



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA ADMINISTRATIVA**

TITULO DE INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona - Loja N°. 11, correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

**AUTORA:** Malla Bravo, Doris Paola

**DIRECTORA:** Espejo Jaramillo, Lupe Beatriz, Mgtr.

LOJA – ECUADOR

2016



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

Septiembre, 2016

## APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Lupe Beatriz Espejo Jaramillo.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona - Loja N°. 11, correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, realizado por Malla Bravo Doris Paola, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, mayo de 2016

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO

“Yo, Malla Bravo Doris Paola declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: Auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona - Loja N°. 11, correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, de la Titulación de Contabilidad y Auditoría, siendo Mgs. Lupe Beatriz Espejo Jaramillo director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f. ....

Autor: Malla Bravo Doris Paola

Cédula: 1105713471

## **DEDICATORIA**

Le dedico con amor y cariño este trabajo a Dios y a mi familia.

A Dios por haberme dado la vida y la sabiduría para poder culminar con mi carrera profesional.

A mis padres Adela y Luis quienes confiaron en mí y con su amor y apoyo incondicional, supieron guiarme y enseñarme que con paciencia y perseverancia se pueden cumplir las metas.

A mis hermanos Maribel, Anabel y Fernando por sus consejos, afecto y toda su ayuda brindada.

Paola Malla.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por todas las hermosas bendiciones recibidas, por guiarme por el camino correcto y sobre todos por haberme brindado la sabiduría, paciencia y fortaleza para poder alcanzar esta gran meta.

A mis padres por educarme con valores, principios y responsabilidad.

A la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N°11, por la ayuda brindada para desarrollar el presente trabajo y a todos los funcionarios de tan distinguida institución por su entera colaboración brindada.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, en donde tuve la oportunidad de formarme profesionalmente y a mis docentes por guiarme, corregirme e impartirme sus conocimientos, impulsándome siempre a seguir adelante.

De manera especial agradezco a mi Directora de tesis Mgtr. Lupe Beatriz Espejo Jaramillo, por sus valiosos conocimientos, su orientación, paciencia y motivación mismos que ayudaron al desarrollo del presente trabajo.

Finalmente, agradecer a mis amigos por su apoyo incondicional durante toda mi carrera.

Paola Malla.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I .....	5
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	5
1.1. Base legal normativa .....	6
1.1.1. Sector público o privado. ....	6
1.1.2. Definición de auditoría de cumplimiento. ....	18
1.1.3. Alcance y naturaleza de la auditoría de cumplimiento. ....	19
1.1.4. Importancia.....	20
1.1.5. Aplicabilidad en la empresa.....	20
1.2. Consideraciones jurídicas.....	21
1.2.1. Ordenamiento jurídico nacional. ....	21
1.2.2. Antinomias jurídicas.....	21
1.2.2.1. Resolución de antinomias.....	23
1.3. Consideraciones iniciales .....	26
1.3.1. Consideraciones deontológicas. ....	27
1.3.2. Control de calidad.....	30
1.4. Proceso de la auditoría de cumplimiento .....	30
1.4.1. Planificación de la auditoría.....	31
1.4.1.1. Identificación de las partes intervinientes.....	31
1.4.1.2. Criterios.....	31
1.4.1.3. Entorno de la entidad auditada.....	32
1.4.1.4. Estrategia y programa de auditoría.....	32
1.4.1.5. Control interno.....	32
1.4.2. Ejecución de la auditoría y obtención de la evidencia .....	34
1.4.2.1. Obtención y valoración de la evidencia.....	34

1.4.2.2.	<i>Documentación</i> .....	35
1.4.2.3.	<i>Comunicaciones</i> .....	35
1.4.3.	Valoración de la evidencia y formación de conclusiones. ....	36
1.4.3.1.	<i>Consideraciones generales sobre valoración y evidencia</i> .....	36
1.4.4.	Elaboración de informes. ....	36
1.4.4.1.	<i>Tipos de informes</i> .....	36
1.4.4.2.	<i>Contenido del informe de cumplimiento</i> .....	37
1.5.	El cuadro de cumplimiento.....	39
1.5.1.	Definición.....	39
1.5.2.	Importancia.....	39
1.5.3.	Estructura.....	39
1.6.	Seguimiento.....	40
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>.....</b>	<b>41</b>
<b>ANÁLISIS INSTITUCIONAL</b>	<b>.....</b>	<b>41</b>
2.1.	Introducción.....	42
2.1.1.	Antecedentes de la entidad.....	42
2.1.2.	Análisis estructural.....	44
2.1.3.	Análisis funcional.....	45
2.1.4.	Organigrama por proceso.....	46
2.2.	Proceso de área de recursos humanos o talento humano.....	46
2.2.1.	Diseño, descripción y valoración de puestos.....	46
2.2.2.	Reclutamiento y selección de personal.....	48
2.2.3.	Evaluación de desempeño.....	52
2.3.	Normativa que enmarca a la entidad con el tema relacionado.....	55
2.3.1.	Normativa general.....	55
2.3.2.	Normativa interna.....	57
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>.....</b>	<b>58</b>
<b>AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA – LOJA Nº11 CORRESPONDIENTE AL PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014.</b>	<b>.....</b>	<b>58</b>
3.1.	Consideraciones iniciales.....	60
3.1.1.	Consideraciones jurídicas.....	60
3.1.2.	Base legal y normativa de los subcomponentes.....	61
3.2.	Proceso de la auditoría de cumplimiento.....	63
3.2.1.	Planificación.....	64

3.2.1.1.	<i>Comprensión general de la organización</i> .....	71
3.2.1.2.	<i>Evaluación del control interno y análisis de riesgos</i> .....	81
3.3.	Ejecución de una auditoría de cumplimiento.....	93
3.3.1.	Programas de trabajo .....	93
3.3.2.	Desarrollo de programas de trabajo.....	94
3.3.3.	Entrevistas con personal de la organización.....	97
3.3.4.	Constatación documental. ....	98
3.3.5.	Elaboración del cuadro de cumplimiento. ....	101
3.3.6.	Hoja de hallazgos. ....	107
3.4.	Valoración de la evidencia .....	111
3.4.1.	Manifestaciones escritas de los funcionarios responsables. ....	111
3.5.	Elaboración del informe de auditoría de cumplimiento.....	112
3.5.1.	Carta de presentación. ....	115
3.5.2.	Información general. ....	116
3.5.3.	Resultados sobre incumplimientos. ....	121
3.5.4.	Conclusión.....	122
3.5.5.	Recomendación.....	122
3.5.6.	Plan de implementación de recomendaciones.....	123
<b>CAPÍTULO IV</b>	.....	<b>124</b>
<b>ANÁLISIS DE IMPACTO</b>	.....	<b>124</b>
4.1.	Análisis del impacto por la aplicación de la auditoría de cumplimiento en la institución.....	125
<b>CONCLUSIONES</b>	.....	<b>128</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	.....	<b>129</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	.....	<b>130</b>
<b>ANEXOS</b>	.....	<b>134</b>

## ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDOS

Tabla 1.	Sector privado.....	7
Tabla 2.	Organismos y dependencias.....	10
Tabla 3.	Gobiernos autónomos descentralizados. ....	11
Tabla 4.	Code of Professional Conduct (Código de Conducta Profesional).....	28
Tabla 5.	Contenido de informe de cumplimiento. ....	37
Tabla 6.	Contenido de informe de cumplimiento. ....	38
Tabla 7.	Cuadro de cumplimiento. ....	39
Tabla 8.	Análisis funcional 2014. ....	45

Tabla 9. Clasificación del personal de la Policía Nacional.....	47
Tabla 10. Normativa general de la Policía Nacional.....	55
Tabla 11. Normativa interna de la Policía Nacional.....	57
Tabla 12. Leyes regulatorias al área de talento humano.....	60

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Ordenamiento jurídico.....	21
Figura 2. Principios fundamentales del CECE.....	27
Figura 3. Proceso de auditoría de cumplimiento. ....	31
Figura 4. Organigrama estructural y funcional de la Policía Nacional del Ecuador.....	44
Figura 5. Organigrama por procesos de la Policía Nacional del Ecuador.....	46
Figura 6. Proceso de reclutamiento y selección del personal.....	51
Figura 7. Proceso de auditoría de cumplimiento. ....	63

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo 1. RUC de la institución. ....	135
Anexo 2. Carta de aceptación.....	136
Anexo 3. Remuneraciones mensuales (2014). ....	137
Anexo 4. Organigrama funcional (2014).....	140
Anexo 5. Organigrama estructural. ....	141
Anexo 6. Requisitos para aspirantes (2014). ....	142
Anexo 7. Llamamiento policial. ....	145
Anexo 8. Medios informáticos de reclutamiento y selección de personal. ....	146
Anexo 9. Registro de datos en el sistema.....	147
Anexo 10. Diploma. ....	148
Anexo 11. Proceso de reclutamiento. ....	149
Anexo 12. Sistema de quejas, sugerencias y denuncias.....	150
Anexo 13. Memorándum de evaluación de desempeño.....	151
Anexo 14. Memorándum de trabajos en el curso de ascenso.....	152
Anexo 15. Calificaciones.....	153
Anexo 16. Malla curricular del curso de ascenso (2014).....	155
Anexo 17. Ejecución de capacitaciones.....	157
Anexo 18. Entrevista y tabulaciones. ....	158

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo verificar el cumplimiento de leyes y regulaciones al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona - Loja N° 11, realizando una auditoría de cumplimiento, tomando en cuenta bibliografía principalmente de las INTOSAI y demás autores pertinentes.

