



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

**LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO**

TRABAJO DE TITULACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO**

TEMA:

“AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DURANTE EL AÑO 2013,
EN EL COMANDO DE POLICÍA DE LA SUB ZONA PASTAZA No. 16”

AUTOR:

SEGUNDO FELIPE PUJOS AGUALONGO

PUYO – ECUADOR

2015

Certificación del tribunal

Certificamos que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría Contador Público Autorizado, ha sido desarrollado por el Sr. Pujos Agualongo Segundo Felipe, ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

Ing. Carlos Patricio Arguello Mendoza
DIRECTOR DEL TRIBUNAL

Dra. Jaqueline Elizabeth Balseca Castro
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Declaración de autenticidad

Yo, Segundo Felipe Pujos Agualongo estudiante de la Unidad de Educación a Distancia del Programa de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría Contador Público Autorizado, declaro que la tesis que presento es auténtica y original.

Soy responsable de las ideas expuestas y los derechos de autoría corresponden a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Felipe Pujos Agualongo

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de titulación a Dios, a mis padres, a mi esposa y a mis hijos

A Dios por haber guiado mis pasos durante todo este tiempo de esfuerzo y dedicación constante en las efemérides que enfrente, cuidándome y bendiciéndome para llegar al éxito.

A mis padres quienes me dieron la vida, por ser el pilar fundamental de mi familia, que con su esfuerzo y dedicación hicieron de mí un hombre de bien, para la sociedad.

A mi esposa por ser mi mano derecha y haber recorrido este tramo difícil de nuestras vidas y siempre dándome ánimos para no decaer.

A mis hijos que son la luz de mi vida la fuerza para seguir adelante y ser un ejemplo para ellos.

El hombre perseverante, luchador, honesto llega al éxito.

Felipe Pujos Agualongo

Agradecimiento

A Dios por haber guiado por el camino del bien, por darme paciencia, prudencia e inteligencia, a cada uno de mi familia, padre, madre, hermanas, esposa e hijos por su ferviente apoyo, y en especial a mis hijos Juan Felipe, Karen Jhanesy que con sus cariños angelicales supieron darme ánimo para poder culminar mi carrera.

De manera especial al Ing. Patricio Arguello y la Dra. Jaqueline Balseca, quienes a lo largo de este tiempo me supieron orientar con sus conocimientos para el desarrollo de mi investigación, finalizando lleno de todas expectativas.

Por último agradecer al Comando de Policía de la Sub Zona Pastaza N° 16 por su apoyo brindándome la información necesaria para poder realizar mi trabajo de titulación.

Muchas gracias por su apoyo incondicional

Felipe Pujos Agualongo

Resumen ejecutivo

El presente trabajo es una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano en el Comando de Policía de la Sub-Zona Pastaza No. 16, teniendo en cuenta que no ha sido objeto de dicho proceso para conocer el nivel de desempeño y tomar las medidas respectivas para mejorar la gestión institucional.

Para realizar este tema se estableció el marco teórico con todos los conceptos que forman parte de una auditoría de gestión partiendo de su definición y los objetivos que se deben cumplir, se realizó el trabajo en base a la investigación descriptiva, método inductivo-deductivo.

El marco propositivo se desarrolló las fases de la auditoría, en la primera se conoció a la institución, sus instalaciones y el funcionamiento de la misma a través de la visita y entrevista preliminar; en la planificación específica se determinó un nivel de confianza del 76% siendo alto debiendo aplicarse pruebas de cumplimiento.

En la ejecución se verifico la asignación de funciones determinándose un nivel de confianza del 98%, en la evaluación de desempeño se estableció que 6 funcionarios tienen la nota de excelente, 10 de muy bueno, 5 bueno, 3 con nota de regular por lo que hace necesario informar sobre las disposiciones por escrito y realizar motivaciones al personal.

Ing. Carlos Patricio Arguello Mendoza

DIRECTOR DEL TRIBUNAL

Abstract

This research is a Management Audit for the Human Resources Department at Comando de Policía de la Sub-Zona Pastaza No. 16, since it has not been part of the Audit to know the performance level and adopt the corresponding measures which improve the institutional management.

To carry out this research it was necessary to establish the theoretical frame with the concepts which are part of the management audit. Starting with its definition and objectives to be accomplished, it was established that the research will be based on a descriptive research as well as the inductive/ deductive method.

The propositional framework developed the different stages of the audit. The first stage was carried out to know the institution, its facilities and its operations through a field trip and a preliminary interview. The specific planning determined a reliability level of 76%, so it is recommended to apply compliance tests.

For the implementation, it was necessary to verify the functions allocation determining a reliability of 98%, in the performance evaluation 6 workers are excellent, 10 are very good, 5 are good, and 3 are regular that is why it is necessary to inform about the regulations in a written form and encourage the personnel.

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Certificación del tribunal.....	ii
Declaración de autenticidad	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen ejecutivo	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de ilustraciones.....	x
Índice de tablas.....	x
Índice de gráficos	xi
Índice de anexos.....	xi
Introducción	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA.....	2
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.1.1 Planteamiento del Problema	2
1.1.2 Formulación del Problema.....	3
1.2 OBJETIVOS	3
1.2.1 Objetivo General.....	3
1.2.2 Objetivo Específicos	3
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	5
2.2 MARCO TEÓRICO	6
2.2.1 Auditoría.....	6
2.2.2 Clasificación de la auditoría	6
2.2.3 Diferencias entre la auditoría de gestión y la financiera.....	7
2.2.4 Auditoría de gestión.....	9
2.2.5 Objetivos de la Auditoría de gestión.....	9
2.2.6 Fases de auditoría.....	9
2.2.7 Control interno.....	12
2.2.8 Evaluaciones del control interno.....	13
2.2.9 Tipos de riesgos	16
2.2.10 Muestreo de auditoría	16

2.2.11 Evidencias.....	17
2.2.12 Tipos de evidencias.....	17
2.2.13 Técnicas de auditoría	19
2.2.14 Hallazgos	19
2.2.15 Informe de auditoría.....	20
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	22
3.1 HIPÓTESIS	22
3.1.1 Hipótesis General.....	22
3.1.2 Hipótesis Específicos.....	22
3.2 VARIABLES	22
3.2.1 Variable Independiente	22
3.2.2 Variable Dependiente	22
3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	23
3.4 METODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.4.1 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO	26
4.1 TEMA.....	26
4.2 ARCHIVO PERMANENTE	27
4.3 ARCHIVO CORRIENTE.....	51
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	112
BIBLIOGRAFÍA	113
ANEXOS	114

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Clasificación de la Auditoría	7
Ilustración 2: Fases de auditoría.....	10
Ilustración 3: Elementos de los Flujogramas	15
Ilustración 4: Tipos de muestra	17
Ilustración 5: Técnicas de Auditoría	19
Ilustración 6: Atributos del hallazgo	20
Ilustración 7: Atributos del informe de auditoría	21
Ilustración 8: Datos de grado de los evaluados.....	90
Ilustración 9: Edades de los evaluados.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Diferencias entre la auditoría de gestión y la financiera	7
Tabla 2: Formato cuestionario de control interno	14
Tabla 3: Ambiente de Control.....	58
Tabla 4: Cuestionario Evaluación de Riesgo	60
Tabla 5: Cuestionario de Actividades de Control	61
Tabla 6: Cuestionario Información y Comunicación	62
Tabla 7: Cuestionario de Monitoreo	63
Tabla 8: Nivel de Confianza y Riesgo de la Estructura	64
Tabla 9: Análisis de la Misión y Visión.....	65
Tabla 10: Cuestionario Asignación de Servicio.....	72
Tabla 11: Cuestionario Evaluaciones al Desempeño.	73
Tabla 12: Cuestionario ascensos.	74
Tabla 13: Cuestionario de pases y comisiones.....	75
Tabla 14: Cuestionario licencias y permisos.....	76
Tabla 15: Determinación del Nivel de Riesgo y Confianza	77
Tabla 16: Lista de verificación del proceso de asignación.....	89
Tabla 17: Datos del Grado de los evaluados	90
Tabla 18: Edades de los evaluados.....	91
Tabla 19: Resultados de Evaluación al personal Policía.....	92
Tabla 20: Resultados de encuestas aplicadas a la máxima autoridad.....	92
Tabla 21: Resultados globales de las evaluaciones del desempeño laboral	93
Tabla 22: Lista de verificación procedimientos de ascenso	94
Tabla 23: comprobación del cumplimiento de los requisitos para el ascenso.....	95
Tabla 24: Verificar el proceso de autorización de comisiones.....	96
Tabla 25: Verificación del pago por traslados del personal	98
Tabla 26: Comprobación del cumplimiento de las licencias.....	99

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Ambiente de Control.....	59
Gráfico 2: Evaluación de Riesgo.....	60
Gráfico 3: Actividades de Control	61
Gráfico 4: Información y Comunicación	62
Gráfico 5: Monitoreo	63
Gráfico 6: Nivel de Confianza y Riesgo de la Estructura	64
Gráfico 7: Asignación de Servicio	72
Gráfico 8: Evaluaciones al Desempeño	73
Gráfico 9: Ascensos	74
Gráfico 10: Pases y Comisiones.....	75
Gráfico 11: Licencias y Permisos	76
Gráfico 12: Determinación del Nivel de Riesgo y Confianza.....	77
Gráfico 13: flujograma del proceso de primera asignación	88

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Encuesta al Funcionario	114
Anexo 2 Encuesta sobre Visión Institucional	116
ANEXO 3: Registro Único de Contribuyentes	117

Introducción

La Auditoría de Gestión es una técnica relativamente nueva de asesoramiento que ayuda a analizar, diagnosticar y establecer recomendaciones a las Instituciones, con el fin de conseguir con éxito una estrategia.

Uno de los motivos principales por el cual una Institución puede decidir emprender una auditoría de gestión es el cambio que se hace indispensable para reajustar la gestión o la organización de la misma.

La Auditoría de Gestión permite realizar un análisis profundo sobre los niveles de eficiencia y economía de todos los procesos que se manejan en una institución y a través de recomendaciones, el auditor puede cooperar con su criterio y experiencia para lograr un mejoramiento continuo en la Institución, siendo la base de este tipo de examen la evaluación de control interno, así como la aplicación de indicadores de Gestión de manera que el Comando de Policía de la Sub-Zona Pastaza No. 16, considere lo planteado, haciendo que este trabajo sea netamente constructivo

Es importante la realización de la auditoría en la Institución debido a la falta de planificación oportuna en la asignación de tareas diarias, por parte de los oficiales hacia los subalternos, por la ausencia de una planificación metódica, real y ejecutable, con la finalidad de que la distribución de las tareas sea equitativa y por lo tanto exista satisfacción, motivación y cumplimiento en las obligaciones de los subordinados.

El presente trabajo de culminación de carrera tiene como finalidad realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano en el Comando de Policía de la Sub-Zona Pastaza No. 16, procurando mejorar la eficacia, eficiencia y economía de sus operaciones, aplicando técnicas, herramientas y prácticas de Auditoría para evaluar la situación actual del área de Talento Humano. Las conclusiones y recomendaciones del estudio, cierran el Informe final que además contendrán las referencias y anexos.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

1.1.1 Planteamiento del Problema

La Policía Nacional al contar con una estructura organizacional compleja subordinada al Ministerio de Interior, dirigida desde la Comandancia General, en la cual constan las Zonas y Sub-Zonas sin dejar de lado la existencia de cuerpos de élite que están administrativamente subordinados a la Comandancia General, aunque operacionalmente depende de las Sub Zonas, acarrear una gestión de Talento Humano deficiente; esta situación es el reflejo de carencias en la planeación de esta gestión in situ tanto a mediano y largo plazo, como la falta de capacitación, motivación, incentivos y reconocimiento a su personal en el logro de los objetivos planteados y actualización de procedimientos policiales.

Para el Comando de la Sub - zona de la Policía Nacional No. 16 es indispensable una auditoría de gestión al talento humano para conocer el grado de eficacia, eficiencia y economía de dicho recurso, considerando cuenta con 410 policías al servicio de la ciudadanía, distribuidos en dos distritos, distrito Pastaza y distrito Arajuno.

Las circunstancias anteriores llevan a desaprovechar las facilidades que el Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional del Buen Vivir, prevé una gestión de Talento Humano eficiente, eficaz, aprovechando las capacidades que cada funcionario tiene, lo que impide desarrollar una estrategia que garantice un buen ambiente laboral, por esta razón se hace necesario plantear una auditoría de gestión del Talento Humano, a nivel de la Sub-Zona Pastaza, como una herramienta medidora de calidad en la gestión del Talento Humano, por medio de la cual se establecerán deficiencias y se planteará observaciones y recomendaciones concretas para su mejoramiento, lo cual permitirá establecer políticas y estrategias en la entidad auditada.

1.1.2 Formulación del Problema

¿Con la aplicación de una auditoría de Gestión del Talento Humano durante el año 2013, en el Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16 que permita mejorar el grado de eficiencia, eficacia y económica?

1.1.3 Delimitación del Problema

Campo de Acción

Auditoría de gestión

Campo espacial

Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16

Tiempo

Periodo fiscal 2013

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Realizar una Auditoría de Gestión del Talento Humano durante el año 2013, en el Comando de Policía de la Sub-Zona Pastaza No. 16, para mejorar el grado de eficiencia, eficacia y economía.

1.2.2 Objetivo Específicos

- ✓ Diagnosticar de manera general al Comando de Policía de la Sub – Zona Pastaza No. 16 para la determinación de los niveles de riesgo y confianza.
- ✓ Aplicar los procedimientos de auditoría para la obtención de la evidencia sustentadora de los hallazgos.
- ✓ Emitir el informe de auditoría con la opinión resultado de los hallazgos encontrados posteriormente y las respectivas conclusiones y recomendaciones.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La auditoría de gestión propuesta busca, mediante la aplicación de la Normas Ecuatorianas de Auditoría, las Normas de Control Interno expedidas por la Contraloría General de Estado y demás leyes vigentes, emitir un informe con la opinión del auditor, con observaciones y recomendaciones sobre situaciones internas relevantes para mejorar la gestión de Talento Humano en el Comando de la Sub-Zona Pastaza, ello

permitirá constatar diferentes conceptos de la administración de personal, en una realidad como la de esta Institución.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de esta propuesta, se verificará en base a la documentación que reposa en la Institución, como se llevan los procesos administrativos del personal, situación que otorgará el grado de razonabilidad de la información, la cual es necesario para la adecuada gestión de Talento Humano, se hará uso de la planificación preliminar, planificación específica y programa de auditoría aplicado a este Comando, las que se elaborarán acorde a las respuestas obtenidas en las solicitudes que el auditor emita por escrito a los funcionarios de la Unidad de Talento Humano.

De acuerdo con los objetivos de la auditoría, su resultado permite emitir un informe del auditor, con las observaciones y recomendaciones que mejoren las deficiencias presentadas en la Gestión del Talento Humano de tan prestigiosa Institución.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Auditoría de Gestión al Talento Humano del Departamento de Operaciones de la Empresa L&M seguridad privada cía. Ltda. de la ciudad de Riobamba, para evaluar el desempeño laboral por el período 2011. Autora: María Lorena Zhinin Gualli. (Zhinin, 2013)

El presente trabajo tiene el fin de evaluar el desempeño laboral por el período 2011, mediante la aplicación de cuestionarios de control interno y pruebas de auditoría, entregando información valiosa sobre las capacidades profesionales y responsabilidades de los empleados frente a los clientes y proveedores de la organización, entregando recomendaciones que servirá como base para la toma de decisiones.

Auditoría de Gestión Aplicada al Departamento de Recaudación al Centro zonal Riobamba de la Secretaría Nacional del Agua, período comprendido entre enero – diciembre de 2011. Autora: Mayancela Quizhpi. (Quizhpi, 2013)

En la realización de la Auditoría de Gestión al departamento, se procedió a la recopilación de la información general de la institución, la aplicación del cuestionario de control interno, el análisis del departamento y la aplicación de indicadores de gestión. Como resultado se determinó que no se tiene objetivos, metas y estrategias establecidas, ausencia de un cronograma de actividades, un alto porcentaje de cartera vencida, falencias en el registro de datos, creando un conjunto de deficiencias de la gestión de la entidad.

Auditoría de Gestión para Mejorar los Procesos en el Departamento Financiero, área de Proveeduría del Ilustre Municipio de Riobamba, período enero - diciembre 2010. Autores: Mauricio Guillermo Criollo Llinin & Darwin Ramiro Tonato Tenorio. (Criollo & Tonato, 2011)

La propuesta comprende el análisis del área de proveeduría, por el período enero diciembre 2010, con el fin de emitir un informe con una opinión del análisis, los procedimientos y la investigación realizada, para que los resultados obtenidos ayuden al Municipio a la optimización de los recursos y a su desempeño eficiente. El sistema de Control Interno comprende controles administrativos, contables, de operación y talento humano, donde se definen los procedimientos y lineamientos a aplicar en cada una de las áreas antes mencionadas.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Auditoría

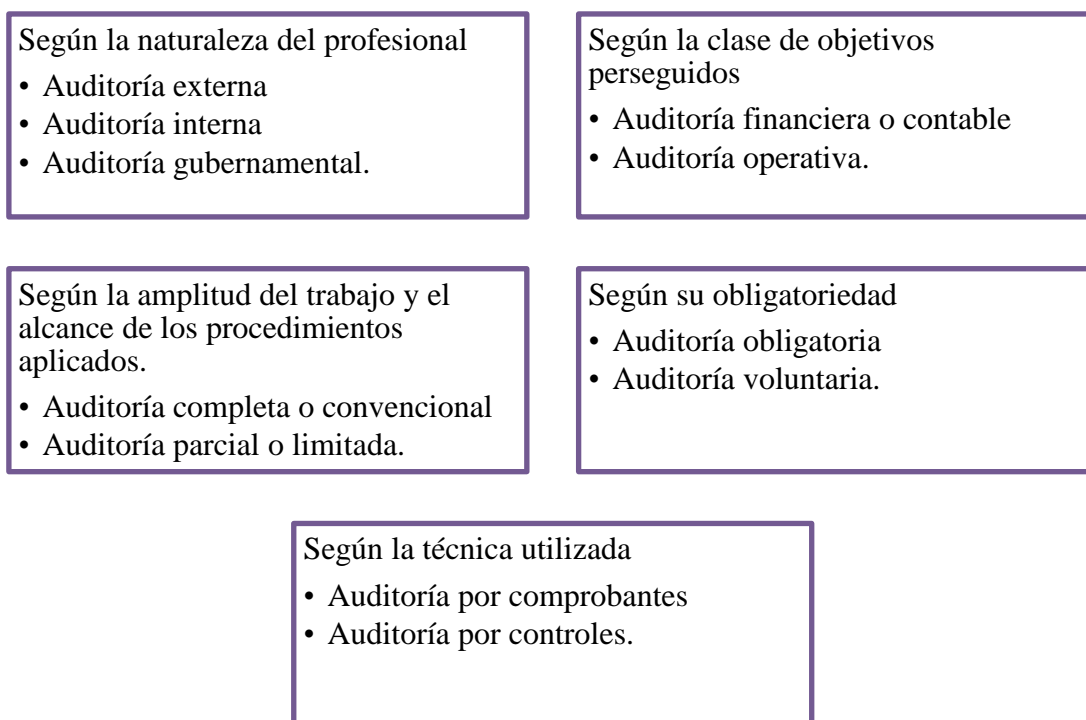
Para De La Peña. A. (2009), define;

El vocablo auditoría es sinónimo de examinar, verificar, investigar, consultar, revisar, comprobar y obtener evidencias sobre informaciones, registros, procesos, circuitos, etc. Hoy en día, la palabra auditoría se encuentra relacionada con diversos procesos de revisión o verificación que, aunque todos ellos tienen un común de estar de una u otra forma vinculados a la empresa, pueden diferenciarse en función de su finalidad económica inmediata, de tal manera que según este criterio podemos establecer una primera gran clasificación de la auditoría diferenciando entre auditoría económica y auditoría especiales. (pág. 5)

2.2.2 Clasificación de la auditoría

Se clasifica la auditoría en base a varios parámetros:

Ilustración 1: Clasificación de la Auditoría



Fuente: De La Peña (2009, pág. 5)

2.2.3 Diferencias entre la auditoría de gestión y la financiera

Existen varias diferencias entre la Auditoría Financiera y la de Gestión que se deben presentar como son:

Tabla 1: Diferencias entre la auditoría de gestión y la financiera

ELEMENTOS	FINANCIERA	DE GESTIÓN
1. Objetivo	Dictaminar los estados financieros de un período.	Revisa y evalúa la Economía y eficiencia con los que se han utilizado los recursos humanos, materiales y financieros, y el resultado de las operaciones en cuanto al logro de las metas y eficacia de los procesos; evalúa la ética y la ecología, y

		promueve mejoras mediante recomendaciones.
2. Alcance y Enfoque	Examina registros, documentos e informes contables. Los estados financieros un fin. Enfoque de tipo financiero. Cubre transacciones de un año calendario.	Evalúa la eficacia, eficiencia, economía, ética y ecología en las operaciones. Los estados financieros un medio. Enfoque gerencial y de resultados. Cubre operaciones corrientes y recién ejecutadas.
3. Participantes	Solo profesionales auditores con experiencia y conocimiento contable.	Equipo multidisciplinario conformado por auditores concedores de la gestión y otros profesionales de las especialidades relacionadas con la actividad que se audite.
6. Forma de Trabajo	Númérica, con orientación al pasado y a través de pruebas selectivas.	No numérica, con orientación al presente y futuro, y el trabajo se realiza en forma detallada.
7. Propósito	Emitir un informe que incluye el dictamen sobre los Estados Financieros.	Emitir un informe que contenga: comentarios, conclusiones y recomendaciones.
8. Informe	Relativo a la razonabilidad de los estados financieros y sobre la situación financiera, resultados de las operaciones, cambios en el patrimonio y flujos de efectivo.	Comentario y conclusiones sobre la entidad y componentes auditados, y recomendaciones para mejorar la gestión, resultados y controles gerenciales

