión realizada dentro de los programas Escuela Segura y Barrio seguro

3.24.2. Segunda fase: planificación específica.

- ✓ Alcance del examen
- ✓ Financiamiento
- ✓ Planeación Específica
- ✓ Grado de confiabilidad de la información del talento humano
- ✓ Programas
- ✓ Punto de interés del examen
- ✓ Transacciones importantes identificables

3.24.3. Tercera fase: ejecución.

- ✓ Evaluación especifica del control interno
- ✓ Diseños de cuadros de indicadores de gestión
- ✓ Evidencias de auditoría

3.24.4. cuarta fase: seguimiento.

- ✓ Análisis e interpretación de resultados
- ✓ Informe de auditoría de gestión

4. Visualización del alcance del estudio.

4.1.Base legal.

4.1.1. Reseña Histórica de la Policía Nacional del Ecuador.

El año 1822 entramos a formar parte de la Gran Colombia, como Distrito del Sur o Provincia de Quito, en donde ya disponíamos de una nomenclatura de autoridades y empleados para el ejercicio de la función policial, pues con Jefes de Policía, Jueces de Policía, Comisarios, Supervigilantes, Gendarmes y Celadores bajo las dependencia de los Municipios.

Al advenimiento de la República, las funciones policiales y en general la conservación del orden público quedaron en manos de los militares que tenían el poder en todos los órdenes.

En los primeros años de la República se sostenían los sistemas administrativos implantados por el Libertador Simón Bolívar en la Gran Colombia, en consecuencia, los Municipios conservaban características idénticas a los antiguos cabildos, incluyendo lo relacionado a la intervención policial.

En el año 1832 el Congreso considerando la necesidad de fijar bases para formar la Policía, decreta que los Concejos Municipales, de las Capitales de Departamento elaboren el Reglamento de Policía que regirá en cada uno de ellos, aclarando que la Policía no tendrá ninguna otra intervención que la que le atribuyen las leyes y deberá quedar bajo la responsabilidad de los Concejos Municipales , por lo tanto cesan en sus funciones todos los empleados del ramo y quedan abolidos los nombres de Juez y Jueces de Policía, Supervigilantes, Gendarmes y Celadores, subsistiendo solamente los de Comisarios y Dependientes.

Al asumir la presidencia Vicente Rocafuerte en el año 1835, restablece la Policía al mismo estado que se encontraba en 1830, preocupándose que la Policía adquiera los más altos niveles de eficiencia y servicio dictando la Ley de Régimen Político y Administrativo, en el que se fijan como funciones de los Concejos Municipales, el cuidar de la Policía de Seguridad, Salubridad, Comodidad y Ornato.

La Asamblea Constituyente de 1843, dicta una nueva Ley de Régimen Político y Administrativo, según la cual se centralizaba en el Poder Ejecutivo la mayor parte de las atribuciones que correspondían a los Municipios y se establece que los Ministros de Gobierno y Relaciones Exteriores se encarguen de todo lo que se refiere a la Policía de todos los pueblos. Esto viene a constituir un primer paso para la organización de la Policía como Institución Nacional.

En febrero de 1848, es aprobado por el Poder Ejecutivo el Reglamento expedido por el Municipio de Quito, sentándose bases para una función policial menos localista, pues comparte responsabilidades con el poder central, se establece que la Policía de cada cantón estará a cargo de un Jefe de Policía, un Comisario, Celadores y Empleados, el Jefe de Policía será la autoridad máxima, el será nombrado por el Poder Ejecutivo consecuentemente la Policía deja de ser dependencia administrativa municipal y se constituye en una entidad independiente con funciones especificas, tales como: las de perseguir a sociedades secretas o sospechosas de cualquier crimen, cuidar que no corran rumores falsos que alarmen a la ciudadanía, los extranjeros que llegaren deberán presentarse con sus pasaportes ante el Jefe de Policía, no deberá permitirse ningún espectáculo, diversión sin licencia de la Policía, prohibición de actos o expresiones contrarios a la religión, a la moral y a las buenas costumbres, entre otras.

4.2.Plan estratégico de la Policía Nacional del Ecuador.

4.2.1. Misión.

La Policía Nacional es una institución de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

4.2.2. Visión.

Para el 2017, seremos la Institución más confiable y efectiva a nivel nacional y regional en seguridad ciudadana, brindando servicios policiales de calidad orientados al buen vivir, en irrestricto respecto a los Derechos Humanos y libertades democráticas.

4.2.3. Valores.

Debido a la responsabilidad ética y social que implica nuestra misión profesional, a más de los principios que guían a la institución, requerimos de un conjunto de valores personales que conduzcan a dar lo mejor de nosotros durante el desempeño profesional y en nuestra vida privada.

Estos valores se aprenden en la familia y en la escuela, son reforzados durante el proceso de enseñanza y formación que recibimos, no solo en las aulas sino con la palabra y el buen ejemplo de nuestros superiores.

De ahí que es imprescindible conocer los valores que fundamentan nuestro comportamiento y que surgen desde las más profundas convicciones personales que nos transforman en policías.

Si elegimos la profesión de policía es porque en nosotros prevalece la vocación de servicio público y estamos conscientes que la población puede recurrir a nosotros ante la necesidad de protección, en caso de una emergencia, cuando el orden público sea alterado o cuando requiere una guía, información o soporte.

Por ello, debemos preguntarnos si en verdad somos la clase de persona íntegra, honesta, transparente, valiente y sacrificada que la sociedad necesita y espera, y que reúne las siguientes características:

1.Integridad
2.Transparencia
3.Calidez
4.Solidaridad
5.Colaboración
6.Efectividad
7.Respeto
8.Responsabilidad
9.Lealtad

4.2.4. Objetivos Estratégicos 2014.

Los objetivos estratégicos se enfocan directamente al cumplimiento, atendiendo una articulación lógica, que dé cumplimiento a la misión y visión compartida, lo que conllevará a la efectividad y calidad en el servicio, mediante los siguientes objetivos.

1.-Incrementar la seguridad ciudadana y el orden público.

2.-Incrementar la efectividad operativa de los servicios policiales.

3.-Incrementar la confianza de la ciudadanía en la Policía Nacional.

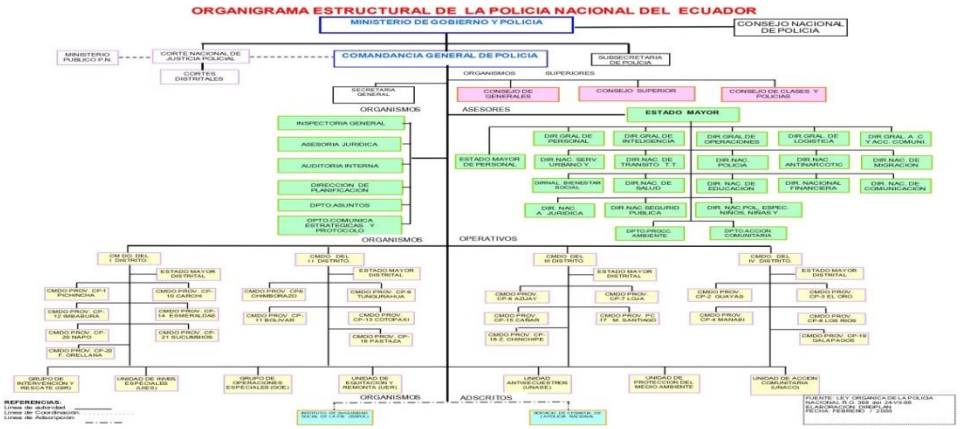
4.-Incrementar la efectividad de los sistemas de prevención y control interno contra la corrupción.

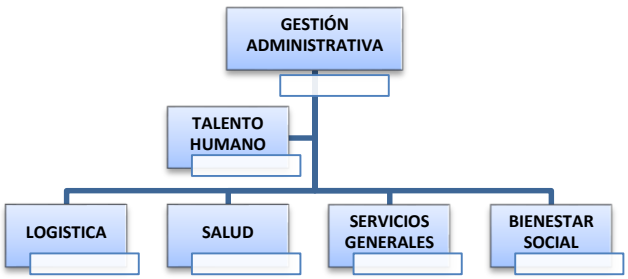
5.-Incrementar la eficiencia institucional.

6.-Incrementar el desarrollo integral del Talento Humano en la Institución.

7.-Incrementar el uso eficiente del presupuesto

4.2.5. Organigrama Estructural





Fuente: Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí
Elaborado por: Autoras de trabajo de titulación

5. Desarrollo del diseño de investigación.

5.1.Diseño metodológico.

5.1.1. Método.

Debido al entorno del tema planteado en el presente trabajo, el método que se empleó fue el no experimental, pues se estudiaron los fenómenos y su contexto natural.

5.1.2. Tipos de investigación.

5.1.2.1.Investigación descriptiva.

El estudio se basó en la comprobación, análisis y evaluación de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, con lo que permitió comentarios, conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados.

5.1.2.2.Investigación de campo.

Fue necesario realizar entrevistas al jefe de talento humano y colaboradores mediante cuestionarios estructurados; para interpretar mejor los cambios que se han dado en la auditoría de gestión.

5.1.2.3.Investigación histórica.

Se buscó en archivos la documentación relevante de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, lo que facultó a obtener la información histórica necesaria para el desarrollo de la auditoria.

5.1.2.4.Fuentes de información.

Primaria.

La información primaria fue recopilada específicamente de los cuestionarios estructurados aplicados al jefe de talento humano y colaboradores de la Policía

Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, así como en los archivos que mantenga la misma en físico y en su página web oficial.

Secundaria.

Esta información será obtenida en libros y páginas Web que mantenga directa relación con el estudio presentado.

5.1.3. Población y muestra.

El presente análisis de caso estuvo dirigido a conocer, determinar, comprobar y evaluar la información de la gestión realizada por el departamento de talento humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, a fin de dar cumplimiento al objetivo establecido.

La población estuvo conformada por los procesos llevados a cabo dentro del departamento del talento humano y se incluirá por ende al personal encargado de los mismos, y además se analizaron todas las actividades administrativas que se realizan dentro de este departamento de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, y por lo tanto no se tomó una muestra ya que se estudiara el total de la población.

5.1.4. Plan de análisis.

Para la presentación de los resultados obtenidos del procesamiento de la información proporcionada mediante las encuestas, se empleó el método estadístico, y para los resultados de las entrevistas se desarrollarán mediante el método analítico, ya que tal estudio proporcionará respuestas claras y concretas que enmarquen lo requerido en cada pregunta.

5.1.5. Diseño de procedimiento.

Para la recolección de datos se aplicaron las encuestas al personal de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, y la entrevista se encuentra directamente dirigida al Jefe de Talento Humano de la misma entidad. Estos instrumentos lograrán recoger todos los datos necesarios respecto al tema analizado en el estudio del caso.

A través de la aplicación de estos instrumentos se pudo fundamentar los objetivos del estudio, basados esencialmente en el impacto que presenta una adecuada gestión del talento humano y un control interno eficiente dentro de cualquier entidad pública o privada. Es así que para procesar esta información será necesaria la utilización del programa Microsoft Excel, así como con varios autores citados dentro del marco teórico del presente trabajo.

5.2.P/t. Orden de trabajo para acción de control planificada.

OFICIO: N° 001-OT-FCAE
Sección: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Asunto: Orden de trabajo para actividad de control planificada

Portoviejo, 27 de octubre del 2015

Señora
Chávez Mera Gladys Cecilia
AUDITOR JEFE DE EQUIPO

Presente.

En cumplimiento al oficio 1498-D-FCAE de fecha 24 de Septiembre de 2015 en el cual la Decana de la Facultad aprobó el anteproyecto de la Modalidad Análisis de Caso, en calidad de jefe de equipo, realice una Auditoría de gestión al departamento de talento humano de Policía Nacional de la Subzona no. 13 Manabí en el periodo 2014

Los objetivos generales de esta acción de control son:

- ✓ Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables al Departamento de Talento Humano en el sector público.
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y los controles establecidos, en el departamento de talento humano.
- ✓ Determinar el grado de eficiencia, eficacia y su efectividad en la formación, capacitación, evaluación y control del Talento Humano
- ✓ Evaluar la gestión realizada dentro de los programas Escuela Segura y Barrio seguro

El equipo estará conformado por: Chávez Mera Gladys Cecilia como Auditor Jefe de Equipo, Ponce Tubay Cindy Rosa como Auditor Operativo y como supervisora Ing. María Inés Zambrano Zambrano quien en forma periódica informa sobre el avance del trabajo. El tiempo estimado para la ejecución de esta acción de control es de 60 días laborables que incluye la elaboración del borrador del informe y la conferencia final.

Atentamente,

Ing. María Inés Zambrano Zambrano
Tutora del trabajo de Titulación

5.3.P/t. Notificación de inicio de acción de control a la máxima autoridad.

OFICIO: N° 001-NOT-FCAE
Sección: Facultad de CienciasAdministrativas y Económicas
Asunto: Notificación de inicio de acción de control a la máxima autoridad

Portoviejo, 27 de octubre del 2015

Coronel de Policía

Rommel Orlando Tapia Coral

JEFE DE LA SUBZONA Nº. 13 MANABÍ

Presente.

De mi consideración:

En cumplimiento al oficio 1498-D-FCAE de fecha 24 de Septiembre de 2015 en el cual la Decana de la Facultad aprobó el anteproyecto de la Modalidad Análisis de Caso, informo se realizará una Auditoría de gestión al departamento de talento humano de Policía Nacional de la Subzona no. 13 Manabí en el periodo 2014

Los objetivos generales de esta acción de control son:

- ✓ Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables al Departamento de Talento Humano en el sector público.
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y los controles establecidos, en el departamento de talento humano.
- ✓ Determinar el grado de eficiencia, eficacia y su efectividad en la formación, capacitación, evaluación y control del Talento Humano
- ✓ Evaluar la gestión realizada dentro de los programas Escuela Segura y Barrio seguro

Para esta acción de control el equipo de auditores estará conformado por las señoras: Supervisora, Ing. María Inés Zambrano Zambrano, como Auditor Jefe de Equipo, Chávez Mera Gladys Cecilia como Auditor Operativo Ponce Tubay Cindy Rosa ; por lo que agradeceré disponer se preste la colaboración necesaria para la ejecución del trabajo indicado.

Agradeceré enviar respuesta a nuestra oficina ubicada en la Calle Urbina y Che Guevara, señalando sus nombres y apellidos completos, dirección domiciliaria completa, nombre y dirección de su lugar de trabajo, números de teléfono del domicilio, trabajo y celular, cargo y período de gestión y copia legible de su cédula de ciudadanía.

Atentamente,

Ing. María Inés Zambrano Zambrano
Tutora del trabajo de Titulación

OFICIO: N° OO**2**-NOT-FCAE
Sección: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Asunto: Notificación de inicio de acción de control a los dignatarios, servidores, ex servidores y demás personas relacionadas con el examen.

Portoviejo, 28 de octubre del 2015

Señora
Ponce Tubay Cindy Rosa
AUDITOR OPERATIVO.

De mi consideración:

En cumplimiento al oficio 1498-D-FCAE de fecha 24 de Septiembre de 2015 en el cual la Decana de la Facultad aprobó el anteproyecto de la Modalidad Análisis de Caso, informo se realizará una Auditoría de gestión al departamento de talento humano de Policía Nacional de la Subzona no. 13 Manabí en el periodo 2014

Los objetivos generales de esta acción de control son:

- ✓ Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables al Departamento de Talento Humano en el sector público.
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y los controles establecidos, en el departamento de talento humano.
- ✓ Determinar el grado de eficiencia, eficacia y su efectividad en la formación, capacitación, evaluación y control del Talento Humano
- ✓ Evaluar la gestión realizada dentro de los programas Escuela Segura y Barrio seguro

Para esta acción de control el equipo de auditores estará conformado por las señoras: Supervisora, Ing. María Inés Zambrano Zambrano, como Auditor Jefe de Equipo, Chávez Mera Gladys Cecilia como Auditor Operativo Ponce Tubay Cindy Rosa; por lo que agradeceré disponer se preste la colaboración necesaria para la ejecución del trabajo indicado.
Agradeceré enviar respuesta a nuestra oficina ubicada en la Calle Urbina y Che Guevara, señalando sus nombres y apellidos completos, dirección domiciliaria completa, nombre y dirección de su lugar de trabajo, números de teléfono del domicilio, trabajo y celular, cargo y período de gestión y copia legible de su cédula de ciudadanía.

Atentamente,

Chávez Mera Gladys Cecilia
Auditor Jefe de Equipo

OFICIO: N° OO**3**-NOT-FCAE
Sección: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Asunto: Notificación de inicio de acción de control a los dignatarios, servidores, ex servidores y demás personas relacionadas con el examen.

Portoviejo, 28 de octubre del 2015

Mayor de Policía
Rodrigo Miguel Hidalgo Loaiza
JEFE DE TALENTO HUMANO DE LA SUBZONA MANABÍ N^{O}. 13

De mi consideración:

En cumplimiento al oficio 1498-D-FCAE de fecha 24 de Septiembre de 2015 en el cual la Decana de la Facultad aprobó el anteproyecto de la Modalidad Análisis de Caso, informo se realizará una Auditoría de gestión al departamento de talento humano de Policía Nacional de la Subzona no. 13 Manabí en el periodo 2014

Los objetivos generales de esta acción de control son:

- ✓ Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables al Departamento de Talento Humano en el sector público.
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y los controles establecidos, en el departamento de talento humano.
- ✓ Determinar el grado de eficiencia, eficacia y su efectividad en la formación, capacitación, evaluación y control del Talento Humano
- ✓ Evaluar la gestión realizada dentro de los programas Escuela Segura y Barrio seguro

Para esta acción de control el equipo de auditores estará conformado por las señoras: Supervisora, Ing. María Inés Zambrano Zambrano, como Auditor Jefe de Equipo, Chávez Mera Gladys Cecilia como Auditor Operativo Ponce Tubay Cindy Rosa; por lo que agradeceré disponer se preste la colaboración necesaria para la ejecución del trabajo indicado.
Agradeceré enviar respuesta a nuestra oficina ubicada en la Calle Urbina y Che Guevara, señalando sus nombres y apellidos completos, dirección domiciliaria completa, nombre y dirección de su lugar de trabajo, números de teléfono del domicilio, trabajo y celular, cargo y período de gestión y copia legible de su cédula de ciudadanía.

Atentamente,

Chávez Mera Gladys Cecilia
Auditor Jefe de Equipo

5.4.Memorándum de Planificación Preliminar.