El examen ha sido una investigación de tipo informativo y descriptivo que se desarrolló en base a los parámetros establecidos en la INTOSAI (planificación, ejecución, valoración de la evidencia y el informe).

Además, se utilizaron las técnicas de auditoría pertinentes como la observación, inspección, entrevista, análisis y demás; lo que dio como resultado la oportuna, precisa y confiable información, para dar paso a la comunicación del mismo a las autoridades competentes.

El trabajo se lo ejecutó con el fin de ser una herramienta para la institución, proporcionando información que ayude al personal a cumplir con la normativa aplicable y por tanto al logro de sus objetivos institucionales.

**PALABRAS CLAVES:** auditoría, cumplimiento, leyes, regulaciones.

## **ABSTRACT**

This research work aims to verify the fulfillment of laws and regulations of area of human talent of The National Police of Ecuador Subzone - Loja N° 11, conducting a fulfillment audit; taking into account mainly the from the INTOSAI and other relevant authors.

The examination has been an informative and descriptive research type which was developed in regards to the parameters established in the INTOSAI (planning, implementation, evaluation of the testing and report).

In addition, it was used relevant audit techniques such as observation, inspection, interviews, analysis, and others; which gave as results the timely, accurate and reliable information giving the way to the communication of itself to the competent authorities.

The study was carried out in order to be a tool for the institution, providing information that allows the staff to comply with the applicable normative and thus to achieving its corporate goals.

**KEY WORDS:** audit, fulfillment, laws, regulations.

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se detalla la auditoría de cumplimiento, la cual permite determinar si una entidad está cumpliendo con las leyes y regulaciones aplicables en los procedimientos ejecutados en la misma.

El estudio se desarrolla en la Policía Nacional del Ecuador – Subzona Loja N° 11, el cual consiste en verificar el adecuado cumplimiento de la normativa aplicable al área de talento humano de la institución por parte de los funcionarios, cabe destacar que para que haya una excelente eficiencia de los procesos en parte a lo legal, los funcionarios deberán estar en capacitaciones continuas por las diferentes modificaciones de las leyes y haya transparencia en sus funciones realizadas.

El trabajo se encuentra estructurado de cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación:

Capítulo I: Marco teórico referencial. - En este se realiza un análisis teórico de aspectos importantes como la auditoría de cumplimiento y su proceso, consideraciones deontológicas, la base legal de empresas públicas y privadas existente en nuestro país, mismos que sirven de referencias básicas para el desarrollo de la presente auditoría.

Capítulo II: Análisis institucional. - En este se desarrolla un análisis institucional en donde se determina todo lo relacionado a la institución, pero sobre todo al área auditada, como los procesos del área de talento humano, la descripción de la normativa y los datos generales de la institución.

Capítulo III: Auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones del área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11 correspondiente al período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014.- Se ejecuta el proceso de la auditoría de cumplimiento a la institución (planificación, ejecución, valoración de la evidencia y elaboración del informe), tomando en cuenta el control interno y sus riesgos.

Capítulo IV: Análisis de impacto. - Se efectúa un análisis del impacto por la aplicación de la auditoría de cumplimiento en la institución, lo que dio como resultado un impacto positivo alto, por el cumplimiento estipulado en el área auditada.

También se han realizado conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo ejecutado.

La importancia de una auditoría de cumplimiento se centra principalmente en la detección y prevención de errores o fraudes en los procedimientos desarrollados conforme a lo legal.

Con respecto a la metodología utilizada en el presente trabajo tenemos los:

Estudios descriptivos: los cuales detallan los hechos como son observados, es decir confirmación de que los procesos relevados son cumplidos en la realidad y que se incluyen los controles clave, y;

Estudios explicativos: busca la comprensión del control interno en la entidad auditada.

El objetivo general y a su vez los específicos se han cumplido a cabalidad, dando la confiabilidad del presente.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

## **1.1. Base legal normativa**

La base legal normativa es uno de los deberes y responsabilidades de los ecuatorianos según como se determina en el art. 83 de la Constitución de la República del Ecuador, además en el art. 84 de la Constitución establece que todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

La base legal normativa son todas las leyes, reglamentos, decretos y demás en donde dispongan la creación de un organismo asimismo son una base que sirve de guía para la adecuada y correcta ejecución de sus funciones y demás. (p. 59)

### **1.1.1. Sector público o privado.**

En nuestro país las empresas pertenecen al sector privado o sector público, por consiguiente, las anteriores mencionadas se detallan a continuación:

#### **❖ Sector privado**

Según lo establecido en el art. 1 de la Ley de Compañías, el convenio de una sociedad se realiza mediante el cual dos o más personas unen sus capitales o industrias, para emprender en operaciones mercantiles y participar de sus utilidades. (p. 1)

Este contrato se rige por las disposiciones de la Ley de Compañías, por las del Código de Comercio, por los convenios de las partes y por las disposiciones del Código Civil.

Asimismo, mediante el art. 2 de la Ley de Compañías detalla la clasificación de este sector, en donde determina las diferentes sociedades que existen. (p. 1)

Hay cinco especies de compañías:

- ❖ La compañía en nombre colectivo;
- ❖ La compañía en comandita simple y dividida por acciones;
- ❖ La compañía de responsabilidad limitada;
- ❖ La compañía anónima; y,
- ❖ La compañía de economía mixta.

Estas cinco especies de compañías constituyen personas jurídicas.

La Ley reconoce, además, la compañía accidental o cuentas en participación.

Tabla 1. Tipos de compañías.

Compañías	Características
<p>➤ <b>La compañía en nombre colectivo.</b></p> <p>Esta compañía se contrae entre dos o más personas naturales que hacen el comercio bajo una razón social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La escritura de formación será aprobada por el juez de lo civil.</li> <li>✓ Sólo los nombres de los socios pueden formar parte de la razón social.</li> <li>✓ El extracto de la escritura de constitución de la compañía contendrá: 1. El nombre, nacionalidad y domicilio de los socios; 2. La razón social, objeto y domicilio de la compañía; 3. El nombre de los socios autorizados para obrar, administrar y firmar por ella; 4. La suma de los aportes para la constitución; y, 5. El tiempo de duración de ésta.</li> <li>✓ Las personas jurídicas no podrán asociarse.</li> <li>✓ El capital se compone de aportes que los socios.</li> <li>✓ Para la constitución será necesario el pago de no menos del cincuenta por ciento del capital suscrito.</li> <li>✓ Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.</li> <li>✓ El fallecimiento de un socio no produce la liquidación de la compañía.</li> </ul> <p><b>Ejemplo:</b> Movilizadora de banano, Zamora, Rodríguez y compañía (Cía. nombre colectivo).</p>
<p>➤ <b>La compañía en comandita simple y dividida por acciones.</b></p> <p>Esta compañía existe bajo una razón social y se contrae entre uno o varios socios solidaria e ilimitadamente responsables y otro u otros socios comanditarios, cuya responsabilidad se limita al</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Solamente las personas naturales podrán ser socios comanditados o comanditarios.</li> <li>✓ El fallecimiento de un socio no produce la liquidación de la compañía.</li> <li>✓ Se constituirá en la misma forma y con las mismas solemnidades señaladas para la compañía en nombre colectivo.</li> <li>✓ Un socio no podrá ceder ni traspasar a otras personas sus derechos en la compañía, sin el consentimiento de los demás.</li> <li>✓ Los comanditarios son obligados solidariamente por</li> </ul>