Fuente: Manual de auditoría de gestión de la CGE (2002, pág. 33)

2.2.4 Auditoría de gestión

Según en el Manual de Auditoría de Gestión de la Contraloría General del Estado (2002):

La auditoría de gestión, es el examen sistemático y profesional, efectuado por un equipo multidisciplinario, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión de una entidad, programa, proyecto u operación, en relación a sus objetivos y metas; de determinar el grado de economía y eficiencia en el uso de los recursos disponibles; y, de medir la calidad de los servicios, obras o bienes ofrecidos, y, el impacto socio-económico derivado de sus actividades. (pág. 28)

2.2.5 Objetivos de la Auditoría de gestión

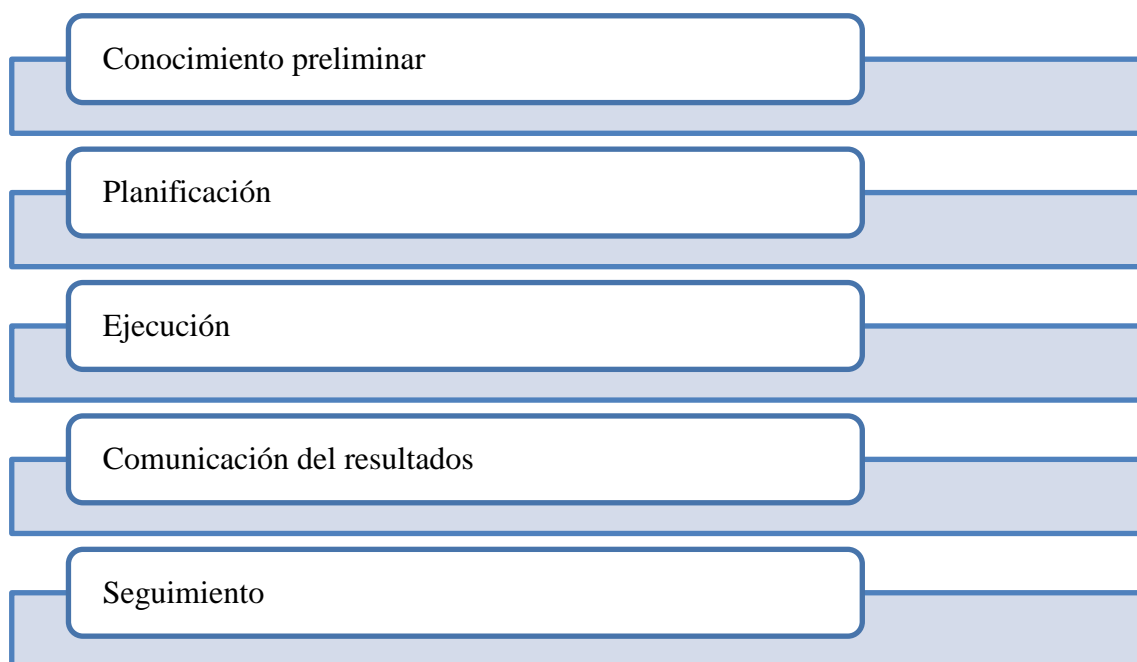
Los principales objetivos según la Contraloría General del Estado, Manual de Auditoría de Gestión (2002), son;

- Promover la optimización de los niveles de eficiencia, eficacia, economía, calidad e impacto de la gestión pública.
- Determinar el grado de cumplimiento de objetivos y metas.
- Verificar el manejo eficiente de los recursos.
- Promover el aumento de la productividad, procurando la correcta administración del patrimonio público.
- Satisfacer las necesidades de la población. (pág. 29)

2.2.6 Fases de auditoría

Las fases de auditoría son las etapas en las cuales se desarrollan los procedimientos de auditoría, cada una de ellas cumple con un fin determinado y se convierten en la materia prima de las siguientes:

Ilustración 2: Fases de auditoría



Elaborado por: Felipe Pujos

Fuente: Manual de Auditoría de Gestión CGE, (2002)

✓ **Conocimiento preliminar**

En el Manual de Auditoría de Gestión de la CGE (2002); define al conocimiento preliminar de la siguiente manera:

Consiste en obtener un conocimiento integral del objeto de la entidad, dando mayor énfasis a su actividad principal; esto permitirá una adecuada planificación, ejecución y consecución de resultados de auditoría a un costo y tiempo razonables. (pág. 108)

Se recaba información general del ente auditado como es; documentos de creación. RUC, planificación estratégica, productos y servicios e información de cómo se desarrollan las actividades en todas las áreas empresariales, la finalidad de esta etapa es determinar los componentes que serán analizados en la siguiente fase.

✓ **Planificación**

Según el Manual de Auditoría de Gestión (2002), establece que la planificación; consiste en orientar la revisión hacia los objetivos establecidos para los cual debe establecerse los pasos a seguir en la presente y siguientes fases y las actividades a desarrollar. La planificación debe contener la precisión de los objetivos específicos y el alcance del trabajo por desarrollar considerando entre otros elementos, los parámetros e indicadores de gestión de la entidad; la revisión debe estar fundamentada en programas detallados para los componentes determinados, los procedimientos de auditoría, los responsable, y las fecha de ejecución del examen; también debe preverse la determinación de recursos necesarios tanto en número como en calidad del equipo de trabajo que será utilizado en el desarrollo de la revisión, con especial énfasis en el presupuesto de tiempo y costos estimados; finalmente, los resultados de la auditoría esperados, conociendo de la fuerza y debilidades y de la oportunidades de mejora de la Entidad, cuantificando en lo posible los ahorros y logros esperados. (pág. 133)

✓ **Ejecución**

En el Manual de Auditoría de Gestión de la CGE (2002), es donde se ejecuta propiamente la auditoría, pues en esta instancia se desarrolla los hallazgos y se obtiene toda la evidencia necesaria en cantidad y calidad apropiada (suficiente, competente y relevante), basada en los criterios de auditoría y procedimientos definidos en cada programa, para sustentan las conclusiones y recomendaciones de los informes. (pág. 167)

✓ **Comunicación de resultados**

La CGE (2002), en el Manual de Auditoría de Gestión establece los informes parciales que puedan emitirse, como aquel relativo al control interno, se preparará un informe final, el mismo que en la auditoría de gestión difiere, pues no sólo que revelará las deficiencias existentes como se lo hacía en las otras auditorías, sino que también, contendrá los hallazgos positivos; pero también se diferencia porque en el informe de auditoría de gestión, en la parte correspondiente a las conclusiones se expone en forma resumida, el grado del incumplimiento con su efecto económico, y las causas y condiciones para el

cumplimiento de la eficiencia, eficacia y economía en la gestión y uso de recursos de la entidad auditada. (pág. 197)

✓ **Seguimiento**

Manual de Auditoría de Gestión de la CGE (2002), establece, con posterioridad y como consecuencia de la auditoría de gestión realizada, los auditores internos y en su ausencia los auditores internos que ejecutaron la auditoría, deberán realizar el seguimiento correspondiente. (pág. 224)

2.2.7 Control interno

Para Estupiñan Gaitán (2006) que cita lo siguiente:

Control interno es un proceso, ejecutado por la junta directiva o consejo de administración de una entidad, por su grupo directivo (gerencia) y por el resto del personal, diseñado específicamente para proporcionar seguridad razonable de conseguir en la empresa las tres siguientes categorías de objetivos:

- Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- Suficiencia y confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables (pág. 25)

El sistema de control interno dependiendo de su versión difiere los componentes, para este tema de tesis se ha considerado como guía el Informe COSO I, donde se presentan cinco puntos de análisis:

- ✓ Ambiente de control,
- ✓ Evaluación del riesgo,
- ✓ Actividades de control,
- ✓ Información y comunicación, y
- ✓ Monitoreo.

Según Mantilla (2012), se definen a los componentes de la siguiente manera:

- ⇒ **Ambiente de control.** La esencia de cualquier negocio es su gente – sus atributos individuales, incluyendo la integridad, los valores éticos, y la competencia – y el ambiente en el que opera. La gente es el motor que dirige la entidad y el fundamento sobre el cual todas las cosas descansan.

- ⇒ **Valoración de riesgos.** La entidad debe ser consciente de los riesgos y enfrentarlos. Debe señalar objetivos, integrados con ventas, producción, mercadeo, finanzas y otras actividades de manera que opere concertadamente. También debe establecer mecanismos para identificar, analizar y administrar los riesgos relacionados.
- ⇒ **Actividades de control.** Se deben establecer y ejecutar políticas y procedimientos para ayudar a asegurar que se están aplicando efectivamente las acciones identificadas por la administración como necesarias para manejar los riesgos en la consecución de los objetivos de la entidad.
- ⇒ **Información y comunicación.** Los sistemas de información y comunicación se interrelacionan. Ayudan al personal de la entidad a capturar e intercambiar la información necesaria para conducir, administrar y controlar sus operaciones.
- ⇒ **Monitoreo.** Debe monitorearse el proceso total, y considerarse como necesario hacer modificaciones. De esta manera el sistema puede reaccionar dinámicamente cambiando a medida que las condiciones lo justifiquen. (pág. 18)

Los componentes de control interno permiten tener un conocimiento integral de la organización y como está preparado para enfrentar los riesgos de la organización, si se mantiene un adecuado canal de información y si se lleva un seguimiento a las operaciones.

2.2.8 Evaluaciones del control interno

La evaluación de control interno define tres métodos para su realización según la Contraloría General del Estado en el Manual de Auditoría de Gestión (2002); y son las siguientes:


Cuestionarios

Consiste en diseñar cuestionarios a base de preguntas que deben ser contestadas por los funcionarios y personal responsable, de las distintas áreas de la empresa bajo examen, en las entrevistas que expresamente se mantienen con este propósito.

Las preguntas son formuladas de tal forma que la respuesta afirmativa indique un punto óptimo en la estructura de control interno y que una respuesta negativa indique una debilidad y un aspecto no muy confiable; algunas preguntas probablemente no resulten aplicables, en ese caso, se utiliza las letras NA “no aplicable”. De ser necesario a más de poner las respuestas, se puede completar las mismas con explicaciones adicionales en la columna de observaciones del cuestionario o en hojas adicionales.

En las entrevistas, no solo se procura obtener un Si, No, o NA, sino que se trata de obtener el mayor número de evidencias; posterior a la entrevista, necesariamente debe validarse las respuestas y respaldarlas con documentación probatoria. (pág. 46).

Tabla 2: Formato cuestionario de control interno

	“Auditoría de Gestión del Talento Humano durante el año 2013, en el Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16”					FPE.01	
	EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO						
Objetivo: Determinar los niveles de riesgo y confianza para la definición de los procedimientos de auditoría.							
No.	Preguntas	PT	SI	NO	N/A	CT	Observaciones

Elaborado por: Felipe Pujos











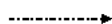
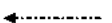
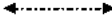



Fuente: Manual de Auditoría de Gestión de la CGE (2002)

Flujogramas

Consiste en relevar y describir objetivamente la estructura orgánica de las áreas relacionadas con la auditoría, así como, los procedimientos a través de sus distintos departamentos y actividades.

Este método es más técnico y remediable para la evaluación, tiene ventaja frente a otros métodos porque permite efectuar el relevamiento siguiendo una secuencia lógica y ordenada, permite ver de un solo golpe de vista el circuito en su conjunto y facilita la identificación o ausencia de controles. (pág. 46).

Ilustración 3: Elementos de los Flujogramas

SIMBOLOGÍA	DESCRIPCIÓN
	PROCESO
	PROCESO CON CONTROL
	DECISION
	DOCUMENTO
	DOCUMENTO PRENUMERADO
	REGISTROS (Libro, tarjetas, etc.)
	TARJETA PERFORADA
	PAPEL PERFORADO
	ARCHIVO
	DESPLAZA UN DOCUMENTO PARA EXPLICAR DESVIACIONES DEL SISTEMA
	ACTUALIZAR LA INFORMACIÓN
	SE TOMA INFORMACION
	SE TOMA Y ACTUALIZA INFORMACION
	DOCUMENTO (Cuando se va distribuir los documentos)
	CONECTOR
	INICIO O FIN

Fuente: Manual de Auditoría de Gestión de la CGE (2002, pág. 47)

Descriptivo o Narrativo

Consiste en la descripción detallada de los procedimientos más importantes y las características del sistema que se está evaluando; estas explicaciones se refieren a funciones, procedimientos, registros, formularios, archivo, empleados y

departamentos que intervienen en el sistema. El relevamiento se los hace en entrevistas y observaciones de actividades, documentos y registros. (pág. 47)

2.2.9 Tipos de riesgos

En el Manual de Auditoría de Gestión de la Contraloría General del Estado (2002), se define;

- ✓ **Riesgo Inherente:** De que ocurran errores importantes generados por las características de la entidad u organismo.
- ✓ **Riesgo de Control:** De que el Sistema de Control Interno prevenga o corrija tales errores.
- ✓ **Riesgo de Detección:** De que los errores no identificados por los errores de Control Interno tampoco sean reconocidos por el auditor. (pág. 61).

2.2.10 Muestreo de auditoría

En el Manual de Auditoría de Gestión de la CGE (2001), define a la muestra cómo;

Durante su examen el auditor obtiene evidencia confiable y pertinente, suficiente para darle una base razonable sobre lo cual emitir un informe. Los procedimientos de auditoría que brindan esa evidencia no pueden aplicarse a la totalidad de las operaciones de la entidad, sino que se restringen a algunos de ellos; este conjunto de operaciones constituye una “muestra”.

El muestreo es el proceso de determinar una muestra representativa que permita concluir sobre los hallazgos obtenidos en el universo de operaciones. Por muestra representativa se entiende una cantidad dada de partidas que considerando los valores otorgados a elementos tales como el “riesgo”, permite inferir que el comportamiento de esa muestra es equivalente al comportamiento del universo. (pág. 53)

Ilustración 4: Tipos de muestra

De apreciación o no estadístico	Estadístico
<ul style="list-style-type: none">•Es una técnica tradicional•Juicio del auditor.	<ul style="list-style-type: none">•Medición cuantitativa•Diseñar una muestra eficiente.

Fuente: Manual de Auditoría de Gestión de la CGE (2002, pág. 54)

Para este trabajo se aplicará la apreciación o no estadístico, basado en mi criterio como auditor y en base a la disponibilidad de la información que se tenga, priorizando la obtención de evidencia que sustente los hallazgos y la opinión debidamente.

2.2.11 Evidencias

Para Franklin (2007);

La evidencia representa la comprobación fehaciente de los hallazgos durante el ejercicio de la auditoría, por lo que constituyen un relevante para fundamentar los juicios y conclusiones que formula el auditor.

Por tal motivo, al reunirlos se debe prever el nivel de riesgo, incertidumbre y conflicto que puede traer consigo, así como el grado de confiabilidad, calidad y utilidad real que debe tener; en consecuencia, es indispensable que el auditor se apegue en todo momento a la línea de trabajo acordada, a las normas en la materia y a los criterios que surjan durante el proceso de ejecución. (pág. 89).

La evidencia debe cumplir con características de suficiencia referente al volumen, competencia respecto al tema investigado y relevante la importancia que tenga este hecho en la auditoría.

2.2.12 Tipos de evidencias

Para Franklin (2007), los tipos de evidencia son:

✓ **Física.**

Se obtiene mediante inspección u observación directa de las actividades, bienes o sucesos, y se presenta a través de notas, fotografías, gráficas, cuadros, mapas o muestras materiales.

✓ **Documental.**

Se logra por medio del análisis de documentos, está contenida en cartas, contratos, registros, actas, minutas, facturas, recibos y toda clase de comunicación relacionada con el trabajo.

✓ **Testimonial.**

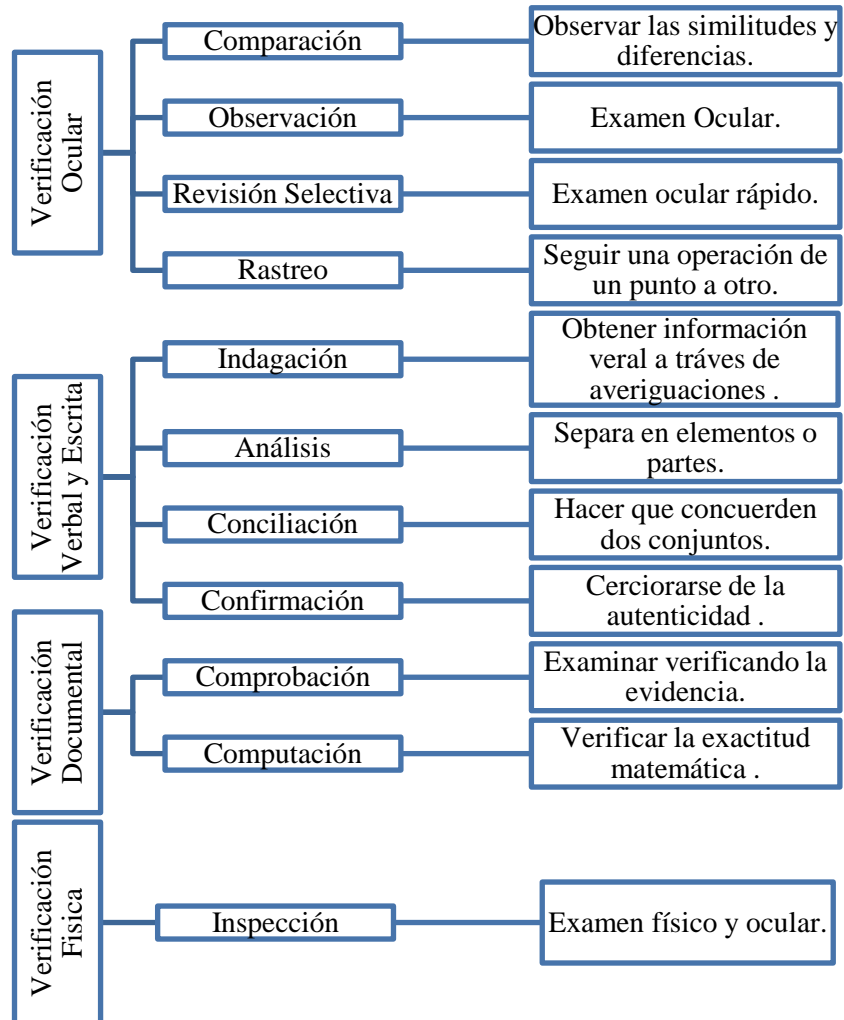
Se obtiene de toda persona que realiza declaraciones durante la aplicación de la auditoría.

✓ **Analítica**

Comprende cálculos, comparaciones, razonamientos y desegregación de la información por áreas, apartados y/o componentes. (pág. 89).

2.2.13 Técnicas de auditoría

Ilustración 5: Técnicas de Auditoría



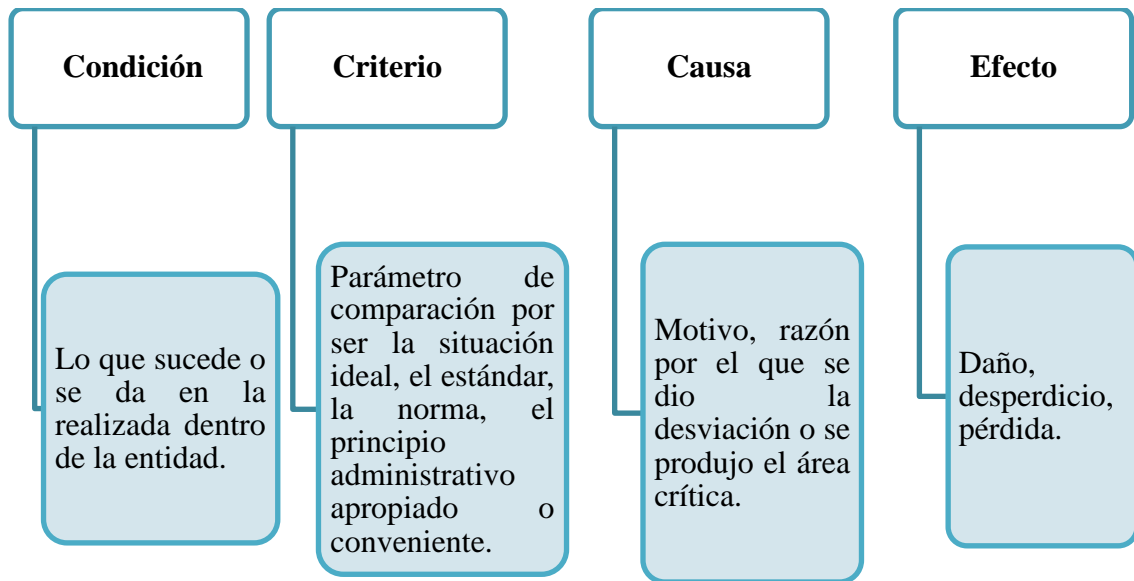
Fuente: Manual de Auditoría de Gestión CGE (2003)

2.2.14 Hallazgos

Para Maldonado (2011), define;

Cuando hay muchas áreas críticas hay que imaginar que estas pasan por un embudo y serán examinadas las más críticas. El concepto de “hallazgo de auditoría” implica que éste tenga cuatro atributos.