POLICÍA NACIONAL DE LA SUBZONA NO. 13 MANABÍ
AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO AL 1 DE DICIEMBRE 2014

MEMORANDUM DE PLANIFICACION PRELIMINAR

1. ANTECEDENTES

Provincia: Manabí.

Cantón: Portoviejo

Tipo de Examen: Auditoría de Gestión

2. MOTIVO DEL EXAMEN

La Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí se efectuará de conformidad con el oficio 1498-D-FCAE de 24 de septiembre de 2015 en el cual la Decana de la Facultad aprobó el proyecto de titulación bajo la Modalidad Análisis de Caso y a la orden de trabajo 001-OT-FCAE de 27 de octubre de 2015.

3. OBJETIVOS DEL EXAMEN

Los objetivos generales de esta acción de control son:

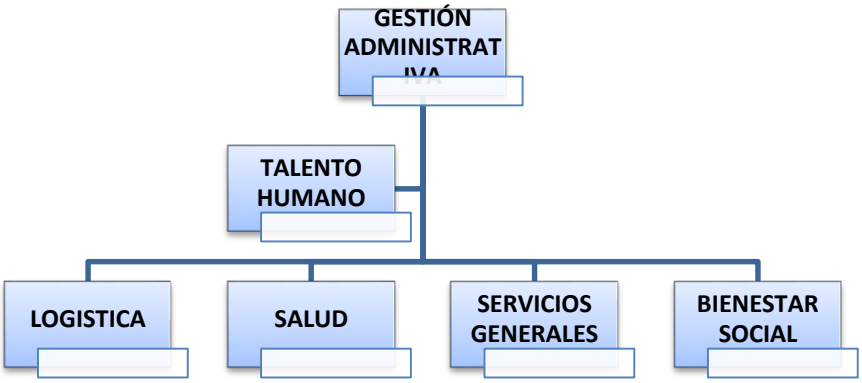
- ✓ Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables al Departamento de Talento Humano en el sector público.
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y los controles establecidos, en el departamento de talento humano.
- ✓ Determinar el grado de eficiencia, eficacia y su efectividad en la formación, capacitación, evaluación y control del Talento Humano
- ✓ Evaluar la gestión realizada dentro de los programas Escuela Segura y Barrio seguro

4. ALCANCE DEL EXAMEN

La Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, cubrirá el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2014.

4.1 ORGANIZACIÓN

La Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí el departamento de talento humano, está integrado de la siguiente manera:



4.2 Determinación del FODA del Departamento de Talento Humano de la Policía Nacional Subzona Nº13 Manabí

Diagnóstico FODA talento humano POLICIA NACIONAL SUBZONA No 13 – MANABI	
Fortalezas	**Debilidades**
F1.- Planificación del plan de capacitación	D1.-Necesidades Imprevistas
F2.- Conocimiento del territorio.	D2.- Recursos económicos que no cumplan con lo planificado
F3.-Mejorar el conocimiento del personal policial	D3.- falta de personal para realizar el plan de capacitación
Oportunidades	**Amenazas**
O1.- Satisfacer las necesidades oportunas del Personal Policial de la Subzona Manabí.	A1.- Condiciones ambientales pedagógicas no adecuadas
O2.- Incrementar conocimientos en el personal de Talento Humano	A2.- La no oportuna entrega de los recursos Logísticos.
O3.- Incrementar la vinculación con la comunidad a través de los programas de escuela segura y barrio seguro.	A3.- No cumplimiento y demora en las capacitaciones.

5. RECURSOS UTILIZADOS

5.1. RECURSOS HUMANOS

El recurso humano para la ejecución de esta acción de control se encuentra integrado por:

Tutora - Supervisora	Ing. María Inés Zambrano Zambrano
Auditor Jefe de Equipo	Chávez Mera Gladys Cecilia
Auditor Operativo	Ponce Tubay Cindy Rosa

5.2 RECURSOS MATERIALES

- ✓ 1000 hojas A4 de papel bond
- ✓ 2 lápices
- ✓ 2 borradores
- ✓ Clips

6. UNIDAD DE APOYO

- ✓ Tutora

7. PRODUCTO A OBTENERSE

Informe de la Auditoria de Gestión al departamento de talento humano

8. TIEMPO ESTIMADO Y RECURSOS HUMANOS

De acuerdo a la Orden de Trabajo se asignaron 60 días laborables, distribuidos así:

INTEGRANTE DEL EQUIPO	ACTIVIDAD	TIEMPO ASIGNADO
TUTOR	Planificación del trabajo	9
	Procesos de asesoramiento y revisión	11
TOTAL ACTIVIDADES DEL TUTOR		**20**
Auditor Jefe de equipo	Planificación Auditoria	20
	Ejecución de la Auditoría	28
	Elaboración del Informe	9
	Comunicación de Resultados	3
TOTAL ACTIVIDADES DEL JEFE DE EQUIPO		**60**
Operario de Auditoria	Planificación	20
	Escuela Segura	17
	Barrio Seguro	17
	Referenciación de P/T	6
TOTAL ACTIVIDADES DEL OPERARIO		**60**

9. FECHA DE INICIACIÓN DEL EXAMEN

Viernes 30 de octubre 2015

10. FECHA DE FINALIZACIÓN DEL EXAMEN

Martes 29 de enero de 2016

ELABORADO POR:

Chávez Mera Gladys Cecilia

Ponce Tubay Cindy Rosa

FECHA: 30/10/2015

SUPERVISADO POR:

Ing. María Inés Zambrano Zambrano

FECHA: 04/11/2015

REVISADO POR:

Ing. Tita Aray Briones

FECHA: 06/11/2015

5.5.Cuestionario de control interno preliminar.

POLICIA NACIONAL SUB ZONA NO 13 - MANABI

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

PERIODO EVALUADO: ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2014

CARGO: JEFE DE LA SUBZONA NO. 13 MANABÍ

NOMBRE DEL SERVIDOR: ROMMEL ORLANDO TAPIA CORAL

N.	PEGUNTAS	SI	NO	PONDE RACIÓN	CALIFI CACIÓN
1	¿Existe un plan de coordinación institucional?	X		1	1
2	¿Existe un registro de los principales procesos desarrollados por la institución?	X		1	1
3	¿Se elaboran informes de las actividades planificadas anualmente?	X		1	1
4	¿Existen reglamentos internos que permitan la cumplir con el Plan operativo anual?	X		1	1
5	¿Existe un organigrama institucional que determine las funciones que cada servidor debe realizar?	X		1	1
6	¿Se cumplen con los objetivos establecidos en la planificación estratégica de la institución policial?	X		1	1

7	¿Se socializa con el personal de la institución los reglamentos internos de la institución?	X		1	1
8	¿Considera que se presenta una implementación, control y seguimiento de la planificación desarrollados por la institución?	X		1	1
9	¿Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		1	1
10	¿La institución asigna metas por cumplir según el cargo desempeñado?	X		1	1
11	¿Tiene manuales de procedimientos actualizados?	X		1	1
	Total			11	11

ELABORADO POR: GCCHM-CRPT **FECHA:** 09/11/2015
SUPERVISADO POR: M.I.Z.Z **FECHA:** 11/11/2015
REVISADO POR: T.A.B. **FECHA:** 13/11/2015

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{\text{Calificación total}*100}{\text{Ponderación total}}$$

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{11*100}{11}$$

CONFIANZA PONDERADA= 100% Confianza Alta

TABLA DE RIESGO CONFIANZA		
RANGO	**RIESGO**	**CONFIANZA**
15% - 50%	ALTO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	BAJO	ALTO

RESULTADO

RIESGO BAJO

CONFIANZA ALTO

Los resultados reflejan que en la Policía Nacional Sub Zona No 13 – Manabí, de forma general se mantiene un estricto control dentro de la realización de sus actividades, sin embargo, se debe realizar pruebas de cumplimiento para verificar que evidentemente se llevan a cabo dichas actividades de acuerdo a las exigencias legales y normativas vigentes.

6. Definición y selección de la muestra.

En la realización de la auditoria de gestión al departamento de talento humano de la Policía Nacional Subzona Nº13 Manabí, una vez realizadas las entrevistas y la evaluación de control interno preliminar, se procedió a seleccionar tres componentes específicos: capacitaciones, escuela segura y barrio seguro, a los cuales se procedió a realizar los respectivos procedimientos de auditoria para la recolección de la evidencia de auditoria.

6.1.Planificación específica de la auditoría de gestión.

ENTIDAD: POLICÍA NACIONAL SUBZONA 13 MANABI

ÁREA A EXAMINARSE: TALENTO HUMANO

PERIODO A EXAMINARSE: ENTRE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2014.

1. Planificación especifica

Recopilación y análisis de la información.- En esta fase se recopilará la información relacionada con los siguientes aspectos:

a) **Planeamiento institucional**:

- Plan de desarrollo de la Policía Nacional
- Plan operativo anual de la Policía Nacional
- Presupuesto de la Policía Nacional
- Otros documentos relacionados al planeamiento institucional de la Policía Nacional

b) Organización:

- Base legal de la Policía Nacional
- Reglamento interno de la Policía Nacional
- Estructura orgánica de la Policía Nacional
- Manual de funciones de la Policía Nacional

c) Información adicional:

- Objetivo de la Policía Nacional
- Políticas generales de la Policía Nacional
- Procesamiento de la información utilizada en la Policía Nacional

A. Entrevistas y visitas

Se llevará a cabo una primera entrevista con el titular de la entidad y demás directivos, con el fin de obtener información sobre los aspectos detallados anteriormente y en general sobre la organización.

B. Evaluación del sistema de control interno

La evaluación del sistema de control interno de la auditoría de gestión, de conformidad a lo establecido por las Normas Ecuatorianas de la Auditoría Gubernamental, está dirigida a los sistemas y procedimientos vigentes para que la entidad ejecute sus actividades en forma eficiente, efectiva y económica, conforme a lo que señalan las Normas de Control Interno para el sector público, se realizará a través de Cuestionarios de Control Interno:

a.- sistemas administrativos (NCI 200)

b.- sistemas de apoyo (NCI 400)

c.- Administración de Talento Humano (NCI 407)

Actividades

- Aplicar cuestionario de control Interno.
- Definir la ponderación de cada una de las preguntas.
- Calificar el nivel de confianza y riesgo.

Productos

- Áreas críticas.
- Hallazgos
- Programa a la medida.

C. Determinación de las áreas críticas.

Sobre la base de los resultados de la evaluación del sistema de control interno, se determinarán las áreas críticas, que serán las que presenten deficiencias de control, seleccionando los de mayor importancia.

D. Determinación del alcance de auditoría.

Una vez que se ha realizado la observación de las actividades, entrevista a los directivos del departamento y de la entidad, se tendrá una visión clara de los puntos clave dentro del talento humano de la Policía Nacional Subzona N° 13 Manabí, de ser el caso y si la situación así lo amerita se podrán realizar un ajuste al alcance de la auditoria de gestión al departamento de talento humano.

E. Programa de auditoría.

Los programas para la auditoría de gestión, describen específicamente como se deben llevar a cabo las actividades durante la ejecución del examen, contiene una relación ordenada de forma secuencial y lógica de los procedimientos en relación a los objetivos propuestos.

El programa de la auditoría de gestión, constituye los pasos que deben seguirse para su análisis, en términos de eficacia, eficiencia, economía, legalidad e impacto.

2. Ejecución de la Auditoría

En esta etapa, se ejecuta el trabajo de auditoría, de acuerdo con el programa de trabajo y con la obtención de la evidencia suficiente relevante y competente, basada en criterios de auditoría y procedimientos definidos en el programa, y determinación de los hallazgos resultantes para sustentar los comentarios, las conclusiones y recomendaciones que serán incluidas en el informe.

a.- **Obtención de evidencia**

Las evidencias pueden ser: físicas, documentales, testimoniales y analíticas, y deben ser evaluadas para el desarrollo de los hallazgos, verificando que cumplan con las siguientes aspiraciones:

Suficiencia del trabajo realizado. Es decir, recopilación de hechos reales, adecuados y convincentes.

Confiabilidad de los antecedentes obtenidos. Los antecedentes deberían ser válidos y confiables**,** es decir que reflejen la situación de la entidad examinada.

Relevancia. Es decir la relación entre la evidencia y la información que se utilice para demostrar un hecho.

2.1.INDICADORES DE GESTIÓN

Los indicadores de gestión son variables que permiten medir de forma cuantitativa y cualitativa el grado de cumplimiento de un proyecto o proceso, en términos de eficiencia, economía, efectividad e impacto.

Características:

- Estarán ligados a la misión, visión, objetivos estratégicos y las metas trazadas.
- Proveerán información útil y confiable para la toma de decisiones.

Ficha técnica de indicadores:

- Los indicadores se presentarán en una matriz denominada ficha técnica

Indicadores cuantitativos:

- Son indicadores que miden el rendimiento de una actividad.

Indicadores cualitativos:

- Estos no miden numéricamente una actividad sino que se establecen a partir de los principios generales de la administración.

Criterios de una auditoría:

- Existen múltiples criterios que pueden utilizarse en la auditoría de gestión; para efectos de esta guía elaboramos criterios que pueden ser modificados según su naturaleza.

Papeles de trabajo:

- Los papeles de trabajo de auditoría constituyen el soporte del trabajo llevado a cabo por el auditor, contienen los comentarios, conclusiones, recomendaciones

incluidos en el informe así como las evidencias del cumplimiento del debido proceso de la auditoría.

Comunicación de resultados:

La redacción del informe de la auditoría de gestión, observará las normas nacionales e internacionales y demás disposiciones emitidas para el efecto y presentará una estructura en el cual se establezcan los hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

En la fase de comunicación de resultados, se mantendrá informada a la administración de la entidad permanentemente, sobre las observaciones encontradas durante la ejecución del examen.

La estructura y contenido del informe de la auditoría de gestión se guiará por los lineamientos establecidos en el Manual de Auditoría de Gestión que consta en el Acuerdo 031 del Contralor General del Estado, publicado en el Registro Oficial 0469, de 7 de diciembre de 2011.

Recursos humanos a utilizarse:

- Una auditora jefe de equipo
- Una auditora operativa
- Un supervisor

Tiempo autorizado para la ejecución del examen:

60 días laborables, incluyen la elaboración del informe y la lectura del mismo.

ELABORADO POR:
Chávez Mera Gladys Cecilia
Ponce Tubay Cindy Rosa
FECHA: 25/11/2015

SUPERVISADO POR:
Ing. María Inés Zambrano Zambrano
FECHA: 26/11/2015

REVISADO POR:
Ing. Tita Aray Briones
FECHA: 27/11/2015

POLICIA NACIONAL SUBZONA No 13 - MANABI

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

PERIODO EVALUADO: ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2014

COMPONENTE: TALENTO HUMANO

CARGO: JEFE DE TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL SERVIDOR: RODRIGO MIGUEL HIDALGO LOAIZA

N.	PEGUNTAS	SI	NO	PONDE RACIÓN	CALIFI CACIÓN
1	¿El departamento de Talento Humano ha establecido los objetivos, considerando la misión, las actividades y la estrategia para alcanzarlos?	X		1	1
2	¿Las actividades principales del departamento, están orientadas al logro de los objetivos y se consideraron dentro del plan estratégico?	X		1	1
3	¿Las actividades del departamento Talento Humano, se sustentan con documentos originales o fotocopias?	X		1	1
4	¿Las operaciones del departamento de Talento Humano, se autorizan, efectúan y aprueban conforme a las disposiciones legales vigentes y a las instrucciones de las autoridades responsables de su administración?	X		1	1
5	¿La supervisión se realiza constantemente, con el fin de asegurar que se cumpla con las normas y regulaciones y medir la eficacia y eficiencia de los objetivos	X		1	1

	institucionales?				
6	¿Existe un flujo de información adecuado, entre las distintas áreas de la institución?	X		1	1
7	¿La documentación de las operaciones es completa, oportuna y facilita el cumplimento de los procesos administrativos de revisión?	X		1	1
8	¿La documentación tanto física como magnética es accesible a la dirección, a los niveles de jefatura y supervisión, para fines de evaluación?	X		1	1
9	¿Está debidamente controlado, el acceso a los sistemas de información?	X		1	1
10	¿Existen manuales de procedimientos conocidos por el personal de la institución?		X	1	0
11	¿Existe un adecuado control de asistencia del personal?	X		1	1
12	¿Los funcionaros tienen definidas sus funciones por escrito?	X		1	1
13	¿Existe un plan anual de capacitación para el personal?	X		1	1
14	¿Se realizó evaluaciones de desempeño al personal?	X		1	1
15	¿Los movimientos internos del personal	X		1	1

	están formalizados?				
16	¿Las hojas de vida de los policías están actualizadas?	X		1	1
	TOTAL			**16**	**15**

ELABORADO POR: GCCHM-CRPT **FECHA:** 02/12/2015
SUPERVISADO POR: M.I.Z.Z **FECHA:** 02/12/2015
REVISADO POR: T.A.B. **FECHA:** 04/12/2015

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{\text{Calificación total}*100}{\text{Ponderación total}}$$

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{15*100}{16}$$

CONFIANZA PONDERADA= 93,75% Confianza Alta

TABLA DE RIESGO CONFIANZA		
RANGO	**RIESGO**	**CONFIANZA**
15% - 50%	ALTO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	BAJO	ALTO

RESULTADO

RIESGO BAJO

CONFIANZA ALTO

Una vez realizada las visitas y entrevistado al personal correspondiente, se ha concluido en base a los resultados obtenidos que el departamento de talento humano cuenta con los lineamientos necesarios y que su grado de confianza es alto, lo cual minimiza la ocurrencia de riesgos, pero es necesario que se realicen pruebas de cumplimiento para la verificación de actividades

6.2.Evaluación de control interno componentes específicos:

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

PERIODO EVALUADO: ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2014

COMPONENTE: TALENTO HUMANO

SUBCOMPONENTE: CAPACITACION

CARGO: COORDINADOR DE CAPACITACION

NOMBRE DEL SERVIDOR: CESAR CARRERA OCAMPO

N.	PEGUNTAS	SI	NO	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
1	¿Se realiza un estudio para determinar las capacitaciones a impartir al personal?	X		1	1
2	¿Existe una planificación anual dentro del POA de capacitaciones al personal?	X		1	1
3	¿Se lleva un registro del personal que asiste a las capacitaciones?	X		1	1
4	¿Se cuenta con una planificación presupuestaria asignada para los casos en que las capacitaciones son fuera del Comando?	X		1	1
5	¿Existe un registro del rendimiento del personal en las capacitaciones?	X		1	1
6	¿Se realiza la réplica de las capacitaciones en que solo puede asistir un delegado?		X	1	0

7	¿Existe un archivo de documentos que evidencien la asistencia del personal a las capacitaciones?	X		1	1
8	¿Se realiza un monitoreo constante de la planificación para velar por el cumplimiento de los objetivos de la misma?		X	1	0
9	¿Existe una planificación en cuanto a capacitar en el mantenimiento preventivo / correctivo de los equipos informativos	X		1	1
10	¿El personal encargado de las herramientas tecnológicas está bien capacitado para su uso?	X		1	1
	TOTAL			**10**	**8**

ELABORADO POR: GCCHM-CRPT **FECHA:** 14/12/2015
SUPERVISADO POR: M.I.Z.Z **FECHA:** 14/12/2015
REVISADO POR: T.A.B. **FECHA:** 16/12/2015

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{\text{Calificación total}*100}{\text{Ponderación total}}$$

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{8*100}{10}$$

CONFIANZA PONDERADA= 80 % Confianza Alta

TABLA DE RIESGO CONFIANZA		
RANGO	**RIESGO**	**CONFIANZA**
15% - 50%	ALTO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	BAJO	ALTO

RESULTADO

RIESGO BAJO

CONFIANZA ALTO

El nivel de confianza es alto y por lo tanto el riesgo se minimiza, es así que se sugiera aplicar pruebas de cumplimiento para verificar que las actividades se realicen de acuerdo a los lineamientos vigentes.