<p>monto de sus aportes.</p>	<p>todas las deudas de la compañía.</p> <p><b>Ejemplo:</b> Javier Barragán - Luis Vera, sociedad en comandita.</p>
<p>➤ <b>La compañía de responsabilidad limitada.</b></p> <p>Es la que se contrae entre dos o más personas, que solamente responden por las obligaciones sociales hasta el monto de sus aportaciones individuales y hacen el comercio bajo una razón social o denominación objetiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Es siempre mercantil, pero sus integrantes no adquieren la calidad de comerciantes.</li> <li>✓ No podrán realizar actividades de banco, segura, capitalización y ahorro.</li> <li>✓ No podrá exceder del número quince de socios.</li> <li>✓ Para los efectos fiscales y tributarios estas compañías son sociedades de capital.</li> <li>✓ Las personas jurídicas, excepto los bancos, compañías de seguro, capitalización, ahorro y anónimas extranjeras, pueden ser socios de estas compañías.</li> <li>✓ El capital de la compañía estará formado por los aportes de los socios y no podrá ser inferior al monto fijado por el Superintendente de Compañías.</li> </ul> <p><b>Ejemplo:</b> Luna Maldonado y Saa abogados &amp; consultores tributaritas IMS Quipus Cía. Ltda.</p>
<p>➤ <b>La compañía anónima.</b></p> <p>Es una sociedad cuyo capital, dividido en acciones negociables, está formado por la aportación de los accionistas que responden únicamente por el monto de sus acciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las personas jurídicas nacionales pueden ser fundadoras o accionistas.</li> <li>✓ Se constituirá mediante escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil.</li> <li>✓ No podrá constituirse sin que se halle suscrito totalmente su capital y puede ser en dinero o no.</li> <li>✓ Esta compañía podrá operar con mínimo dos accionistas.</li> <li>✓ Las acciones pueden ser ordinarias (con derechos fundamentales) o preferidas (no tendrán derecho a voto).</li> <li>✓ Las juntas generales de accionistas serán ordinarias (reunión una vez al año; asunto de suspensión o eliminación de funcionarios) y extraordinarias (reunión cuando son convocados; asunto específicos en convocatoria).</li> </ul> <p><b>Ejemplo:</b> Artículos para el hogar Deskansa S.A.</p>
<p>➤ <b>La compañía de economía mixta.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Son aplicables las disposiciones relativas a la compañía anónima.</li> </ul>

<p>Son las empresas dedicadas al desarrollo y fomento de la agricultura y de las industrias convenientes a la economía nacional y a la satisfacción de necesidades de orden colectivo; a la prestación de nuevos servicios públicos o al mejoramiento de los ya establecidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si el capital del sector público excede en cincuenta por ciento uno de sus miembros será el presidente del directorio.</li> <li>✓ Las funciones del directorio y del gerente son determinadas por la ley de compañías.</li> <li>✓ Al constituirse se establece la distribución de utilidades entre ambos sectores.</li> <li>✓ Esta exonerada de toda clase de impuestos y derechos fiscales, municipales o especiales.</li> <li>✓ Vencido el término de duración el sector público podrá tomar a su cargo todas las acciones de dicha compañía.</li> </ul>
	<p><b>Ejemplo:</b> Compañía de economía mixta Lojagas.</p>

Fuente: Ley de Compañías, (2008)

Elaboración: Autora

### ❖ **Sector público**

El art. 225 de la Constitución de la República del Ecuador, detalla brevemente como está constituido el sector público, el cual comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones ejecutiva, legislativa, judicial, electoral y de transparencia y control social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos. (p. 117)

En relación a lo antes mencionado se detalla cada uno de los componentes del sector público:

- 1. Los organismos y dependencias de las funciones ejecutiva, legislativa, judicial, electoral y de transparencia y control social.**

Tabla 2. Organismos y dependencias.

Personal que lo ejerce	Características
<b>Función legislativa</b>	
Se ejerce por la Asamblea Nacional, que se integrará por asambleístas elegidos para un periodo de cuatro años	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El máximo órgano de la administración legislativa es el presidente, dos vicepresidentes y cuatro vocales elegidos por la Asamblea Nacional.</li> <li>➤ Podrá destituir al Presidente de la República por incumplimiento de funciones competentes.</li> <li>➤ Podrá proceder al enjuiciamiento político del Presidente o Vicepresidente de la República.</li> <li>➤ Aprobará como leyes orgánicas y ordinarias las normas generales, excepto alguna ley que modifiquen o supriman impuestos.</li> <li>➤ La Asamblea deberá aprobar, modificar o negar dentro de treinta días proyectos de ley calificados de urgencia.</li> </ul>
<b>Función ejecutiva</b>	
El Presidente de la República ejerce la función ejecutiva, es el Jefe del Estado y de Gobierno y responsable de la administración pública.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Definir y dirigir las políticas públicas de la función ejecutiva.</li> <li>➤ Enviar la proforma del Presupuesto General del Estado a la Asamblea Nacional, para su aprobación.</li> <li>➤ Participar el proceso de formación de las leyes.</li> <li>➤ Expedir los reglamentos necesarios para la aplicación de las leyes</li> <li>➤ Designar a los integrantes del alto mando militar y policial.</li> <li>➤ Podrá disolver la Asamblea Nacional cuando incumpliere sus funciones.</li> <li>➤ Podrá decretar el estado de excepción en todo el territorio nacional o en parte de él.</li> </ul>
<b>Función judicial</b>	
Se ejerce por los órganos de la función judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley.</li> <li>➤ Los órganos de la función judicial podrán impugnar actos administrativos de cualquier autoridad del Estado.</li> <li>➤ Los órganos jurisdiccionales son los encargados de administrar justicia sin perjuicio.</li> </ul>

<b>Función de transparencia y control social</b>	
La ejercen los representantes de las entidades que forman parte de la función de transparencia y control social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formular políticas públicas de transparencia, control etc.</li> <li>➤ Emitir el plan nacional de lucha contra la corrupción.</li> <li>➤ Presentar a la Asamblea Nacional propuestas de reformas legales en el ámbito de sus competencias.</li> </ul>
<b>Función electoral</b>	
La ejercen los representantes del Consejo Nacional Electoral y del Tribunal Contencioso Electoral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los integrantes serán sujetos de enjuiciamiento político por el incumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidas en la Constitución y la ley.</li> <li>➤ Los órganos electorales estarán sujetos al control social.</li> <li>➤ Los miembros serán designados por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.</li> </ul>

Fuente: Constitución de la República del Ecuador,(2008)

Elaboración: Autora

## 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.

Tabla 3. Gobiernos autónomos descentralizados.

<b>Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD)</b>	
Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política.	
El ejercicio de cada gobierno autónomo descentralizado se realizará a través de tres funciones integradas: a) De legislación, normatividad y fiscalización; b) De ejecución y administración; y, c) De participación ciudadana y control social.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Consejos</b></li> </ul> El consejo es el órgano de legislación y fiscalización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Funciones principales</b></li> </ul>
<b>Gobierno Autónomo Descentralizado Regional</b>	
Está integrado por el gobernador o gobernadora regional y por consejeros o consejeras	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial regional.</li> <li>❖ Ejecutar una acción articulada y coordinada entre los gobiernos autónomos descentralizados de la circunscripción territorial regional y el gobierno central, a fin de alcanzar los objetivos del buen vivir.</li> </ul>

<p>regionales, de entre los cuales se elegirá un vicegobernador o vicegobernadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos que permita avanzar en la gestión democrática de la acción regional.</li> <li>❖ Elaborar y ejecutar el plan regional de desarrollo, el de ordenamiento territorial y las políticas públicas; de manera coordinada con la planificación nacional, provincial, cantonal y parroquial.</li> <li>❖ Dictar políticas destinadas a garantizar el derecho regional al hábitat y a la vivienda y asegurar la soberanía alimentaria en su respectiva circunscripción territorial.</li> <li>❖ Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria.</li> </ul>
<p><b>Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial</b></p>	
<p>Está integrado por el prefecto o prefecta, el vicesprefecto o vicesprefecta; por alcaldes o alcaldesas o concejales o concejales en representación de los cantones;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial provincial.</li> <li>❖ Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y avanzar en la gestión democrática de la acción provincial.</li> <li>❖ Elaborar y ejecutar el plan provincial de desarrollo, el de ordenamiento territorial y las políticas públicas, de manera coordinada con la planificación nacional, regional, cantonal y parroquial.</li> <li>❖ Fomentar las actividades productivas y agropecuarias provinciales, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados.</li> <li>❖ Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria.</li> <li>❖ Desarrollar planes y programas de vivienda de interés social en el área rural de la provincia.</li> <li>❖ Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas.</li> </ul>
<p><b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal</b></p>	
<p>Está integrado por el alcalde o alcaldesa, y por los concejales o concejales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial cantonal.</li> <li>❖ Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y la gestión democrática de la acción municipal.</li> <li>❖ Elaborar y ejecutar el plan cantonal de desarrollo, el de ordenamiento territorial y las políticas públicas, de manera coordinada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquia.</li> <li>❖ Regular, controlar y promover el desarrollo de la actividad turística cantonal.</li> <li>❖ Implementar el derecho al hábitat y a la vivienda y desarrollar planes y programas de vivienda de interés social en el territorio cantonal;</li> <li>❖ Regular, prevenir y controlar la contaminación ambiental en el</li> </ul>