Ilustración 6: Atributos del hallazgo



Fuente: Maldonado (2011, pág. 69)

Los atributos son emitidos como resultado de la fase de ejecución de la auditoría, con el fin de presentar lo encontrado una vez aplicado los procedimientos, formarán parte del informe de Comunicación de Resultados.

2.2.15 Informe de auditoría

Para Franklin (2007);

Al finalizar el examen de la organización, de acuerdo con el procedimiento correspondiente, y una vez que se han seleccionado los enfoques de análisis organizacional y cuantitativos y formulado el diagnóstico administrativo, es necesario preparar un informe, en el cual se consignen los resultados de la auditoría e identifique claramente el área, sistema, programa, proyecto, etc. auditado, el objetivo de la revisión, la duración, alcance, recursos y métodos empleados. (págs. 115 - 116)

El informe de la auditoría debe cumplir con los siguientes atributos:

Ilustración 7: Atributos del informe de auditoría

Atributos	Objetividad, visión imparcial de los hechos.
	Oportunidad, disponibilidad de la información en tiempo y lugar.
	Claridad, fácil comprensión del contenido.
	Utilidad, provecho que puede obtenerse de la información.
	Calidad, apego a las normas de administración de la calidad y elementos del sistema de gestión de calidad.
	Lógica, secuencia acorde con el objetivo y prioridades establecidas.

Fuente: Franklin (2007, pág. 116)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis General

La realización de la Auditoría de Gestión al Talento Humano durante el año 2013, en el Comando de Policía de la Sub-Zona Pastaza No. 16, permite el mejoramiento del grado de eficiencia, eficacia y economía.

3.1.2 Hipótesis Específicos

- Diagnosticando de manera general al Comando de Policía de la Sub – Zona Pastaza No. 16 permite determinar los niveles de riesgo y confianza.
- Aplicando los procedimientos de auditoría se obtiene evidencia sustentadora de los hallazgos.
- Emitiendo el informe de auditoría con su respectiva opinión, conclusiones y recomendaciones para tomar decisiones en base a un hecho relevante.

3.2 VARIABLES

3.2.1 Variable Independiente

Auditoría de Gestión.

3.2.2 Variable Dependiente

Mejoramiento del grado de Eficiencia, eficacia y economía.

3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación Descriptiva.- Es la que me permitió estar al tanto del entorno de la institución y los eventos que se presentaron en la aplicación de las técnicas administrativas, obteniendo el conocimiento objetivo del problema, sujeto de la investigación y así describir la realidad de la institución en un tiempo y espacio determinado, involucrando a personas, hechos, procesos y sus relaciones entre sí. Además se pudo poner en juego todos los conocimientos teóricos previos para solucionar el problema planteado.

3.4 METODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

- **Métodos de investigación**

Método inductivo.- Este método lo utilicé para obtener conocimientos específicos de las funciones que realiza la Unidad de Talento Humano, los procesos que realizan, las leyes que lo rigen; para de esta manera poder llegar a una conclusión de lo investigado.

Método deductivo.- Con la utilización de este método pude realizar mi investigación partiendo de lo general como es la revisión de las normativas que regula las actividades realizadas por Comando de Policía Sub-Zona Pastaza N° 16, a lo particular que son los Principios, Reglamentos, Leyes y Normas que posee el Departamento de Talento Humano.

Los métodos mencionados anteriormente se definió el marco teórico, con el cual se sustentó la realización de la auditoría de gestión, en la aplicación de sus fases se obtuvo un conocimiento general de la entidad partiendo de aspectos como su constitución, base legal y planificación estratégica, con lo cual se estableció los programas de auditoría para la obtención de evidencia que permita tener una opinión sobre lo encontrado.

- **Técnicas de Investigación**

Documental.- Permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio.

El tipo de investigación ha sido utilizado para garantizar la calidad de los fundamentos teóricos y referencias documentales que han servido de base para llevar a cabo el desarrollo del marco teórico, permitiendo analizar información basándose en documentos como libros, informes y materiales impresos que anteriormente han sido realizados y guardan relación con el objeto de investigación.

Revisión de documentos de la institución.- Nos permite conocer toda la documentación que ingresa y se redistribuye dentro y fuera de la institución policial ubicada en la Provincia de Pastaza.

Encuestas.- Se aplicó a los clientes internos y externos para conocer cuáles son las expectativas en el trabajo y su nivel de aceptación en el mismo.

Entrevistas.- Se realizó al Jefe del Comando de Policía Sub- Zona Pastaza N° 16.

- **Instrumento de Investigación**

- **Cuestionario**

Es importante destacar que esta herramienta es funcional tanto para el área de recursos humanos en lo que corresponde a la selección de personal; así como en entrevistas que se lleven a cabo para recolectar información que será útil en el análisis de procesos para identificar información para la elaboración de planes de mejora y procesos de análisis de problemas.

3.4.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

- **POBLACIÓN**

Población es un conjunto de elementos que tienen características similares, para la presente investigación se tomará como universo al total de funcionarios de la Sub Zona Pastaza que laboran en el distrito Pastaza, entre oficiales y tropa el personal asciende a 295.

- **MUESTRA**

Muestra es un grupo de elementos que son representativos y fueron sujetos al análisis de la auditoría, teniendo en cuenta el objetivo del procedimiento definido en la segunda fase de Auditoría de Gestión al Talento Humano de la entidad.

Por ser una población grande entre oficiales y tropa en el Comando de Policía Sub-Zona Pastaza N° 16 Distrito Pastaza, se ha tomando en cuenta la siguiente fórmula del muestreo.

Tamaño de la población (N) = 295

Probabilidad que el evento p ocurra = 0,05

Probabilidad que el evento q ocurra = 0,95

Margen de confiabilidad (z) = 1,96

Error máximo permitido (e) = 0,05

Tamaño de la muestra (n) = 59

FÓRMULA:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{295 * 1,96^2 * 0,05 * 0,95}{0,05^2(295 - 1) + 1,96^2 * 0,05 * 0,95}$$
$$n = \frac{295 * 3,8416 * 0,05 * 0,95}{0,0025(295 - 1) + 3,8416 * 0,05 * 0,95}$$
$$n = \frac{53,83042}{0,0025(294) + 3,8416 * 0,05 * 0,95}$$
$$n = \frac{53,83042}{0,917476}$$

N= 59.

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 TEMA

“Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013”


CLIENTE: COMANDO DE POLICÍA DE LA SUB-
ZONA PASTAZA No. 16

NATURALEZA DEL TRABAJO: AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERIODO: 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL
2013




4.2 ARCHIVO PERMANENTE

	<p style="text-align: center;">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p style="text-align: center;">ARCHIVO PERMANENTE</p>	<p style="text-align: center;">AP</p> <p style="text-align: center;">1/1</p>
---	--	--


Identificación de la entidad	AP.01
Información general	AP.02
Misión, visión, objetivos, valores institucionales y FODA	AP.03
Organigrama estructural y nómina del personal	AP.04
Base legal de la entidad.	AP.05
Hoja de marcas de auditorías	AP.06

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	AP.01 1/1
---	---	--------------------------------

Razón social:	POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR
RUC:	1660161690001
Máxima autoridad:	Comandante Coronel Patricio Vicente Fuentes Espín
Provincia:	Pastaza
Cantó:	Pastaza
Distrito:	Pastaza
Dirección:	Vía Puyo Macas Km 2 ½ Sector El Paico.
Teléfono:	032530714
Email:	cp16.pl@policiaecuador.gob.ec
Número de funcionarios:	410 entre oficiales y tropa.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. INFORMACIÓN GENERAL	AP.02 1/4
---	--	--------------------------------

RESEÑA HISTÓRICA DE LOS SERVICIOS POLICIALES DEL CP N° 16

En la década de los años treinta, la región oriental, empieza a experimentar cambios sociales, políticos, culturales, por el ingreso de las compañías petroleras para explorar y explotar el petróleo, trayendo necesariamente nuevas costumbres, problemas que inquietaban a los moradores, colonos e indígenas de la parroquia de Puyo, teniendo como antecedentes estos inconvenientes, los pobladores deciden solicitar a las autoridades pertinentes, la presencia de elementos policiales en este sector de la Patria.

Conocedores que el 2 de marzo de 1938 y que mediante decreto ejecutivo en el Gobierno del General Enríquez, se crea la Escuela de Carabineros, ingresando la Policía a una etapa de profesionalismo y es el punto de partida de la transformación positiva de la institución policial en servicio de la sociedad.

SERVICIO URBANO

En el año de 1942, la Comandancia General de Policía nombra al señor Inspector: Hugo Rampiña, Comandante Provincial del CP N° 16 Pastaza, teniendo como colaboradores directos 03 señores clase y 08 señores policías, siendo este el orgánico que dio inicio al servicio Urbano, paulatinamente se fue incrementado el número del personal, dependiendo del crecimiento urbanístico de la ciudad y la necesidad de solucionar los diferentes problemas de una población multiétnica y pluralista.

La Policía Nacional acantonada en esta Provincia ha tenido que afrontar decidida y procesionalmente los fenómenos psico - sociales originadas por el proceso histórico de la Provincia, especialmente aquellos que tienen relación con la Colonización, la misma que rompió los esquemas sociales de grupos indígenas que habitaban en la zona, quienes fueron desplazados por colonizadores.

Durante el desarrollo socio-cultural-económico de la Provincia, la Policía Nacional ha tenido que incrementar la infraestructura y el recurso humano para atender, cubrir y mantener el orden público y la seguridad de las personas y sus bienes.

SERVICIO RURAL

En el mes de enero de 1941 se crea un servicio policial con el carácter de rural con tres Carabineros, siendo los primeros miembros de la Institución que pisaron la Provincia de Pastaza , el Sargento Revelo y los hermanos Guato, ubicándolos en una “casa localizada en las calles 10 de Agosto y Sucre”

ANTINARCÓTICOS

La labor del control del tráfico ilícito de sustancias estupefacientes y psicotrópicas en el Comando de Policía Pastaza N16, durante muchos años estuvo a cargo del personal policial de los diferentes servicios, ya que no existía una Jefatura de Antinarcóticos, más bien fueron dados el pase a personal policial especializado en esta área.

Es así que el 16 de julio del 2002, con la llegada de seis señores agentes especializados en Antinarcóticos, capacitados y entrenados en el Grupo Especial Móvil Antinarcóticos GEMA, se crea la primera Jefatura Provincial Antinarcóticos de Pastaza, funcionando inicialmente en las antiguas instalaciones de la Policía Judicial, en las calles Amazonas y Atahualpa bajo el mando del señor Tcnel. de Policía de E.M. Lic. Rodrigo Tamayo Rivera, se realizó gestiones para conseguir un inmueble en arriendo, que en la actualidad funciona en la calle Amazonas.

UNIDAD DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La unidad de protección del medio ambiente a nivel nacional fue creada el 24 de julio de 1998 y en este Comando comenzó a prestar sus servicios desde el mes de Enero del año 2003, encontrándose como Jefe Provincial del Comando Pastaza N° 16 el Coronel Raúl Rivadeneira.

Su misión es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales que tienden a la conservación de la naturaleza y del medio ambiente, de los recursos hidráulicos, de la riqueza energética, piscícola, forestal y de cualquier índole relacionada con la naturaleza. Su filosofía tiene como propósito lograr metas y objetivos con la finalidad de alcanzar la conservación ambiental con democratización y justicia

POLICIA DE TURISMO

La Policía de Turismo en la Provincia de Pastaza se crea el 12 de mayo del 2004, mediante el convenio de cooperación Interinstitucional entre el Ilustre Municipio de Puyo, representado por el señor Lic. Raúl Tello Benalcázar como Alcalde, Dr. Luis Emilio Veintimilla Ortega, Procurador Síndico Municipal y por otra parte el señor General Inspector Lic. Jorge Poveda Zúñiga, Comandante General de la Policía Nacional del Ecuador, para lo cual se firma una acta de convenio Interinstitucional de cooperación para el desarrollo Turístico en la ciudad de Puyo.

JEFATURA DE MIGRACIÓN

En el año de 1989, por disposición del Comando General se implementa y crea en la Provincia de Pastaza la Jefatura Provincial de Migración, al mando del señor Capitán Fabián Marín y un señor Policía como secretario, funcionando sus instalaciones en el edificio de la Gobernación de Pastaza, ubicada en las calles Atahualpa y 10 de Agosto esquina. Se inició realizando censos, registros de extranjeros y prórrogas.

JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁNSITO DE PASTAZA

En el año de 1968 se vio la necesidad de crear la primera Jefatura de Tránsito, la misma que se encontraba ubicada en la calle 9 de Octubre y Sucre, donde funcionaba anteriormente el Comando de Policía Pastaza N° 16; a partir de esta fecha la Jefatura de Tránsito disponía de los servicios básicos, como luz, teléfono y agua, estando en condiciones de dar atención a los pocos usuarios que tenían vehículos, procediendo a realizar las matrículas y otorgando licencia de conducir.

Al iniciar las labores, la Jefatura disponía de un Capitán como jefe, un Sgto. como recaudador-secretario y un señor Policía como revisador de vehículos.


POLICIA JUDICIAL

A inicios del año 2000, teniendo como antecedente de que en la mayoría de las Provincias habían inaugurado e iniciado la actividad investigativa con un nuevo servicio esto es la Policía judicial, funcionando inicialmente en las instalaciones del interior del Cuartel de Policía Pastaza N 16, ante la necesidad de prestar un servicio eficiente a la colectividad, este servicio se traslada a un inmueble localizado en la calle 9 de octubre y 27 de febrero, estando como jefe el señor Tcrnl. Luis Ernesto Vallejo, posteriormente se traslada hasta la calle Amazonas entre Atahualpa y Francisco de Orellana, donde permaneció hasta el 31 de Julio del 2004, para nuevamente trasladarse a las instalaciones del comando de Policía ocupando las antiguas oficinas que funcionaba el comando.

SERVICIO MÉDICO ODONTOLÓGICO

El 9 de agosto de 1976, llega con el pase al Comando Pastaza N° 16, el señor Policía José Oliva Márquez, como Auxiliar de Enfermería, sin disponer de los medicamentos básicos ni los instrumentos indispensables para realizar sus actividades, mediante gestiones con el señor Jefe Provincial de Tránsito de esa temporada, se obtiene la dotación de dos equipos de cirugía menor, para realizar curaciones y suturas de las heridas, el personal que sufría alguna enfermedad era atendido en el Hospital de Puyo, con la colaboración del señor Dr. Carlos Freire Porras. El Señor enfermero José Oliva, presta sus servicios hasta el 31 de abril de 1999, fecha en la cual le sale la baja solicitada.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	<p style="text-align: center;">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p style="text-align: center;">MISIÓN, VISIÓN, OBJETIVOS, VALORES INSTITUCIONALES Y FODA</p>	<p style="text-align: center;">AP.03</p> <p style="text-align: center;">1/3</p>
---	---	---

- **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.

- **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.

- **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.

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

Objetivos Estratégicos

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

- a. Incrementar la seguridad ciudadana y el orden público.
- b. Incrementar la efectividad operativa de los servicios policiales.
- c. Incrementar la confianza de la ciudadanía en la Policía Nacional.
- d. Incrementar la efectividad de los sistemas de prevención y control interno contra la corrupción.
- e. Incrementar la eficiencia institucional.
- f. Incrementar el desarrollo integral del Talento Humano en la Institución.
- g. Incrementar el uso eficiente del presupuesto.

Fortalezas

- ✓ Capacitación proyecto David (sistema tecnológico que permite determinar por territorio, incluso por cuadras o esquinas, sobre los índices delictivos y con ello se evaluará la gestión policial en torno a la reducción y prevención de estos).

- ✓ Programa de capacitación Integral continua (PCIC), técnicas con armas no letales, armas y tiros, criminología, COIP, Huellas dactilares.
- ✓ Capacitación de normas, leyes y reglamentos nacionales e internacionales relacionados al Derecho Humanos.
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Buenas relaciones interpersonales con los moradores del barrio.

Oportunidades

- ✓ Capacidad intelectual de desarrollo y profesional
- ✓ Enriquecer el acervo cultural
- ✓ Gestionar con los líderes del barrio en beneficio de la comunidad
- ✓ Vocación al servicio con aptitudes y actitud para poder llegar al Buen vivir que todos queremos.


Debilidades

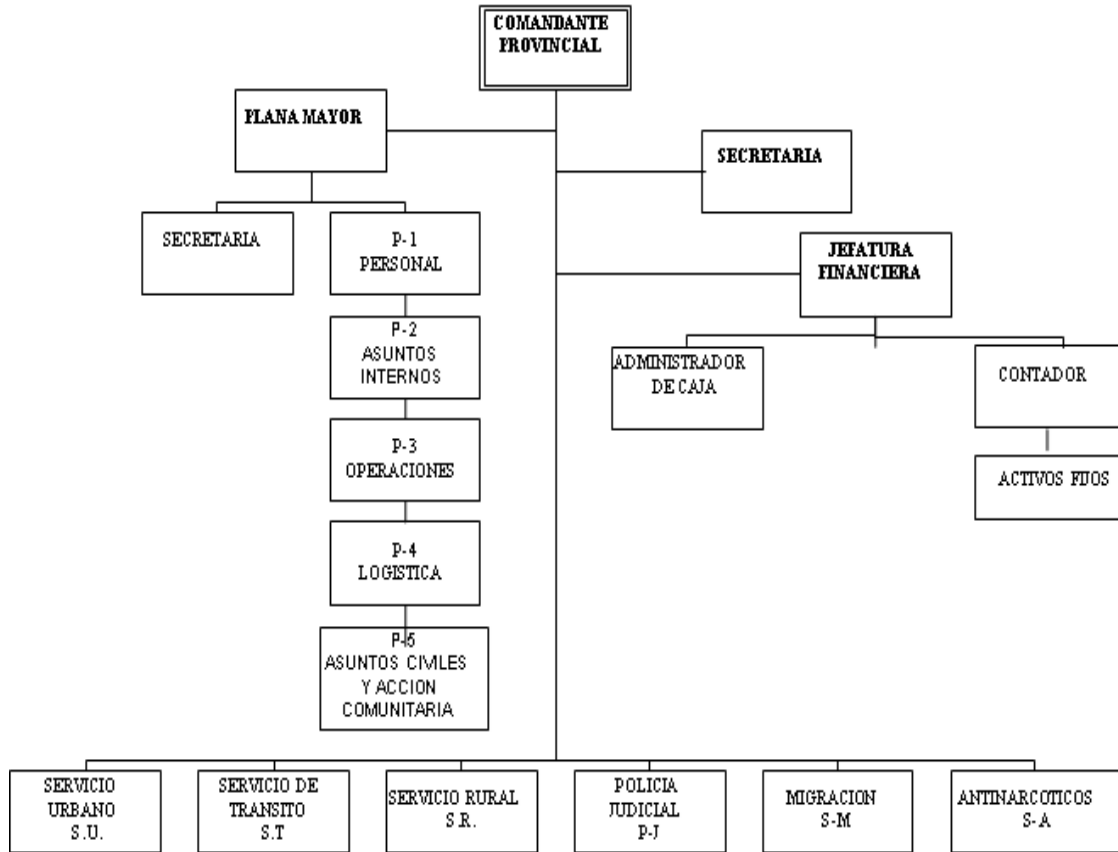
- ✓ No contar con medio logísticos
- ✓ Falta de compromiso de servidores Policiales
- ✓ Mezclar con el trabajo Problemas familiares
- ✓ Recargas horarias
- ✓ Falta de motivación, incentivos y reconocimientos al personal Policial

Amenazas

- ✓ Delincuencia organizada
- ✓ Enfermedades(riesgo de sufrir gastrointestinal por una mala alimentación)
- ✓ Exceso de confianza en los procedimientos Policiales
- ✓ Falta de conocimientos para la aplicación de Código Orgánico Integral Penal (COIP).

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL Y NÓMINA DEL PERSONAL	AP.04 1/11
---	--	---------------------------------



Fuente: Comando de Policía de la Sub Zona Pastaza No. 16.