POLICIA NACIONAL SUB ZONA NO 13 - MANABI

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

PERIODO EVALUADO: ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2014

COMPONENTE: TALENTO HUMANO

SUBCOMPONENTE: BARRIO SEGURO

CARGO: JEFE DE TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL SERVIDOR: CESAR CARRERA OCAMPO

N.	PEGUNTAS	SI	NO	PONDE RACIÓN	CALIFI CACIÓN
1	¿Se realizó un respectivo diagnóstico previo dentro del perímetro a implementar el programa barrio seguro?	x		1	1
2	¿Existe un proyecto con evidencia que respalde la necesidad de implementar el programa barrio seguro?	x		1	1
3	¿Existe un archivo de las alianzas estratégicas realizadas con instituciones y empresas privadas?	x		1	1
4	¿Se han estructurado los formularios necesarios para evidenciar las actividades?	x		1	1
5	¿Existe una planificación de las capacitaciones a efectuarse dentro de los barrios seguros?	x		1	1
6	¿Se monitorea la asistencia a las capacitaciones realizadas con evidencia física documental?	x		1	1

7	¿Existe una reglamentación o normativa para la conformación de las asambleas comunitarias?	x		1	1
8	¿Existe un registro de las eventualidades surgidas dentro del accionar de las asambleas comunitarias?	x		1	1
9	¿Se realiza un monitoreo mensual de las actividades planificadas versus las ejecutadas?	x		1	1
	TOTAL			**9**	**9**

ELABORADO POR: GCCHM-CRPT **FECHA:** 14/12/2015
SUPERVISADO POR: M.I.Z.Z **FECHA:** 14/12/2015
REVISADO POR: T.A.B. **FECHA:** 16/12/2015

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{\text{Calificación total} * 100}{\text{Ponderación total}}$$

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{9 * 100}{9}$$

CONFIANZA PONDERADA= 100 % Confianza Alta

TABLA DE RIESGO CONFIANZA		
RANGO	**RIESGO**	**CONFIANZA**
15% - 50%	ALTO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	BAJO	ALTO

RESULTADO

RIESGO BAJO

CONFIANZA ALTO

Al ser alto el nivel de confianza y el riesgo bajo, demuestra que el componente de barrio seguro lleva a cabo sus actividades de acuerdo a lo planificado, pero que de forma general se deberá verificar a través de pruebas de cumplimiento la realización de estas actividades.

POLICIA NACIONAL SUB ZONA NO 13 - MANABI

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

PERIODO EVALUADO: ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2014

COMPONENTE: TALENTO HUMANO

SUBCOMPONENTE: ESCUELA SEGURA

CARGO: JEFE DE TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL SERVIDOR: CESAR CARRERA OCAMPO

N.	PEGUNTAS	SI	NO	PONDE RACIÓN	CALIFI CACIÓN
1	¿Se realizó un estudio de campo previo dentro de la planificación del programa de Escuela Segura?	x		1	1
2	¿El programa escuela segura consta dentro de la planificación de la Zona 4 distrito Manabí?	x		1	1
3	¿Existe un registro documental de los acuerdos y alianzas firmadas con el sector educativo?	x		1	1
4	¿Se han creado los formularios necesarios para controlar las actividades realizadas en el programa?	x		1	1
5	¿Existe evidencia de las capacitaciones efectuadas a las brigadas escolares?	x		1	1
6	¿Se evalúa el rendimiento dentro de las capacitaciones estricto a la escuela segura?	x		1	1

7	¿Se realiza un monitoreo periódicamente de la ejecución de las actividades planificadas mensualmente dentro del programa?	x		1	1
8	¿Existe un reporte documentado de las eventualidades suscitadas dentro de las escuelas que se encuentran dentro del programa?	x		1	1
9	¿Hay un registro dentro de las escuelas que sirva de referencia para la comparación y comprobación de información con la entidad policial?	x		1	1
	TOTAL			9	9

ELABORADO POR: GCCHM-CRPT **FECHA:** 14/12/2015
SUPERVISADO POR: M.I.Z.Z **FECHA:** 14/12/2015
REVISADO POR: T.A.B. **FECHA:** 16/12/2015

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{\text{Calificación total}*100}{\text{Ponderación total}}$$

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{9*100}{9}$$

CONFIANZA PONDERADA= 100 % Confianza Alta

TABLA DE RIESGO CONFIANZA		
RANGO	**RIESGO**	**CONFIANZA**
15% - 50%	ALTO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	BAJO	ALTO

RESULTADO

RIESGO BAJO

CONFIANZA ALTO

Al ser alto el nivel de confianza y el riesgo bajo demuestra que el componente de escuela segura lleva a cabo sus actividades de acuerdo a lo planificado, pero que de forma general se deberá verificar a través de pruebas de cumplimiento la realización de estas actividades.

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 – MANABI

MATRIZ DE PONDERACIÓN DE PLANIFICACION ESPECÍFICA

TIPO DE EXAMEN: AUDITORÍA DE GESTION AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

COMPONENTE	RIESGO						JUSTIFICACION RIESGO	CONTROL CLAVE	ENFOQUE DE AUDITORIA
	INHERENTE			CONTROL					
	A	M	B	A	M	B			
COMPONENTE: TALENTO HUMANO **SUBCOMPONENTE:** CAPACITACION			X			X	El riesgo es bajo y la confianza es alta debido a que la entidad cumple con la planificación y normas vigentes	Registro de asistencia a capacitación- Pagos realizados por capacitación	**PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO** -Solicitar la partida presupuestaria aprobada para la capacitación. -Verificar los registros de asistencia a las capacitaciones. -Solicitar la planificación de las capacitaciones anuales. -Constatar los certificados otorgados por capacitación.
COMPONENTE: TALENTO HUMANO **SUBCOMPONENTE:** ESCUELA SEGURA			X			X	El riesgo es bajo y la confianza es alta debido a que la institución policial planifica y desarrolla las actividades de acuerdo a la planificación y	Registro de la ejecución de las actividades dentro del programa	**PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO** - Solicitar el proyecto de escuela segura aprobado para su ejecución.

							disposiciones vigentes.		- Confirmar la realización de actividades programadas y ejecutadas. - Verificar los convenios con otras instituciones. - Verificar si existen reglamentos, manuales e instructivos para la ejecución del programa de escuela segura.
COMPONENTE: TALENTO HUMANO **SUBCOMPONENTE:** BARRIO SEGURO			X			X	El riesgo es bajo y la confianza es alta debido a que la institución policial planifica y desarrolla las actividades de acuerdo a la planificación y disposiciones vigentes.	Registro de la ejecución de las actividades dentro del programa	**PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO** - Solicitar el proyecto de barrio seguro aprobado para su ejecución. - Confirmar la realización de actividades programadas y ejecutadas. - Verificar los convenios con otras instituciones. - Solicitar la normativa para la creación de las asambleas comunitarias

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

PROGRAMA ESPECÍFICO DE TRABAJO

COMPONENTE: TALENTO HUMANO

SUBCOMPONENTE: CAPACITACION

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

N°	DESCRIPCIÓN	REF. P/T	ELABORADO POR	FECHA
	OBJETIVO: Verificar la existencia del plan de capacitación anual y su ejecución			
	PROCEDIMIENTOS:			
1	Constatar si el plan anual de capacitaciones consta dentro del POA institucional	A1/16	GCCHM-CRPT	21/12/2015
2	Comprobar la existencia de partida presupuestaria para capacitaciones.	A2/16	GCCHM-CRPT	21/12/2015
3	Solicitar el registro de la asistencia a las capacitaciones.	A3/16 a A7/16	GCCHM-CRPT	21/12/2015
4	Cuantificar el personal que recibo las capacitaciones.	A8/16 a A14/16	GCCHM-CRPT	21/12/2015
5	Indagar si se replican las capacitaciones recibida fuera de la institución por el personal seleccionado.	A15/16	GCCHM-CRPT	21/12/2015

6	Constatar si se realiza un monitoreo constante de cumplimiento de los objetivos en cuanto a la planificación	A16/16	GCCHM-CRPT	21/12/2015

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

PROGRAMA ESPECÍFICO DE TRABAJO

COMPONENTE: TALENTO HUMANO

SUBCOMPONENTE: ESCUELA SEGURA

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

N°	DESCRIPCIÓN	REF. P/T	ELABORADO POR	FECHA
	OBJETIVOS: Comprobar si el programa escuela segura cumple y aplica las disposiciones legales, los reglamentos y manuales dentro de todos los proceso de su ejecución			
	PROCEDIMIENTOS:			
1	Verificar si los programas de escuela segura se realizan basados en un estudio previo.	B1/13 a B2/13	GCCHM-CRPT	21/12/2015
2	Solicitar los registros de las actividades realizadas dentro del programa de escuela segura.	B3/13 a B12/13	GCCHM-CRPT	21/12/2015
3	Comprobar si existe reporte documentado de las eventualidades suscitadas dentro de las escuelas que se encuentran dentro del programa	B13/13	GCCHM-CRPT	21/12/2015

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

PROGRAMA ESPECÍFICO DE TRABAJO

COMPONENTE: TALENTO HUMANO

SUBCOMPONENTE: BARRIO SEGURO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

N°	DESCRIPCIÓN	REF. P/T	ELABORADO POR	FECHA
	OBJETIVOS: Comprobar si el programa barrio seguro cumple y aplica las disposiciones legales, los reglamentos y manuales dentro de todos los proceso de su ejecución			
	PROCEDIMIENTOS			
1	Verificar el programa de barrio seguro se realizó basado en un estudio previo.	C1/9 a C2/6	GCCHM-CRPT	21/12/2015
2	Constatar si se llevan un registros de las actividades de capacitación dentro del programa de barrio seguro.	C3/9 a C6/6	GCCHM-CRPT	21/12/2015
3	Comprobar si existe una reglamentación y si se cumple para la conformación de las brigadas barriales	C7/9 a C9/6	GCCHM-CRPT	21/12/2015

7. Recolección de los datos.

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

A1/16

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	
Talento Humano Capacitación	En la Policía Nacional Sub zona No 13 Manabí, si se ha elaborado una planificación anual de las capacitaciones a realizarse, para mantener actualizados los conocimientos del personal dentro de la institución, **(Anexo 1)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

A2/16

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	
Talento Humano Capacitación	En la Policía Nacional Sub zona No 13 Manabí, se cuenta con la asignación presupuestaria pertinente para la realización de actividades de acuerdo a la Planificación Anual de Capacitación. **(Anexo 2)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

A3/16 a A7/16

COMPONENTE	**DESCRIPCIÓN**	
Talento Humano Capacitación	Dentro del departamento de talento humano se cuenta con un registro de las asistencias a los cursos de capacitación, lo cual se encuentra en un archivo actualizado, donde constan los certificados que avalan aprobación. **(Anexo 3)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

A8/16 a A14/16

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	
Talento Humano Capacitación	El departamento de talento humano realiza de forma continua evaluación a su personal capacitado, para poder evidenciar el buen uso de los recursos, utilizados dentro de la institución para capacitaciones. **(ANEXO 4)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

A15/16

COMPONENTE	**DESCRIPCIÓN**	
Talento Humano Capacitación	El personal que va a capacitaciones fuera de la institución utilizando los recursos de la misma no realiza la respectiva réplica de las mismas, para así multiplicar los conocimientos adquiridos. **(ANEXO 5)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

A16/16

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	
Talento Humano Capacitación	No se está realizando una revisión del cumplimiento de los objetivos o logro de metas de capacitación, en ningún aspecto es decir que no se conoce efectivamente la proporción en que se cumplen las metas de capacitación. **(ANEXO 6)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

B1/13 a B2/13

COMPONENTE	**DESCRIPCIÓN**	
Talento Humano Escuela Segura	Existe el respectivo proyecto aprobado con la asignación presupuestaria para la ejecución del programa. **(Anexo 7)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

B3/13 a B12/13

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	
Talento Humano Escuela Segura	Mensualmente los funcionarios responsables del programa de escuela segura, emiten un informe de cumplimiento de actividades donde se refleja los logros alcanzados y adicional a ello se constata la información presentada en este informe. **(Anexo 8)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

B13/13

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	
Talento Humano Escuela Segura	Dentro del informe mensual de actividades se ven reflejadas las eventualidades que se hayan podido suscitar dentro de la ejecución del programa. **(Anexo 9)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

C1/9 a C2/9

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	
Talento Humano Barrio Seguro	Existe el respectivo proyecto aprobado con la asignación presupuestaria para la ejecución del programa. **(Anexo 10)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

C3/9 a C6/9

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	
Talento Humano Barrio Seguro	Mensualmente los funcionarios responsables del programa de barrio seguro, emiten un informe de cumplimiento de actividades donde se reflejan los logros alcanzados y adicional a ello se constata la información presentada en este informe. **(Anexo 11)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

POLICIA NACIONAL SUB ZONA No 13 - MANABI

AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

PAPELES DE TRABAJO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

C7/9 a C9/9

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	
Talento Humano Barrio Seguro	Dentro del departamento de talento humano se cuenta con un archivo donde se encuentra la reglamentación que regula la creación de las brigadas barriales, misma que es cumplida a cabalidad por los responsables de este programa. **(Anexo 12)**	
	Elaborado por:	GCCHM-CRPT
	Supervisado por:	M.I.Z.Z
	Fecha:	05/01/2016

8. Análisis de los datos.

HOJA DE HALLAZGOS **ENTIDAD: POLICIA NACIONAL SUB ZONA NO 13 - MANABI** **PERIODO:** 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014 **AUDITORIA:** DE GESTIÓN **COMPONENTE:** TALENTO HUMANO **SUBCOMPONENTE:** CAPACITACION **P/T**	
Condición	Dentro del departamento de talento humano de la Policía Nacional Subzona N° 13 Manabí, no se ha exigido a los miembros que fueron enviados a capacitarse fuera de la institución que multipliquen los conocimientos adquiridos al realizar reuniones de socialización con el resto del personal, adicional a ello no se ha evaluado el cumplimiento de la planificación de capacitación dentro de la institución.
Criterio	**LOSEP Artículo 209.- De la capacitación.** **La ley de personal, Art. 41.-** La Comandancia General especializará al personal policial, para alcanzar su mejor capacitación científica y técnica. **Norma de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo.**
Efecto	Situación que no permitió el entrenamiento y desarrollo profesional de los servidores y servidoras, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.

Causa	Falta de seguimiento al cumplimiento de la planificación anual, lo cual también implica que so se obligue al personal a multiplicar los conocimientos adquiridos.

APLICACIÓN DE INDICADORES DE GESTION

Los indicadores de gestión, son útiles al momento de determinar el grado de eficiencia en el cumplimiento de las metas y objetivos, es por esta razón que dentro del presente análisis de caso se utilizarán los siguientes indicadores de gestión:

- Capacitación de personal de la Institución:
  - $\frac{\text{Servidores capacitados}}{\text{Total de servidores}} \quad \frac{60}{60} \quad 100\%$

Dentro del departamento de talento humano de la Policía Nacional Subzona N° 13 Manabí aplican métodos y procedimientos que logren alcanzar los resultados con un máximo de eficiencia en el uso de los recursos asignados y además con gran eficacia que se verá reflejada en el logro de los objetivos planteados, es desde este punto de vista que el resultado obtenido, refleja que dentro del periodo auditado se logró cubrir con capacitaciones de acuerdo a lo programado al 100%, lo cual nos da una idea clara de que los recursos asignados para esta actividad están siendo bien utilizados que se ha logrado alcanzar la meta propuesta, por lo que la gestión institucional ha sido eficiente y eficaz logrando que los empleados obtengan mayores conocimientos y por tanto se encuentren aptos para realizar las actividades a ellos asignadas, contribuyendo en las metas institucionales.

- Capacitación a las escuelas del programa de escuela segura
  - $\frac{\text{Escuelas capacitadas}}{\text{Total de escuelas}} \quad \frac{33}{36} \quad 90\%$

En el sector público se contemplan proyectos y programas con el fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y esto contribuye a cumplir con el Plan Nacional del Buen Vivir impulsado por el Gobierno Nacional, desde este punto de vista con el programa escuela segura se realizó la planificación de actividades de acuerdo a lo descrito en el proyecto aprobado, donde se incluyó la capacitación a las escuelas que se encuentran incluidas en el programa, pero al parecer debido a eventualidades de coordinación con la programación interna de las escuelas se logró capacitar a 33 de las 36 escuelas, lo cual representa un 90 por ciento de lo planificado, resultado que refleja

que en algún punto de la ejecución de las actividades disminuyó la eficacia de la administración en el logro de los objetivos, debido a eventos no planificados que si bien es cierto pueden ser ajenos a la voluntad de los servidores encargados del programa ya sean factores externos o internos, de igual forma es causal para presentar resultados por debajo de lo esperado, sin embargo, se alcanzó un índice de 90% que refleja la eficiente gestión en esta actividad.