	<p>territorio cantonal conforme a las políticas ambientales nacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Regular y controlar las construcciones en la circunscripción cantonal, con especial atención a las normas de control y prevención de riesgos y desastres.</li> <li>❖ Regular, fomentar, autorizar y controlar el ejercicio de actividades económicas, empresariales o profesionales, que se desarrollen en locales ubicados en la circunscripción territorial cantonal.</li> <li>❖ Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas.</li> </ul>
<b>Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial</b>	
➤ <b>Junta parroquial</b>	➤ <b>Funciones principales</b>
<p>La junta parroquial rural es el órgano de gobierno de la parroquia rural. Está integrado por los vocales, de entre los cuales el más votado será el presidente. El segundo vocal más votado será el vicepresidente de la junta parroquial rural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial parroquial.</li> <li>❖ Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y avanzar en la gestión democrática de la acción parroquial.</li> <li>❖ Elaborar el plan parroquial rural de desarrollo; el de ordenamiento territorial y las políticas públicas, de manera coordinada con la planificación cantonal y provincial.</li> <li>❖ Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos y propiciar la organización de la ciudadanía en la parroquia.</li> <li>❖ Fomentar la inversión y el desarrollo económico especialmente en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros.</li> <li>❖ Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad;</li> <li>❖ Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria.</li> <li>❖ Promover y coordinar la colaboración de los moradores de su circunscripción territorial en mingas o cualquier otra forma de participación social, para la realización de obras de interés comunitario.</li> </ul>

Fuente: Ministerio de Coordinación de la Política y Gobiernos Autónomos Descentralizados, (2011)

Elaboración: Autora

### **3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.**

Los organismos creados por la Constitución para la prestación de servicios públicos son los siguientes:

➤ **Servicio de Rentas Internas (SRI).**

Mediante la Ley de Creación del Servicio de Rentas Internas determina que el SRI es una entidad técnica y autónoma, con personería jurídica, de derecho público, patrimonio y fondos propios, jurisdicción nacional y sede principal en la ciudad de Quito, cuya función principal es el cobro de los impuestos, por una base de datos de contribuyentes. (p. 1)

Su gestión estará sujeta a las disposiciones de esta ley, del Código Tributario, de la Ley de Régimen Tributario Interno y de las demás leyes y reglamentos que fueren aplicables y su autonomía concierne a los órdenes administrativo, financiero y operativo.

El directorio es la autoridad máxima del Servicio de Rentas Internas y estará conformado por:

- ✓ El Ministro de Finanzas y Crédito Público, que lo presidirá.
- ✓ El Superintendente de Compañías o su delegado,
- ✓ El Superintendente de Bancos o su delegado.
- ✓ El Subsecretario de Presupuestos y Contabilidad.
- ✓ El Subsecretario de Aduanas.
- ✓ Un representante de las Federaciones Nacionales de las Cámaras de la Producción.

El director general del servicio de rentas internas participará en las reuniones del directorio con voz informativa y sin voto.

El presidente del directorio tendrá voz y voto. Tendrá, además, voto dirimente.

El directorio contará con un secretario designado por su presidente. (p. 2)

➤ **Corporación Financiera Nacional (CFN).**

Según lo determinado en la Ley Orgánica de la Corporación Financiera Nacional, la corporación es una institución financiera pública, autónoma, con personería jurídica y con duración indefinida. Tiene su sede principal en la ciudad de Quito y oficinas dentro o fuera del territorio nacional.

El monto del capital autorizado será determinado por el directorio. Los asuntos de capital autorizado serán resueltos por el directorio y aprobados por el superintendente de bancos y seguros.

Los objetivos de la CFN son estimular la inversión e impulsar el crecimiento económico sustentable y la competitividad de los sectores productivos y de servicios del país.

El directorio es la autoridad máxima de la corporación y estará integrado por los siguientes miembros:

- ✓ Un representante nombrado por el Presidente de la República, quien presidirá el directorio y la corporación.
- ✓ El Ministro de Economía y Finanzas o su delegado.
- ✓ El Ministro de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Competitividad o su delegado.
- ✓ El Ministro de Agricultura y Ganadería o su delegado.
- ✓ El Ministro de Turismo o su delegado.
- ✓ Un representante principal elegido por las Cámaras de la Producción de la Sierra y el Oriente.
- ✓ Un representante principal elegido por las Cámaras de la Producción de la Costa y Galápagos.

➤ **Defensoría del Pueblo.**

La Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, establece que la Defensoría del Pueblo, cuyo titular es el Defensor del Pueblo, es un organismo público, con autonomía funcional, económica y administrativa y con jurisdicción nacional. Su sede será la capital de la República. (p. 1)

Corresponde a la Defensoría del Pueblo:

- ✓ Promover o patrocinar los recursos de habeas corpus, habeas data y de amparo de las personas que lo requieran.
- ✓ Defender y excitar, de oficio o a petición de parte, cuando fuere procedente, la observancia de los derechos fundamentales individuales o colectivos que la Constitución Política de la República, las leyes, los convenios y tratados internacionales ratificados por el Ecuador garanticen.

El Defensor del Pueblo será elegido por el Congreso Nacional con el voto de las dos terceras partes, por lo menos, de sus miembros, para un período de cuatro años y podrá ser reelegido por una sola vez.

➤ **Banco Central del Ecuador (BCE).**

En la Constitución de la República del Ecuador, establece que el Banco Central es una persona jurídica de derecho público, cuya organización y funcionamiento será establecido por la ley.

La formulación de las políticas monetaria, crediticia, cambiaria y financiera es facultad exclusiva de la función ejecutiva y se instrumentará a través del Banco Central. La ejecución de la política crediticia y financiera también se ejercerá a través de la banca pública. (p. 145)

En el Banco Central se crearán cuentas especiales para el manejo de los depósitos de las empresas públicas y los gobiernos autónomos descentralizados, y las demás cuentas que correspondan. (p. 144)

➤ **Banco Nacional de Fomento.**

La Ley Orgánica del Banco Nacional de Fomento establece que el Banco Nacional de Fomento es una institución financiera pública de fomento y desarrollo, autónoma, con personería jurídica, patrimonio propio y duración indefinida. Además, que el Gobierno de la República garantiza la autonomía del Banco en los aspectos económico, financiero, técnico y administrativo. (p. 1)

El objetivo fundamental del Banco es estimular y acelerar el desarrollo socio - económico del país, mediante una amplia y adecuada actividad crediticia. (p. 2)

De igual importancia esta ley determina el directorio de la entidad, estará integrado por los siguientes vocales:

- ✓ El Presidente de la República o su delegado, quien lo presidirá.
- ✓ El Ministro de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, o su delegado.
- ✓ El Ministro de Economía y Finanzas o su delegado.
- ✓ El Ministro de Turismo o su delegado.
- ✓ El Ministro de Industrias y Competitividad o su delegado.
- ✓ Un representante de la Federación de Cámaras de Agricultura.
- ✓ Un representante del sector artesanal.
- ✓ Un representante de la Federación Nacional de Cámaras de la Pequeña Industria del Ecuador.
- ✓ Un representante de la Federación de Ganaderos del Ecuador. (p. 4)

➤ **Agencia de Garantía de Depósito (AGD)**

La Ley de Reordenamiento en Materia Económica, en el Área Tributario - Financiera, afirma que: la Agencia de Garantía de Depósitos (AGD) es una entidad de derecho público, autónoma, dotada de personalidad jurídica propia.

Su Directorio está compuesto por:

- ✓ El Superintendente de Bancos, quien lo presidirá.

- ✓ El Ministro de Finanzas y Crédito Público.
- ✓ Un miembro del Directorio del Banco Central del Ecuador elegido por éste.
- ✓ Un representante de la ciudadanía designado por el Presidente de la República.

La Agencia de Garantía de Depósitos (AGD) tendrá domicilio en Quito y el personal que requiera estará constituido por funcionarios designados en régimen de comisión de servicios procedentes del Ministerio de Finanzas y Crédito Público, de la Superintendencia de Bancos, del Banco Central del Ecuador, de la Corporación Financiera Nacional u otras instituciones del sector público, y sus remuneraciones correrán a cargo de la institución a la que pertenezcan. (p. 8)

➤ **Servicio Nacional de Aduana del Ecuador (SENAE)**

Según la Ley Orgánica de Aduanas, determina que La aduana es una potestad pública que ejerce el Estado, a través de la Aduana del Ecuador, sin perjuicio del ejercicio de atribuciones por parte de sus delegatarios debidamente constituidos y de la coordinación o cooperación de otras entidades u órganos del sector público, con sujeción al presente cuerpo legal, sus reglamentos, manuales de operación y procedimientos, y demás normas aplicables.