NÓMINA DE FUNCIONARIOS

CRNL	Coronel
MAYR	Mayor
SGOS	Sargento Segundo
SGOP	Sargento Primero
SBTE	Subteniente
CBOS	Cabo Segundo
CBOP	Cabo Primero
POLI	Policía

CRNL	Arias Salas Marco Antonio	0501624068
MAYR	Figueroa Navarrete Darwin Lenin	1001831047
CBOP	Fonte Gualacata Willian Miguel	1002843199
CBOS	Villarroel Orbea Edgar Javier	0502625551
CBOS	Pujos Agualongo Segundo Felipe	1803513553

CBOS	Ortiz Flores Santiago Heriberto	0201796117
SGOP	Chacha Paña Segundo Ignacio	1400325609
CBOP	Masache Palacios Jose Antonio	1103599781
CBOP	Vallejo Inca Diego Patricio	0603475682
CBOP	Velasco Haro Jonny Silver	1600364887
CBOS	Ayuy Astudillo Alex Mauricio	1400556211
POLI	Jacome Almache Angel Rolando	0502406176
POLI	Cachago Yanacallo Richard Javier	1726714676
POLI	Coba Barahona Jordy Andres	1750828632
POLI	Quishpe Torres Bryan Emanuel	1600518870
SBTE	Garofalo Merchan Richard Jose	1722288303
SGOP	Hidalgo Masabanda Carlos Roberto	1802445484
CBOP	Sanchez Villagomez Carlos Miguel	0201753142
CBOS	Tanguila Alvarado Pedro Rene	1600492720
CBOS	Jogacho Mestanza Lenin Stalin	1804220315
POLI	Zabala Flores Cristian Marcelo	1600413817
POLI	Cansino Pullas Cristhian Andres	1725554248
POLI	Cayambe Chillo Carlos Jonathan	0202353603
SGOS	Pazmiño Castillo Washinton Danilo	201345386
CBOP	Criollo Pino Pablo Orlando	0603419896
CBOP	Robayo Alban Libio Leonardo	1803401817
CBOP	Valero Loor Henri Rolando	0201457306
CBOP	Villegas Mayorga Santiago Fabricio	1600486292
CBOS	Aucancela Cucuri Luis Ernesto	0604049585
CBOS	Grefa Grefa Darwin Jorge	1500717606
CBOS	Tigre Dumas Darwin Gonzalo	1600453813
POLI	Betancourt Paillacho Rolando Fabricio	1727038331
POLI	Fiallos Rosero Julio Cesar	1500903412
POLI	Inchiglema Granizo Adolfo Enrique	1600408643

POLI	Romero Haro Edwin Francisco	1804115036
CBOP	Tanguila Alvarado Edgar Fabian	1600439937
CBOP	Chiluisa Guilcamaigua Hernan Eduardo	0502153349
CBOP	Pico Simba Juan Carlos	1713495420
CBOS	Charco Acan Luis Adolfo	0603283516
POLI	Quillupangui Tasipanta Deisy Estefania	1722589106
POLI	Quintana Aguilera Carlos Alfredo	0927486126
POLI	Quinteros Mejia Gerson Simon	0951556562
TNTE	Sanchez Ocaña Victor Hugo	1803216108
TNTE	Medrano Lopez Edison Luis	1600378986
SGOS	Parreño Ocaña Jorge Rodrigo	0602956120
SGOS	Morales Chaglla Wilson Vinicio	1802930683
CBOP	Barrionuevo Segovia Milton Fabian	1600308231
CBOP	Freire Garces Darwin Rodrigo	1803409976
CBOP	Rumipamba Garces Edy Daniel	1803289816
CBOP	Silva Naranjo Luis Bladimir	1803464989
CBOS	Acosta Yansapanta Jorge Luis	1804204137
CBOS	Manjarres Moyano Miguel Angel	0604148429
CBOS	Quipo Farinango Juan Carlos	1500641657
CBOS	Sislema Cabrera Alex Anibal	1600408882
CBOS	Vela Tubon Diego Jacobo	1803910056
POLI	Sayay Pinduisaca Luis Gustavo	0604372482
POLI	German German Yolanda Judith	0503115388
POLI	Ortiz Olmedo Jhonatan Andres	0604264663
POLI	Cajas Granda Wilfrido Lisandro	1725987653
TNTE	Poveda Escobar Carlos David	1600395774
SGOS	Conde Ocaña Carlos Gualberto	1600297251
SGOS	Gavilanez Altamirano Oscar Renan	1803189297
SGOS	Solorzano Jara Oscar Raul	1600376527

CBOP	Chanatasig Defaz Marco Vinicio	0502917545
SGOS	Alajo Alajo Guido Oswaldo	1803255775
CBOP	Quishpe Portilla Pablo Gustavo	1002808143
CBOP	Villafuerte Paguay Marcelo Rafael	1600387128
CBOS	Ojeda Darquea Carlos Julio	1804211363
CBOS	Analuisa Guaranga Danny Mauricio	1720176062
CBOS	Guaman Minarcaja Milton Armando	1600485815
CBOS	Toasa Sandoval Mentor Santiago	0503144909
CBOS	Uzho Lituma Lucio David	1600559304
POLI	Aman Bastidas Agustin Alejandro	1600499154
POLI	Betancourt Zambrano Carlos Julio	1721499570
POLI	Calba Gonzalez Alex Andres	1723379051
SBTE	Segura Escobar Eduardo Fabricio	1713378287
SGOS	Jacome Rojano Felix Germanico	1801974898
CBOP	Alvaro Ramirez Washington Patricio	1713733788
CBOP	Carrasco Suarez Marco Vinicio	1803459583
CBOP	Miñarcaja Toaza Jaime Orlando	0603614900
CBOP	Moncayo Jempe Eduardo Ernesto	1600460313
CBOP	Ochoa Tinalema Hitler Samuel	1803078136
CBOS	Balseca Estrada Danny Patricio	0201823366
CBOS	Chango Chaglla Jorge Manuel	1804097598
CBOS	Paredes Paredes Jorge Luis	1803938875
CBOS	Potes Zambrano Alejandro Dario	0802861328
CBOS	Sailema Iza Franklin Ivan	1803533346
CBOS	Tiban Quishpe Angel Patricio	1804159687
CBOS	Viracocha German Franklin Patricio	0502966369
POLI	Santarrosa Inchiglema Alba Brigitte	1600650889
POLI	Herrera Espin Juan Carlos	0503757296

TNTE	Gavidia Calderon Xavier Alexander	1600413072
POLI	Ruiz Loja Hugo Patricio	1600657066
CBOP	Hidalgo Castillo Romulo Fabian	1600448110
SUBS	Ipiales Paredes Jorge Vinicio	1801999556
SGOS.	Ghidini Salazar Jhonny Luis	1715101802
CBOP	Alarcon Mejia Roberto Rodolfo	1600377764
CBOP	Cando Nuñez Wilson Bladimir	1500584329
CBOP	Coloma Yanez Fredy Norberto	0201517026
CBOP	Ocaña Parreño Fernando Vinicio	0603595398
CBOP	Vela Tubon Geovany Roberto	1803588753
CBOP	Villacres Vargas Jorge Washington	0201608163
CBOS	Caraguay Reyes Jose Alejandro	1600400749
CBOS.	Lara Arequipa Patricio Rodrigo	1803992328
CBOS	Lloay Mora Adan Bolivar	0603771072
CBOS	Tixe Saquina Luis Manolo	1804070546
POLI	Cabeza Mafla David Nicolas	1721064523
POLI	Caita Mucushigua July Alexandra	1600472185
POLI	Guambo Cajilema Cristian Gonzalo	0604109744
TNTE	Diaz Coka Pedro Santiago	1600417479
SGOS	Fuentes Orquera Luis Javier	1600350324
SGOS	Barrionuevo Yungan Mario Eduardo	0603204868
CBOP	Aguilar Gaibor Jairo Patricio	0201426210
CBOP	Chango Lidioma Juan Carlos	0502972177
CBOP.	Ganchala Ganchala Hugo Fernando	0502598055
CBOP	Merino Arza Christian Eduardo	1803874708
CBOP	Olmedo Caicedo Fausto Eduardo	0802683722
CBOP	Salazar Orozco Pablo Oswaldo	1803800141
CBOP	Valverde Nuñez Edison Geovanny	1803967627
CBOS	Camacho Klinger Wendy Yoneli	0802327163

POLI	Guanotasig Changotasig Cristian Paul	0502982788
CBOS	Catota Analuisa Angel Danilo	1600409062
CBOS.	Barriga Robalino Franklin Alberto	1600432973
POLI	Cardenas Gervacio Fernando Javier	1722492210
POLI	Cardenas Salazar Manuel Giovanni	1722970298
POLI	Colcha Chiguano Jorge Eduardo	1725891509
TNTE.	Guevara Basantes Diego Mauricio	1600413668
SUBS	Basantes Tasiguano Segundo Eduardo	0501061881
CBOP	Canchig Chicota Cristian Fernando	1716971195
CBOS	Guacho Aynaguano Juan Carlos	0603599952
CBOS	Guachi Aucapiña Leonardo Favio	1804153219
POLI	Llalau Velastegui Darwin Marcelo	0604373399
POLI	Campaña Silva Ricardo Xavier	1721442026
POLI	Fernandez Imbaquingo Shirley Brigitte	1600640906
POLI	Inchiglema Zumba Pablo Alexander	1600506099
POLI	Machado Abril Darwin Eduardo	1500816994
POLI	Ponce Villarruel Cristina Estefania	1722938667
SGOS	Ocaña Ortega Carlos Camilo	0602272775
SGOS	Zurita Cuellar Manuel Jesus	0602337891
SGOS	Cardenas Andrade Edwin Rodrigo	0502193261
SGOS	Alvarado Grefa Enrique Francisco	1600271322
CBOP	Adriano Villa Juan Oscar	1717844441
CBOP	Chariguaman Quinteros Edgar Fernando	1803599800
CBOP	Diaz Montenegro Roberto Paul	1600468571
CBOP	Guaman Congacha Luis Alfredo	0603167503
CBOP	Morejon Estrada Edgar Gustavo	0201646429
CBOP	Rodriguez Merchan Jose Eduardo	0703841429

POLI	Collahuazo Pavon David Ivan	1720281722
CBOP	Valladares Vinueza Wilian German	1600363046
CBOS	Carrillo Barrera Carlos Camilo	1600352312
POLI	Fernandez Imbaquingo Edwin Alex	1600554958
POLI	Mayancha Machoa Evelyn Mariuxi	1803735552
POLI	Tuits Ikiam Jaime Angel	1600610784
SGOS	Venegas Jimenez Jorge Anibal	0502011968
CBOP.	Cuadrado Aymara Juan Miguel	0603144254
CBOP	Rumancela Guamunshi Edilberto Juan	0603547183
CBOS	Llangari Parra Luis Camilo	0603825480
CBOS	Cando Cando Jorge Olivo	1600381410
POLI	Toasa Jacome Bryron Orlando	1600619066
POLI	Mejia Urquizo Marco Jhony	0604997429
POLI	Orbea Bautista Alex Fernando	1723410773
POLI	Pillo Suarez Olga Maricela	1750507822
POLI	Punguil Paillacho Diana Carolina	1722592977
POLI	Salazar Gipa Jessica Emperatriz	1600854440
POLI	Tercero Benavides Alex Hernando	0503441651
POLI	Toaquiza Toaquiza Edison Rogelio	0503446890
SGOS	Toasa Yugcha Angel Alcides	1802361566
CBOP	Morocho Naula Jose Anibal	1600393258
CBOP	Pazmiño Monar John Danny	0201729076
POLI	Cayancela Rea Holguer German	0503724320
POLI	Colala Arevalo Alvaro Efren	1600488447
POLI	Pilamala Paguay Franklin Javier	1600530776
CBOP	Robayo Alvarez German Oswaldo	1803087384
POLI	Quintero Bone Ricardo Javier	0803385806
CBOP	Samaniego Rosas Carlos Patricio	0603121070
SGOS	Lopez Ponce Darwin Andivar	0201546439
SGOS	Morales Coque Edwin Raul	0502354426

CBOP	Siza Jacome Byron Ramiro	1803120946
SGOS.	Naranjo Armijo Segundo Marcos	0201606290
SGOS	Tanqueño Guebla Sergio Emilio	1600382335
CBOP	Benavides Figueroa Joselito Rolando	1204776551
CBOP	Galarraga Galarraga Jimmy Fernando	1716981574
CBOS	Chimbo Perez Hector Javier	1600526394
CBOS.	Marfetan Marfetan Luis Eduardo	1803932340
CBOS	Nuñez Naranjo Robinson Jesus	1600401838
POLI	Carchi Tingo Darwin Elias	0604245340
POLI	Jacome Alvarez Cristian Paul	1804305686
POLI.	Ochoa Ninacuri Angel Rigoberto	1804532743
POLI	Padilla Bastidas William Patricio	0604336438
POLI	Sanchez Ballin Edgar Gonzalo	0503071326
SGOS	Peralvo Zabala Edwin Fabian	1600273773
CBOS.	Melendrez Cruz Darwin Geovanny	0604258095
SGOS	Chango Diaz Jorge Eduardo	1802837813
SGOS	Tapia Herrera Carlos Anibal	1600241531
SGOS	Carrillo Esparza Nestor Roman	1600366577
SGOS.	Gavilanez Cordova Luis Alberto	0201566916
SGOS	Murillo Castro Luis Gustavo	0201223211
SGOS	Rojano Acuña Nelson Gustavo	1713207700
CBOP	Rodriguez Gavilanez Edgar Leopoldo	1600374860
CBOP	Castro Quevedo Byron Jose	0502341886
CBOP	Baez Defaz Edgar Vinicio	1803172459
CBOP	Caiza Peralvo Christian Patricio	1717353963
CBOP	Cando Simba Jose Augusto	0502594732
CBOP	Imbaquingo Fernandez Jorge Luis	1715004071
CBOP.	Mora Cortez Luis Alberto	0502742810
CBOP	Pazmiño Nuñez Oscar Enrique	1712636818

AP.04**9/11**


CBOS	Cerda Andi Cesar Ricardo	1500599293
CBOP	Perez Paramo Guillermo Galo	1803181997
CBOP	Rosillo Sanchez Edison Eduardo	0201691292
CBOP	Jara Ramos Juan Javier	1600454456
CBOS	Tubon Maita Walter Vinicio	1803453537
CBOS	Manobanda Manobanda German Eduardo	1717705428
CBOS	Carrasco Torres Ligia Elena	1600533549
CBOS	Cuvi Ocaña Julio Fernando	0603060906
CBOS	Diaz Chicaiza Myriam Janeth	1804162434
CBOS	Guachambosa Cunalata Edgar Roberto	1804277216
CBOS	Manobanda Chango Franklin Oswaldo	1803830312
CBOS	Manosalvas Lima Pablo Arturo	0401318258
CBOS	Paguay Allauca Jose Luis	0604146654
CBOS	Pilamunga Morales Alex Geovanny	1803768678
CBOS	Tocagon Quishpe Luis Gerardo	1715647044
CBOS	Torres Balladares Edwin Vinicio	1804279212
CBOS	Vargas Saltos Jonathan Frabricio	1600454514
CBOS	Yugsi Alulema Edison Javier	1500849250
CBOS	Zambrano Chugniay Victor Geovanny	1600545055
POLI	Alajo Panchi Alex David	0503069874
POLI	Lamiña Chimborazo Miguel Danilo	0604107748
POLI	Lema Lema Alex Ernesto	0503906612
POLI	Cuasquer Huallas Cristian Stevan	1600633356
POLI	Azogue Paucar Victor Hugo	1600676777
POLI	Maquizaca Bravo Edwin Leonardo	1600583338
POLI	Mayancha Gusqui Ana Cristina	1600747099
POLI	Paredes Catota Jonathan Francisco	0503448953
POLI	Pruna Tapia Gerardo	0503351652
POLI	Molina Tonato Edison Patricio	0503435265
POLI	Aranda Vargas Ramiro Alfredo	1600572604

POLI	Jimpikit Shanchima Felix Federico	1600777740
POLI	Papa Armas Martha Veronica	1600500068
POLI	Palma Dumani Silvio Eduardo	0921783536
POLI	Quinchiguano Pruna Wilmer Andres	0503440661
POLI	Oto Tipan Luis Wilson	0503436321
POLI	Maldonado Tul Jose Ignacio	0503774838
POLI	Alvarado Andi Danny Javier	1600691974
POLI	Andi Mamallacta Indira Milena	1500573231
POLI	Papa Armas Edith Patricia	1600500050
POLI	Pinta Sarango Jenny Elizabeth	1718520727
POLI	Cajas Collaguazo Fernando Wladimir	1724520109
CBOP	Paz Valenzuela Giovanni Rolando	1710540152
CBOS	Delgado Salagata Leandro Patricio	1600440588
CBOS	Loza Ruiz Jose Luis	1002854030
CBOP	Vargas Alarcon Henry Eduardo	1600377376
CBOS	Silva Chiluzia John Isaias	1500796089
CBOS	Zhunio Quilambaqui William Patricio	1400711758
SGOS	Aguagallo Sani Jose Alfredo	0602302614
SGOS	Lema Aulla Fausto Humberto	0602462749
CBOP.	Enriquez Guayllazaca William Hernan	1803463825
CBOP	Chango Yanchaguano Segundo Neptaly	0502671373
CBOP	Chicaiza Caiza Bolivar Napoleon	1714903497
CBOP	Tapia Braganza Carlos Augusto	1712688652
CBOS	Borja Hinojosa Ciro German	1600526287
CBOS	Oñate Silva Jose Alberto	1804054300
CBOS	Catota Falcon Klever Ivan	1722499397
TNTE	Teran Monge Jorge Luis	0502275811
SGOS	Ramos Altamirano Carlos Marcelo	1803130697

AP.04**11/11**

SGOS.	Ramos Almendariz Jhonny Alonso	0201466430
SGOS	Maldonado Patiño John Marcelo	1713299137
CBOP	Bajaña Diaz Winston Alfonso	0919873703
CBOP	Chicaiza Lagla Victor Hugo	0502412356
CBOP	Davila Amari Yoconda Elizabeth	1715075139
SGOP	Vargas Peñarreta Juan Segundo	1900204619
SGOS	Checa Villalva Xavier Anibal	1802856235
SGOS	Mazon Cedeño Washington Hernan	0201534344
SGOS	Peñañiel Berrones Gerardo Efrain	0603130113
CBOP	Valdivieso Espin Eddy Fernando	1600380412
CBOP	Quinatoa Comasisin Edwin Geovani	0502719446
CBOP	Yungan Toapanta Oscar Adolfo	0604072983
CBOP.	Amaguaya Gunsha Victor Hugo	0603127630
CBOP	Gonzalez Sanpedro Jaime Geovanny	1310123326
CBOS	Paucar Zula Luis Octavio	0604510693
CBOS	Regalado Chamorro Luisa Isabel	1720192176
CBOS	Tixe Villa Jorge Efrain	0604029090
CBOS	Ronquillo Ponce Jessika Maricela	02001962669
SGOP	Cabrera Jaramillo Rodrigo	1600253171
CBOP	Bernardo Muñoz Victor Giovanni	1500649312
CBOP	Morales Zuñiga Paul Omar	1803833183
SGOS	Juan Yankur Ankuash Luis	1400364905
CBOS	Tibanlombo Chisag Mario Antonio	1803726528

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. BASE LEGAL	AP.05 1/3
---	---	--------------------------------

Constitución de la República del Ecuador	Ley Suprema regula todas las instancias del Estado.
LEY DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	Título I: Generalidades
	Título II: De sus Miembros
	Título III: De la situación policial.
	Título IV: De la calificación, clasificación del ascenso y eliminación.
	Título V: De los derechos y obligaciones.
	Título VI: De la seguridad y bienestar social
Capítulo I Finalidad y alcance (art. 1 al 2)	Capítulo I Clasificación General (art. 3 al 15) Capítulo II Clasificación Específica (art. 16 al 22) Capítulo III De la Superioridad Policial (art 23) Capítulo IV Del mando, del comando y del cargo (art. 24 al 36) Capítulo V Del reclutamiento (art. 37 al 40) Capítulo VI De la especialización (Art. 41 al 43)
Capítulo I Generalidades (art. 44 al 46) Capítulo II Del servicio activo (art. 47 al 51) Capítulo III A disposición (art 52 al 55) Capítulo IV De la transitoria (ar.t 56 al 62) Capítulo V Del servicio pasivo (art. 63 al 64) Capítulo VI De la baja (art. 65 al 67)	Capítulo I De la calificación (art. 68 al 71) Capítulo II De la clasificación (art. 72 al 75) Capítulo III De los ascensos (art. 76 al 91) Capítulo IV De la eliminación (art. 92 al 95)
Capítulo I De los pases y comisiones (art. 96 al 100) Capítulo II De las Licencias y permisos (art. 101 al 104) Capítulo III De las condecoraciones y honores (Art. 105)	(Art. 106 al 118)

REGLAMENTO A LA LEY DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	Título I: Generalidades Finalidad y Alcance	Art. 1.- El presente Reglamento establece las normas de carácter general que permiten la aplicación y el cumplimiento correcto de las disposiciones contenidas en la Ley de Personal de la Policía Nacional. Art. 2, 3 y 4.
	Título II: De Los Miembros de la Policía Nacional	Capítulo I Clasificación General (art. 5 al 11) Capítulo II Clasificación Específica (art. 12 al 27) Capítulo III De la Superioridad Policial (art. 28 y 29) Capítulo IV Del mando, del comando y del cargo (art. 30 al 42) Capítulo V Del reclutamiento (art. 43 al 49) Capítulo VI De la especialización (Art. 50 al 55)
	Título III: De la situación policial.	Capítulo I Generalidades (art. 56 al 60) Capítulo II Del servicio activo (art. 61 al 64) Capítulo III A disposición (art. 65 al 68) Capítulo IV De la transitoria (art. 69 al 72) Capítulo V Del servicio pasivo (art. 73 al 76) Capítulo VI De la baja (art. 77 al 80)
	Título IV: De la calificación, clasificación del ascenso y eliminación.	Capítulo I De la calificación (art. 81 al 85) Capítulo II De la clasificación (art. 86 al 88) Capítulo III De los ascensos (art. 89 al 103) Capítulo IV De la eliminación (art. 104 al 106)
	Título V: De los derechos y obligaciones.	Capítulo I De los pases y comisiones (art. 107 al 110) Capítulo II De las Licencias y permisos (art. 111 al 118) Capítulo III De las condecoraciones y honores (Art. 119)
	Título VI: De la seguridad y bienestar social	(Art. 121 al 126)

Instructivo de asignación de servicio en los distritos, circuitos y sub-circuitos, registro de novedades y responsabilidades para su adecuado manejo.	En este instructivo se detalla la asignación del servicio según las necesidades adecuadas.
Otras resoluciones	Se realiza disposiciones generales sobre el manejo del personal emanados por los Oficiales a cargo.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. MARCAS DE AUDITORÍA	AP.06 1/11
---	--	---------------------------------

§	Confrontado con documento fuente
√	Solicitud de Conformación recibida
μ	Corrección realizada
∅	No reúne requisitos
£	Solicitud de Conformación enviada
Σ	Totalizado
©	Conciliado
∅	Circularizado sin excepción
ψ	Inspeccionado
*	Hallazgos


Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

4.3 ARCHIVO CORRIENTE

 <p>PASF Auditores & Consultores</p>	<p>Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p>ARCHIVO CORRIENTE</p>	<p>AC</p> <p>1/2</p>
--	---	------------------------------------


Programa de la Planificación Preliminar	AC.01
Programa de Planificación Específica	AC.02
Programa de Ejecución	AC.03
Programa de Comunicación de Resultados	AC.04

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	AC.01 1/1
---	---	--------------------------------

No.	Procedimientos:	Responsable:	Referencia:	Observación:
01	Elaborar la notificación del inicio de la Auditoría de Gestión.	FP	PP.01	
02	Realizar la Visita preliminar a la institución.	FP	PP.02	
03	Realizar la Entrevista preliminar al Jefe de Sub - Zona Pastaza No. 16.	FP	PP.03	
04	Solicitar información general de la institución.	FP	PP.04	
05	Evaluar el sistema de control interno en base a informe COSO	FP	PP.05	
06	Análisis de la misión y visión	FP	PP.06	
07	Analizar la información recabada y determinación de los componentes a auditar.	FP	PP.07	
08	Emitir el informe de planificación preliminar	FP	PP.08	

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. Notificación de inicio de Auditoría	PP.01 1/1
---	--	--------------------------------

Puyo, 8 de diciembre de 2014

Crnl. Patricio Vicente Fuentes Espín

COMANDANTE DE LA SUB ZONA PASTAZA

Presente.