- Capacitación a las asambleas comunitarias del programa de barrio seguro

  - $\frac{\text{Asambleas Comunitarias capacitadas}}{\text{Total de Asambleas Comunitarias}} \quad \frac{248}{248} \quad 100\%$

El programa de barrio seguro es parte de la planificación estratégica de la Policía Nacional, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y cuenta con 248 comunidades que se han inscrito, las cuales han conformado las asambleas comunitarias de acuerdo a lo establecido en el programa, dentro de sus actividades se realizan capacitaciones a las asambleas comunitarias con la finalidad de informar sobre seguridad y calidad de vida a los participantes de las mismas, y se planificó realizarlo con la totalidad de las asambleas, lo cual de acuerdo al resultado obtenido en la aplicación de este indicador se puede observar que han logrado hacerlos con un máximo de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y en cumplimiento de los objetivos, ya incluso efectivamente han llegado a la meta planteada y los participantes han sido capacitados en prevención de delitos y defensa, lo cual se puede evidenciar con los resultados que se ha logrado la meta propuesta de capacitar al 100 por ciento de las asambleas comunitarias.

9. Elaboración del reporte de resultados.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

COMISIÓN DE TITULACION ESPECIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

1498-D-FCAE

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA N°13 -MANABI

INFORME

Auditoría de gestión al departamento de talento humano de Policía Nacional de la Subzona no. 13 Manabí en el periodo 2014.

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA N°13 -MANABI

ACCIÓN DE CONTROL: Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí.

Por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2014.

Comisión de titulación especial de la facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica De Manabí

Portoviejo – Ecuador

Portoviejo, 28 de enero 2016.

Coronel de Policía

Rommel Orlando Tapia Coral

JEFE DE LA SUBZONA Nº. 13 MANABÍ

Presente.

De mi consideración:

Se efectuó la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Policía Nacional Subzona N° 13- Manabí, por el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014.

Esta acción de control se ha efectuado en concordancia con las Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental emitidas por la Contraloría General del Estado, las mismas que requieren que la auditoría sea planificada y ejecutada para obtener certeza razonable de que la información y la documentación examinada no contienen exposiciones erróneas de carácter significativo, igualmente que las operaciones a las cuales corresponden, se hayan ejecutado de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, políticas y demás normas aplicables.

Los resultados debido a su naturaleza están expresados en los comentarios, conclusiones y recomendaciones que constan en el presente informe.

Atentamente,

Ing. María Inés Zambrano

Tutor del Trabajo de Titulación

CAPÍTULO I

INFORMACION INTRODUCTORIA

ENFOQUE DE LA AUDITORÍA

Motivo de la auditoría

Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí se efectuó de conformidad con el oficio 1498-D-FCAE de 24 de septiembre de 2015 en el cual la Decana de la Facultad aprobó el proyecto de titulación de la Modalidad Análisis de Caso y a la orden de trabajo 001**-OT-FCAE** de fecha 1 de Octubre de 2015.

Objetivos de la auditoría

Los objetivos generales de esta acción de control son:

- ✓ Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables al Área de Talento Humano en el sector público.
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y los controles establecidos, en el departamento de talento humano.
- ✓ Determinar el grado de eficiencia, eficacia y su efectividad en la formación, capacitación, evaluación y control del Talento Humano
- ✓ Evaluar la gestión realizada dentro de los programas Escuela Segura y Barrio seguro

Alcance y naturaleza de la auditoría

Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Policía Nacional de la Subzona No. 13 Manabí, cubrió el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014.

Base legal

El año 1822 entramos a formar parte de la Gran Colombia, como Distrito del Sur o Provincia de Quito, en donde ya disponíamos de una nomenclatura de autoridades

y empleados para el ejercicio de la función policial, pues con Jefes de Policía, Jueces de Policía, Comisarios, Supervigilantes, Gendarmes y Celadores bajo las dependencia de los Municipios.

En el año 1832 el Congreso considerando la necesidad de fijar bases para formar la Policía, decreta que los Concejos Municipales, de las Capitales de Departamento elaboren el Reglamento de Policía que regirá en cada uno de ellos, aclarando que la Policía no tendrá ninguna otra intervención que la que le atribuyen las leyes y deberá quedar bajo la responsabilidad de los Concejos Municipales, por lo tanto cesan en sus funciones todos los empleados del ramo y quedan abolidos los nombres de Juez y Jueces de Policía, Supervigilantes, Gendarmes y Celadores, subsistiendo solamente los de Comisarios y Dependientes.

Al asumir la presidencia Vicente Rocafuerte en el año 1835, restablece la Policía al mismo estado que se encontraba en 1830, preocupándose que la Policía adquiera los más altos niveles de eficiencia y servicio dictando la Ley de Régimen Político y Administrativo, en el que se fijan como funciones de los Consejos Municipales, el cuidar de la Policía de Seguridad, Salubridad, Comodidad y Ornato.

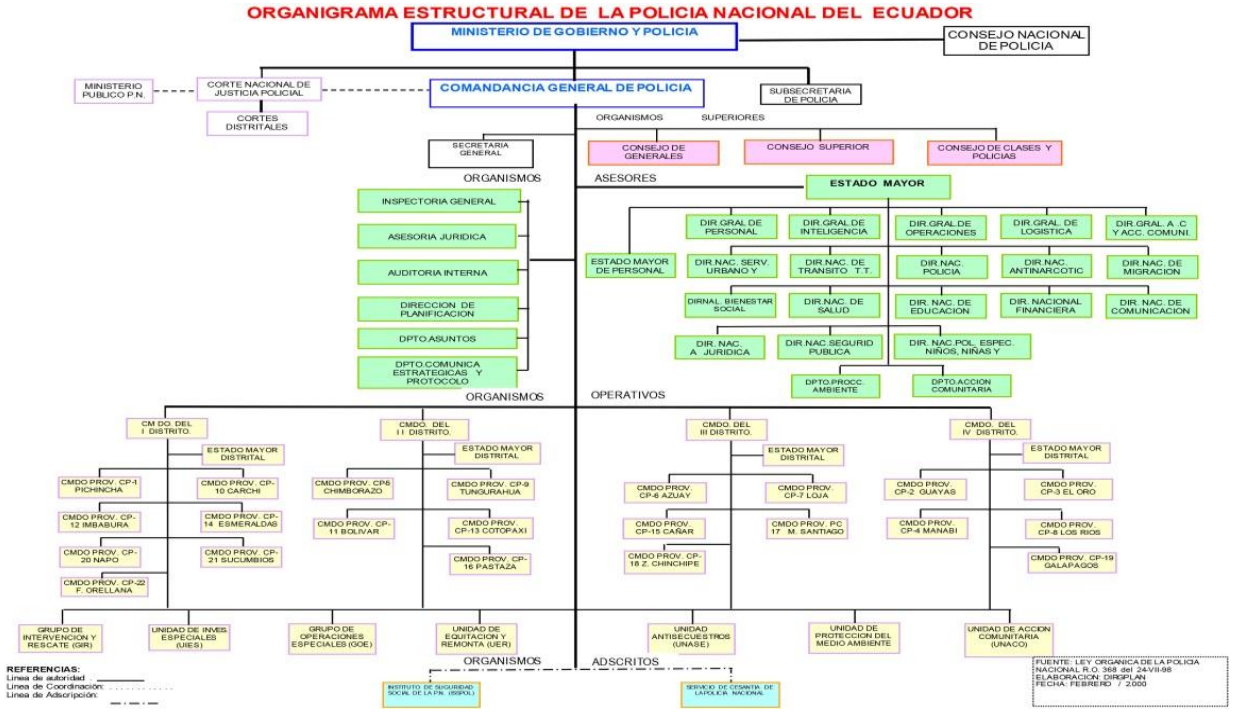
La Asamblea Constituyente de 1843, dicta una nueva Ley de Régimen Político y Administrativo, según la cual se centralizaba en el Poder Ejecutivo la mayor parte de las atribuciones que correspondían a los Municipios y se establece que los Ministros de Gobierno y Relaciones Exteriores se encarguen de todo lo que se refiere a la Policía de todos los pueblos. Esto viene a constituir un primer paso para la organización de la Policía como Institución Nacional.

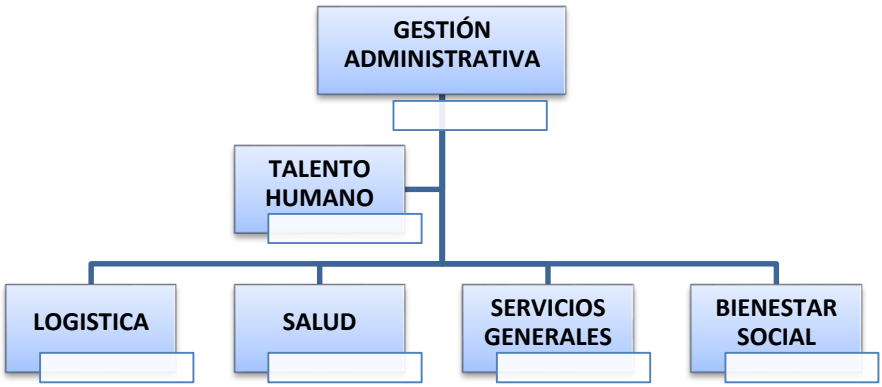
En febrero de 1848, es aprobado por el Poder Ejecutivo el Reglamento expedido por el Municipio de Quito, sentándose bases para una función policial menos localista, pues comparte responsabilidades con el poder central, se establece que la Policía de cada cantón estará a cargo de un Jefe de Policía, un Comisario, Celadores y Empleados, el Jefe de Policía será la autoridad máxima, el será nombrado por el Poder Ejecutivo consecuentemente la Policía deja de ser dependencia administrativa municipal y se constituye en una entidad independiente con funciones específicas, tales como: las de perseguir a sociedades secretas o sospechosas de cualquier crimen, cuidar que no corran rumores falsos que alarmen a la ciudadanía, los extranjeros que llegaren deberán presentarse con sus pasaportes ante el Jefe de Policía, no deberá permitirse

ningún espectáculo, diversión sin licencia de la Policía, prohibición de actos o expresiones contrarios a la religión, a la moral y a las buenas costumbres, entre otras.(Policía Nacional del Ecuador)

Organigrama

De conformidad con el Reglamento Orgánico y Funcional, la entidad se encuentra estructura en los siguientes niveles organizativos:





Fuente: Manual Orgánico de Funciones Policía Nacional
Elaborado por: Los autores del trabajo de titulación

Misión

La Policía Nacional es una institución de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.(Policía Nacional del Ecuador)

Visión

Para el 2017, seremos la Institución más confiable y efectiva a nivel nacional y regional en seguridad ciudadana, brindando servicios policiales de calidad orientados al buen vivir, en irrestricto respecto a los Derechos Humanos y libertades democráticas. (Policía Nacional del Ecuador)

Objetivo de la entidad

Los objetivos estratégicos se enfocan directamente al cumplimiento, atendiendo una articulación lógica, que dé cumplimiento a la misión y visión compartida, lo que conllevará a la efectividad y calidad en el servicio, mediante los siguientes objetivos.

1.-Incrementar la seguridad ciudadana y el orden público.
2.-Incrementar la efectividad operativa de los servicios policiales.
3.-Incrementar la confianza de la ciudadanía en la Policía Nacional.
4.-Incrementar la efectividad de los sistemas de prevención y control interno contra la corrupción.
5.-Incrementar la eficiencia institucional.
6.-Incrementar el desarrollo integral del Talento Humano en la Institución.
7.-Incrementar el uso eficiente del presupuesto

CAPÍTULO II

RESULTADOS GENERALES

Capacitación

Se observó que el departamento de Talento Humano no realiza un seguimiento del cumplimiento de la Planificación Anual de Capacitación para el personal, lo que no permitió determinar en forma oportuna el logro de objetivos previstos dentro de la misma, ya que se evidencio la ejecución en un 90%.

Adicionalmente los servidores que asistieron a las capacitaciones no han tenido un efecto multiplicador de la misma hacia los demás servidores de la Institución, en razón de que el jefe de Talento Humano no dispuso la réplica.

Por lo expuesto se incumplió con lo establecido dentro del reglamento aplicativo a la Ley Organiza de servicio público:

> ***"… Artículo 201.- De la capacitación.-*** *La capacitación y el desarrollo profesional constituye un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de las y los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto de Altos Estudios Nacionales…"*
>
> ***"… Artículo 209.- Efectos de la formación y capacitación.-*** *En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 73 de la LOSEP, la UATH de cada institución, considerando el talento humano capacitado y que participó en procesos de formación o capacitación, diseñarán los programas internos de capacitación y formación mediante los cuales se trasmitirán los conocimientos adquiridos. Es obligación de la o el servidor capacitado o formado acogerse a este programa interno diseñado por la UATH, y cumplir con el objetivo multiplicador…"*

Así mismo existen normativas internas ya establecidas que se observan parcialmente aunque no es de relevancia significativa, entre ellas:

> ***"… La ley de personal Policía Nacional Ecuador*** *en su artículo 41.- La Comandancia General especializará al personal policial, para alcanzar su mejor capacitación científica y técnica…"*

> ***"… Norma de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continúo.*** *Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.*

Situación que no permitió el entrenamiento y desarrollo profesional de los servidores y servidoras, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.

El jefe del departamento de talento humano derivo al servidor responsable de este programa para que justifique la falta de cumplimiento del 100% quien al respeto informo que se interrumpió las capacitaciones por presentarse eventos de orden público imprevistos, como son Marcha por la Ciudadanía, control de encuentros deportivos, Control de espectáculos públicos entre otros, debido a que la Policía Nacional tiene como misión la atención a la ciudadanía y el orden público, proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas en el territorio nacional, por lo cual no se logró cumplir con la meta propuesta.

Con lo mencionado por el servidor justifica el resultado obtenido.

Conclusión

Dentro del departamento de talento humano de la Policía Nacional Subzona N° 13 – Manabí, no se exigió a los miembros que fueron enviados a capacitarse fuera de la institución que multipliquen los conocimientos adquiridos mediante reuniones de socialización con el resto del personal, adicional a ello no se ha evaluado el cumplimiento de la planificación de capacitación dentro de la institución, situación que no permitió el entrenamiento y desarrollo profesional de los servidores y servidoras.

Recomendación

Al Jefe del Departamento de Talento humano

1. Procederá a evaluar en forma periódica el cumplimiento del Plan Anual de Capacitación con la finalidad de conocer el cumplimiento del mismo y tomar medidas correctivas en caso de incumplimiento a fin de actualizar los conocimientos, obtener mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.

2. Dispondrá a los servidores que han asistido a capacitaciones procedan a replicar las mismas con la finalidad de que se conviertan en efecto multiplicador en benéfico de la Gestión Institucional.

Programa Escuela Segura

Antecedentes

La ejecución de los diferentes procesos que Policía Comunitaria viene realizando con una amplia aceptación de la ciudadanía, específicamente en los Sectores donde se encuentra implementada esta modalidad de servicio, brinda la oportunidad de ejecutar acciones, incorporando nuevos actores, con una misión definida y liderada por los policías comunitarios de cada sector.

La consolidación del servicio de Policía Comunitaria a partir de su creación, y la predisposición de los ciudadanos para colaborar, en actividades preventivas a favor de la convivencia y seguridad ciudadana; siendo parte de la solución y eliminación de las causas generadoras de problemas de inseguridad y convivencia ciudadana facilita ejecutar acciones preventivas para la seguridad.

Existe violencia escolar cuando "una persona o grupo de personas del centro educativo se ve insultada, físicamente agredida, socialmente excluida o aislada, acosada, amenazada o atemorizada por otro u otros que realizan impunemente sobre las víctimas estos comportamientos y actitudes. Si estos comportamientos no son puntuales sino que se repiten, la víctima se ve envuelta en una situación de indefensión psicológica, física o social, dada la disminución de autoestima, seguridad personal y capacidad de iniciativa que le provoca la actuación de sus agresores, la ausencia o escasa ayuda del exterior y, la permanencia en el tiempo en esta situación social" (Ortega, 2000).

Actividades preventivas a favor de la convivencia y seguridad ciudadana

Las escuelas que promueven el aprendizaje, la seguridad y la conducta social apropiada, tienen un marcado enfoque académico y ayudan a los estudiantes a alcanzar metas y valores elevados, impulsan las relaciones positivas entre el personal y los estudiantes, y promueven la participación significativa de los padres y de la comunidad.

Atienden factores múltiples y reconocen que la seguridad y el orden están relacionados al desarrollo social, emocional y académico de los educandos.

Para lo cual Policía Comunitaria incluirá acciones educativas y planteamientos técnicos para prevenir situaciones de riesgos físicos, psicológicos, social y moral, principalmente en la etapa formativa de la personalidad de los estudiantes.

Gestión Institucional eficiente, efectiva y económica.

La Policía Nacional del Ecuador dentro de su planificación operativa para el año 2014, incluyó el programa escuela segura, la misma que promueve el aprendizaje, la seguridad, y la cultura social apropiado dentro de un enfoque académico para ayudar a los estudiantes a alcanzar metas y valores elevados, impulsar las relaciones personales positivas entre los docentes y estudiantes y promover la participación significativa de los padres de familia y la comunidad , lo que le permite reconocer que la seguridad y el orden civil que se relacionan con el desarrollo social y académico de los educandos, previenen situaciones de riesgos físicos, psicológicos, sociales morales principalmente en la etapa formativa de los estudiantes.

Se planificó atender a 36 escuelas en el año 2014 lo cual se cumplió en un 100%, lo que demuestra que la gestión institucional se llevó a cabo con eficacia, eficiencia y economía, además se cumplió con el objetivo del programa.

Conclusión

El programa escuela segura se desarrolló con eficacia, eficiencia, y economía, lo que les permitió cumplir con la meta fijada y alcanzar el objetivo del programa.

Recomendación

Al jefe de Policía Comunitaria.

3. Continuará fortaleciendo el programa escuela segura con la finalidad de contribuir al desarrollo social, académico de los educandos.

Programa Barrio Seguro

Antecedentes

La policía Nacional tiene como parte de su misión el brindar seguridad a los ciudadanos.

Un barrio son organizaciones de carácter comunitario agrupadas en una extensión territorial determinada.

Contacto Ciudadano es una instancia "proactiva" y "preventiva" que permite el acercamiento, atención a la ciudadanía en trámites y servicios bajo un enfoque de integralidad, que facilita la gestión de los proyectos, satisfacer las necesidades y asegurar un servicio policial de calidad, con el fin de crear una mayor cultura sobre la seguridad ciudadana, contribuyendo a la convivencia pacífica de los ciudadanos, a través de capacitaciones a las brigadas que se conformen y que tengan carácter de comunitario, estas capacitaciones serán en temas de Seguridad Ciudadana, medidas de autoprotección y todo lo relativo a conflictividad social, para alcanzar una verdadera cultura de seguridad.