El objetivo de la aduana es facilitar el comercio exterior y ejercer el control de la entrada y salida de personas, mercancías, unidades de carga y medios de transporte por las fronteras y zonas aduaneras de la República; determinar y recaudar las obligaciones tributarias causadas por efecto de la importación y exportación de mercancías, conforme los sistemas previstos en el código tributario; resolver los reclamos, recursos, peticiones y consultas de los interesados; prevenir, perseguir y sancionar las infracciones aduaneras; y, en general, las atribuciones que le son propias a las administraciones aduaneras en la normativa adoptada por el Ecuador en los convenios. (Asamblea Nacional, 2010, p. 8)

Además, en esta presente ley se establecen las autoridades de la Aduana del Ecuador las cuales son las siguientes:

- ✓ El Secretario Nacional.
- ✓ El Secretario de Operaciones.
- ✓ Los Coordinadores Generales.
- ✓ El Subsecretario Regional.
- ✓ Los Subsecretarios Distritales. (p. 10)

#### **4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.**

En el art. 7 de la Ley Orgánica de Empresa Públicas determina que las empresas públicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados o para las creadas entre la función ejecutiva y los gobiernos autónomos descentralizados, el directorio estará conformado por el número de miembros que se establezca en el acto normativo de creación, el que también considerará los aspectos relativos a los requisitos y período. En ningún caso el directorio estará integrado por más de cinco miembros.

Asimismo, para el caso de los directorios de las empresas públicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados, sus miembros serán preferentemente los responsables de las áreas sectoriales y de planificación del gobierno autónomo descentralizado relacionado con el objeto de la empresa pública. El acto normativo de creación de una empresa pública constituida por gobiernos autónomos descentralizados podrá prever que en la integración del Directorio se establezca la participación de representantes de la ciudadanía, sociedad civil, sectores productivos, usuarias o usuarios de conformidad con lo que dispone la ley. (p. 6)

De la misma manera en el art. 5 de esta ley establece que las universidades públicas podrán constituir empresas públicas o mixtas que se someterán al régimen establecido en esta ley para las empresas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados o al régimen societario, respectivamente. En la resolución de creación adoptada por el máximo organismo universitario competente se determinarán los aspectos relacionados con su administración y funcionamiento. Se podrá constituir empresas públicas de coordinación, para articular y planificar las acciones de un grupo de empresas públicas creadas por un mismo nivel de gobierno, con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión técnica, administrativa y financiera.

Las empresas públicas pueden ejercer sus actividades en el ámbito local, provincial, regional, nacional o internacional. La denominación de las empresas deberá contener la indicación de "EMPRESA PUBLICA" o la sigla "EP", acompañada de una expresión peculiar. (p. 5)

##### **1.1.2. Definición de auditoría de cumplimiento.**

Para definir la auditoría de cumplimiento se ha considerado conceptos presentados por diversos autores tal como se expresa a continuación:

*“Implica probar e informar en cuanto a si una organización ha cumplido con los requerimientos por parte de organizaciones de todo tipo.” (Whinttington y Pany, 2005, p. 702)*

*“Es la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias estatutarias y de procedimientos que le son aplicables.” (Blanco, 2004, p. 735)*

Los principios fundamentales de auditoría establecen que el auditor habrá de planificar sus tareas de manera tal que asegure una auditoría de alta calidad y que su realización se ajusta a los principios de economía, eficiencia, eficacia y prontitud debida. (ISSAI 4100, 2010a, p. 17)

En base a los conceptos citados se concluye que la auditoría de cumplimiento tiene como objetivo la demostración de datos reales, las cuales pueden ser financieras, administrativas o de otra índole para comprobar su legalidad, es decir es una confirmación de la situación real de una entidad con los requerimientos establecidos en normas, leyes , reglamentos, códigos, decretos y otros afines conforme a su base legal de cada entidad. Dicha auditoría será aplicada mediante la revisión de documentos de soporte y que sirvan como evidencia para cada procedimiento aplicado.

### **1.1.3. Alcance y naturaleza de la auditoría de cumplimiento.**

En la actualidad y debido al gran crecimiento de las empresas surge la necesidad de aplicar una auditoría de cumplimiento, esta se puede aplicar a toda una entidad o solo a un área o proceso.

Para realizar dicha auditoría primeramente surge la necesidad del conocimiento de datos importantes y relevantes para la entidad como sus leyes, políticas controles y demás normas que ayuden a la realización de un trabajo eficaz para lograr los objetivos de la auditoría de cumplimiento y a su vez que sirva como herramienta para el logro de los objetivos de la entidad.

La auditoría de cumplimiento examina detalladamente cada proceso operativo, administrativo y financiero de la organización y busca primordialmente:

- ✓ Verificar si las operaciones producto de las actividades empresariales que se originan en la entidad, se han realizado en conformidad con las normas legales.
- ✓ La revisión de documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones.
- ✓ Determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables.
- ✓ Y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de las metas y objetivos de la entidad.

#### **1.1.4. Importancia.**

La importancia de la auditoría de cumplimiento se centra principalmente en la detección y prevención de errores o fraudes conforme a lo legal.

Esta auditoría es importante pues permite detectar el incumplimiento de las leyes reglamentos, códigos o afines en los procedimientos aplicados en una entidad, o a su vez permite verificar el cumplimiento de dichas operaciones.

En caso de incumplimientos por errores por desconocimiento de las leyes o fraudes que se cometen en perjuicio a la entidad o Estado, la auditoría de cumplimiento mediante su informe final establece recomendaciones adecuadas para los posteriores controles y seguimientos para un mejoramiento continuo.

#### **1.1.5. Aplicabilidad en la empresa.**

La auditoría de cumplimiento es aplicable a una entidad para verificar el cumplimiento o incumplimiento de sus procedimientos conforme a lo legal.

Los beneficios al aplicar la auditoría de cumplimiento son los siguientes:

- El cumplimiento satisfactorio de los objetivos de la entidad.
- Evitar que haya multas o demandas por incumplimiento en la parte legal.
- Control y seguimiento de políticas y procedimientos en donde se hayan encontrado anomalías.
- La garantía de los sistemas de control interno y su correcta eficiencia para los procedimientos a aplicarse.
- Disminuir el riesgo de irregularidades como fraude o errores, de acuerdo a las leyes normativas que rigen a la entidad.

## 1.2. Consideraciones jurídicas

En el art. 424 de la Constitución de la República del Ecuador, detalla las consideraciones jurídicas, por tanto la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. (p. 189)

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

### 1.2.1. Ordenamiento jurídico nacional.

El art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador, establece el orden jerárquico de aplicación de las normas, el cual será el siguiente:

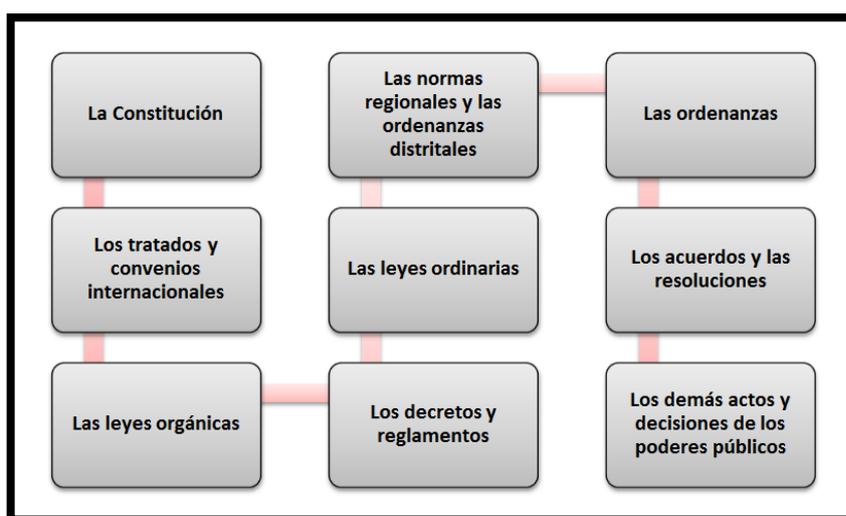


Figura 1. Ordenamiento jurídico.