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, el motivo de la presente es notificarle el inicio de la Auditoría de Gestión del Talento Humano del Comando de Policía de la Sub Zona Pastaza No. 16 del período 2013.

Objetivos de la auditoría

- Realizar el diagnóstico general de la entidad para establecer los componentes y sub componentes a ser auditados.
- Evaluar el sistema de control interno, conociendo el nivel de confianza y de riesgo para la definición de los procedimientos que se han empleado.
- Aplicar los procedimientos a ser ejecutados con la finalidad de obtener evidencia suficiente, competente y relevante para la emisión de los hallazgos.
- Emitir un informe de auditoría que incluya la opinión sobre la gestión del Talento Humano del Comando de Policía de la Sub – Zona Pastaza No. 16 del período correspondiente entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2013, entregando conclusiones y recomendaciones que aporten al desarrollo institucional.

Para esta acción de control el equipo de auditores estará conformado por: Ing. Patricio Arguello como supervisor y Felipe Pujos como Auditor encargado de la ejecución de los procedimientos de auditoría en cada fase de la misma.


Le agradezco por la atención dada a la presente.

Atentamente;

Ing. Patricio Arguello
Supervisor de Auditoría

Felipe Pujos
Auditor

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. Visita preliminar	PP.02 1/1
---	--	--------------------------------

El Comando de la Policía Sub Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza se encuentra ubicado vía a Puyo Macas sector el Paico, en esta institución laboran 295 funcionarios entre tropa y oficiales que cumplen con diferentes labores como son: vigilancia, inteligencia, apoyo ciudadano, trabajo comunitario, y servicios especiales.



Fuente: Comando de la Policía Sub Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. Entrevista preliminar	PP.03 1/2
---	--	--------------------------------

Objetivo: Obtener información sobre la administración del Talento Humano en el Comando de Policía de la sub Zona Pastaza No. 16

Responsable de la información:

CrnI. Patricio Vicente Fuentes Espín

COMANDANTE DE LA SUB ZONA PASTAZA

1. ¿La Policía Nacional tiene su misión definida y socializada al personal?

Si, la institución a nivel nacional cuenta con una misión, al momento del ingreso del personal se le instruye sobre el cumplimiento de la misión, además se realiza instrucción periódica en el cual se da a conocer aspectos importantes en los cuales se incluye la misión.

2. ¿La institución cuenta con una visión correctamente establecida y socializada al personal?

La visión es planteada a nivel nacional de la misma manera que la misión, y su instrucción en permanente al personal siempre en beneficio de la ciudadanía.

3. ¿Se cuenta con un organigrama actualizado que permita identificar las líneas de autoridad?

Se tiene un organigrama que presenta claramente las líneas de autoridad entre los diferentes grados sea en el personal de tropa como en el caso de los oficiales, cuando se realiza ascensos o pases se envía un telegrama con la información que es socializado al personal cuando ocurren los cambios.

4. ¿Poseen una manual de funciones que le permita identificar adecuadamente cuales son las funciones que tienen el personal?

Según a la Unidad a la que pertenezcan conocen cuales son las funciones que deben cumplir partiendo expresamente de la actividad que tiene la Unidad. Cuentan con funciones generales y específicas dadas por el rango y la actividad a realizar.

5. ¿Se han realizado evaluaciones al personal?

Si cada año se realiza evaluaciones, pruebas físicas, académicas y psicológicas que son ingresadas al sistema para otorgar los pases y realizar los ascensos.


6. ¿Los resultados han sido empleados en la aplicación de sanciones y motivaciones?

Si, dependiendo de los resultados de las evaluaciones se aplican castigos y en ocasiones pueden provocar dadas de baja y salidas de la Institución policial.

7. ¿Cuentan con una base legal que sustente su accionar?

Si, la Constitución en el principal para nuestro accionar seguida por la Ley de la Policía Nacional y sus respectivos reglamentos entre los más destacados.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. Solicitar información general	PP.04 1/2
---	--	--------------------------------

Puyo, 11 de diciembre de 2014

Crnl. Patricio Vicente Fuentes Espín
COMANDANTE DE LA SUB ZONA PASTAZA
Presente.

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, el motivo de la presente es solicitar autorice a quien corresponda la entrega de la siguiente información fundamental para la aplicación de la primera fase de la Auditoría de Gestión del Talento Humano del Comando de Policía de la Sub Zona Pastaza No. 16 del período 2013.

- RUC,
- Misión,
- Visión,
- Objetivos,
- Organigrama estructural, y;
- Base legal.

Le agradezco por la atención dada a la presente.

Atentamente;

Ing. Patricio Arguello
Supervisor de Auditoría

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014



	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN BASE A INFORME COSO I	PP.05 1/6
Aplicado a: funcionarios del Distrito Pastaza.		
Componente: Ambiente de Control		

Tabla 3: Ambiente de Control

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿La alta dirección de la entidad, ha establecido los principios de integridad y valores éticos como parte de la cultura organizacional?	✓		
2	¿La máxima autoridad ha establecido por escrito el código de ética aplicable a todo el personal y sirve como referencia para su evaluación?		✓	No se ha establecido por escrito el código de ética aplicable a todo el personal incumpliendo con la norma 200-01 de la Contraloría General del Estado.
3	¿Se han establecido por escrito políticas para regular las relaciones de interacción, de la máxima autoridad con todo el personal encargado de la administración de la entidad y con terceros relacionados?	✓		
4	¿La entidad para su gestión, mantiene un sistema de planificación en funcionamiento y debidamente actualizado?	✓		
5	¿Los puestos de dirección están ocupados por personal con la competencia, capacidad, integridad y experiencia profesional?	✓		
6	¿Los mecanismos para el reclutamiento, evaluación y promoción del personal, son transparentes y se realizan con sujeción a la ley y a la normativa pertinente?	✓		
7	¿Los servidores asignados para el reclutamiento de personal, se encuentran capacitados debidamente en las distintas materias a considerarse dentro del concurso?	✓		
8	¿Los servidores asignados para el reclutamiento de personal, se encuentran capacitados debidamente en las distintas materias a considerarse dentro del concurso?	✓		
9	¿Para las evaluaciones del desempeño de los servidores, se aplican criterios de integridad y valores éticos?	✓		
10	¿Se ha elaborado un plan de capacitación que contemple la orientación para el personal nuevo y la actualización de todos los	✓		

servidores?			
-------------	--	--	--

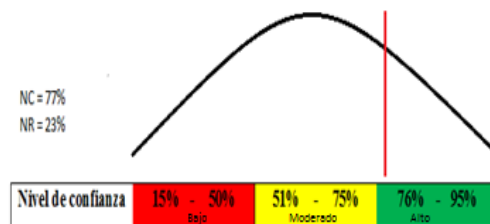
	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.	PP.05
	EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN BASE A INFORME COSO I	2/6
Aplicado a: funcionarios del Distrito Pastaza.		
Componente: Ambiente de Control		

11	¿La entidad cuenta con un manual de funciones aprobado y actualizado?	✓	Incumple con la Norma técnica 407-02, debido a que no cuenta con un manual que contenga la descripción de tareas a realizar.
12	La entidad cuenta con una estructura organizativa que muestre claramente las relaciones jerárquico-funcionales, a la vez que identifique las unidades ejecutoras de cada programa o proyecto, que permita el flujo de información entre las distintas áreas de trabajo y que prevea un nivel de descentralización razonable?	✓	
TOTALES		10	2

Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16
Elaborado por: Felipe Pujos

NC= CT/PT *100 NC= 49/59 * 100 NC = 83%
NR= 100% - NC NR = 100% - 83% NR = 17

Gráfico 1: Ambiente de Control



Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16
Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: El nivel de confianza y de riesgo moderado dado principalmente por no establecer las disposiciones por escrito sino se realiza verbalmente.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.	PP.05
	EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN BASE A INFORME COSO I	3/6
Aplicado a: funcionarios del Distrito Pastaza.		
Componente: Evaluación de Riesgo		

Tabla 4: Cuestionario Evaluación de Riesgo

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿La entidad ha establecido los objetivos, considerando la misión, las actividades y la estrategia para alcanzarlos?	✓		
2	¿Los objetivos son consistentes entre sí y con las regulaciones de creación de la entidad?	✓		
3	¿Al definir los objetivos, se incluyó los indicadores institucionales y las metas de producción?	✓		
4	¿Se han determinado los recursos necesarios, para alcanzar las metas establecidas?		✓	Incumple con la Norma 300 de la Contraloría General del Estado.
5	¿Existe un plan de mitigación de riesgos?		✓	Incumple con la Norma 300-02 de la Contraloría General del Estado.
6	¿La administración ha valorado los riesgos considerando la probabilidad y el impacto?		✓	Incumple con la Norma 300-03 de la Contraloría General del Estado.
7	¿Se han asignado actividades de control a personal nuevo, sin ser capacitado debidamente?	✓		
Total		Σ	4	3

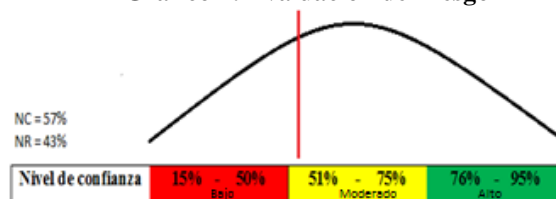
Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16

Elaborado por: Felipe Pujos

$$NC = CT/PT * 100 \quad NC = 33/59 * 100 \quad NC = 57\%$$

$$NR = 100\% - NC \quad NR = 100\% - 57\% \quad NR = 43\%$$

Gráfico 2: Evaluación de Riesgo



Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16

Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: Nivel de confianza y riesgo moderado aunque apenas alcanza esta categoría, dado principalmente por la ausencia de medidas para evitar los riesgos.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.	PP.05
	EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN BASE A INFORME COSO I	4/6
Aplicado a: funcionarios del Distrito Pastaza.		
Componente: Actividades de Control		

Tabla 5: Cuestionario de Actividades de Control

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿Se han definido procedimientos de control, para cada uno de los riesgos significativos identificados?	✓		
2	¿Los procedimientos de control son aplicados apropiadamente y comprendidos por el personal de la entidad?	✓		
3	¿Se realizan evaluaciones periódicas a los procedimientos de control?	✓		
4	¿Se realizan informes objetivos y oportunos de los resultados obtenidos por la aplicación de los distintos controles establecidos?		✓	No se realizan informes de manera adecuada.
5	¿Se ha establecido la rotación de labores, entre los servidores de la entidad?	✓		
6	¿Se han impartido por escrito, las actividades de cada área de trabajo?		✓	Las actividades no son impartidas por escrito.
7	¿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 institucionales?		✓	No se realizan supervisiones constantes.
Total		Σ 4	3	

Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16

Elaborado por: Felipe Pujos

$$NC = CT/PT * 100$$

$$NC = 33/59 * 100$$

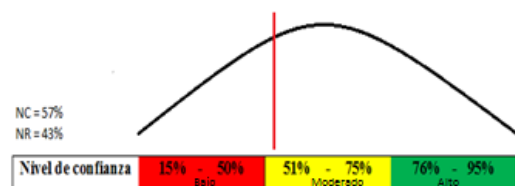
$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 57\%$$

$$NC = 57\%$$

$$NR = 43\%$$

Gráfico 3: Actividades de Control



Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16

Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: El nivel de confianza es moderado del 57% y un riesgo del 43% dado principalmente por la falta de informes sobre el cumplimiento de los objetivos y la supervisión de las actividades.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.	PP.05
	EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN BASE A INFORME COSO I	5/6
Aplicado a: funcionarios del Distrito Pastaza.		
Componente: Información y Comunicación		

Tabla 6: Cuestionario Información y Comunicación

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿El sistema de información computarizado, responde a las políticas que definen los aspectos de soporte técnico, mantenimiento y seguridad?		✓	No existe un adecuado manejo del sistema de información.
2	¿La organización, ha establecido canales de comunicación abiertos para trasladar la información en forma segura?	✓		
3	¿Existe un mensaje claro de parte de la alta dirección, sobre la importancia del sistema de control interno y las responsabilidades de los servidores y servidoras?	✓		
4	¿Los mecanismos establecidos, garantizan la comunicación entre todos los niveles de la organización	✓		
5	¿Se mantienen canales de comunicación, con terceros relacionados?	✓		
Total		Σ 4	1	

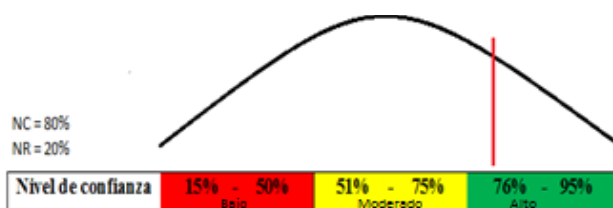
Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16

Elaborado por: Felipe Pujos

NC= CT/PT *100 NC= 47/59 * 100 NC = 80%

NR= 100% - NC NR = 100% - 80% NR = 20%

Gráfico 4: Información y Comunicación



Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16

Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: Nivel de confianza alta del 80% con un nivel de riesgo del 20% en el componente información y comunicación.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.	PP.05
	EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN BASE A INFORME COSO I	6/6
Aplicado a: funcionarios del Distrito Pastaza.		
Componente: Monitoreo		

Tabla 7: Cuestionario de Monitoreo

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿Se realiza el seguimiento y evaluación permanente del sistema del control interno, para determinar mejoras y ajustes requeridos?		✓	Incumple con la Norma de Control Interno 407-06.
2	¿Se utilizan indicadores para detectar ineficiencias, abusos o despilfarros?	✓		
3	¿Se considera la información de terceros, para verificar datos generados en la entidad?	✓		
4	¿Se han definido herramientas de autoevaluación?	✓		
Total		Σ 3	1	

Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16
Elaborado por: Felipe Pujos

$$NC = CT/PT * 100$$

$$NC = 3/4 * 100$$

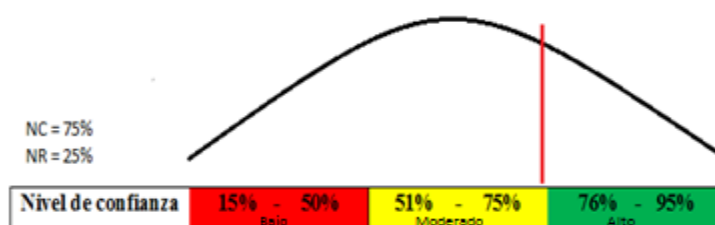
$$NC = 75\%$$

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 75\%$$

$$NR = 25\%$$

Gráfico 5: Monitoreo



Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16
Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: Nivel de confianza moderado superior del 75% y un nivel de riesgo del 25%.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DE LA ESTRUCTURA	PP.05 1/1
Aplicado a: funcionarios del Distrito Pastaza.		

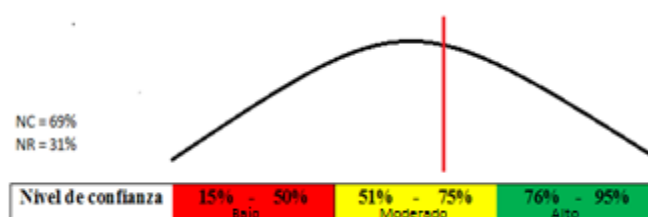
Tabla 8: Nivel de Confianza y Riesgo de la Estructura

No.	Componente	Nivel de Confianza	Nivel de riesgo
1	Ambiente de control	77%	23%
2	Evaluación del riesgo	57%	43%
3	Actividades de control	57%	43%
4	Comunicación e información	80%	20%
5	Monitoreo	75%	25%
TOTAL		69%	31%

Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

Gráfico 6: Nivel de Confianza y Riesgo de la Estructura



Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16

Elaborado por: Felipe Pujos

INTERPRETACIÓN:

El nivel de confianza global es del 69%, con un nivel de riesgo moderado del 31%.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. ANÁLISIS DE LA MISIÓN Y VISIÓN	PP.06 1/1
<p>Aplicado a: funcionarios del Distrito Pastaza. Motivo del Examen: Conocer si la misión y visión de la institución ayuda a que el personal tenga claramente definida la orientación a seguir.</p>		

Tabla 9: Análisis de la Misión y Visión

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿La institución cuenta con misión?	59	0	
2	¿La misión está relacionada directamente con la razón de ser de la entidad?	59	0	
3	¿La misión ha sido socializada al personal de la institución?	59	0	
4	¿Sus funciones son realizadas para apoyar al cumplimiento de la misión?	49	10	
5	¿Se cuenta con valores institucionales que forman parte clave de la misión?	42	17	
6	¿Cuentan con una visión clara y enfocada al desarrollo institucional?	59	0	
7	¿Dicha visión ha sido socializada debidamente ante el personal que laborar en la Sub Zona 16?	59	0	
8	¿Para cumplir con la visión se han definido objetivos estratégicos que sustente el desarrollo institucional?	59	0	
Total		Σ 445	27	


Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

INTERPRETACIÓN:


El 94% de los encuestados conocen debidamente la misión y visión y sienten que su trabajo aporta a su cumplimiento el 6% no conocen si su labores aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

 <p>PASF Auditores & Consultores</p>	<p align="center">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p align="center">ANALIZAR LA INFORMACIÓN RECABADA Y DETERMINACIÓN DE LOS COMPONENTES A AUDITAR.</p>	<p align="center">PP.07</p> <p align="center">1/1</p>
--	--	---

Información General	Identificación de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación del servicio. • Evaluaciones al desempeño. • Ascensos. • Comisiones y Pases. • Licencias y permisos.
Análisis de la misión y visión	El conocimiento y aplicación en las actividades que realizan los funcionarios	
Organigrama estructural y nómina del personal.	Detalla al personal que laboran en la organización.	
Base legal	Permite conocer la normativa que regula al componente Talento Humano.	

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

 <p>PASF Auditores & Consultores</p>	<p align="center">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p align="center">INFORME DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</p>	<p align="center">PP.08</p> <p align="center">1/4</p>
--	---	---

**AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL COMANDO DE
POLICÍA DE LA SUB ZONA PASTAZA NO. 16 DEL PERÍODO 2013.**

MOTIVO DE LA AUDITORÍA

La Sub Zona No. 16 de Pastaza de la Policía Nacional se encarga de brindar seguridad a la ciudadanía del sector para lo cual cuenta con personal especializado en diferentes áreas todas encaminadas a buscar el bienestar de la población se ha planificado la realización de una Auditoría de Gestión al talento humano con la finalidad de conocer su desempeño.

OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Emitir un informe de auditoría que incluya la opinión sobre la gestión del Talento Humano del Comando de Policía de la Sub – Zona Pastaza No. 16 del período correspondiente entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2013, entregando conclusiones y recomendaciones que aporten al desarrollo institucional.

ALCANCE DEL EXAMEN

Se evaluara al componente Talento Humano de la Sub Zona No. 16 de la Policía Nacional teniendo en cuenta los sub componentes que se definirán una vez analizada la información presentada por el auditado para el periodo 2013.

BASE LEGAL

- ✓ Constitución de la República de Ecuador
- ✓ Ley de Personal de la Policía Nacional
- ✓ Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional

- ✓ Instructivo de Asignación de Servicio en los Distritos, Circuitos y Sub-Circuitos, Registro de Novedades y Responsabilidades para su adecuado Manejo.
- ✓ Otras Resoluciones

TALENTO HUMANO

En la Sub Zona No. 16 laboran 295 funcionarios entre oficiales y tropa que realizan varias tareas encomendadas según el área en la que laboren.