Seguridad ciudadana.

La Policía Nacional del Ecuador dentro de su planificación operativa para el año 2014, incluyó el programa Barrio seguro que promueve la creación de una mayor cultura sobre seguridad ciudadana y así obtener estándares de convivencia pacífica y segura entre la comunidad y los diferentes actores sociales de la dinámica urbana por medio del liderazgo de la Policía Nacional y promover la participación significativa de la comunidad, lo que le permite reconocer que la seguridad y el orden civil previenen situaciones de riesgos físicos, psicológicos, sociales, entre otros.

Se planificó atender a 248 en el año 2014 lo cual se cumplió en un 100% la meta fijada, lo que demuestra que la gestión institucional se llevó a cabo con eficacia, eficiencia y economía.

Conclusión

El programa Barrio Seguro se desarrolló con eficacia, eficiencia, y economía verificando que se cumplió con la meta fijada y el cumplimiento del objetivo.

Recomendación

Al Jefe de Policía Comunitaria.

4. Continuara fortaleciendo el programa barrio seguro con la finalidad de alcanzar estándares de convivencia pacífica y segura entre la comunidad y los diferentes actores sociales ligados a las dinámicas urbanas.

Ing. María Inés Zambrano Zambrano

Tutora de trabajo de titulación

Presupuesto.

RUBRO	CANTIDAD	VALORES EN DÓLARES	
		UNITARIO	TOTAL USD
Hojas Bond	7 resmas	4,00	21,00
Tinta de impresora	4 cartuchos	25,00	100,00
Fotocopias	1000	0,03	30,00
Internet	150 horas	1,00	150,00
Transporte	40 pasajes	2,00	80,00
Alimentación	40 almuerzos	5,00	200,00
Empastado	5ejemplares	8,00	40,00
Pendrives	2	15,0	30,00
Cd´s	8	1,00	8,0
Otros gastos			371,0
TOTAL			$1030.00

Cronograma valorado.

ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				RECURSOS			COSTO TOTAL
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	HUMANOS	MATERIALES	OTROS	
Elaboracion y aprobacion del anteproyecto del trabajo de titulación																									Autores del Anteproyecto	Papel Impresora computadora Cds.	Movilización, alimentación	$ 110,00
Organización y selección de información recopilada																									Autoras del trabajo de titulación	Papel Impresora computadora	Movilización, alimentación	$ 185,00
Análisis e interpretación de resultados																									Autoras del trabajo de titulación	Papel Impresora computadora		$ 80,00
Elaboración del informe escrito del trabajo de titulación																									Autoras del trabajo de titulación	Material de oficina, impresión, Cds	Movilización	$ 200,00
Revisión del trabajo de titulación por parte del Revisor																									Autoras del trabajo de titulación, Revisor	Papel Impresora computadora	Movilización	$ 30,00
Publicación del trabajo de titulación en el repositorio de la página Web de la UTM																									Autoras del trabajo de titulación	Material de oficina.	Internet	$ 20,00
Sustentación y defensa del trabajo de titulación																									Autoras del trabajo de titulación, tribunal de defensa, tutor	Material de oficina, Diapositivas, Impresiones	Proyector	$ 250,00
Asesoramiento y acompañamiento con el tutor																									Autoras y tutor (a) del trabajo de titulación	Papel Impresora computadora	Disposiciones legales	$ 155,00
																											TOTAL	**$ 1.030,00**

Bibliografía

1 Contraloria General del Estado. «Manual de Auditoría de Gestión.» Manual, Quito, 2008.

2 Mantilla, Alberto. *Control Interno Informe Coso.* Bogotá, 2012.

3 *Definicion.de.* s.f. http://definicion.de/auditoria/ (último acceso: 9 de Diciembre de 2015).

4 *FABATALENTOHUMANO.* 5 de Marzo de 2013. http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definicion-de-talento-humano.html (último acceso: 17 de Octubre de 2015).

5 *Psicologia y Empresa.* 9 de Febrero de 2011. http://psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades-de-la-gestion-del-talento-humano.html (último acceso: 18 de Octubre de 2015).

6 Ruiz , Jesus . *ARRIAGA ASOCIADOS ASESORES.* 23 de Abril de 2013. http://asesoria.arriagaasociados.com/la-importancia-de-la-auditoria-de-gestion/ (último acceso: 17 de Octubre de 2015).

7 *Significados.* s.f. http://www.significados.com/gestion/ (último acceso: 17 de Octubre de 2015).

8 Vásquez, Hilda. *Artículos.* s.f. http://mybloghilda.blogspot.com/p/auditoria-de-gestion.html (último acceso: 18 de Octubre de 2015).

ANEXO

Crnl. Romel Tapia Coral	TITULAR
Myor. Rodrigo Hidalgo Loaiza	JEFE PLANIACION
Crnl. Ponce Parra Giovanni	JEFE DEL DISTRITO PORTOVIEJO
Myor. Rodrigo Hidalgo Loaiza	JEFE DE NOMINA
Cbop. Roberto Espinosa	JEFE DE SISTEMA INFORMATICAS
Sr. Holgel Cevallos	JEFE DE ARCHIVO Y RECEPCION DE DOCUMENTOS
Myor. Rodrigo Hidalgo Loaiza	JEFE RECURSOS HUMANOS
Cbop. Moreira Damián	JEFE DE PROCESO DE REGISTRO
Cbop. Alvares Byron	JEFE DE DISUACION Y LICENCIAS
Cbop. Alvares Byron	JEFE DE PASE Y TRASLADO
Poli: Tonato Moreira Jorge	JEFE DE GESTION DE CALIDAD
Myor. Rodrigo Hidalgo Loaiza	JEFE DE RECUROS HUMANOS SUBZONA

ANEXO 1

ANTECEDENTES

CAPACITACIONES AL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA POLICIA NACIONAL SUBZONA 13 PORTOVIEJO

Debido a la falta de conocimiento sobre áreas como atención al usuario, manejo de sistemas informáticos, responsabilidad social, control interno, por parte del personal que labora directamente en el departamento de talento humano de la institución policial se hace necesario y urgente el planificar capacitaciones anuales, mismas que se irán planeando y ejecutando de acuerdo a las necesidades que serán identificadas previamente a través del uso de encuestas al servidor de esta área, lo cual es fundamental para mejorar el ambiente laboral, y por ende alcanzar en su totalidad las metas planteadas anualmente por el departamento de Talento Humano, Servidores Policiales de todos los rangos deben tener ciertos conocimientos básicos, por ello estas capacitaciones deben contener el carácter de obligatorias, justificando su planificación y ejecución en mejorar los índices de logros de objetivos institucionales.

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR
MATRIZ PARA ELABORACION DEL PLAN OPERATIVO AÑO 2014
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES POLICIA NACIONAL COMANDO SUBZONA 13- MANABI

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCION												PRESUPUESTO DOLARES	INDICADOR	INDICADOR DE META	ALCANZADO
			I. Trim			II. Trim			III. Trim			IV. Trim						
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SPT	OCT	NOV	DIC				
Capacitar al personal Policial en mantenimiento preventivo y correctivo para los equipos informaticos, garantizando el correcto funcionamiento de los mismos en el Distrito Portoviejo.	Mantener actualizado el departamento informatico a fin de contar con un personal capacitado que realice mantenimiento en los equipos	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos	x	x	x	x	x	x							1065	Personal del área de informatica con actualizacion \ total personal del área de informatica	60	100%
	Brindar una capacitacion al personal sobre el correcto manejo de las herramientas tecnologicas entregadas.	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos							x	x	x	x	x	x	1120	Personal capacitado \ total personal	60	100%
Capacitar al personal policial en la atencion al ciudadano , mejora continua del servicio brinda (politicas del buen vivir)	Enviar dos delegados del Comando Manabi subzona 13, a recibir las capacitaciones nacionales, para que sean quien repliquen los conocimientos adquiridos	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos			X										320	Personal enviado a la capacitacion	6	100%
	Realizar la capacitacion a el personal del Comando Subzona 13, en grupos de trabajo durante el año 2014	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos				X	X	X							975	Personal capacitado \ total personal	60	100%
Capacitar al personal de la Unidad Financiera, en las actualizaciones al buen uso de las herramientas informaticas,(sistemas)	El personal del area financiera debera capacitar en el manejo de las herramientas contables y financieras como lo son : ESIGEF, BIG, SYPREU	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos \ Direccion Financiera	x		x			x		x		x			340	Personal capacitado \ total personal	7	100%
FECHA DE ELABORACION	FUENTE: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS															ELABORADO POR: MAYOR RODRIGO LOAYZA		

ANEXO 2

[PRODUCCION]
Ejecución de Gastos - Reportes - Información Agregada
Ejecucion del Presupuesto (Grupos Dinamicos)
Expresado en Dólares

- Institución / Coordinadora-Unidad Ejecutora - Programa - Grupo Gasto - Item - FTE - Ubicacion geografica -

PAGINA : 3 DE 5
FECHA : 17/11/2015
HORA 14:57.47
REPORTE : R00004758.rdlc

EJERCICIO: 2014

	DESCRIPCION	ASIGNADO	MODIFICADO	VIGENTE	PRE COMPROMISO	COMPROMETIDO	DEVENGADO	PAGADO	SALDO POR COMPROMETER	SALDO POR DEVENGAR	SALDO POR PAGAR	% EJEC
1701	QUITO	0.00	414.40	414.40	0.00	0.00	0.00	0.00	414.40	414.40	0.00	0.00
TOTAL	530602 001 Edificios- Locales y Residencias- Parqueaderos- Casilleros Judiciales y Bancarios (Arrendamientos)	0.00	2,314.40	2,314.40	0.00	1,814.40	1,814.40	1,814.40	500.00	500.00	0.00	78.40
530605 001	Vehiculos (Arrendamientos)											
1301	PORTOVIEJO	0.00	53,820.00	53,820.00	0.00	53,820.00	53,820.00	53,820.00	0.00	0.00	0.00	100.00
TOTAL	530605 001 Vehiculos (Arrendamientos)	0.00	53,820.00	53,820.00	0.00	53,820.00	53,820.00	53,820.00	0.00	0.00	0.00	100.00
530803 001	Servicio de Capacitacion											
1301	PORTOVIEJO	3,490.00	-980.96	2,519.04	0.00	2,519.04	2,519.04	2,519.04	0.00	0.00	0.00	100.00
1701	QUITO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	530803 001 Servicio de Capacitacion	3,490.00	-980.96	2,519.04	0.00	2,519.04	2,519.04	2,519.04	0.00	0.00	0.00	100.00
530791 001	Desarrollo- Actualización- Asistencia Tecnica y Soporte de Sistemas Informaticos											
1301	PORTOVIEJO	0.00	6,272.00	6,272.00	0.00	6,272.00	3,136.00	3,136.00	0.00	3,136.00	0.00	50.00
TOTAL	530791 001 Desarrollo- Actualización- Asistencia Tecnica y Soporte de Sistemas Informaticos	0.00	6,272.00	6,272.00	0.00	6,272.00	3,136.00	3,136.00	0.00	3,136.00	0.00	50.00
530792 001	Arrendamientos y Licencias de Uso de Paquetes Informaticos											
1301	PORTOVIEJO	0.00	2,016.00	2,016.00	0.00	2,016.00	2,016.00	2,016.00	0.00	0.00	0.00	100.00
TOTAL	530792 001 Arrendamientos y Licencias de Uso de Paquetes Informaticos	0.00	2,016.00	2,016.00	0.00	2,016.00	2,016.00	2,016.00	0.00	0.00	0.00	100.00
530794 001	Mantenimiento y Reparacion de Equipos y Sistemas Informaticos											
1301	PORTOVIEJO	3,345.00	3,955.00	7,300.00	7,300.00	0.00	0.00	0.00	7,300.00	7,300.00	0.00	0.00
TOTAL	530794 001 Mantenimiento y Reparacion de Equipos y Sistemas Informaticos	3,345.00	3,955.00	7,300.00	7,300.00	0.00	0.00	0.00	7,300.00	7,300.00	0.00	0.00
530801 001	Alimentos y Bebidas											
1301	PORTOVIEJO	3,295.00	-3,295.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	530801 001 Alimentos y Bebidas	3,295.00	-3,295.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
530802 001	Vestuario- Lencería- Prendas de Proteccion- y- Accesorios para Uniformes Militares y Policiales- y- Cargas											
1301	PORTOVIEJO	0.00	20,574.57	[illegible]	0.00	13,374.57	13,374.56	13,374.56	7,200.00	7,200.01	0.00	65.01
1701	QUITO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	530802 001 Vestuario- Lencería- Prendas de Proteccion- y- Accesorios para Uniformes Militares y Policiales- y- Cargas	0.00	20,574.57	20,574.57	0.00	13,374.57	13,374.56	13,374.56	7,200.00	7,200.01	0.00	65.01
530803 001	Combustibles y Lubricantes											
1301	PORTOVIEJO	802,498.00	199,757.06	802,245.06	0.00	787,702.08	787,701.15	777,027.12	14,543.00	14,543.91	10,674.03	98.19
1701	QUITO	0.00	36,639.09	36,639.09	0.00	28,093.05	28,093.05	24,627.99	8,546.04	8,546.04	3,465.06	76.66
TOTAL	530803 001 Combustibles y Lubricantes	802,498.00	236,396.15	838,884.15	0.00	815,795.11	815,794.20	801,655.11	23,089.04	23,089.95	14,139.09	97.25
530804 001	Materiales de Oficina											
1301	PORTOVIEJO	30,894.00	50,735.92	81,429.92	0.00	81,429.92	81,429.92	80,594.92	0.00	0.00	835.00	100.00
1701	QUITO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	530804 001 Materiales de Oficina	30,894.00	50,735.92	81,429.92	0.00	81,429.92	81,429.92	80,594.92	0.00	0.00	835.00	100.00
530805 001	Materiales de Aseo											
1301	PORTOVIEJO	23,640.00	-14,532.34	9,107.66	0.00	9,107.66	9,107.66	9,107.66	0.00	0.00	0.00	100.00
TOTAL	530805 001 Materiales de Aseo	23,640.00	-14,532.34	9,107.66	0.00	9,107.66	9,107.66	9,107.66	0.00	0.00	0.00	100.00

ANEXO 3

REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACION Y VERIFICACION DE NOVEDADES CON PERSONAL POLCOS

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA	SUBCIRCUITO
	ZAMBRANO JONATHAN	1307737 3-2	0967634357	jonathan123390@yahoo.com		Puerto Nuevo 2.
	Palma Cedeño Elvis	1308864411-0	0986432284	espc-85@hotmail.com		Puerto Nuevo 1
	Mero Cedeño Yandri	1309590021	0994419690	polimero_1984@hotmail		Nuevo Portoviejo 1
	Estupiñan Aviles Henry Ruben	0801747489-2	0935759127	ehenryruben@yahoo.es		Portoviejo #2.
	Santillan Sabando Luis Leonardo	1309156291-8	0990268142	luisgantillan80@hotmail.com		UPC Calderon
	Pin Ponce Jorge	1312358651-6	0988016605	Jorge-pin@hotmail.es		Cerezos 3
	Gomez Rodriguez Cristhian	1312826852	0987965148	gomez.2079@hotmail.com		San Pablo
	Mendoza Mendoza Sergio	1313086677-8	0996156678	smmm2014@outlook.com		Napoleón.
	Ponce Castro José	1308809814	0969733382	polcirgante@outlook.com		Virgilios
	Flores Herrera Wilmer Javier	1312337396-9	0979652936	wilmerjavier@hotmail.com		Florón #4
	Posado Giler Carlos	1311280435	0986321066	upc19cp4@hotmail.com		Cerezos 2
	Salazar Bravo Marco	1366980263	0966423852	marcopolaris@hotmail.com		Picazo 2.
	Sandoval Villa Gabriel	0603403007	0980014965	gabosand@hotmail.com		San Pablo 2.
	Pin Zazano Pablo	1205533551-4	0983138230	upc-portoviejo3@hotmail.com		Portoviejo 3

POLICIA NACIONAL
SUBZONA MANABI NO 13

A4

REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACION Y VERIFICACION DE NOVEDADES CON PERSONAL POLCOS

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA	SUBCIRCUITO
	Cotto Cristian	1310667108	0984933941	cristoto36@hotmail.com		Ciclo 1
	[illegible] Ramón	1308561786	0976904738			San Placido
	Caicedo Diego	0503227423	0959221275			Cerro 001
	[illegible] Maria Cristina	[illegible]	0998183664	[illegible]		[illegible]

POLICIA NACIONAL
SUBZONA MANABÍ No. 13

DIRECCIÓN NACIONAL DE POLICÍA COMUNITARIA
REGISTRO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL POLICIAL

SUBZONA	**DISTRITO**	**CIRCUITO**
SUBCIRCUITO	**UPC**	
FECHA:	**LUGAR DE LA CAPACITACIÓN**	
CAPACITADORES RESPONSABLES		
TEMA DE CAPACITACIÓN		

Ord.	GRADO	NÓMINA	CÉDULA	TELÉFONO DE CONTACTO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	Pol	Panchi Chungia Freddy	1309744916	0998073368	policiafrost@hotmail.com	
2	Poli.	Zamora Palacios Darwin	1311502085	0991663200	[illegible]	
3	Cbop	[illegible] Aquiles [illegible]	0801747932	0985759127	[illegible]	
4	Poli.	Ponce Castro Josi	1309807814	0969713302	poliespert@outlook.com	
5	Cbop	Mero Cedeño Fand. Rafi	1309590092	0994419690	[illegible]	
6	Poli	Rivas. Alcivar Gabriel	1308324712	0983059926	[illegible]	
7	Poli	Vivas Herrera Wilmer	1313373960	0974652936	[illegible]	
8	pol	Quimiz Mera Cristiano	1314541454	0995183664	[illegible]	
9	Sbos	Bolaños Julio Tulio Gonzalo	1307882862	0935932663	[illegible]	
10	Cbop.	Tacco Cabrera Pascual	1803572110-2	0985719705	[illegible]	
11	Cbop.	Pacho Vergara Montero	1204563645	0979454101	[illegible]	
12	Cbos.	Alvarado Joselo	1311917783	0986745062	[illegible]	
13	Pol.	Mera Rodrigo	1309128245	0989094215	[illegible]	
15	Poli	Fuentes Octavio	1312420936	0993443378	[illegible]	