Fuente: Constitución de la República del Ecuador, (2008)

Elaboración: Autora

### 1.2.2. Antinomias jurídicas.

El art. 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que: las antinomias son contradicciones entre normas jurídicas, se aplicará la competente, la jerárquicamente superior, la especial, o la posterior. (p. 3)

Sobre las antinomias Montaña (2011), menciona que hay una serie de diferencias importantes, que de entrada se distinguen entre abstractas o internas y concretas o externas.

- ❖ **Las abstractas o internas.** Implican que bien una de las dos normas no es válida conforme al criterio de jerarquía, o bien se trata de una forma de una norma que funcionan como excepciones de la primera.
- ❖ **Las antinomias concretas o externas.** Hacen referencia a la incompatibilidad entre normas al momento mismo de la aplicación, se dice, ambas son válidas y aplicables al caso del que se trate, sin embargo, solo una de ellas debe ser utilizada.

Entretanto, se distinguen entre antinomias aparentes y reales: una antinomia es **aparente** cuando una de las normas en conflicto es inválida, por tanto, no deberían existir; y una antinomia **real** cuando las dos normas son válidas y aplicables a un caso específico.

La antinomia puede encontrarse en todo el ordenamiento jurídico, vale decir entre normas provenientes de leyes y otras normas infra constitucionales, así como aquellas provenientes de la propia constitución.

Las antinomias lejos de lo que se pueda pensar son muy comunes en cualquier ordenamiento jurídico, ya sea por las dificultades del proceso legislativo que implican negociaciones políticas o por la constante adaptación de normas a la realidad mediante múltiples reformas. (pp. 151-153)

Según Pérez (2006) afirma que: existe una antinomia cuando dos o más normas de un mismo sistema jurídico asociado a un mismo supuesto de hechos dos o más consecuencias jurídicas incompatibles entre sí, de modo que todas o en algunas de las alternativas de conducta implicadas en dicho supuesto no será posible obedecer una norma sin desobedecer otra.

Las antinomias las interpretan como anomalías graves en el funcionamiento del orden jurídico, razón por la cual expresan la necesidad de que el sistema jurídico se inmune contra estas anomalías y arbitre remedios en forma de criterios de solución de conflictos o pautas de preferencia normativa.

Una posible antinomia dentro del sistema se puede interpretar como una elemental apariencia de antinomia; el intérprete puede hallar dos o más normas que, en apariencia,

producen una contradicción; pero, después de investigar debidamente la lógica del sistema, el intérprete no tardará en comprobar que una de las dos normas en aparente conflicto pertenece al sistema y debe ser aplicada. (pp. 206-208)

### **1.2.2.1. Resolución de antinomias**

Según el art. 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional existen reglas de solución de antinomias que se presentan a continuación:

**1. Principio de proporcionalidad.** Cuando existan contradicciones entre principios o normas, y no sea posible resolverlas a través de las reglas de solución de antinomias, se aplicará el principio de proporcionalidad. Para tal efecto, se verificará que la medida en cuestión proteja un fin constitucionalmente válido, que sea idónea, necesaria para garantizarlo, y que exista un debido equilibrio entre la protección y la restricción constitucional.

**2. Ponderación.** Se deberá establecer una relación de preferencia entre los principios y normas, condicionada a las circunstancias del caso concreto, para determinar la decisión adecuada. Cuanto mayor sea el grado de la no satisfacción o de afectación de un derecho o principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro.

**3. Interpretación evolutiva o dinámica.** Las normas se entenderán a partir de las cambiantes situaciones que ellas regulan, con el objeto de no hacerlas inoperantes o ineficientes o de tornarlas contrarias a otras reglas o principios constitucionales.

**4. Interpretación sistemática.** Las normas jurídicas deberán ser interpretadas a partir del contexto general del texto normativo, para lograr entre todas las disposiciones la debida coexistencia, correspondencia y armonía.

**5. Interpretación teleológica.** Las normas jurídicas se entenderán a partir de los fines que persigue el texto normativo.

**6. Interpretación literal.** Cuando el sentido de la norma es claro, se atenderá su tenor literal, sin perjuicio de que, para lograr un resultado justo en el caso, se puedan utilizar otros métodos de interpretación.

**7. Otros métodos de interpretación.** La interpretación de las normas jurídicas, cuando fuere necesario, se realizará atendiendo los principios generales del derecho y la equidad, así como los principios de unidad, concordancia práctica, eficacia integradora, fuerza normativa y adaptación

Según Montaña (2011), los criterios de solución de antinomias son: el jerárquico, el de competencia, el cronológico y el de especialidad.

A continuación, se explica brevemente cada uno de estos criterios:

- **El criterio jerárquico**, una antinomia entre una norma inferior y superior se resuelve a favor de esta última, es decir, la norma inferior no podrá ser aplicada porque o es válida por contradecir la superior.
- **El criterio de competencia**, puede ser utilizado frente a normas que provienen de fuentes diferentes de derechos, pero en realidad estamos frente a un problema de validez, pues ambas normas en conflicto dependen a su vez de una norma jerárquica superior que establece las competencias; en esas medidas, la norma incompetente es inválida por contradecir la norma superior que establece las competencias de ambas.
- **El criterio cronológico**, se aplicará la norma posterior sobre la anterior. No hay problemas de jerarquía, ambas normas son válidas.
- **El criterio de especialidad**, un conflicto entre una norma general y una especial supone que esta última está incluida en el ámbito más amplio de la general, pero con consecuencias jurídicas diferentes, entonces, se refiere la especial, porque caso contrario carecería de aplicación y sería una norma inútil.

De la misma manera el autor, determina otro método de solución de antinomias: el juicio de ponderación o proporcionalidad

El juicio de ponderación es método que se debe añadir a los demás de solución de antinomias cuando estemos frente a un conflicto entre principios, derechos o valores generalmente contenidos en normas constitucionales, las que son válidas y potencialmente aplicables al mismo caso

El juicio de ponderación busca controlar que las intervenciones en los derechos o principio sacrificado en aras de la jerarquía relativa del otro principio o derechos de cuestión, no signifique un sacrificio inútil de los derechos constitucionales.

Distinguen cuatro fases en el juicio de ponderación:

1. Medidas enjuiciadas que tenga un fin constitucionalmente legítimo.
2. Medidas enjuiciadas que sean adecuadas, aptas o idóneas para proteger la finalidad expresada.
3. Medida enjuiciada debe ser necesaria.
4. Juicio de proporcionalidades que consiste en acreditar cierto equilibrio entre los beneficios y los perjuicios que se obtiene en términos de derecho constitucional al aplicar la norma que se trate. (pp. 152-155)

De igual importancia Pérez, (2006), determina los posibles conflictos de antinomias y sus soluciones. Se distinguen tres posibles tipos de conflictos: un conflicto entre reglas, un conflicto entre principios y un conflicto entre reglas y principios.

- ✓ **En los conflictos entre principios**, los jueces no excluyen así la validez de los principios, sino que los “ponen en orden” asignando prioridad a uno u otro según las circunstancias y contribuyendo de este modo a reforzar el equilibrio y la coherencia del sistema.
- ✓ **Los conflictos entre reglas**, son posibles e incluso previsibles frecuentes debido, por mencionar los factores más comentados, al volumen que hoy alcanza la legislación positiva o a la urgencia con la que muchas veces se promulga las leyes. Las reglas se disputan se destinan totalmente a regular el mismo caso, de modo que a contradicción resulta insalvable, y una de las dos reglas ha de ser expulsada del sistema.
- ✓ **Los conflictos mixtos entre reglas y principios**, o bien la regla es aplicable, y entonces el principio sería irrelevante en dicho caso, o bien no lo sé, y debe ser expulsada del orden jurídico. Si una autoridad introduce una regla que, como declaran después los jueces, debe ser expulsada por contradecir un principio, en ese caso dicha autoridad ha introducido una antonimia en el sistema.

Los conflictos entre reglas pueden solucionarse siempre mediante el análisis o la ponderación de los principios que las reglas expresan. En el caso de los conflictos mixtos

entre una regla y un principio; estos caos no se resuelvan, simplemente, declarando la mayor jerarquía del principio sobre la regla, puesto que, las relaciones entre principios y reglas no son de jerarquía lógica: una vez evaluar si estos principios se reúnen un mayor peso o importancia que el principio con el cual la regla colisiona.

Las antinomias entre reglas pueden resolverse siempre mediante principios. El principio moral de equidad, el aprecio por la consistencia y el respeto a la tradición nos invita sin duda a destacar las reglas de jerarquía, cronología y especialidad como las soluciones más idóneas para resolver cualquier conflicto entre reglas.