FUENTES DE INGRESOS

Sus ingresos provienen del Presupuesto General del Estado quien envía recursos para que realicen las actividades a ellos encomendados por mandato Constitucional, por lo estará regulada por la Contraloría General del Estado ente encargado de que los recursos del Estado sean bien utilizados.

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.

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.

VALORES

Vocación de servicio público	Honor
Patriotismo	Lealtad

Espíritu de Justicia	Honradez
Solidaridad	Valentía
Disciplina	Prudencia
Responsabilidad	Austeridad
Espíritu de sacrificio	Credibilidad
Perseverancia	Cortesía y buen ejemplo
Tradicón	Tolerancia
Lealtad	Coherencia.

OBJETIVO

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

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

PUNTOS DE INTERÉS PARA EL EXAMEN

- ⇒ No cuenta con un código de ética emitido por la máxima autoridad que regule las actividades de la institución.
- ⇒ Ausencia de capacitaciones formales para el personal que realiza el proceso de reclutamiento y selección visto desde un punto de vista administrativo.

- ⇒ No cuentan con un manual de funciones debidamente aprobado y actualizado debido a que su funcionamiento no se enfoca en una sola actividad cambian según sea el caso.
- ⇒ No se cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de metas sobre todo en movilización del personal ha mejorado pero faltan recursos.
- ⇒ Ausencia de un Plan para mitigar riesgos.
- ⇒ No ha valorado la administración los riesgos e impacto posible.
- ⇒ Las disposiciones en su mayoría se realizan de forma verbal, no existe evidencia para su evaluación.
- ⇒ No se realiza una supervisión periódica del cumplimiento de la normativa legal que regula las actividades.
- ⇒ No cuentan con un sistema informático de comunicación.
- ⇒ No se aplican evaluaciones al seguimiento del sistema de control interno.

PP.08


4/4

Identificación de los componentes importantes a examinar en la planificación específica.

- Asignación del servicio.
- Evaluaciones al desempeño.
- Ascensos.
- Comisiones y Pases.
- Licencias y permisos.

Ing. Patricio Arguello
Supervisor de Auditoría

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

 <p>PASF Auditores & Consultores</p>	<p>Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p>PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</p>	<p>AC.02</p> <p>1/1</p>
--	--	---------------------------------------

No.	Procedimientos:	Responsable:	Referencia:	Observación:
01	Evaluar el sistema de control interno de los componentes auditados.	FP	PE.01	
02	Determinar el nivel de confianza y riesgo.	FP	PE.02	
03	Elaborar la matriz de riesgo.	FP	PE.03	
04	Emitir hallazgos de planificación específica.	FP	PE.04	
05	Elaborar el memorándum de planificación específica.	FP	PE.05	

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO ASIGNACIÓN DEL SERVICIO.	PE.01 1/5
---	--	--------------------------------

Tabla 10: Cuestionario Asignación de Servicio

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿Para la asignación del lugar de servicio y funciones el encargado del talento humano realiza una matriz de ubicación?	✓		
2	¿Para realizar cambios de asignaciones se toma en cuenta requisitos como: El tiempo en el circuito, Denuncias de la comunidad, Rendimiento profesional Cambios de las condiciones del circuito?	✓		
3	¿Para los cambio de distrito se deberán adjuntar informes de funcionamiento a la gestión operativa?		✓	*No siempre se generan el informe de funcionamiento.
4	¿Se cuentan con flujograma que presenten los cambios de asignación?	✓		
Total		Σ	3	1

Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

$$NC = CT/PT * 100$$

$$NC = 3/4 * 100$$

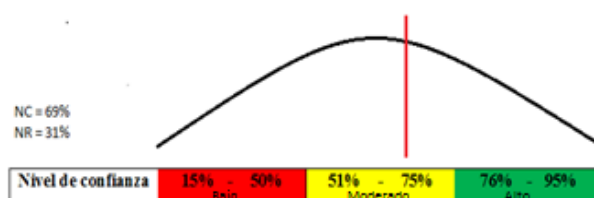
$$NC = 75\%$$

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 75\%$$

$$NR = 25\%$$

Gráfico 7: Asignación de Servicio



Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: Como resultado se obtuvo un resultado del 75% del nivel de confianza moderado y un nivel de riesgo del 25%.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO EVALUACIONES AL DESEMPEÑO.	PE.01 2/5
---	--	--------------------------------

Tabla 11: Cuestionario Evaluaciones al Desempeño.

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿Se realizan evaluaciones al desempeño del personal?	✓		
2	¿Se realizan evaluaciones académicas al personal policial?	✓		
3	¿Dichas evaluaciones son empleadas para realizar mejoras en el desempeño del personal?		✓	*No se realiza Evaluaciones de desempeño
4	¿Se realizan capacitaciones periódicas enfocadas para mejorar el desempeño del Talento Humano?	✓		
5	¿El desempeño del personal sirve para aportar con puntos los ascensos y condecoraciones?		✓	* No sirve para ascensos pero si para La hoja de vida.
Total		Σ 3	2	

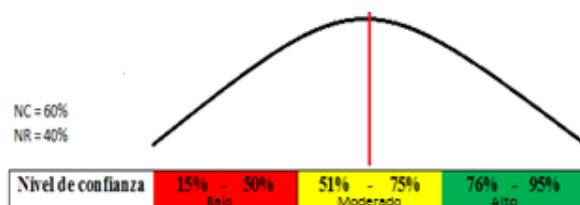
Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

$$NC = CT/PT * 100 \quad NC = 3/5 * 100 \quad NC = 60\%$$

$$NR = 100\% - NC \quad NR = 100\% - 60\% \quad NR = 40\%$$

Gráfico 8: Evaluaciones al Desempeño



Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: Nivel de confianza moderada el 60% y un nivel de riesgo 40%, por lo que se hace necesario la aplicación de pruebas de cumplimiento.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO ASCENSOS.	PE.01 3/5
---	---	--------------------------------

Tabla 12: Cuestionario ascensos.

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿El personal policial tiene derecho a un ascenso al grado inmediato superior una vez que cumplen con los requisitos que marca la ley?	✓		
2	¿Para analizar los ascensos se envía la información a la Dirección General del Personal?	✓		
3	¿Se realizan ascensos del personal en excepciones por derechos marcados en la normativa que regula al cuerpo popular?	✓		
4	¿Se verifica los impedimentos antes de incluir al personal en la lista de ascenso?	✓		
5	¿Para ascender es necesario cumplir con requisitos como son: Acreditar el puntaje mínimo para cada grado. Aprobar el curso de ascenso. Cumplir con una satisfactoria ficha médica. Cumplir el tiempo de permanencia en el grado. No estar sancionado por la sentencia?	✓		
6	¿Se cumplen con requisitos específicos para el ascenso?	✓		
Total		6	0	

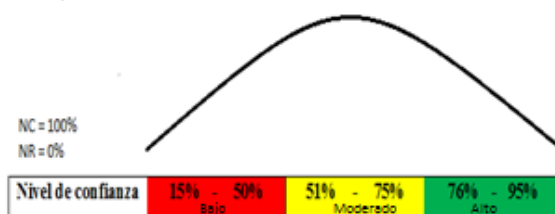
Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

NC= CT/PT *100 NC= 6/6 * 100 NC = 100%

NR= 100% - NC NR = 100% - 100% NR = 0%

Gráfico 9: Ascensos



Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: Los resultados de la evaluación del control interno es del 100%, con un riesgo del 0%, se deben aplicar pruebas de cumplimiento.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO PASES Y COMISIONES.	PE.01 4/5
---	---	--------------------------------

Tabla 13: Cuestionario de pases y comisiones.

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿Los pases o traslados del personal policial a otras unidades dependen de la capacitación y especialización?		✓	*No depende de capacitación.
2	¿Los gastos de transporte y movilización del personal policial con su familia y menaje de casa serán cubiertos sin distinción del grado por la institución policial?		✓	* Cada funcionario debe pagar sus gastos de movilidad y más.
3	¿Los Comandantes o Jefe de Unidad pueden solicitar el pase de sus subalternos?	✓		
4	¿La comisión de servicios en el exterior será ordenada por Acuerdo Ministerial y una asignación presupuestaria?	✓		
5	¿No se dan de baja al personal policial que se encuentra en comisión en el exterior o en situación transitoria?	✓		
Total		Σ	3	2

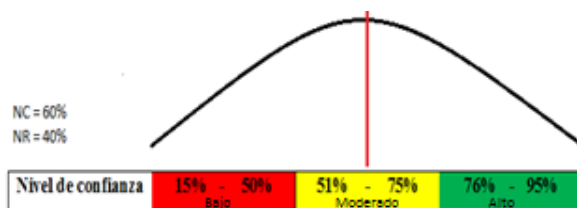
Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

NC= CT/PT *100 NC= 3/5 * 100 NC = 60%

NR= 100% - NC NR = 100% - 60% NR = 40%

Gráfico 10: Pases y Comisiones



Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: Una vez evaluado el sistema de control interno se determinó un nivel un nivel de confianza del 60% y un nivel de riesgo moderado del 40%.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO LICENCIAS Y PERMISOS.	PE.01 5/5
---	---	--------------------------------

Tabla 14: Cuestionario licencias y permisos.

No.	Cuestionario	Si	No	Observación
1	¿Se ha definido el tiempo que el personal policial tiene de licencia anual?	✓		
2	¿Se cumple con el tiempo de la licencia anual de manera obligatoria?		✓	* No se cumple debido a que los funcionarios están cumpliendo otras funciones en ocasiones.
3	¿El personal debe cumplir una normativa para acceder a permiso para salir al exterior en su licencia?	✓		
4	¿Se conceden permiso hasta por ocho días en casos de fuerza mayor?	✓		
5	¿Al personal femenino se le concede un permiso por maternidad y embarazo?	✓		
6	¿Se ha definido a la autoridad que concederá los permisos?	✓		
Total		Σ 5	1	

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

$$NC = CT/PT * 100$$

$$NC = 1/5 * 100$$

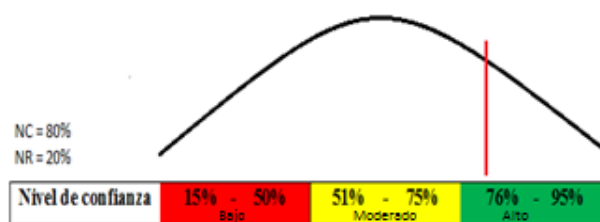
$$NC = 80\%$$

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 80\%$$

$$NR = 20\%$$

Gráfico 11: Licencias y Permisos



Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: El nivel de confianza alta del 80% y un nivel de riesgo del 20%, se deben aplicar pruebas de cumplimiento.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO Y CONFIANZA.	PE.02 1/1
---	---	--------------------------------

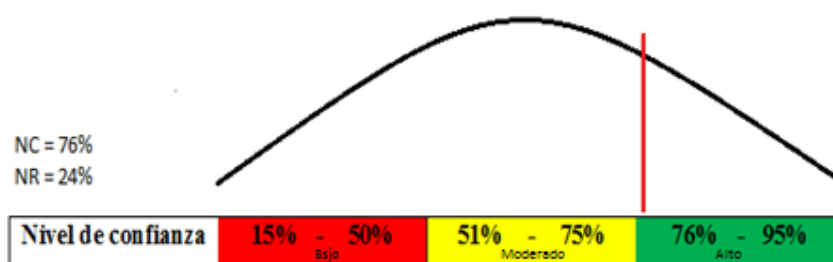
Tabla 15: Determinación del Nivel de Riesgo y Confianza

No.	Componentes	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
1	Asignación del servicio	75%	25%
2	Evaluación del desempeño	60%	40%
3	Ascensos	100%	0%
4	Pases y comisiones	60%	40%
5	Licencias y permisos	83%	17%
Total		76%	24%

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

Gráfico 12: Determinación del Nivel de Riesgo y Confianza




Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.


Elaborado por: Felipe Pujos

ANÁLISIS: Como resultado de la evaluación del control interno de los componentes se determinó un nivel de confianza alta del 76% y un nivel de riesgo bajo del 24%, se debe realizar pruebas de cumplimiento para comprobar los resultados de esta fase de la auditoría.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


 <p>PASF Auditores & Consultores</p>	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. MATRIZ DEL RIESGO	PE.03 1/1
Componentes	Nivel de riesgo	Procedimientos
Asignación del servicio	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del cumplimiento del proceso de asignación del servicio.
Evaluación del desempeño	40%	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la evaluación al desempeño al Talento Humano.
Ascensos	0%	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del proceso de ascenso del personal. • Comprobación del cumplimiento de los requisitos para el ascenso.
Pases y comisiones	40%	<ul style="list-style-type: none"> • Indagar sobre los funcionarios están en comisión y verificar el cumplimiento del proceso. • Comprobar el cumplimiento de los pagos por traslado del personal policial y su familia.
Licencias y permisos	20%	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar el cumplimiento de las licencias del personal policial.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. HALLAZGOS	PE.04 1/4
---	--	--------------------------------


Título:	Cumplimiento parcial en la emisión de los informes de Gestión
Condición:	En ocasiones se emite el informe de Gestión Operativa, no es una regla cumplida al pie de la letra.
Criterio:	<i>Ley de personal de la Policía Nacional.</i> <i>4.2.2 El cambio de Asignación del lugar de servicio y/o función a un servidor policial, puede ejecutarse de acuerdo a las siguiente causas:</i> <i>4.2.2.7 Por presentar SubCircuitos de mayor índice delincencial, que generan el incremento de los indicadores en el CMI, en este caso obligatoriamente deberá adjuntar el informe fundamentado de la Gestión Operativa.</i>
Causa:	El personal encargado de esta función no cumple con lo dispuesto en la ley aplican disposiciones emitidas en forma verbal.
Efecto:	No se cuentan con informes de la gestión operativa de la entidad.
Conclusión:	En la normativa se establece la emisión de informes sobre los resultados de indicadores de gestión, pero no se cuentan con documentos que evidencien dicho aspecto.
Recomendación:	Al personal encargado del Talento Humano emitir informes sobre los indicadores de gestión y mantener un archivo organizado para futuras revisiones.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. HALLAZGOS	PE.04 2/4
---	--	--------------------------------


Título:	No se emplean las evaluaciones en la mejora del personal.
Condición:	No se emplean los resultados de la evaluación inicial en aplicar un plan de mejora institucional.
Criterio:	<i>Ley de personal de la Policía Nacional. La evaluación del desempeño del Talento Humano, debe ser empleada como una herramienta para mejorar los resultados obtenidos en la evaluación inicial.</i>
Causa:	Desde la perspectiva policial se debe cumplir con la ley y no se aplican herramienta de mejora como en la empresa privada.
Efecto:	Se desconoce el nivel de desempeño del Talento Humano.
Conclusión:	En la normativa se establece que las evaluaciones al Talento Humano se debe mantener un informe que sería empleado como base para una futura evaluación, no se cuenta con informes de dichas evaluaciones.
Recomendación:	Se deben evidenciar la aplicación de evaluaciones para ser empleadas como base de futuras evaluaciones y medir si las recomendaciones han sido aplicadas.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. HALLAZGOS	PE.04 3/4
---	--	--------------------------------


Título:	Pases o traslados del personal no son cubiertos en su totalidad.
Condición:	Se cancela parcialmente los gastos de transporte y movilización al personal policial y sus familias y menaje de casa.
Criterio:	<i>Ley de personal de la Policía Nacional. Art. 97.- Los gastos de transporte y movilización del personal Policial con su familia y menaje de casa, sin distinción del grado o remuneración lo sufragará la institución Policial.</i>
Causa:	No se aplica la normativa, el personal no solicita su cumplimiento por desconocimiento de la misma.
Efecto:	El 100% del personal policial no se le aplica la normativa, lo cual hace que realice gastos que deberían ser reconocidos por ley.
Conclusión:	En la normativa se establece que los gastos en los que incurre un funcionario policial para trasladarse a una nueva plaza de trabajo debería ser subsidiado por la institución, por desconocimiento el personal no lo ha solicitado su cumplimiento.
Recomendación:	Socializar al personal sobre sus derechos y como deben realizar el trámite para que les devuelvan los gastos que realizan al momento de sus traslados.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. HALLAZGOS	PE.04 4/4
---	--	--------------------------------

Título:	Incumplimiento del tiempo de licencia.
Condición:	No se cumple el tiempo de licencia, en ocasiones le dan 25 días y cinco son entregados en forma de permisos.
Criterio:	<i>Ley de personal de la Policía Nacional.</i> <i>Art. 101.- El personal tendrá derecho a treinta días de licencia anual por vacaciones con todas sus remuneraciones, emolumentos y bonificaciones, pudiendo acumularla hasta por setenta días.</i>
Causa:	Desconocimiento de la ley y sus derechos.
Efecto:	Afecto al 100% del personal policial.
Conclusión:	En la ley se establece que el personal policial tiene 30 días como licencia, solo se entregan vacaciones consecutivas por 25 días, teniendo cinco días para ser dispuestos dentro del año calendario.
Recomendación:	Coordinar adecuadamente las licencias para entregar el tiempo completo de las licencias registradas.


Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. MEMORANDUM DE PLANIFICACIÓN	PE.05 1/4
---	--	--------------------------------

MEMORANDUM DE AUDITORÍA PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	
Entidad: COMANDO DE POLICÍA DE LA SUB- ZONA PASTAZA NO. 16	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	
Período: 1 de enero al 31 de diciembre del 2013.	
Preparado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB/PA	Fecha: 23/03/2015
1. REQUERIMIENTO DE LA AUDITORÍA	
Informe de Auditoría, conclusiones y recomendaciones, basados en el componente Talento Humano, subcomponentes: asignación del servicio, evaluación del desempeño, ascensos, pases y comisiones y licencias y permisos.	
2. EQUIPO DE AUDITORÍA	
Auditor líder:	Ing. Patricio Arguello
Auditor supervisor:	Dra. Jaqueline Balseca
Auditor:	Sr. Felipe Pujos
3. TIEMPO PRESUPUESTADOS	
FASE I: Diagnóstico preliminar	5 días laborables
FASE II: Planificación específica	10 días laborables
FASE III: Ejecución	30 días laborables
FASE IV: Comunicación de resultados	15 días laborables
TOTAL	60 días laborables


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. MEMORANDUM DE PLANIFICACIÓN	PE.05 2/4
---	--	--------------------------------

4. RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES	
4.1 Presupuesto	
Movilización:	500.00
Logística:	750.00
Copias	250.00
Anillados:	25.00
Suministros:	75.00
Resmas de papel para imprimir	75.00
Varios:	250.00
TOTAL	1925.00
5. ENFOQUE DE LA AUDITORÍA	
5.1 Enfoque a:	
La Auditoría de Gestión al Talento Humano del Comando de Policía de la Sub-Zona Pastaza No. 16 se enfocará en determinar el nivel de desempeño del Talento Humano.	
5.2 Objetivos de la Auditoría	
Objetivo General	
Realizar una Auditoría de Gestión del Talento Humano durante el año 2013, en el Comando de Policía de la Sub-Zona Pastaza No. 16, para evaluar el grado de eficiencia, eficacia y economía.	
5.3 Alcance:	
Se realizará la Auditoría de Gestión al Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, del periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2013.	
6. RESULTADOS DESTACADOS DE LA PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA:	
<ul style="list-style-type: none"> • En ocasiones se emite el informe de Gestión Operativa, no es una regla cumplida al pie de la letra, más bien eventual. • No se emplean los resultados de la evaluación inicial en aplicar un plan de mejora institucional. 	