DIRECCIÓN NACIONAL DE POLICÍA COMUNITARIA
REGISTRO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL POLICIAL

SUBZONA	DISTRITO	CIRCUITO
SUBCIRCUITO	UPC	
FECHA:	LUGAR DE LA CAPACITACIÓN	
CAPACITADORES RESPONSABLES		
TEMA DE CAPACITACIÓN		

Ord.	GRADO	NÓMINA	CÉDULA	TELÉFONO DE CONTACTO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	SGOS	José Tenlocum	1803045536	0982832260	tiolcum-5@yahoo.es	
2	CBOP	Edwin Montoya	1803112724	0987698021	emontoya65@yahoo.com	
3	Capitán	Paul Orbea	1103859168	0992973143	p_orbea@yahoo.es	
4	Teniente	Jorge Delgado	1103016137	0989910083	js.delgado13@gmail.com	
5	Policía	Rosario Celi Loaiza	1312710435	0986821066	Rosario18celi@hotmail.com	
6	Cabo	Luis Evan Palacios	1004194407	0980195690	luisevanpalacios@hotmail.com	
7	Policía	Rodríguez Uribe Luis	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
8	[illegible]	[illegible] Mora	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
9	Policía	Mariño Carlos Ulloa	1312618047	0969947237	mariño_ulloa_carlos@hotmail.com	
10						
11						
12						
13						
15						

POLICIA NACIONAL
SUBZONA MANABI N°3

A7

DIRECCIÓN NACIONAL DE POLICÍA COMUNITARIA
REGISTRO DE CAPACITACIÓN A LA COMUNIDAD

SUBZONA	**DISTRITO**	**CIRCUITO**
SUBCIRCUITO	**UPC**	
FECHA:	**LUGAR DE LA CAPACITACIÓN**	
CAPACITADORES RESPONSABLES		
TEMA DE CAPACITACIÓN		

Ord.	NÓMINA	CÉDULA	TELÉFONO DE CONTACTO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	[illegible] MONTERO	1305251632	0985803834	moreira.richard@xdiw.com	
2	Flor María Delgado	0924116372	0939757163	florma.delgado@gmail.com	
3	Estefanía Hernández	1312294588	0987680937	sterkmart@hotmail.com	
4	[illegible]	1304006032	0984172226	elm[illegible]@distrito1p.gob.ec	
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					

Observaciones

CAPACITADORES

Firma

_____ _____ _____

ANEXO 4

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR
COMANDO DE LA SUBZONA MANABI N° 13

'ROCESO DE CAPACITACIÓN "EL CODIGO DE ETICA POLICIAL" DICTADA AL PERSONAL POLICIAL DEL DISTRITO PORTOVIEJO EN LA SUBZONA MANABI

POLICIA NACIONAL
SUBZONA MANABÍ No. 13

Portoviejo, 22 de Noviembre del 2014

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR

INFORME DEL PROCESO DE LA CAPACITACION "EL CODIGO DE ETICA POLICIAL" AL PERSONAL POLICIAL DEL DISTRITO PORTOVIEJO

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1	SEDE	:	Zona 4 Subzona Manabí N.-13 (Distrito Portoviejo)
1.2	DURACIÓN	:	1 Hora
1.3	RESPONSABLE	:	MYOR. Cesar R. Carrera Ocampo Jefe de la Gestión Operativa
1.4	FECHA DE INICIO	:	22 Noviembre 2014.

II. GENERALIDADES:

1. ANTECEDENTES

Dando cumplimiento a la planificación de las capacitaciones al personal Policial del Distrito Portoviejo, a fin de contribuir a la construcción de una cultura mediante los procesos educativos que conduzcan a la autorregulación y el respeto a los demás

2. OBJETIVO.

Promover, difundir e interiorizar principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a comportamientos y prácticas de las servidoras y servidores policiales, en cumplimiento de la misión y naturaleza consagradas en la Constitución de la República del Ecuador.

Se procedió a impartir la capacitación asiendo hincapié a los Principios y Valores Éticos a los servidores policiales desempeñarán sus competencias, funciones, atribuciones y actividades sobre la base de los siguientes principios y valores:

Vocación de servicio público, Patriotismo, Honor, Integridad, la honestidad, transparencia, Espíritu de Justicia, Solidaridad, Disciplina, Responsabilidad, Espíritu de sacrificio, Lealtad, Tradición, Honradez, Valentía, Prudencia, Austeridad, Credibilidad, Cortesía y buen ejemplo, Tolerancia, Perseverancia y Coherencia.

Como también a las Responsabilidades y Compromisos Institucionales de los servidores Policiales basados en los principios y valores como es:

- ✓ Todo acto deberá enmarcarse en la norma constitucional por tanto las órdenes y el cumplimiento de las mismas serán legales y legítimas
- ✓ Todo acto que realice deberá cumplir con honestidad y transparencia alineadas a los principios y valores del presente código.
- ✓ Deberán cumplir la misión constitucional con eficiencia y eficacia siendo un ente preventivo y proactivo frente a la sociedad.
- ✓ Conocer, respetar y aplicar la Constitución de la República, las leyes y sus reglamentos, códigos, estatutos orgánicos, reglamentos internos, misión, visión, metas, objetivos institucionales y mecanismos de transparencia y lucha contra la corrupción procurando el bien colectivo y aplicables al servicio policial.
- ✓ Mantener un comportamiento respetuoso, honesto, con calidez y abierto al diálogo con los/as demás, que fortalezca el compromiso, el sentido de pertenencia y la imagen sólida de la institución y la de sus servidores/as policiales.
- ✓ Desempeñar sus obligaciones exclusivamente dentro del ámbito que le faculta la ley sirviendo a la colectividad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en relación con el alto grado de responsabilidad que exige su misión y contribuyendo de esta manera a la legitimidad institucional.
- ✓ Manejar la información pública a la cual se tiene acceso de forma responsable y honesta.
- ✓ Ser responsable con la institución policial, fomentando las buenas prácticas institucionales.
- ✓ Generar permanentemente propuestas aplicables y cambios basados en la experiencia diaria, con la finalidad de mejorar la práctica ética en su ejercicio policial.
- ✓ Abstenerse de usar su cargo, grado o influencia para obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para terceros o para perjudicar a persona alguna.

- ✓ Respetar, promover, proteger y garantizar la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico.
- ✓ Se empleará la fuerza de manera progresiva legal y legítima, para proteger los bienes jurídicos del Estado, la integridad de los ciudadanos y la suya propia.
- ✓ Debe orientarse a prestar un servicio de calidad y calidez, precautelando y reivindicando la relación entre los seres humanos y la naturaleza.
- ✓ Todas las misiones encomendadas al personal policial deben ser cumplidas respondiendo siempre a la doctrina policial, demostrando la veracidad y validez de lo actuado, así como, la predisposición a rendir cuentas y ser auditados.
- ✓ Los asuntos y la información referente a las operaciones policiales y/o investigaciones judiciales de carácter confidencial de que tenga conocimiento se mantendrán en reserva, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario.
- ✓ El/la servidor policía debe practicar la solidaridad y cooperación con la población a la cual protege, emprendiendo actividades en su beneficio, generando empatía con el entorno social.
- ✓ Reconocer en forma oportuna y adecuada los logros alcanzados por sus subordinados, compañeros y superiores jerárquicos, fomentando un ambiente de respeto.

Así mismo se hizo conocer los conceptos.

- ✓ Buen Vivir.
- ✓ Código
- ✓ Constitución
- ✓ Corrupción
- ✓ Doctrina Policial
- ✓ Ética
- ✓ Moral

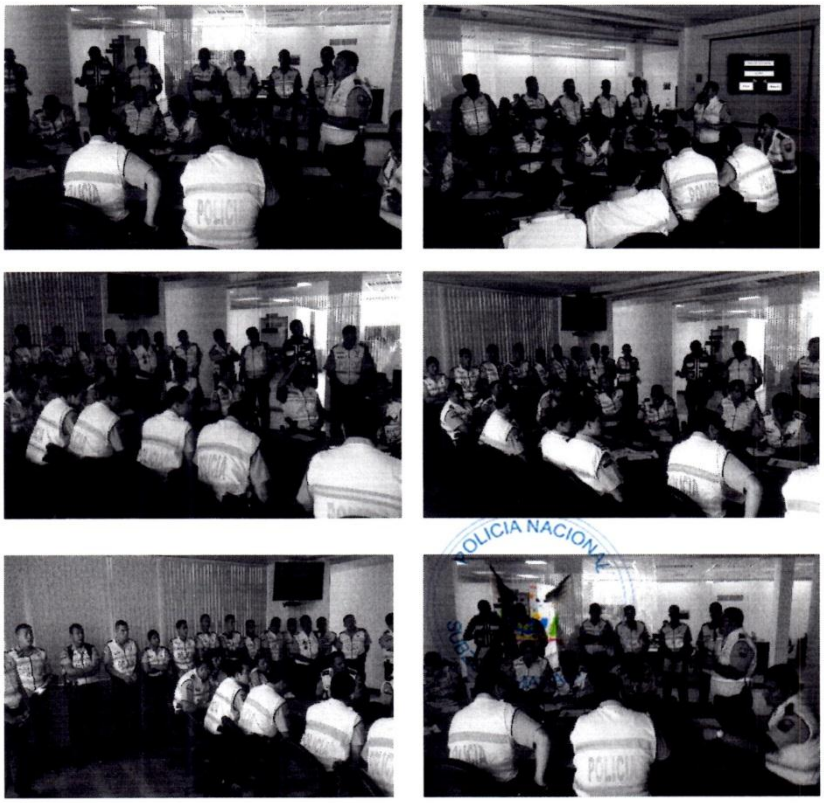
POLICIA NACIONAL
SUBZONA MANABÍ No. 13

Y se énfasis en el concento de **Policía Nacional**.- que "es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional"

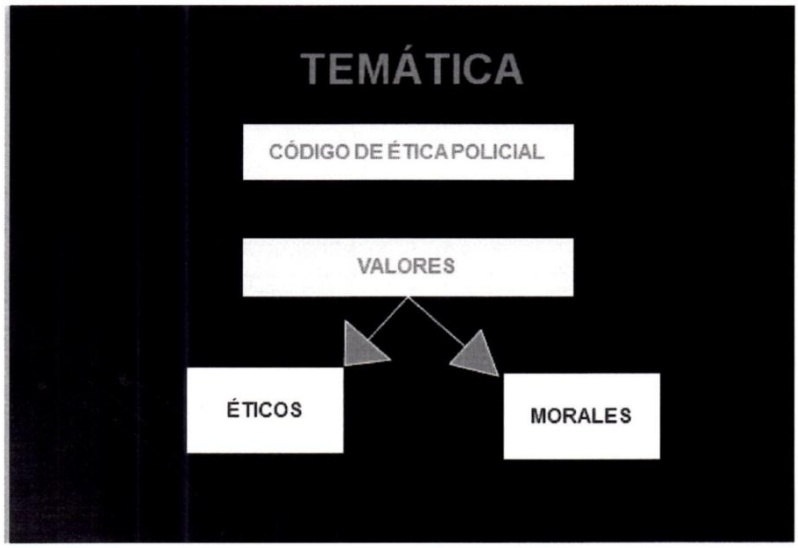
CONCLUSIONES

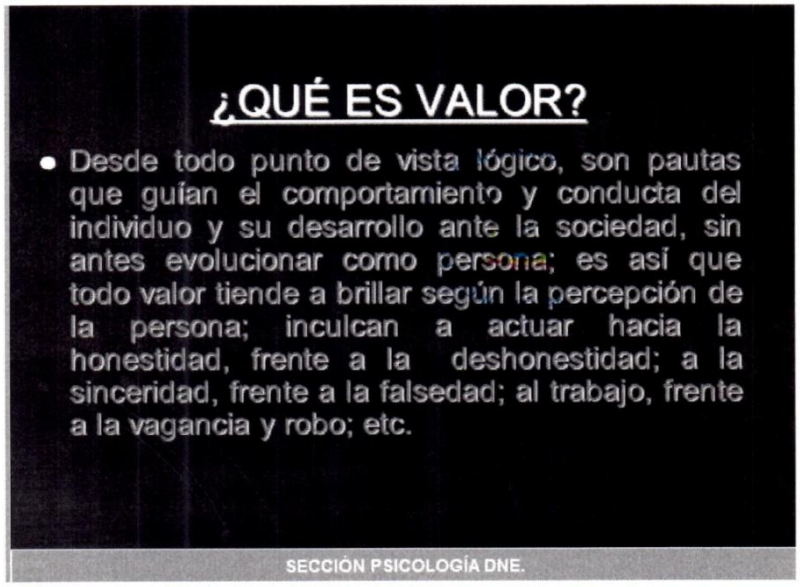
Que dicha capacitación se enfocó para que los señores Policías apliquen los conocimientos adquiridos de una manera obligatoria, presten sus servicios y funciones dentro de la Policía Nacional del Ecuador, conforme la naturaleza, misión y fines establecidos en los artículos de la Constitución de la República del Ecuador.

1. ALBÚN FOTOGRÁFICO



IMÁGENES DE LA PRESENTACION DE LA CAPACITACION IMPARTIDA





2. **ANEXO**.
Registro de firmas de los asistentes:

Particular que me permito poner en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente;

Dr. Cesar Carrera Ocampo
MAYOR DE POLICÍA
JEFE DE LA GESTIÓN OPERATIVA DE LA SUBZONA MANABÍ – DISTRITO PORTOVIEJO.

ANEXO 5

Ministerio del Interior

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
COORDINACIÓN DE POLICÍA COMUNITARIA DE LA SUBZONA MANABÍ No.13.

A PETICIÓN DE LAS INTERESADAS

CERTIFICO:

Que en el departamento de Talento Humano en el año 2014, el personal que asistió a las capacitaciones fuera de la institución no realizo la respectiva réplica de las mismas, para que así esta haya sido multiplicada los conocimientos adquiridos para los otros policías.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Portoviejo, 15 de enero del 2016

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

POLICIA NACIONAL SUBZONA MANABÍ No.13

Dr. César Roberto Carrera Ocampo
MAYOR DE POLICÍA
JEFE DE LA GESTIÓN OPERATIVA DE LA SUBZONA No13 MANABÍ.

Dir: km 2 ½ Vía Portoviejo Crucita Telf: 3701465 ext: 126
Correo electrónico
polco1manabi@hotmail.com- polcomanabi1@gmail.com

ANEXO 6

A16

Ministerio del Interior

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
COORDINACIÓN DE POLICÍA COMUNITARIA DE LA SUBZONA MANABÍ No.13.

A PETICIÓN DE LAS INTERESADAS

CERTIFICO:

Que en el departamento de Talento Humano en el año 2014, no se efectuó una revisión del cumplimiento de los objetivos o logro de metas de capacitación, en ningún aspecto es decir que no se conoció efectivamente la proporción en que se cumplen las metas de capacitación.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Portoviejo, 15 de enero del 2016

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

POLICIA NACIONAL SUBZONA MANABÍ No.13

Dr. César Roberto Carrera Ocampo
MAYOR DE POLICÍA
JEFE DE LA GESTIÓN OPERATIVA DE LA SUBZONA No13 MANABÍ.

Dir: km 2 ½ Vía Portoviejo Crucita Telf: 3701465 ext: 126
Correo electrónico
polco1manabi@hotmail.com- polcomanabi1@gmail.com

ANEXO 7

ESCUELA SEGURA

ANTECEDENTES

- La ejecución de los diferentes procesos que Policía Comunitaria viene realizando con una amplia aceptación de la ciudadanía, específicamente en los Sectores donde se encuentra implementada esta modalidad de servicio, brinda la oportunidad de ejecutar acciones, incorporando nuevos actores, con una misión definida y liderada por los policías comunitarios de cada sector.
- La consolidación del servicio de POLCO a partir de su creación, y la predisposición de los ciudadanos para colaborar, en actividades preventivas a favor de la convivencia y seguridad ciudadana; siendo parte de la solución y eliminación de las causas generadoras de problemas de inseguridad y convivencia ciudadana facilita ejecutar acciones preventivas para la seguridad.
- Existe violencia escolar cuando "una persona o grupo de personas del centro educativo se ve insultada, físicamente agredida, socialmente excluida o aislada, acosada, amenazada o atemorizada por otro u otros que realizan impunemente sobre la/s víctima/s estos comportamientos y actitudes. Si estos comportamientos no son puntuales sino que se repiten, la víctima se ve envuelta en una situación de indefensión psicológica, física o social, dada la disminución de autoestima, seguridad personal y capacidad de iniciativa que le provoca la actuación de su/s agresores, la ausencia o escasa ayuda del exterior y, la permanencia en el tiempo en esta situación social" (Ortega, 2000).

Con estos antecedentes se sabe que las escuelas que promueven el aprendizaje, la seguridad y la conducta social apropiada, tienen un marcado enfoque académico y ayudan a los estudiantes a alcanzar metas y valores elevados, impulsan las relaciones positivas entre el personal y los estudiantes, y promueven la participación significativa de los padres y de la comunidad.

La mayoría de los programas de prevención en escuelas efectivas atienden factores múltiples y reconocen que la seguridad y el orden están relacionados al desarrollo social, emocional y académico de los educandos.

Para lo cual POLCO incluirá acciones educativas y planteamientos técnicos para prevenir situaciones de riesgos físicos, psicológicos, social y moral, principalmente en la etapa formativa de la personalidad de los estudiantes.