Los conflictos entre normas o antinomias pueden ser siempre resueltos apelando a la coherencia presupuesta en la totalidad de los principios y valores del sistema jurídico. (pp. 211-214)

### **1.3. Consideraciones iniciales**

Según Whinttington y Pany (2005), estipula que todas las profesiones poseen algunas importantes características como: la responsabilidad de servir al público, un rico acervo de conocimientos, normas de admisión y la necesidad de contar con la confianza del público. En la contaduría pública se aplican dichas características, las mismas que se detallan a continuación:

- **Responsabilidad de servir al público.** El profesional es un representante público y por tanto tiene la obligación de garantizar que la información es justa para todos y que no beneficia a un grupo a costa de otro.
- **Un rico acervo de conocimientos.** Los principios y las prácticas de auditoría deben irse adaptando, a medida que el ambiente cambia. El constante desarrollo del “acervo común de conocimientos” ha impulsado al American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) y otros organismos reguladores a imponer la educación continua a dichos profesionales.
- **Normas de admisión.** Hay que cumplir un mínimo de normas de escolaridad y de experiencia para obtener una licencia que permita ejercer la profesión.
- **Necesidad de contar con la confianza del público.** Los profesionales necesitan la confianza del público si quieren tener éxito, en el caso del contador la confianza es importante pues su producto es la credibilidad. (pp. 57-58)

### 1.3.1. Consideraciones deontológicas.

Según el Código de Ética del Contador Ecuatoriano (CECE), determina que se tiene que llevar a cabo los servicios profesionales en concordancia con la técnica y normas profesionales pertinentes, además de ejecutar con cuidado y habilidad las instrucciones de la entidad auditada y del empleador en cuanto sean compatibles con los requisitos de integridad, objetividad e independencia.

El CECE, establece que los principios fundamentales de este código son:

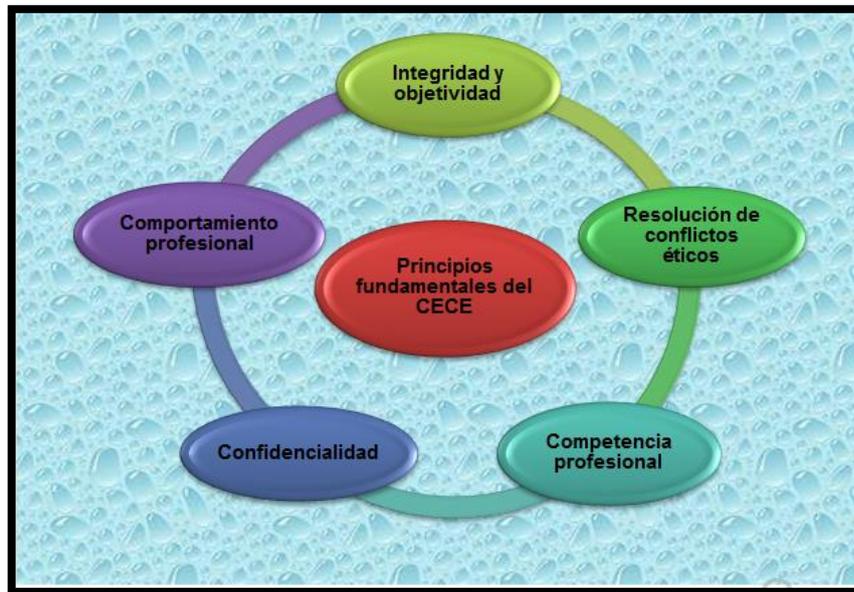


Figura 2. Principios fundamentales del CECE.

Fuente: Código de Ética del Contador Ecuatoriano, (2005)

Elaboración: Autora

- ❖ **Integridad y objetividad.** Imponen a todos los auditores la obligación de ser justos, intelectualmente honestos y libres de conflictos de intereses.
- ❖ **Resolución de conflictos ético.** El auditor debe estar consciente y atento de los factores que pueden provocar conflictos de interés.
- ❖ **Competencia profesional.** Los auditores no deben presentarse a sí mismos como poseedores de habilidades o experiencias que no tienen.
- ❖ **Confidencialidad.** Los auditores tienen la obligación de respetar la confidencialidad de la información sobre los asuntos de entidad audita o empleador.
- ❖ **Comportamiento profesional.** Actuar acorde con la buena reputación de la profesión y evitar cualquier conducta que pueda desacreditarla.

Por otro lado, según el Code of Professional Conduct del AICPA, propone un modelo para ampliar los servicios profesionales y responder a otros cambios, entre ellos un ambiente más competitivo.

A continuación, se examina brevemente el Code of Professional Conduct:

Tabla 4. Code of Professional Conduct (Código de Conducta Profesional).

<b>Sección I: principios</b>	
<b>Responsabilidades</b>	Al cumplir sus responsabilidades profesionales, los miembros deberán ejercer un buen juicio profesional y moral en todas sus actividades.
<b>El interés público</b>	Los miembros deberán aceptar la obligación de obrar de modo que atiendan el interés público, correspondan a la confianza de este y demuestren un verdadero profesionalismo.
<b>Integridad</b>	Para preservar y ampliar la confianza del público, los miembros deberán realizar todas sus actividades profesionales con el más alto sentido de integridad.
<b>Objetividad e independencia</b>	Los miembros deben ser siempre objetivos y no tener conflictos de intereses en el cumplimiento de sus obligaciones profesionales.
<b>Debido cuidado</b>	Deben observar las normas técnicas y éticas de su profesión, esforzarse constantemente por mejorar la competencia y la calidad de sus servicios, por cumplir sus obligaciones profesionales con el mayor esmero posible.
<b>Alcance y naturaleza de los servicios</b>	Deberán observar los principios de este código, al determinar el alcance y naturaleza de los servicios que ofrecen en cada circunstancia.
<b>Sección II: reglas</b>	
<b>101 Independencia</b>	La independencia efectiva se refiere a que todos los profesionales tengan la capacidad de mantener una actitud objetiva e imparcial durante toda su labor.
<b>102 Integridad y objetividad</b>	En la realización de todo servicio profesional, el miembro deberá mantener la objetividad e integridad, no tendrá conflicto de intereses y tampoco falsificará los hechos ni subordinará su juicio a nadie.
<b>201 Normas generales</b>	1. Competencia profesional 2. Debido cuidado profesional

	<p>3. Planeación y supervisión</p> <p>4. Datos suficientes y relevantes</p> <p>Estas normas se aplican a todos los servicios profesionales que ofrezcan.</p>
<b>202 Cumplimiento de normas</b>	Un miembro que ofrezca servicios profesionales deberá observar y aceptar las normas profesionales que emitan los organismos técnicos estos pueden ser: Auditing Standards Board (ASB), Management Consulting Services Executive Committee (MCSEC), Accounting and Review Services Committee (ARSC).
<b>203 Principios contables</b>	Reconoce la autoridad de algunos organismos facultados como Financial Accounting Standards Board (FASB), Governmental Accounting Standards Board (GASB) y Federal Accounting Standards Advisory Board (FASAB) para establecer principios contables. El contador público no puede no debe emitir una opinión sin salvedades, salvo en el caso de que su aplicación produzca estados financieros falsos.
<b>301 Información confidencial del cliente</b>	Ningún miembro de la práctica pública deberá revelar información confidencial del cliente sin su consentimiento previsto explícito. Sin embargo, esta prohibición no impide intercambiar información con un organismo reconocido disciplinario o de investigación.
<b>302 Honorarios contingentes</b>	En la práctica pública un miembro no deberá: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cobrar honorarios contingentes por un servicio profesional ni recibirlos de un cliente para quien él o su empresa realizan.</li> <li>2. Preparar una declaración original o corregida de impuestos ni una reclamación de devolución a cambio de un pago contingente por parte del cliente.</li> </ol>
<b>501 Actos desacreditables</b>	Un miembro no cometerá ningún acto que desacredite la profesión contable, esta regla confiere al AICPA la autoridad de castigar a los miembros cuya conducta dañe la reputación de la profesión.
<b>502 Publicidad y otra clase de anuncios</b>	Un profesional público no deberá obtener clientes mediante publicidad y otras clases de búsqueda en formas falsas o engañosas.
<b>503 Comisiones y honorarios por recomendaciones</b>	<b>1. Prohibición de comisiones.</b> Por una comisión un miembro público no recomendará ni preferirá a un cliente, un producto o servicio, ni tampoco por una comisión recomendará ni referirá un

	<p>producto o servicio que proporcionará un cliente.</p> <p><b>2. Revelación de las comisiones permitidas.</b> En la práctica pública un miembro a quien esta regla no le prohíba prestar servicios ni recibir comisione, deberá indicarlo a la persona o entidad a quien le recomienda un producto o servicio relacionado con la comisión.</p> <p><b>3. Honorarios de recomendaciones.</b> Cualquier miembro que acepte honorarios por recomendar el servicio de un contador público a una persona o entidad o que pague un honorario para obtener un cliente deberá comunicar esto al cliente.</p>
<b>505 Tipo de organización y de su nombre</b>	Un miembro podrá ejercer su profesión solo en un tipo de organización permitido por la legislación o regulaciones estatales, cuyas características se adecuen a las resoluciones del consejo.