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. MEMORANDUM DE PLANIFICACIÓN	PE.05 3/4
<ul style="list-style-type: none"> • Se cancela parcialmente los gastos de transporte y movilización al personal policial y sus familias y menaje de casa. • No se cumple el tiempo de licencia, en ocasiones le dan 25 días y cinco son entregados en forma de permisos. 		
AUDITOR	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO	DÍAS
PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR		
FP	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar la notificación del inicio de la Auditoría de Gestión. ✓ Realizar la Visita preliminar a la institución. ✓ Realizar la Entrevista preliminar a Comandante del Comando Policial Sub - Zona Pastaza No. 16. ✓ Solicitar información general de la institución. ✓ Evaluar el sistema de control interno en base a informe COSO I ✓ Análisis de la misión y visión ✓ Analizar la información recabada y determinación de los componentes a auditar. ✓ Emitir el informe de planificación preliminar 	5
PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA		
FP	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluar el sistema de control interno de los componentes auditados. ✓ Determinar el nivel de confianza y riesgo. ✓ Elaborar la matriz de riesgo. ✓ Emitir hallazgos de planificación específica. ✓ Elaborar el memorándum de planificación específica. 	10
PROGRAMA DE EJECUCIÓN		
FP	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificación del cumplimiento del proceso de asignación del servicio. 	30


 <p>PASF Auditores & Consultores</p>	<p align="center">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. MEMORANDUM DE PLANIFICACIÓN</p>	<p align="center">PE.05 4/4</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar la evaluación al desempeño al Talento Humano. ✓ Verificación del proceso de ascenso del personal. ✓ Comprobación del cumplimiento de los requisitos para el ascenso. ✓ Indagar sobre los funcionarios si están en comisión y verificar el cumplimiento del proceso. ✓ Comprobar el cumplimiento de los pagos por traslado del personal policial y su familia. ✓ Comprobar el cumplimiento de las licencias del personal policial. ✓ Emitir los hallazgos de la fase de ejecución. 	
PROGRAMA DE COMUNICACIÓN DE RESULTADOS		
FP	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Notificación de terminación del procedimiento de auditoría. ✓ Informe de final de auditoría. 	15
TOTAL		60
<p>Ing. Patricio Arguello Supervisor de Auditoría</p>		

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. PROGRAMA DE EJECUCIÓN	AC.03 1/1
---	--	--------------------------------

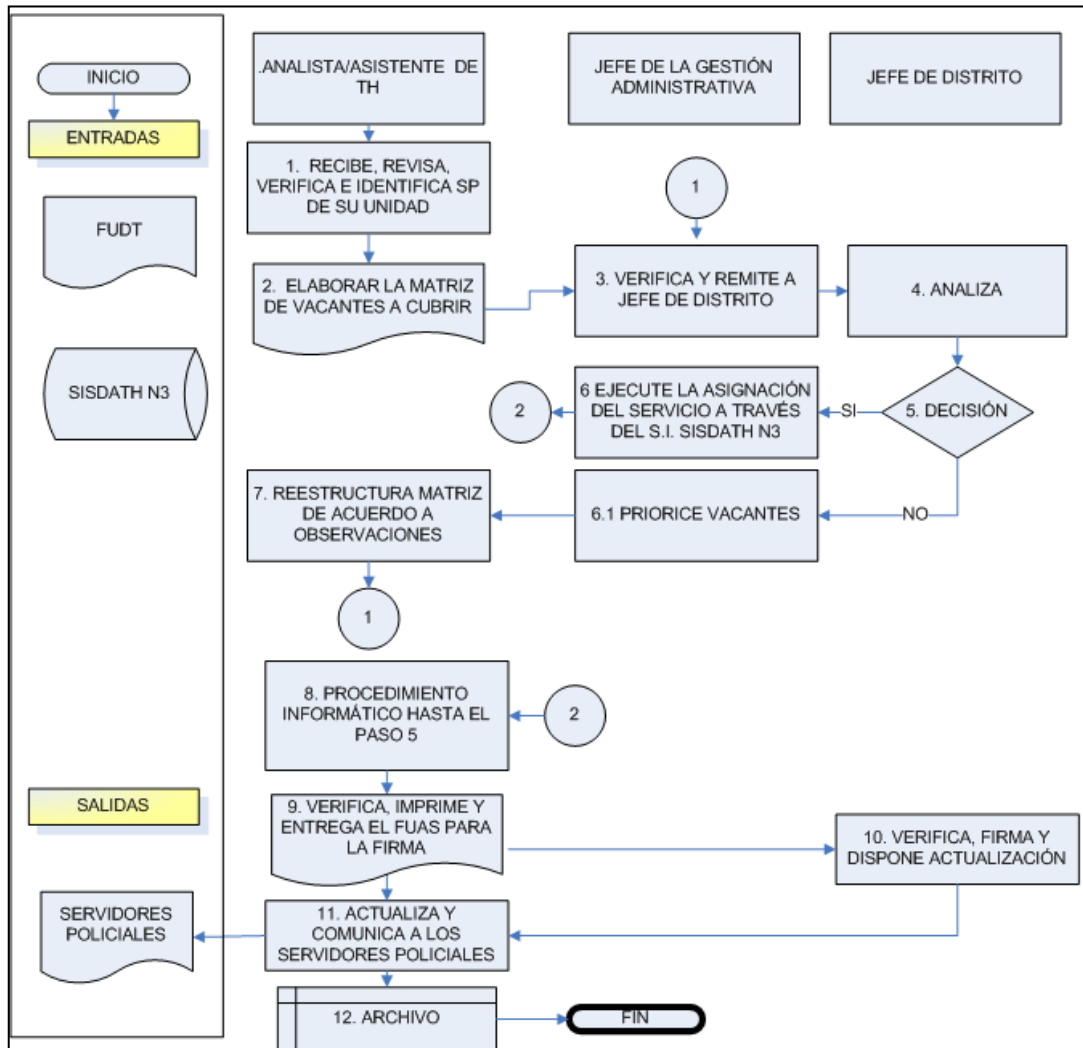
No.	Procedimientos:	Responsable:	Referencia:	Observación:
01	Verificación del cumplimiento del proceso de asignación del servicio	FP	E.01	
02	Realizar la evaluación al desempeño al Talento Humano.	FP	E.02	
03	Verificación del proceso de ascenso del personal.	FP	E.03	
04	Comprobación del cumplimiento de los requisitos para el ascenso.	FP	E.04	
05	Indagar sobre los funcionarios que está en comisión y verificar el cumplimiento del proceso.	FP	E.05	
06	Comprobar el cumplimiento de los pagos por traslado del personal policial y su familia.	FP	E.06	
07	Comprobar el cumplimiento de las licencias del personal policial.	FP	E.07	
08	Indicadores de gestión aplicados al Talento Humano.	FP	E.08	
09	Emitir los Hallazgos de auditoría.	FP	E.09	

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PROCESO DE ASIGNACIÓN DEL SERVICIO	E.01 1/2
---	---	-------------------------------

FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE PRIMERA ASIGNACIÓN

Gráfico 13: flujograma del proceso de primera asignación



Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.
Elaborado por: Felipe Pujos

En el proceso de asignación interfieren cuatro cargos del personal policial, Analista de Talento humano, Jefe de Gestión Administrativa y Jefe de distrito incluyéndose varios documentos con autorizaciones, una vez terminado el proceso se procede a asignar a los funcionarios o archivar los procesos.


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PROCESO DE ASIGNACIÓN DEL SERVICIO	E.01 2/2
---	---	-------------------------------

Tabla 16: Lista de verificación del proceso de asignación


No.	Procedimientos	Resultados	Total	%
1	Elaborar la matriz de vacantes a cubrir.	///// ///// ///// ///// /////	25	100%
2	Envía al Jefe de Distrito.	///// ///// ///// ///// /////	25	100%
3	Analizan la información y toma la decisión.	///// ///// ///// ///// /////	25	100%
4	Ingresa los resultados al sistema SISDATH N3.	///// ///// ///// ///// /////	25	100%
5	Se prioriza a la vacante.	///// ///// ///// ///// /	21	84%
6	Comunica la decisión a los servidores policiales.	///// ///// ///// ///// /////	25	100%
7	Firma de la asignación.	///// ///// ///// ///// /////	25	100%
Total Σ			171	98%

Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

Interpretación: Del proceso de asignación establecido en el Instructivo de Asignación de servicio en los distritos, circuitos y sub circuitos definen pasos claves que no pueden ser suprimidos ni reemplazados, para realizar este proceso se tomaron 25 procesos, se pudo observar que existía un incumplimiento en la priorización en cuatro casos determinados, dando como resultado de cumplimiento del 98%.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. REALIZAR LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO AL TALENTO HUMANO.	E.02 1/4
---	---	-------------------------------

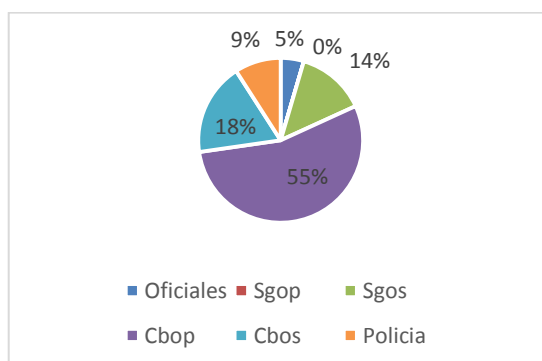
Para la evaluación del desempeño se aplicaron a funcionarios policiales, debido a que deben cumplir sus labores en diferentes lugares y tiempos en el día, se tomó una muestra no estadística de 22 funcionarios, se evaluó de dos maneras; la primera a través de una encuesta para conocer su nivel de desempeño desde su punto de vista. La segunda se aplicó a la máxima autoridad, realizando preguntas sobre sus subordinados.

Tabla 17: Datos del Grado de los evaluados

Oficiales	1	5%
Sgop.	0	0%
Sgos.	3	14%
Cbop.	12	55%
Cbos.	4	18%
Policía	2	9%
Total Σ	22	100%

Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.
Elaborado por: Felipe Pujos

Ilustración 8: Datos de grado de los evaluados



Fuente: Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.
Elaborado por: Felipe Pujos

Análisis e Interpretación: El 95% de los evaluados son de tropa, apenas el 5% es oficial que laboran en la Sub Zona Pastaza No. 16.


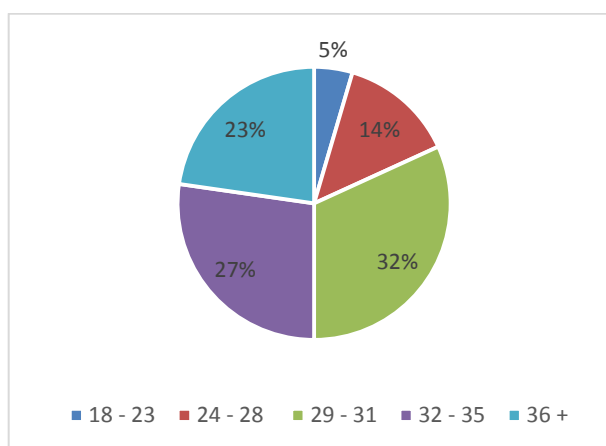
	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. REALIZAR LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO AL TALENTO HUMANO.	E.02 2/4
---	---	-------------------------------

Tabla 18: Edades de los evaluados

18 - 23	1	5%
24 - 28	3	14%
29 - 31	7	32%
32 - 35	6	27%
36 +	5	23%
Total Σ	22	100%

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.
Elaborado por: Felipe Pujos

Ilustración 9: Edades de los evaluados



Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.
Elaborado por: Felipe Pujos

Análisis e Interpretación:

El 32% de los evaluados están en el rango de edad de 29 a 31 años.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. REALIZAR LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO AL TALENTO HUMANO.	E.02 3/4
---	---	-------------------------------

Tabla 19: Resultados de Evaluación al personal Policía

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Total
Conocimiento de las funciones	7	15	0	0	0	22
Calidad del trabajo	14	8	0	0	0	22
Responsabilidad	18	4	0	0	0	22
Trabajo en equipo	17	5	0	0	0	22
Iniciativa	11	11	0	0	0	22
Actitud	18	4	0	0	0	22
Promedio	14	8	0	0	0	22

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos


Análisis e Interpretación: Como resultado de la encuesta y su interpretación dio como resultado que 14 funcionarios consideran que su trabajo es excelente y 8 consideran que es muy bueno y puede mejor aún más con motivación en la realización de sus tarea.

Tabla 20: Resultados de encuestas aplicadas a la máxima autoridad

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Total
Conocimiento de las funciones	4	4	9	5	0	22
Calidad del trabajo	14	5	2	1	0	22
Responsabilidad	22	0	0	0	0	22
Trabajo en equipo	17	5	0	0	0	22
Iniciativa	9	13	0	0	0	22
Actitud	18	4	0	0	0	22
Promedio	14	5	2	1	0	22

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos.

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. REALIZAR LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO AL TALENTO HUMANO.	E.02 4/4
---	---	-------------------------------

Análisis e Interpretación:

Como resultado de la encuesta aplicada a la máxima autoridad se reporta que 14 funcionarios cumplen sus funciones de manera excelente, 5 muy buena, 2 buena y uno regular.

Tabla 21: Resultados globales de las evaluaciones del desempeño laboral

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Total
Conocimiento de las funciones	6	9	4	3	0	22
Calidad del trabajo	14	7	1	0	0	22
Responsabilidad	20	2	0	0	0	22
Trabajo en equipo	17	5	0	0	0	22
Iniciativa	10	12	0	0	0	22
Actitud	18	4	0	0	0	22
Promedio	14	7	1	0	0	22

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

Análisis e Interpretación:

En los resultados globales podemos determinar que la principal deficiencia es el limitado conocimiento de las funciones a ellos encomendados, teniendo en cuenta que son emitidas de forma oral, no escrita y pueden ser interpretados de diferentes maneras.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. VERIFICACIÓN DEL PROCESO DE ASCENSO DEL PERSONAL.	E.03 1/1
---	--	-------------------------------

Tabla 22: Lista de verificación procedimientos de ascenso

No.	Procedimiento	Referencia	Tabulación	Total	%
1	Calificación para los ascensos.	Art.85 RLPPN	//// / / / /	15	100%
2	Lista de clasificación.	Art. 87 RLPPN	//// / / / /	15	100%
3	Presentación de reclamos.	Art. 88 RLPPN	//// / / / / ////	15	100%
4	Realizar el curso de ascenso.	Art. 96 RLPPN	//// / / / / ////	15	100%
5	Proclamación de resultados		//// / / / /	15	100%
Total				75	100%

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.
Elaborado por: Felipe Pujos

Análisis e Interpretación:

El proceso identificado para los ascensos se ha verificado 15 procesos de los cuales se tiene un cumplimiento del 100%.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PARA EL ASCENSO.	E.04 1/1
---	---	-------------------------------

Tabla 23: comprobación del cumplimiento de los requisitos para el ascenso.

No.	Procedimiento	Tabulación	Total	%
1	Acreditar el puntaje mínimo que para cada grado se determina en la ley.	//// // //	15	100%
2	Aprobar el correspondiente curso de acuerdo al reglamento.	//// // //	15	100%
3	Haber sido declarado apto para el servicio de acuerdo con la ficha médica.	//// // //	15	100%
4	Haber cumplido el tiempo de permanencia en el grado.	//// // //	15	100%
5	No haber sido sancionado por sentencia del Tribunal de Disciplina.	//// // //	15	100%
Total			75	100%

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.
Elaborado por: Felipe Pujos

Análisis e Interpretación:

El proceso identificado para los ascensos, se han tomado en cuenta 15 de los cuales se ha verificado el cumplimiento de sus requisitos dando como resultado el cumplimiento del 100%.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	<p style="text-align: center;">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p style="text-align: center;">INDAGAR SOBRE LOS FUNCIONARIOS ESTÁ EN COMISIÓN Y VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL PROCESO.</p>	<p style="text-align: center;">E.05</p> <p style="text-align: center;">1/2</p>
---	--	--


Tabla 24: Verificar el proceso de autorización de comisiones

No.	Grado	Nombre y Apellido	1	2	3	4	Total	%
1	SBTE	Segura Escobar Eduardo Fabricio	√	√	√	√	4	100%
2	SGOP	Hidalgo Masabanda Carlos Roberto	√	√	√	√	4	100%
3	SGOS	Pazmiño Castillo Washinton Danilo	√	√	√	√	4	100%
4	CBOP	Ochoa Tinalema Hitler Samuel	√	√	√	√	4	100%
5	CBOP	Chanatasig Defaz Marco Vinicio	√	√	√	√	4	100%
6	CBOP	Moncayo Jempe Eduardo Ernesto	√	√	√	√	4	100%
7	CBOS	Sisema Cabrera Alex Anibal	√	√	√	√	4	100%
8	CBOS	Vela Tubon Diego Jacobo	√	√	√	√	4	100%
9	CBOS	Ojeda Darquea Carlos Julio	√	√	√	√	4	100%
10	CBOS	Analuisa Guaranga Danny Mauricio	√	√	√	√	4	100%
11	POLI	Jacome Almache Angel Rolando	√	√	√	√	4	100%
12	POLI	Cachago Yanacallo Richard Javier	√	√	√	√	4	100%
13	POLI	Coba Barahona Jordy Andres	√	√	√	√	4	100%
14	POLI	Quishpe Torres Bryan Emanuel	√	√	√	√	4	100%
15	POLI	Zabala Flores Cristian Marcelo	√	√	√	√	4	100%
Total			15	15	15	15	60	100%

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

Elaborado por: Felipe Pujos

1. Telegrama
2. Registro Talento Humano
3. Salvoconducto
4. Registro de ingreso en la circuito.

	<p style="text-align: center;">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p style="text-align: center;">INDAGAR SOBRE LOS FUNCIONARIOS ESTÁ EN COMISIÓN Y VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL PROCESO.</p>	<p style="text-align: center;">E.05</p> <p style="text-align: center;">2/2</p>
---	--	--

Proceso de autorización de comisiones:

Se recibe la disposición de la máxima autoridad mediante un telegrama, las personas seleccionadas para esta misión son incluidos en el registros que se lleva en el departamento del Talento Humano, posteriormente se registra salvoconductos para los funcionarios policiales en los cuales se incluye la salida del personal, es de vital importancia para el reconocimiento del seguro si sufren percances, una vez terminada la misión registraran su ingreso al circuito.

Análisis e Interpretación:

Para realizar este proceso se verifico quince procesos de los cuales se determinó un cumplimiento del 100%, no existieron faltas evidentes.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PAGOS POR TRASLADO DEL PERSONAL POLICIAL Y SU FAMILIA.	E.06 1/1
---	--	-------------------------------

Tabla 25: Verificación del pago por traslados del personal

No.	Gastos de traslado y menaje de casa	Valor cubierto	Reclamo con factura	Diferencia
1	150,00	65,00	0,00	-85,00
2	135,00	65,00	0,00	-70,00
3	115,00	65,00	0,00	-50,00
4	100,00	65,00	0,00	-35,00
5	150,00	65,00	0,00	-85,00
6	50,00	65,00	0,00	15,00
7	110,00	65,00	0,00	-45,00
8	100,00	65,00	0,00	-35,00
9	80,00	65,00	0,00	-15,00
10	100,00	65,00	0,00	-35,00
Total Σ	1090,00	650,00	0,00	-440,00

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.
Elaborado por: Felipe Pujos

Análisis e Interpretación:

Se indago sobre el cumplimiento del art. 97 de la Ley de la Policía Nacional, donde se define que se cubrirán los gastos de traslado y menaje de casa del personal policial que salga con el pase, supieron manifestar que se les hizo un depósito de 65.00 dólares pero se incurrió en un costo mayor.

Economía se dispone de 650.00 dólares para un costo de 1090.00 dólares existe una diferencia de 440.00 dólares, siendo un valor promedio de 44.00 dólares por persona.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014


	<p style="text-align: center;">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p style="text-align: center;">COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS LICENCIAS DEL PERSONAL POLICIAL.</p>	<p style="text-align: center;">E.07</p> <p style="text-align: center;">1/1</p>
---	---	--

Tabla 26: Comprobación del cumplimiento de las licencias


No.	Grado	Nombre y Apellido	Días de licencia efectivo	%	Observación
1	SBTE	Segura Escobar Eduardo Fabricio	30	100%	Los días que no recibieron por licencia se les entregó alrededor del año por permisos.
2	SGOP	Hidalgo Masabanda Carlos Roberto	25	83%	
3	SGOS	Pazmiño Castillo Washinton Danilo	25	83%	
4	CBOP	Ochoa Tinalema Hitler Samuel	30	100%	
5	CBOP	Chanatasig Defaz Marco Vinicio	30	100%	
6	CBOP	Moncayo Jempe Eduardo Ernesto	25	83%	
7	CBOS	Sislema Cabrera Alex Anibal	30	100%	
8	CBOS	Vela Tubon Diego Jacobo	30	100%	
9	CBOS	Ojeda Darquea Carlos Julio	28	93%	
10	CBOS	Analuisa Guaranga Danny Mauricio	30	100%	
11	POLI	Jacome Almache Angel Rolando	30	100%	
12	POLI	Cachago Yanacallo Richard Javier	25	83%	
13	POLI	Coba Barahona Jordy Andres	27	90%	
14	POLI	Quishpe Torres Bryan Emanuel	28	93%	
15	POLI	Zabala Flores Cristian Marcelo	30	100%	
Promedió			28,2	94%	

Fuente: Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.
Elaborado por: Felipe Pujos

Análisis e Interpretación:

Una vez verificado el cumplimiento de las licencias se determinó un cumplimiento promedio del 94%, no se otorgó los 30 días, los restantes fueron entregados en forma de permisos en el transcurso del año. *

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	<p style="text-align: center;">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p style="text-align: center;">INDICADORES DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO.</p>	<p style="text-align: center;">E.08</p> <p style="text-align: center;">1/1</p>
---	---	--

Aplicado a: funcionarios del Personal del Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, Distrito Pastaza.

$$\frac{MOVIMIENTO DE PERSONAL}{TOTAL DE PERSONAL} = \frac{150}{295} = 51\%$$

Del total del personal el 51% han salido por movimiento del personal, dichos funcionarios policiales cumplieron su tiempo de estadía y se ordenó el cambio de plaza.

$$\frac{PERSONAL DE NIVEL DIRECTIVO}{TOTAL DE PERSONAL OFICIAL} = \frac{6}{21} = 30\%$$

Del total del personal Oficial el 30% están en posición de Directivo.

$$\frac{PERSONAL DE MANDOS MEDIOS}{TOTAL DE PERSONAL OFICIAL} = \frac{14}{21} = 60\%$$

Del total del personal de Oficial el 60% se encuentran a cargo de los mandos medios.

$$\frac{PERSONAL DE NIVEL OPERATIVO}{TOTAL DE PERSONAL} = \frac{275}{295} = 93\%$$

Del total del personal el 93% son de tropa o voluntarios.


$$\frac{LICENCIAS}{TOTAL DE PERSONAL} = \frac{295}{295} = 100\%$$

Del total del personal el 100% ha salido con licencia.

$$\frac{PERSONAL CAPACITADO}{TOTAL PERSONAL} = \frac{275}{295} = 93\%$$


Del total del personal el 93% han sido capacitados.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. HALLAZGOS DE LA FASE DE EJECUCIÓN.	E.09 1/2
---	---	-------------------------------


Título:	Conocimiento de las funciones parciales.
Condición:	Aplicada la evaluación del desempeño del Talento Humano se determinó que 6 funcionarios policiales obtuvieron una calificación de excelente la diferencia se ubica en parámetros inferiores.
Criterio:	<p>La evaluación del desempeño del Talento Humano, se enfoca en seis parámetros de medición como son:</p> <p>Conocimiento de las funciones, como ellos identifican las funciones a ellos encomendadas.</p> <p>Calidad de sus trabajo, como realiza el trabajo dando expectativas de calidad.</p> <p>Responsabilidad, el nivel de apego al cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Trabajo en equipo, la forma en la que interactuaran con el equipo de trabajo en diferentes misiones encomendadas.</p> <p>Iniciativa, en realizar aportes a las misiones encomendadas.</p> <p>Actitud, la personalidad que aparece en la reacciones interpersonales y afectan el desarrollo de las actividades.</p>
Causa:	Las disposiciones en su mayoría son dadas de forma verbal, no se realizan de en documentos escritos.
Efecto:	73% cumple las funciones con limitaciones.
Conclusión:	Las evaluaciones aplicadas al personal solo se han enfocado a la disciplina policial no al nivel de desempeño en la realización de sus actividades.
Recomendación:	Realizar retroalimentaciones sobre las funciones y la aplicación de la normativa que regula las acciones de la Policía Nacional.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	<p style="text-align: center;">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p style="text-align: center;">HALLAZGOS DE LA FASE DE EJECUCIÓN.</p>	<p style="text-align: center;">E.09</p> <p style="text-align: center;">2/2</p>
---	--	--


Título:	Incumplimiento del tiempo de licencia.
Condición:	Se verifico el cumplimiento del tiempo de licencia encontrándose la siguiente novedad el 47% reciben en el mismo mes la totalidad de la licencia, y la diferencia recibe cinco días promedio en el transcurso del año, disminuyendo de ese modo la licencia.
Criterio:	<p><i>Ley de personal de la Policía Nacional.</i></p> <p><i>Art. 101.- El personal tendrá derecho a treinta días de licencia anual por vacaciones con todas sus remuneraciones, emolumentos y bonificaciones, pudiendo acumularla hasta por setenta días.</i></p>
Causa:	Desconocimiento de la ley y sus derechos, permitiendo que se descuento los permisos en las licencias.
Efecto:	El 53% del personal no recibe la licencia en el mismo mes.
Conclusión:	Los funcionarios policiales cuentan con una licencia de 30 días pero se cumple parcialmente la normativa, dejando en su mayoría cinco días para cubrir permisos en el año.
Recomendación:	Al oficial a cargo del particular programar las licencias completas para evitar incumplimiento.