B2

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR
MATRIZ PARA ELABORACION DEL PLAN OPERATIVO AÑO 2014
PLAN ANUAL ESCUELA SEGURA COMANDO SUBZONA 13- MANABI

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCION												PRESUPUESTO DOLARES	INDICADOR	INDICADOR DE META	ALCANZADO
			I. Trim			II. Trim			II. Trim			IV. Trim						
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SPT	OCT	NOV	DIC				
Conformar una estructura técnica - funcional de seguridad en todos los centros educativos, a través de la activación de las brigadas escolares conformadas por todos los actores de esta problemática.	Establecer alianzas estrategicas con intituciones, y empresas educativas asi como tambien con empresas que brinden seguridad	Jefe del Distrito					X	X	X	X					450	Numero de escuelas seguras inplementadas eficazmente	36	100%
	Conformacion de brigadas escolares: con un docente responsable y realizando la preseleccion de los estudiantes dentro de cada plantel educativo seleccionado para el programa.	Jefe del Distrito						X	X						1190	Numero de escuelas seguras inplementadas eficazmente	36	100%
	Capacitar a los docentes y las brigadas escolares en funcionamiento y lineamientos de las brigadas, atencion de eventualidades .	policia Comunitaria / jefe							X	X					1234	Numero de brigadas capacitadas / total brigadas	36	100%
	Control de todas las actividades planificadas y realizadas por las brigadas de la escuela segura	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos/						X	X	X	X	X	X	X	432	Numero de escuelas seguras inplementadas eficazmente	36	90%
FECHA DE ELABORACION	FUENTE: POLICIA COMUNITARIA															ELABORADO POR: MAYOR CESAR CARRERA OCAMPO		

POLICIA NACIONAL
POLICIA COMUNITARIA

B3

ANEXO 8

REPUBLICA DEL ECUADOR
POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR
COMANDO DE LA SUBZONA DE POLICIA MANABI No.13

INFORME ELEVADO AL SEÑOR JEFE DE POLICIA COMUNITARIA DE LA SUBZONA MANABI No. 13

INFORME No.2014-060-UPC-MEJIA
PORTOVIEJO 17 DE DICIEMBRE DEL 2014

PARA : JEFE DE POLCO SUBZONA MANABI No. 13.
DE : UPC-MEJIA.
LUGAR : ESCUELA ESMERALDAS.
ASUNTO : CAPACITACION EN TEMA DE AUTO PROTECCION EN EL USO DE EXPLOSIVOS *O JUEGOS PIROTECNICOS.*

ANTECEDENTES:

Dando cumplimiento al memorándum No. 2014-293-POLCO-SZM, suscrito por el Sr. Tnte. De Policía. Cristian Barragán Peñaloza, JEFE COORDINADOR DE LA POLICIA COMUNITARIA DE LA SUBZONA MANABI N°13 (ACC), en el cual dispone que se realicen los trabajos cuatrimestrales en el indicador "ESCUELA SEGURA".

OBJETIVO

Capacitar a los Jóvenes de las escuelas y colegios del sector.

TRABAJOS REALIZADOS:

Se tomó contacto las Autoridades de la Escuela Esmeraldas, para brindar una capacitación a los jóvenes estudiantes de dicho Plantel Educativo.

Se procedió a impartir la capacitación a los estudiantes en el tema de prevención y uso de materiales explosivos o pirotécnicos, ya que se aproximan las fiestas navideñas y de fin de año, y son las más comunes para el uso inadecuado de dichos juegos artificiales y demás juegos de pirotecnia.

"EN TU APOYO ESTA NUESTRA FUERZA"

Posterior se les indico mediante videos e imágenes a los adolescentes, las consecuencias que atraen el uso de dichos explosivos, he indicándoles que en estas fiestas navideñas pasen con sus familiares y eviten el uso de juegos artificiales y demás derivados que contengan efectos explosivos, y así disminuir los accidentes causados por estos tipos de juegos artificiales.

Fotografías

"EN TU APOYO ESTA NUESTRA FUERZA"

Adjunto fotografías y listado de los Sres. Estudiantes, que asistieron a la capacitación.

Particular que me permito poner en su conocimiento Mi Mayor, para los fines Consiguientes de ley.

Atentamente:

NOMBRE: *PARRAGA GILER MANUEL*
GRADO: *POLICIA NACIONAL*
CARGO: *POLCO-MEJIA*

POLICIA NACIONAL
POLICIA COMUNITARIA

15:42

"EN TU APOYO ESTA NUESTRA FUERZA"

SÉPTIMO

Nº	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS
1	SÉPTIMO	ALAVA RODRIGUEZ KEYLA NAHOMY
2	SÉPTIMO	BRAVO SALTOS EDISON JESUS
3	SÉPTIMO	BRAVO SALTOS JOSÉ RAMÓN
4	SÉPTIMO	BRAVO VELÁSQUEZ BRYAN ALEXANDER
5	SÉPTIMO	CASTRO MERA JOSÉ MANUEL
6	SÉPTIMO	COBEÑA LOOR MARIA GABRIELA
7	SÉPTIMO	GARCIA MARCILLO MIGUEL ENRIQUE
8	SÉPTIMO	GILER PONCE YORLY JASMANY
9	SÉPTIMO	MACÍAS VERGARA JUNIOR ALEXIS
10	SÉPTIMO	MANTUANO MACÍAS JUNIOR ANDRES
11	SÉPTIMO	PONCE BERMELLO LUIS ALFREDO
12	SÉPTIMO	PONCE CEDEÑO JESSENIA NICOLE
13	SÉPTIMO	POSLIGUA GUILLEN GEMA MONSERRATE
14	SÉPTIMO	ROMERO BRAVO DANIEL FERNANDO
15	SÉPTIMO	SALTOS BRAVO STEVEN ARNALDO
16	SÉPTIMO	SALTOS PALMA MAYERLY YELITZA
17	SÉPTIMO	SALVATIERRA BRAVO CRISTHIAN FERNANDO
18	SÉPTIMO	VELÁSQUEZ PALMA JOEL EDER
19	SÉPTIMO	VELÁSQUEZ VERA ANDY FABIAN
20	SÉPTIMO	ZAMBRANO SALVATIERRA JAMILETH KAROLINA

NOVENO

Nº	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS
1	NOVENO	CONFORME VILLAO MANUEL PATRICIO
2	NOVENO	CUSME PONCE LADY JULIETA
3	NOVENO	LOOR SALVATIERRA MARÍA KASSANDRA
4	NOVENO	MACÍAS VERGARA JOFFRE ANDRÉS
5	NOVENO	MARCILLO GONZÁLEZ JUSVELKY SARA
6	NOVENO	MARCILLO YAGUAL GREGORY STUARD
7	NOVENO	MENDOZA PALACIOS CRISTHIAN DAVID
8	NOVENO	ORTIZ CAICEDO SHUBER LENIN
9	NOVENO	PERALTA LOOR JELIXA NAYELI
10	NOVENO	PINO INTRIAGO STEEVEN ALBERTO
11	NOVENO	PONCE BERMELLO NAYESKA MARICELA
12	NOVENO	PONCE ZAMORA ANGIE MARÍA
13	NOVENO	ROMERO SALTOS ROBERT SAÚL
14	NOVENO	SALVATIERRA BRAVO GINA ELIZABETH
15	NOVENO	VEGA MACÍAS MARCIA NEREXY
16	NOVENO	VELÁSQUEZ PALMA CELIA JAMILETH
17	NOVENO	VERA HIDROVO DEYVISON ANDRÉS
18	NOVENO	VERA RIVAS CINTHIA MARÍA

POLICIA NACIONAL

INFORME PRIMER QUIMESTRE DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA UNIDAD EDUCATIVA " ESCUELA ESMERALDAS "			
ZONA	4	SUB ZONA	13
DISTRITO DE POLICÍA " PORTOVIEJO"		CIRCUITO	MEJIA
FECHA :	23/12/2014	SUBCIRCUITO	MEJIA1
NOMBRE DEL FUNCIONARIO POLICIAL ENCARGADO	GRADO APELLIDOS Y NOMBRES SBTE. CARRILLO VARGAS LUIS POLI. PARRAGA GILER MANUEL		

1. **Antecedentes.-** La Policía Nacional a través de la DNPCSUYR implementa continuamente programas, proyectos, capacitaciones a nivel Nacional, para integrar al servidor policial dentro de su jurisdicción comunitaria y brindar un servicio no solo disuasivo, más bien orientado a la prevención de delitos, accidentes, contravenciones y sexualidad responsable; ejecutando acciones proactivas, preventivas y educativas.(Programa Escuela Segura – Gestión de Riesgos)
2. **Objetivo.-** Evitar el involucramiento en actos violentos, delictivos y la resolución de eventualidades adversas; previniendo los múltiples riesgos al contorno del establecimiento educativo que puedan ocasionar daño físico, psicológico a la población estudiantil del plantel generando competencias y estrategias de prevención al delito y violencia en centros educativos.

3. Actividades desarrolladas	Indicador	Cantidad	Metas
Brigadistas Escolares	Identificación brigadas	4	Cumplido
	Charlas – capacitaciones -Talleres	1	Cumplido
	Brigadas Escolares	4	Cumplido
	Reuniones	0	Cumplido
Capacitaciones	Charlas – capacitaciones- Talleres	1	Cumplido
Gestión de Riesgos	Plan gestión de riesgos	1	Cumplido
Presencia Policial	Registro presencia policial período	100%	Cumplido

4. **Resultados alcanzados en función de los indicadores y metas.**
La consolidación del servicio de Policía Comunitaria y la predisposición de los ciudadanos que comprende la Comunidad educativa para colaborar, en actividades preventivas a favor de la convivencia y seguridad ciudadana; siendo parte de la solución y eliminación de las causas generadoras de problemas de inseguridad, contribuye al éxito del programa planteado.
5. **Documentos Elaborados.- (ANEXOS EN CARPETA DE LA ESCUELA SEGURA)**
   - Planificación Capacitaciones
   - Matriz para implementación de brigadas Escolares
   - Partes informativos sobres capacitaciones con su respectivo registro de capacitaciones
   - Registro de Brigadas y Brigadistas
   - Registro sobre presencia Policial
   - Certificaciones Obtenidas
   - Informe Inicial actividades en Plantel Educativo
6. **Recomendaciones.-**

Hacer llegar chalecos reflectivos a los estudiantes que conforman las brigadas ya que es un factor indispensable para poder cumplir las funciones a cabalidad.

POLICIA NACIONAL
POLICIA COMUNITARIA

MATRIZ PARA CONFORMACIÓN DE BRIGADISTAS ESCOLARES

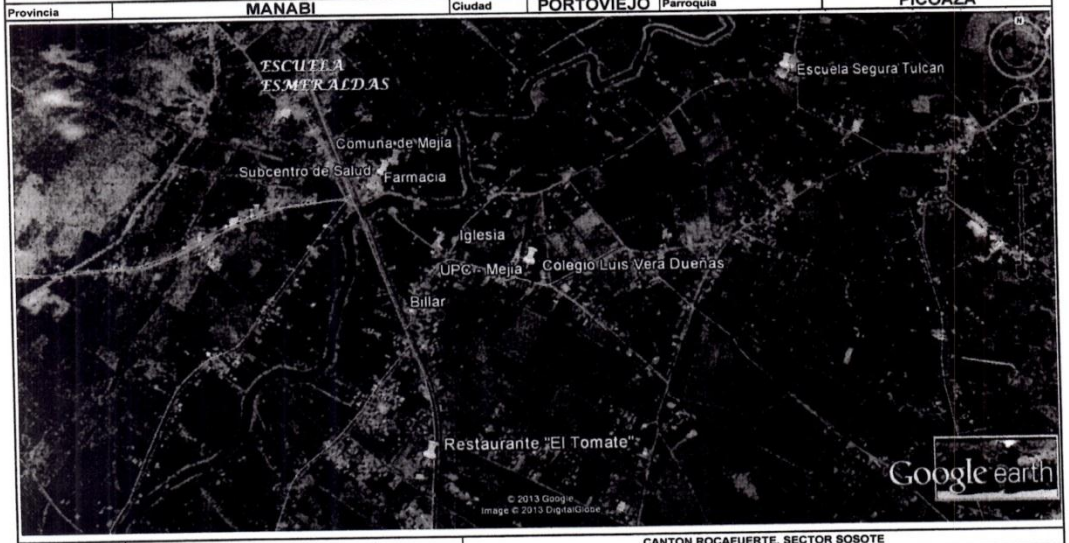
ZONA	SUB-ZONA		
DISTRITO DE POLICÍA" PORTOVIEJO"	Fecha:	23/12/2014	
DIRECCION: PARROQUIA PICOAZA SECTOR MEJIA	Circuito:	MEJIA	
Telefono:658174	Sub-Circuito:	MEJIA1	

1.- DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Nombre del Centro Educativo: ESCUELA FISCAL ESMERALDAS	Ano Lectivo	2014
Dirección del Centro educativo: MEJIA SECTOR LA ESMERALDAS	Teléfono:	994271046
Nombre del/a Rector/a o Director/a:ADONIS MOREIRA VELEZ	Teléfono:	
Tipo de Instutición:FISCAL	Ciclo Escolar :	PRIMARIA
Número de Profesores y Personal Administrativo: 12	Número de Alumnos	168

2.- UBICACIÓN GEOGÁFICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Provincia	MANABI	Ciudad	PORTOVIEJO	Parroquia	PICOAZA



LIMITES GEOGRÁFICOS		
	NORTE	CANTON ROCAFUERTE, SECTOR SOSOTE
	SUR	PARROQUIA 12 DE MARZO, SECTOR PARQUE FORESTAL
	ESTE	PARROQUIA RIO CHICO, SECTOR ZAPOTE
	OESTE	PARROQUIA PICOAZA

3.- DETERMINACIÓN DE LOS SECTORES PARA CONTROL DE BRIGADISTAS

El siguiente cuestionario tiene por finalidad identificar al área de cobertura dentro de las inmediaciones internas y externas del centro educativo donde los brigadistas cumplirán actividades de prevención y control,

Por favor conteste con un visto de acuerdo al grado de conocimeinto y experiencia dentro de su establecimiento para fortalecer la prevención y control en los mismos	CONFLICTIVIDAD DE ÁREA ES: BAJA	MEDIA	ALTA
• Ingreso y salida de los buses escolares		X	
• Intensidad del tránsito vehicular y peatonal en el sector.		X	
• Cruce vias Paso cebra, puentes, ancho de la calzada, semaforización, etc.)	X		
• Lugares externos vulnerables para cometimiento de ilícitos (parques, terrenos baldíos, pasajes peligrosos, etc.)	X		
• Lugares para la improvisación de expendió de alimentos, juguetería, etc.		X	
• Sanitarios escolares	X		
• Venta de alimentos en bares escolares.	X		
• Corredores, patios, y otros lugares vulnerables al interior del plantel.	X		
• Aulas vacías	X		
• Bulin / bullying		X	
• Otros.			

FIRMA DEL /A RECTOR/A O DIRECTOR O DELEGADO.

Centro Educativo "ESMERALDAS" Picoaza - Portoviejo - Manabí

FIRMA DEL PERSONAL POLICIAL RESPONSABLE.
NOMBRE: GRADO- APELLIDOS Y NOMBRES

B10

REGISTRO DE BRIGADAS Y BRIGADISTAS PARA ESCUELA SEGURA

ZONA : 4	SUB-ZONA	13
DISTRITO DE POLICÍA" PORTOVIEJO"	Fecha:	23/12/2014
Dirección: VIA CRUCITA SECTOR MEJIA	Circuito:	MEJIA
Telefono: 658372	Sub-Circuito:	MEJIA1

DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Nombre del Centro Educativo: ESCUELA BASICA FISCAL ESMERALDAS	Ano Lectivo	2014
Dirección del Centro educativo: MEJIA SECTOR LA ESMERALDAS	Teléfono:	994271046

LISTADO DE LOS ESTUDIANTES QUE CONFORMAN LA BRIGADA ESCOLAR DE: CONTROL DE TRANSITO, VEHICULAR Y PEATONAL

ORD.	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	CURSO Y O /GRADO	FUNCIÓN	SUPERVISOR/RA	DESIGNACION DEL SITIO, SEGÚN LA FUNCION EN BRIGADA
1	ALAVA RODRIGUEZ BALMER GEOVANNY	11	8VO	VIGILAR PEATONES	LIC. CATHERINE ROMERO SANTANA	PUERTA PRINCIPAL
2	BRAVO SALTOS GEMA MONSERRATE	11	8VO	LIDER BRIGADA		TODOS LOS SECTORES
3	BRAVO VELASQUEZ ANDY LEONARDO	11	8VO	VIGILAR CUMPIMIENTO NORMA DE TRANSITO		SEMÁFORO O ESQUINA
4	GUERRERO VEGA YERLI STEEVEN	11	8VO	VIGILAR TRANSITO PEATONAL		PUENTE Y PASOS PEATONALES

LISTADO DE LOS ESTUDIANTES QUE CONFORMAN LA BRIGADA ESCOLAR DE: CONTROL DE LUGARES EXTERNOS VULNERABLES PARA COMETIMIENTOS ILICITOS

ORD.	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	CURSO Y O /GRADO	FUNCIÓN	SUPERVISOR/RA	DESIGNACION DEL SITIO, SEGÚN LA FUNCION EN BRIGADA
1	MORRILLO BRAVO ORLY ADRIAN	11	8VO	VIGILAR EN LA PUERTA DE ENTRADA PRICIPAL LA PRESENCIA DE PERSONAS DE DUDOSA PROCEDENCIA	LIC. CATHERINE ROMERO SANTANA	PUERTA PRINCIPAL
2	PONCE VELASQUEZ JUNIOR ALFREDO	11	8VO			
3	PONCE VERGRA JENNIFER TAIS	11	8VO			
4	POSLIGUA ZAMBRANO PABLO ARIEL	11	8VO			

LISTADO DE LOS ESTUDIANTES QUE CONFORMAN LA BRIGADA ESCOLAR DE: CONTROL VENTA DE ALIMENTOS EN LOS BARES ESCOLARES

ORD.	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	CURSO Y O /GRADO	FUNCIÓN	SUPERVISOR/RA	DESIGNACION DEL SITIO, SEGÚN LA FUNCION EN BRIGADA
1	ROMERO PINCAY SAMARY ELISABETH	11	8VO	VIGILAR QUE TIPO DE ALIMENTOS SE VENDEN DENTRO DE LA ESCELA O COLEGIO	LIC. CATHERINE ROMERO SANTANA	BAR DENTO DE LA ESCUELA O COLEGIO
2	SANTANA BRAVO MARIA ALEJANDRINA	11	8VO			
3	VALENCIA VELASQUEZ DANIEL ALBERTO	11	8VO			
4	VEGA INTRIAGO JORDAN JOSE	11	8VO			

LISTADO DE LOS ESTUDIANTES QUE CONFORMAN LA BRIGADA ESCOLAR DE: CONTROL CORREDORES, PATIOS Y OTROS LUGARES VULNERABLES AL INTERIOR DEL PLANTEL

ORD.	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	CURSO Y O /GRADO	FUNCIÓN	SUPERVISOR/RA	DESIGNACION DEL SITIO, SEGÚN LA FUNCION EN BRIGADA
1	VEGA SOLORZANO YELENA BRIGGITTE	11	8VO	VIGILAR QUE LOS ESTUDIANTES NO ESTEN PELEANDO O CON ADTUTUD SOSPECHOSA	LIC. CATHERINE ROMERO SANTANA	AL INTERIOR DE CENTRO DE DUCACION
2	VEGA VELASQUEZ CESAR RUIZDAEL	11	8VO			
3	VELASQUEZ VERA DANIELA JASMIN	11	8VO			
4	VERA HIDROVO JOSELIN ANDREA	11	8VO			

POLICIA NACIONAL
POLICIA COMUNITARIA

FIRMA DEL/A RECTOR/A O DIRECTOR/A, O DELEGADO NOMBRE	FIRMA DEL POLICIA RESPONSABLE: GRADO- APELLIDOS Y NOMBRES

Centro Educativo "ESMERALDAS" Proaza - Portoviejo - Manabí

TEMA:	**PLAN DE CAPACITACIÓN DENTRO DEL PROYECTO ESCUELA SEGURA**
PERIODO : SEPTIEMBRE 2014 - DICIEMBRE 2014	**CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PARA LA ESCUELA ESMERALDAS POR PARTE DEL PERSONAL POLICIAL DEL UPC-MEJIA**

	CIRCUITO MEJIA															
CONTENIDO DEL ÁREA TEMÁTICA	**SEPTIEMBRE**				**OCTUBRE**				**NOVIEMBRE**				**CIEMBRE**			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TEMAS DE MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA ESCUELAS	**SEMANAS**															
CAMPAÑAS DE MOTIVACION																
CAPACITACION DE AUTOPROTECCION																
CAPACITACION GESTION DE RIESGOS																

RESPONSABLE: SBTE. CARRILLO VARGAS LUIS
JEFE DEL UPC-MEJIA

ANEXO 9

Ministerio del Interior

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
COORDINACION DE POLICIA COMUNITARIA DE LA SUBZONA No. 13. MANABI.

Oficio No. 2014-106-UPC-MEJIA
Portoviejo, 25 de Noviembre del 2014

Señor Mayor de Policía
César Roberto Carrera Ocampo
JEFE DE POLICÍA COMUNITARIA DE LA SUBZONA MANABÍ No13.
En su despacho.-

Mi Mayor:

Luego de expresarle un atento y cordial saludo, me permito informar que en cumplimiento al memorando No. 2014-293-POLCO-SZM, en el cual se me dispone que ejecute el Programa Escuela Segura en el Subcircuito Mejía, por tal motivo se procedió a ejecutar en el centro educativo Esmeralda, sin que se presente ninguna eventualidad.

Particular que me permito poner en su conocimiento, para los fines pertinentes.

Atentamente,

Sr. Parraga Giler Manuel
Policía Nacional
POLCO DE LA UPC MEJIA 1

POLICIA NACIONAL

Dir: km 2 ½ Via Portoviejo Crucita Telf: 3701465 Ext.: 126
Correo electrónico
polco1manabi@hotmail.com- polcomanabi1@gmail.com

ANEXO 10

BARRIO SEGURO

ANTECEDENTES

- Un barrio son organizaciones de carácter comunitario agrupadas en una extensión territorial determinada,
- Contacto Ciudadano es una instancia "proactiva" y "preventiva" que permite el acercamiento, atención a la ciudadanía en trámites y servicios bajo un enfoque de integralidad. El Contacto Ciudadano facilita la gestión de los proyectos satisfacer las necesidades y asegurar un servicio policial de calidad
- La policía Nacional tiene como parte de su misión el brindar seguridad a los ciudadanos

Es con los antecedentes anteriores que se hace necesario que estos grupos de personas llamados barrios sean liderados por la Policía Comunitaria con el fin de crear una mayor cultura sobre la seguridad ciudadana, contribuyendo a la convivencia pacífica de los ciudadanos, a través de capacitaciones a las brigadas que se conformen y que tenga carácter de comunitario estas capacitaciones serán en temas de Seguridad Ciudadana, medidas de autoprotección y todo lo relativo a conflictividad social, para alcanzar una verdadera cultura de seguridad

C2

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR
MATRIZ PARA ELABORACION DEL PLAN OPERATIVO AÑO 2014
PLAN BARRIO SEGURO COMANDO SUBZONA 13- MANABI

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCION												PRESUPUESTO DOLARES	INDICADOR	INDICADOR DE META	ALCANZADO
			I. Trim			II. Trim			II. Trim			IV. Trim						
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SPT	OCT	NOV	DIC				
Alcanzar estándares de convivencia pacífica y segura entre la comunidad y los diferentes actores sociales ligados a las dinámicas urbanas; por medio del liderazgo del Policía Nacional y la participación de la comunidad, en su jurisdicción	Establecer alianzas estrategicas con instituciones, y empresas que brinden seguridad.	Jefe del Distrito / policia comunitaria	X	X											989	Numero de barrios seguros	248	100%
	capacitar a la población en temas de Seguridad Ciudadana, medidas de autoprotección y todo lo relativo a conflictividad social, para alcanzar una verdadera cultura de seguridad	Jefe del Distrito / policia comunitaria		X		X			X				X		4567	Numero de barrios seguros	248	100%
	Colaborar con la organización de los barrios y vializar la creacion del arbol telefonico, alarma comunitaria, local seguro y capacitaciones	Jefe del Distrito / policia comunitaria					X	X	X	X	X	X	X	X	1230	Numero de brigadas capacitadas / total brigadas	248	100%
	Conformar brigadas barriales, legalmente constituidas	Jefe del Distrito / policia comunitaria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	657	Numero de brigadas barriales inplementadas eficazmente	248	100%
	Capacitar 50 horas a Promotores y Brigadistas que formen parte de las Brigadas Barriales, sobre Prevención del delito y la violencia. Proceso de enseñanza pedagógico y andragógico, didáctico, comunicativo y psicopedagógico	Jefe del Distrito / policia comunitaria			X	X				X	X				3245	Numero de brigadas capacitadas / total brigadas	248	100%
FECHA DE ELABORACION	FUENTE: POLICIA COMUNITARIA															ELABORADO POR: MAYOR CESAR CARRERA OCAMPO		

C3

ANEXO 11

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR.
COORDINACIÓN NACIONAL DE POLICÍA COMUNITARIA
SUBZONA MANABÍ No 13

INFORME PARA EL SEÑOR JEFE COORDINADOR DE LA POLICÍA COMUNITARIA DE LA SUBZONA MANABÍ N°13

DE : Sr. Poli. Luis Miguel Rodriguez
Polco U.P.C "PORTOVIEJO 1"

PARA : Sr. Mayor de Policia Cesar Carrera Ocampo.
JEFE COORDINADOR DE LA POLICÍA COMUNITARIA DE LA SUBZONA MANABÍ N°13.

ASUNTO : REUNIÓN Y CAPACITACION A LOS MORADORES DE LA CDLA. LUZ DE AMERICA, ENFOCADA A NORMAS DE AUTOPROTECCIÓN Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL DELITO PARA ELEVAR EL NIVEL, LA SENSACION Y SU PERCEPCION DE SEGURIDAD.

FECHA : Lunes 17 de Noviembre del 2014.

INFORME : No. 2013-042-UPC PORTOVIEJO 1.

1.- **ANTECEDENTES:**

1. Memorando **Nro. 2014-043-POLCO-SZM**, de fecha 09 de Enero del 2014, el mismo que manifiesta **"La Participación Proactiva de la Policía Nacional con la Comunidad.**

2. Memorando **No. 2014-055-POLCO-SZM** de fecha 09 de Enero del 2014, suscrito por el señor mayor de policia Marco Miñaca Delhy, relacionada con las capacitaciones dirigidas a los habitantes de nuestro sector de responsabilidad

2.- OBJETIVOS

Capacitar a los moradores de la Cdla. Luz de America en normas de autoprotección y medidas de prevención del delito.

Incrementar el nivel y la sensación de seguridad en los moradores de la Cdla. Luz De América.

3.- TRABAJOS REALIZADOS:

Se coordinó con el Presidente del Comité Promejora de la Cdla. Luz de América señor Carlos Acosta Moreira para la realización de la presente actividad comunitaria.

Se entregó invitaciones a los moradores de la Cdla. Luz De América convocándolos a la presente actividad comunitaria.

El lunes 17 de Noviembre del 2014, a las 20H00, se realizó una reunión donde se brindó una capacitación a los moradores de la Cdla. Luz De América, sobre el buen uso y manejo de las alarmas comunitarias enfocada a normas de autoprotección, medidas de prevención del delito y medidas de disuasión del delito. En donde se contó con la participación proactiva del barrio para lograr la estrategia denominada vecino solidario para elevar el nivel, la sensación y su percepción de seguridad.

Así mismo, se realizó la activación del sistema de botones de seguridad a los asistentes, como otro tipo de alerta comunitaria así como también se realizó en dias anteriores la activación de este servicio a los moradores del sector de la Cdla. Luz De América de casa en casa. En la que se les dio a conocer su funcionamiento y recomendaciones para el buen uso y manejo de este excelente sistema de seguridad.

Así mismo la comunidad se comprometió a trabajar en las diferentes actividades que desarrolla la Policía Nacional en pos de la seguridad y hacer un buen uso y manejo principalmente del sistema de alarmas comunitarias, todo con la finalidad de contribuir en la seguridad del sector y mantener el orden público y la paz ciudadana.

Además como elementos de la Unidad de Policía Comunitaria nos comprometimos a realizar patrullajes constantes e intensificar la realización de operativos en dicha ciudadela y continuar con las capacitaciones a sus moradores.

POLICIA NACIONAL
POLICIA COMUNITARIA

4.- CONCLUSIONES:

Que los asistentes y moradores expresaron su agradecimiento por las acciones que desarrolla la Unidad de Policía Comunitaria en esta ciudadela.

5.- RECOMENDACIONES:

Que se haga un buen uso y manejo del Botón de seguridad ya que de activar pro tres ocasiones sin necesidad alguna se le inactivara del sistema.

6.- ANEXOS:

Se adjunta al presente informe varias fotografías donde se puede apreciar la actividad comunitaria realizada en la Cdla. Luz De América.

Se adjunta registro de firmas de las asistentes.

C6

Particular que pongo en su conocimiento Mi Mayor, para los fines legales pertinentes.

Rodríguez Vélez Luis M.
Policía Nacional
POLCO DEL UPC PORTOVIEJO1

POLICIA NACIONAL
UPC PORTOVIEJO 1

Original: Coordinación Policía Comunitaria.
Copia: Archivo UPC- San Cristóbal.

POLICIA NACIONAL
POLICIA COMUNITARIA

ANEXO 12

INFORME EJECUTIVO

IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO "BARRIO SEGURO"

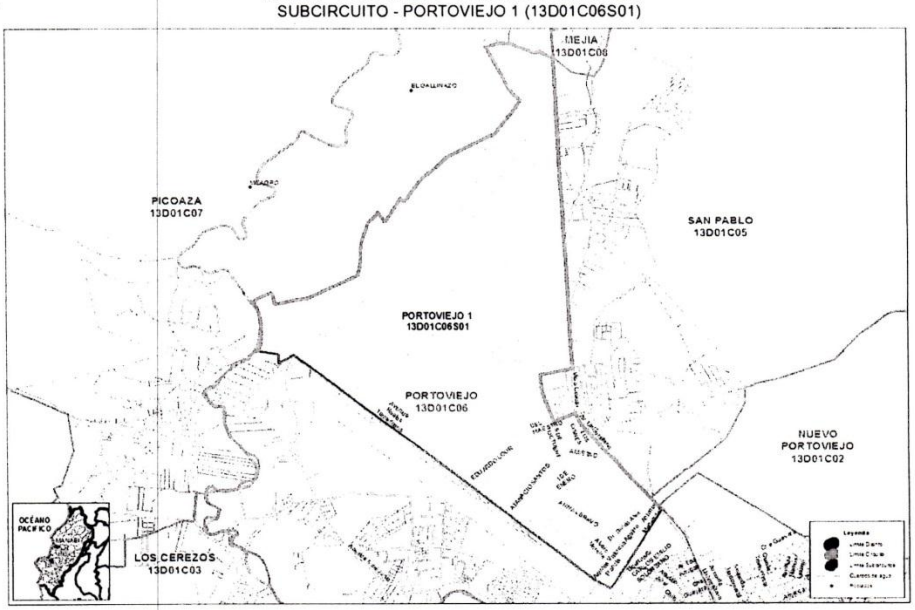
1.- DATOS GENERALES DEL SECTOR

ZONA:	**N° 4**	**SUB- ZONA**	MANABÍ N° 13
DISTRITO DE POLICIA PORTOVIEJO		**PERÍODO**	OCTUBRE-DICIEMBRE 2014
CIRCUITO:	PORTOVIEJO	**SUB CIRCUITO**	PORTOVIEJO1

2.- UBICACIÓN GEOGRAFICA Y LÍMITES

PROVINCIA	MANABÍ	**CANTÓN**	PORTOVIEJO	**PARROQUIA**	18 DE OCTUBRE

MANABI - PORTOVIEJO - CIRCUITO PORTOVIEJO
SUBCIRCUITO - PORTOVIEJO 1 (13D01C06S01)



NORTE	Av. Universitaria Vía crucita	**SUR**	Avenida Reales Tamarindo
ESTE	Calle la Rotonda	**OESTE**	Ciudadela Municipal

3. ANTECEDENTES.- Dando cumplimiento al Telegrama Oficial N° 2014-030-POLCO-SZM de fecha Portoviejo 20 de marzo del, suscrito por el señor Capitán de Policía Solano Apuntes Danny Jefe de la Policía Comunitaria de la Subzona Manabí Nro13, el mismo que mediante telegrama circular N° 2014-10-DPTO-ESTAD-DNPC-PN de fecha 19 de febrero 2014 suscrito por el Señor Director Nacional de la Policía Comunitaria, el cual dispone se aplique los componentes del barrio seguro, Alarmas Comunitarias, de los meses comprendidos desde enero hasta marzo del presente año.

POLICÍA NACIONAL
POLICÍA COMUNITARIA

4. OBJETIVO.-

- Concienciar a la población de la necesidad de reinstaurar el orden público y concienciarla de la importancia de respetar las leyes; recopilar información básica para la identificación y solución de problemas locales presentes y futuros; desarrollo de alianza para la ejecución de programas sistémicos; establecer vínculos de cooperación con los medios locales de comunicación Constituir un instrumento técnico de fácil manejo para el desarrollo de los procesos y componentes que conllevarán a la implementación del proyecto de Prevención del Delito y la Violencia "Barrio Seguro".
- Prevenir la violencia en el marco de la Seguridad Ciudadana, mediante el trabajo articulado y colaborativo entre la Sociedad Civil, Municipalidades e Instituciones de Gobierno, comunidad en general, para consolidar la cultura de paz en la que los ciudadanos y ciudadanas puedan gozar de sus derechos, sociales, culturales, civiles y políticos

ACTIVIDADES RELACIONADAS	INDICADOR	GESTIÓN		CANTIDAD
		SI	NO	
ACTIVIDADES Y COMPONENTES DEL BARRIO SEGURO EN UN MISMO SECTOR	Reuniones con la comunidad	x		5
	Listado coordinadores y/o lideres (OBS)	x		45
	Plano situacional	x		1
	Contacto ciudadano	x		75
	Locales comerciales s.	x		1
	Capacitaciones	x		8
	Alertas comunitaria	x		2
	Arboles telefónico		x	
	Botones de seguridad	x		200
	Evaluaciones de la organización barrial (OBS)		x	

6. RESULTADO ALCANZADO EN FUNCIÓN DE LOS INDICADORES Y METAS.

- Se han utilizado matrices estandarizadas, que permiten el levantamiento de información que conlleva a obtener el diagnóstico de factores generadores de inseguridad y de las potencialidades comunitarias elementales, que facilitará la construcción del plano situacional del barrio conjuntamente con el policía comunitario.
- Se ha nombrado líderes y colaboradores que articulen la seguridad y convivencia ciudadana en el sector.
- Se han capacitado a la Comunidad del sector en temas de seguridad y convivencia.
- Se ha socializado las Alertas Comunitarios con la implementación de varios tipos de Alarmas comunitarias como (árbol telefónico, dispositivos luminosos o sonoros, botones de Seguridad)
- Se han capacitado a la comunidad del sector en temas de prevención del delito y los programa que efectúa la unidad de policía comunitaria.

7. DOCUMENTOS, FORMATOS, ARCHIVOS MAGNÉTICOS ELABORADOS (MEDIOS DE VERIFICACIÓN)

- Arch. Excel(Contactos Ciudadanos) con la cantidad de contactos realizados en un mismo sector.
- Arch. Excel(visitas Local Comercial) con la cantidad de locales c. s en un mismo sector
- Arch. Excel(Listados o registros de de Líderes participantes) con información de personas capacitadas en un mismo sector
- Informe ejecutivo o parte policial sobre implementación de Alerta Comunitaria (Tipos de Alarmas Comunitarias)
- Físicos sobre Árboles telefónicos
- Partes informativos.(Capacitaciones, reuniones, charlas, conformación OBS)

POLICIA NACIONAL
POLICIA COMUNITARIA

- Certificados otorgados por instituciones públicas o privadas por la participación activa de la policía nacional en el sector.

NOTA(TODO LO MENCIONADO EN ESTE NUMERAL DEBERA ESTRUCTURARSE Y ARCHIVARSE EN UNA CARPETA POR CADA BARRIO SEGURO S. EN CADA UNO DE LOS COMANDOS)

8. OBSERVACIÓN.- Por medio de la coordinación de personas de las diferentes ciudadelas de la parroquia 18 de octubre se ha podido observar que dicha comunidad se encuentra colaborando con el liderazgo de la Policía Nacional, se ha logrado incrementar la seguridad y convivencia pacífica entre la comunidad y los diferentes actores sociales ligados a las dinámicas urbanas.

Se ha podido adquirir que la comunidad confié en la Policía Nacional ya que se encuentra primeramente satisfecha por la labor policial que le da a la ciudadanía, ya que vivían en zozobra de los delincuentes.

9. RECOMENDACIONES.- Seguir con la implementación de este Tipo de Programas ya que la comunidad expresa muestras de satisfacción, complacencia y deseos de continuar trabajando junto a la policía así como exigen constancia del trabajo desplegado por los policías Comunitarios. Además de Seguir capacitando a las diferentes ciudadelas de la Parroquia 18 de Octubre.

10. NOMBRE FUNCIONARIO POLICIAL ENCARGADO	
SBTE. LUIS EDUARDO GAROFALO MOYANO **JEFE DEL SUBCIRCUITO PORTOVIEJO 1**	FIRMA C.I. 1205701012
POLI. RODRIGUEZ VELEZ LUIS MIGUEL **POLICIA COMUNITARIO DE LA UPC PORTOVIEJO 1**	FIRMA C.I.

POLICIA NACIONAL
POLICIA COMUNITARIA