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	<p style="text-align: center;">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</p>	<p style="text-align: center;">AC.03</p> <p style="text-align: center;">1/1</p>
---	--	---

No.	Procedimientos:	Responsable:	Referencia:	Observación:
01	Notificación de terminación del procedimiento de auditoría.	FP	CR.01	
02	Informe de final de auditoría.	FP	CR.02	

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN DE AUDITORIA	CR.01 1/1
---	---	--------------------------------

Puyo, 18 de marzo del 2015.

Crnل. Patricio Vicente Fuentes Espín

COMANDANTE DE LA SUB ZONA PASTAZA

Presente.

Asunto: **Informe final de Auditoría de Gestión.**

Reciba un cordial saludo, el motivo de la presente es notificarle el final de la Auditoría de Gestión del Talento Humano del Comando de Policía de la Sub Zona Pastaza No. 16 del período 2013.


Como se acordó, la actividad se desarrolló en base en un programa especialmente diseñado para el caso, el cual conto con su aceptación, el tiempo empleado en esta labor fue el esperado, se superaron contratiempo cumpliendo del cronograma fijado al final de la fase de planificación específica.

Esperando que el informe presentado reúna las condiciones esperadas y su información sea clara y oportuna para la toma de decisiones.

Atentamente;

Ing. Patricio Arguello
Supervisor de Auditoría

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. INFORME FINAL DE AUDITORIA	CR.02 1/6
---	---	--------------------------------

**INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DEL COMANDO DE POLICÍA DE LA SUB ZONA PASTAZA NO. 16 DEL
PERÍODO 2013**

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES

A. INTRODUCCIÓN

⇒ **Estructura organizacional**


En la Sub Zona No. 16 laboran 295 funcionarios entre oficiales y tropa que realizan varias tareas encomendadas según el área en la que laboren.

⇒ **Fuentes de Ingresos.**

La Sub Zona No. 16 recibe un presupuesto del Estado, del cual se desprenden para el pago de remuneraciones, beneficios de ley y otros gastos operativos indispensable para cumplir con sus funciones.

⇒ **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.

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. INFORME FINAL DE AUDITORIA	CR.02 2/6
---	---	--------------------------------

⇒ **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.


⇒ **Objetivos.**

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

- a. Incrementar la seguridad ciudadana y el orden público.
- b. Incrementar la efectividad operativa de los servicios policiales.
- c. Incrementar la confianza de la ciudadanía en la Policía Nacional.
- d. Incrementar la efectividad de los sistemas de prevención y control interno contra la corrupción.
- e. Incrementar la eficiencia institucional.
- f. Incrementar el desarrollo integral del Talento Humano en la Institución.
- g. Incrementar el uso eficiente del presupuesto

B. OBJETIVO DE AUDITORÍA

Emitir un informe de auditoría que incluya la opinión sobre la gestión del Talento Humano del Comando de Policía de la Sub – Zona Pastaza No. 16 del período correspondiente entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2013, entregando conclusiones y recomendaciones que aporten al desarrollo institucional.

 <p>PASF Auditores & Consultores</p>	<p align="center">Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013.</p> <p align="center">INFORME FINAL DE AUDITORIA</p>	<p align="center">CR.02</p> <p align="center">3/6</p>
--	--	---

C. METODOLOGÍA

En la realización de la Auditoría de gestión enfocada en el Talento Humano, se han aplicado evaluaciones al sistema de control interno, verificaciones del cumplimiento de procedimientos, debido a la obtención de un nivel de confianza alto establecido en la segunda fase de la auditoría.

D. ALCANCE

Se evaluara al componente Talento Humano de la Sub Zona No. 16 de la Policía Nacional teniendo en cuenta los sub componentes que se definirán una vez analizada la información presentada por el auditado para el periodo 2013.

CAPÍTULO II: RESULTADOS DE LA AUDITORÍA


HALLAZGO No. 1

Título: CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES PARCIALES.

Condición: Aplicada la evaluación del desempeño del Talento Humano se determinó que 6 funcionarios policiales obtuvieron una calificación de excelente la diferencia se ubica en parámetros inferiores.

Criterio: La evaluación del desempeño del Talento Humano, se enfoca en seis parámetros de medición como son:

- **Conocimiento de las funciones,** como ellos identifican las funciones a ellos encomendadas.

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. INFORME FINAL DE AUDITORIA	CR.02 4/6
---	---	--------------------------------

- **Calidad de sus trabajo**, como realiza el trabajo dando expectativas de calidad.
- **Responsabilidad**, el nivel de apego al cumplimiento de sus funciones.
- **Trabajo en equipo**, la forma en la que interactuaran con el equipo de trabajo en diferentes misiones encomendadas.
- **Iniciativa**, en realizar aportes a las misiones encomendadas.
- **Actitud**, la personalidad que aparece en la reacciones interpersonales y afectan el desarrollo de las actividades.


Conclusión: Las evaluaciones aplicadas por la Institución Policía solo se han enfocado en la disciplina policial, no se conocía el desempeño en base a seis parámetros que van desde el conocimiento del cargo hasta aspectos de la personalidad como la actitud; una vez aplicada se definió problemas en el reconocimiento de las funciones, debido a la entrega de las disposiciones de manera verbal.

Recomendación: Realizar retroalimentaciones y entrega de disposiciones de gran relevancia de manera escrita para evitar las interpretaciones erróneas.

HALLAZGO No. 2

Título: INCUMPLIMIENTO EN LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA CUBRIR EL TRASLADO POR PASES

Condición: El valor asignado por el traslado del personal es inferior al que realmente se requiere para este propósito. **Criterio:** *Ley de personal de la Policía Nacional. Art. 97.- Los gastos de transporte y movilización del personal policial con su familia y menaje de casa, sin distinción del grado o remuneración lo sufragará la institución policial.*

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. INFORME FINAL DE AUDITORIA	CR.02 5/6
---	---	--------------------------------

Conclusión: Se ha definido en la normativa el pago de los gastos de traslado por parte de la institución policial, se entrega un valor fijo en la mayoría de los casos, entregando un valor inferior al que realmente necesitan acceder los funcionarios para cubrir el cambio de domicilio.

Recomendación: Realizar socializaciones sobre la ley y los beneficios que tienen los funcionarios policiales, es importante que identifique el proceso y los documentos que deben recabar para acceder a los beneficios legales.

HALLAZGO No. 3


Título: INCUMPLIMIENTO DEL TIEMPO DE LICENCIA.

Condición: Se verifico el cumplimiento del tiempo de licencia encontrándose la siguiente novedad el 47% reciben en el mismo mes la totalidad de la licencia, y la diferencia recibe cinco días promedio en el transcurso del año, disminuyendo de ese modo la licencia.

Criterio: *Ley de personal de la Policía Nacional.*

Art. 101.- El personal tendrá derecho a treinta días de licencia anual por vacaciones con todas sus remuneraciones, emolumentos y bonificaciones, pudiendo acumularla hasta por setenta días.

Conclusión: Los funcionarios policiales por ser servidores públicos tienen una licencia del 30 días, por disposiciones internas se les programa licencias de 25 días, mientras que la diferencia es entregada en días de permiso,

	Auditoría de Gestión del Talento Humano al Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013. INFORME FINAL DE AUDITORIA	CR.02 6/6
---	---	--------------------------------

aunque en la normativa se define los días que tienen derecho de permiso.

Recomendación: Realizar programaciones de licencias que cumplan con la normativa, efectuar el trámite de permisos solo los enmarcados en la ley, solicitando respaldo que garanticen que los permisos sean bien empleados.

Opinión.

En mi opinión la información presentada por el Comando de Policía de la Sub- Zona Pastaza No. 16, período 2013, a excepción de lo anteriormente detallado, presenta **seguridad razonable**, teniendo en cuenta que la información administrativa es responsabilidad del auditado y la mía es emitir una opinión en base a los parámetros establecidos en conjunto con la Gerencia, las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas y la normativa aplicable a la misma.

Atentamente,

Ing. Patricio Arguello
Supervisor de Auditoría

Felipe Pujos
Auditor

Elaborado por: FP	Fecha: 01/12/2014
Revisado por: JB / PA	Fecha: 12/12/2014

CONCLUSIONES

- El Comando de Policía de la Sub Zona Pastaza No. 16 es una dependencia encargada de la administración de la Fuerza Policial, no se ha evaluado al sistema de Talento humano anteriormente por lo que se debió realizar una auditoría de gestión para conocer el nivel de desempeño.
- Se ha evaluado la estructura según el informe COSO I, se determinó que no existía un código de ética que regule las relaciones entre los funcionarios, aplican las disposiciones generales de la institución, no se ha actualizado el manual de funciones que deben desempeñar los funcionarios de la entidad.
- No se han establecido metas de la institución para su correcto funcionamiento, adicionalmente no se ha medido el riesgo que tiene la institución y la manera de aplacar las mismas.
- Las evaluaciones aplicadas por la Institución Policía solo se han enfocado en la disciplina policial, no se conocía el desempeño en base a seis parámetros que van desde el conocimiento del cargo hasta aspectos de la personalidad como la actitud; una vez aplicada se definió problemas en el reconocimiento de las funciones, debido a la entrega de las disposiciones de manera verbal.
- Se ha definido en la normativa el pago de los gastos de traslado por parte de la institución policial, se entrega un valor fijo en la mayoría de los casos, entregando un valor inferior al que realmente necesitan acceder los funcionarios para cubrir el cambio de domicilio.
- Los funcionarios policiales por ser servidores públicos tienen una licencia del 30 días, por disposiciones internas se les programa licencias de 25 días, mientras que la diferencia es entregada en días de permiso, aunque en la normativa se define los días que tienen derecho de permiso.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda aplicar las recomendaciones que se presentan en el informe final de la auditoría teniendo en cuenta que de su aplicación se podrá mejorar el desempeño de la fuerza policial y el crecimiento institucional.
- Se recomienda a las autoridades de la institución aplicar las Normas de Control Interno para entidades y Organismos para el sector público, emitidas por la Contraloría General de Estado y socializarlo ante todos los funcionarios con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.
- Realizar una evaluación del riesgo y fijar un plan para mitigar el riesgo de la institución, teniendo en cuenta que puede aplicarse procesos que afecten a la integridad de los funcionarios policiales.
- Realizar retroalimentaciones y entrega de disposiciones de gran relevancia de manera escrita para evitar las interpretaciones erróneas y tener constancia del funcionamiento de la entidad y del tipo de servicio que ofertan a la entidad.
- Realizar socializaciones sobre la ley y los beneficios que tienen los funcionarios policiales, es importante que identifique el proceso y los documentos que deben recabar para acceder a los beneficios legales.
- Realizar programaciones de licencias que cumplan con la normativa, realizar el trámite de permisos solo los enmarcados en la ley, solicitando respaldo que garanticen que los permisos sean bien empleados.

BIBLIOGRAFÍA

- De la Peña, A. (2009). *Auditoría un enfoque práctico*. Madrid: Paraninfo.
- Arens, A., et al (2007). *Auditoría: un enfoque integral* (11a ed). México: Pearson Educación.
- Blanco Luna, Y. (2003). *Normas y Procedimientos de la Auditoría Integral* 1a ed. Bogotá,: Ecoe Ediciones.
- Contraloría General del Estado. (2002). *Manual de Auditoría de Gestión* . Quito: C.G.E.
- Contraloría General del Estado. (2001). *Manual de Auditoría de Gestión*. Quito: C.G.E.
- Estupiñan, R. (2006). *Control interno y fraudes en los cielos transaccionales. Análisis de informe COSO I y II* (2ª. ed). Bogotá: ecoe Ediciones.
- Fabado, E. A. (2009). *Auditoría de Economía, Eficiencia y Eficacia en el Sector Público. Cámara de Comptos de Navarra*.
- Franklin, F. E. (2007). *Auditoría Administrativa: Gestión Estratégica de Cambio* (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Maldonado, M. (2011). *Auditoría de Gestión*. (4ª ed.). Quito: Abya-Yala.
- Mantilla, S. (2012). *Control interno Informe COSO*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Miranda, M. J. (2005). *Gestión de Proyectos: Identificación-Formulación-Evaluación Financiera-Económica-Social-Ambiental* (5ª ed.). Bogotá: MM Editores.

INTERNET

- Criollo, M., & Tonato, D. (20 de 12 de 2011). *Auditoría* <http://dspace.esPOCH.edu.ec>.
Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/1218>.
- Quizhpi, M. (02 de 09 de 2013). *Auditoría de Gestion* <http://dspace.esPOCH.edu.ec>.
Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/2727>
- Zhinin, M. (02 de 09 de 2013). *Auditoría Gubernamental* <http://dspace.esPOCH.edu.ec>.
Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/2724>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta al Funcionario

COMANDO DE POLICÍA DE LA SUB- ZONA PASTAZA NO. 16

AUDITORÍA DE GESTIÓN

Objetivo:

Conocer los niveles de desempeño del Talento Humano del Comando de Policía de la Sub-zona Pastaza No. 16.

ENCUESTA AL FUNCIONARIO

Nombres _____ y Apellidos: _____

Grado: Sexo: M F Edad:.....

Dependencia:Función

principal:.....

Por favor leer con atención y con el tiempo necesario para contestar las siguientes interrogantes.

1. Identifique cinco funciones principales de sus puestos de trabajo

a.....

b.....

c.....

d.....

e.....

2. ¿Cómo usted calificaría su trabajo?

Excelente

Muy bueno

Coloque un ejemplo:.....

Regular

Malo

3. ¿Cómo usted se considera responsable?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

.....
Coloque un ejemplo:.....

.....

4. ¿Cómo usted calificaría la forma en que usted trabaja en equipo?

Excelente

Muy bueno

.....

Coloque un ejemplo:.....

Regular

Malo

.....

5. ¿En el quehacer diario usted toma la iniciativa para resolver asuntos propios de su cargo o dependencia?

Excelente

Muy bueno

.....

Coloque un ejemplo:.....

Regular

Malo

.....

6. ¿Cómo calificará usted su actitud dentro del trabajo?

Excelente

Muy bueno

.....

Coloque un ejemplo:.....

Regular

Malo

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2 Encuesta sobre Visión Institucional

COMANDO DE POLICÍA DE LA SUB- ZONA PASTAZA NO. 16
AUDITORÍA DE GESTIÓN

Objetivo:

Determinar la existencia, socialización y aplicación de la visión del Comando de Policía de la Sub-zona Pastaza No. 16.

Nombres y Apellidos:

Grado: Sexo: M F Edad:.....

Dependencia:Función principal:.....

1. ¿Sabe de la existencia de una visión institucional?
SI No

2. ¿Dicha visión ha sido debidamente socializado entre el personal institucional?
SI No

3. ¿Se planteó estrategias, programas y objetivos para alcanzar la visión de la organización?
SI No

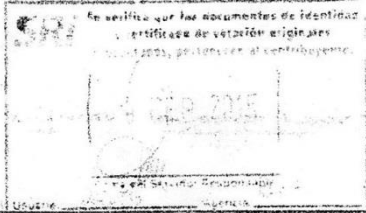
4. ¿Cree que se ha alcanzado algunos de los objetivos de la visión institucional?
SI No

5. ¿Conoce si se han evaluado las estrategias, programas y objetivos necesarios para alcanzar la visión institucional?
SI No

6. ¿Desde su puesto de trabajo ha contribuido al cumplimiento de la visión?
SI No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3: Registro Único de Contribuyentes

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES		SOCIEDADES	
NUMERO RUC:	1660161690001		
RAZON SOCIAL:	COMANDO PROVINCIAL DE POLICIA PASTAZA N° 16		
NOMBRE COMERCIAL:			
CLASE CONTRIBUYENTE:	OTROS		
REPRESENTANTE LEGAL:	CERDA AMORES JOSE FELIPE		
CONTADOR:	DAMIAN AMAGUAYA MARCO VINICIO		
FEC. INICIO ACTIVIDADES:	01/01/1945	FEC. CONSTITUCION:	01/01/1945
FEC. INSCRIPCION:	11/09/2000	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	04/02/2015
ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:	ADMINISTRACION Y DIRECCION DE FUERZAS POLICIALES REGULARES Y AUXILIARES QUE		
DOMICILIO TRIBUTARIO:	Provincia: PASTAZA Cantón: PASTAZA Parroquia: PUYO Carretero: VIA PUYO MACAS Kilómetro: 2 1/2 Referencia ubicación: SECTOR EL PAICO Telefono Trabajo: 032530720 Telefono Trabajo: 032530714 Fax: 032530714 Email: dfaturafinanciera16@yahoo.es Celular: 0994157779		
DOMICILIO ESPECIAL:			
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:	<input type="checkbox"/> ANEXO RELACION DEPENDENCIA <input type="checkbox"/> ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO <input type="checkbox"/> DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE <input type="checkbox"/> DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA <input type="checkbox"/> IMPUESTO A LA PROPIEDAD DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS		
NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:	del 001 al 001	ABIERTOS:	1
JURISDICCION:	ZONA 3 PASTAZA	CERRADOS:	0
FIRMA DEL CONTRIBUYENTE			
Lugar de emisión: PUYO/CESLAC MARIN Y 9 DE		Fecha y hora: 04/02/2015 10:03:40	



**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES**



NUMERO RUC: 1660161690001
RAZON SOCIAL: COMANDO PROVINCIAL DE POLICIA PASTAZA N° 16

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

Id. ESTABLECIMIENTO: 001 **ESTADO:** ABIERTO **MATRIZ:** **FEC. INICIO ACT.:** 01/01/1945

NOMBRE COMERCIAL: **FEC. CIERRE:**

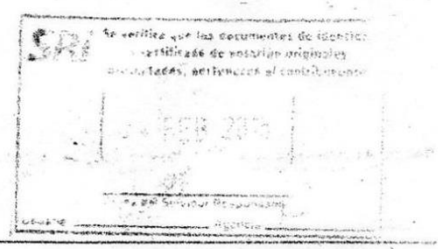
ACTIVIDADES ECONÓMICAS: **FEC. REINICIO:**

ADMINISTRACION Y DIRECCION DE FUERZAS POLICIALES REGULARES Y AUXILIARES QUE DEPENDEN DE AUTORIDAD PUBLICAS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: PASTAZA Cantón: PASTAZA Parroquia: PUYO Referencia: SECTOR EL PAICO Carretero: VIA PUYO MACAS Kilómetros: 1/2 Telefono Trabajo: 032530720 Telefono Trabajo: 032530714 Fax: 032530714 Email: jefaturafinanciera16@yahoo.es Celular: 984157779

[Faint signature and stamp area]



FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se derivan (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC)

suario: AIBURGOS **Lugar de emisión:** PUYO/CESLAO MARIN Y 9 DE **Fecha y hora:** 04/02/2015 10:03:40