Fuente: Code of Professional Conduct, (2014)

Elaboración: Autora

### 1.3.2. Control de calidad.

Comprende los mecanismos de rigor y fiabilidad que ha tenido que seguir un auditor en las fases que comprende una auditoría, además debe garantizar que aplicado correctamente las normas técnicas de auditoría y así mismo sus conocimientos técnicos necesarios y recursos humanos suficientes; posterior a ello este control de calidad se encuentre debidamente revisado y soportado documentalmente. (Pallerola, 2013, p. 55)

### 1.4. Proceso de la auditoría de cumplimiento

Según la ISSAI 4100, detalla el proceso de auditoría de cumplimiento en cuatro fases:

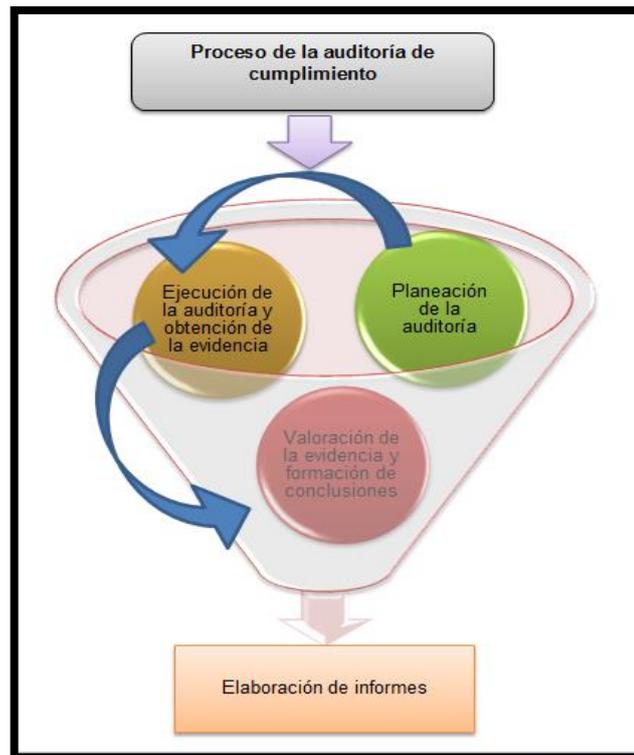


Figura 3. Proceso de auditoría de cumplimiento.

Fuente: ISSAI 4100, (2010)

Elaboración: Autora

#### 1.4.1. Planificación de la auditoría.

El auditor habrá de planificar sus tareas de manera tal que asegure una auditoría de alta calidad y que su realización se ajusta a los principios de economía, eficiencia, eficacia y prontitud debida. Además, deben informarse de las exigencias de conformidad aplicables a la entidad auditada. (INTOSAI, 2010b, p. 19)

##### 1.4.1.1. Identificación de las partes intervinientes.

En la planificación de una auditoría de cumplimiento, puede implicar la necesidad de identificar desde el principio cuáles son las partes intervinientes, lo cual es importante a su vez para la determinación del fundamento jurídico de dicha auditoría. A ello se añade que es importante identificar los destinatarios del informe de auditoría. (ISSAI 4200, 2010, p. 19)

##### 1.4.1.2. Criterios.

La identificación de criterios constituye una fase esencial del proceso de planificación, estos pueden revestir carácter formal, como una ley o un reglamento, una orden ministerial o las estipulaciones de un contrato o de convenio; también pueden ser menos formales como un código deontológico o los principios que sustentan la reputación. (ISSAI 4200, 2010, p. 19)

#### **1.4.1.3. Entorno de la entidad auditada.**

Los primeros pasos para conocer la entidad auditada y las circunstancias que rodean la auditoría es la determinación de la materia controlada y los criterios adecuados. La comprensión de la entidad, de su entorno y de los programas pertinentes reviste particular importancia dado que servirá para determinar la materialidad y analizar los riesgos. (ISSAI 4200, 2010, p. 22)

#### **1.4.1.4. Estrategia y programa de auditoría**

Planificar la auditoría para garantizar su ejecución eficaz implica un diálogo entre los integrantes del equipo de fiscalización y la formulación de una estrategia y un programa de auditoría de carácter global. Tanto la estrategia como el programa de auditoría deberán estar documentados por escrito. La estrategia y el programa de auditoría habrán de actualizarse cuando sea necesario durante todo el proceso. (ISSAI 4200, 2010, p. 23)

#### **1.4.1.5. Control interno**

“El control interno de una empresa es su sistema de organización, los procedimientos que tiene implantados y el personal con que cuenta.” (Mendivil, 2010, p. 39)

En los principios fundamentales de auditoría explican que, al ejecutar una auditoría, los auditores están obligados a examinar y valorar el grado de fiabilidad del control interno. En la auditoría de cumplimiento, esta obligación implica examinar y valorar los controles que sirven de apoyo a la dirección en el cumplimiento de leyes y reglamentos. (ISSAI 4200, 2010, p. 24)

Control interno son los pasos que toma una compañía para prevenir el fraude, además contribuyen a garantizar el control de manufactura y de otros procesos. (Whintington y Pany, 2005, p. 212)

En base a los conceptos determinados por varios autores se puede definir que el control interno garantiza información correcta y segura de la empresa, además es un elemento fundamental, pues en base a ella se toman decisiones y se formulan los programas de acción futura de las actividades del mismo.

Los componentes del control interno son cinco: ambiente de control, evaluación del riesgo, sistema de información contable y de comunicación, actividades de control y monitoreo.

A continuación, se detalla cada componente:

### **1. Ambiente de control**

Es la situación de la organización al influir en la conciencia de control. Los factores que influyen en el ambiente de control son los siguientes: integridad y valores éticos, compromiso con la competencia, consejo de administración o comité de auditoría, filosofía y estilo operativo de los ejecutivos, estructura organizacional, asignación de la autoridad y de responsabilidades, políticas y prácticas de recursos humanos.

### **2. Evaluación del riesgo**

La evaluación del riesgo se utiliza para describir el proceso con que los ejecutivos identifican y afrontan a los riesgos de negocios que encara la organización y el resultado de ello. Consiste en identificar los riesgos relevantes, en estimar su importancia y seleccionar luego las medidas para enfrentarlos.

### **3. Sistema de información contable y de comunicación**

Este sistema es de gran importancia ya que se necesita información de todos los niveles para ayudar a los ejecutivos a lograr los objetivos propuestos para la organización. Este sistema se compone de los métodos y procedimientos establecidos para incluir, procesar, resumir y presentar las transacciones y mantener responsabilidades.

Una buena comunicación consiste en explicar a los empleados sus funciones y obligaciones individuales.

### **4. Actividades de control**

Son métodos y procedimientos que se utilizan para cerciorarse de que se cumplan las actividades de los ejecutivos. Favorecen las acciones que acometen los riesgos de la organización, en esta se llevan a cabo muchas actividades de control como, por ejemplo:

- ✓ Evaluaciones del desempeño
- ✓ Controles del procesamiento de la información
- ✓ Controles físicos
- ✓ División de obligaciones

### **5. Monitoreo**

Para monitorear los controles pueden efectuarse actividades permanentes o evaluaciones individuales.

Las actividades permanentes de monitoreo se encuentran las de supervisión y administración, y las evaluaciones individuales se efectúan en forma no sistemática mediante auditorías periódicas por parte de los auditores internos.

#### **1.4.2. Ejecución de la auditoría y obtención de la evidencia**

Los principios fundamentales de auditoría establecen que los auditores elegirán y aplicarán las acciones y los procedimientos y actuaciones que, a su juicio profesional, sean apropiados para cada circunstancia. El diseño de esas acciones y esos procedimientos deberá estar orientado a obtener pruebas suficientes, apropiadas y pertinentes para justificar razonablemente las opiniones y conclusiones del auditor. (ISSAI 4200, 2010, p. 30).

##### **1.4.2.1. Obtención y valoración de la evidencia.**

En una auditoría de fiabilidad razonable, los auditores del sector público recopilarán evidencia de auditoría suficiente y apropiada para fundamentar sus conclusiones. Los principios fundamentales de auditoría establecen que, para sustentar las opiniones y las conclusiones del auditor relativas a la organización, el programa, la actividad o la función objeto del control, deben aportarse pruebas apropiadas, pertinentes y razonables. (ISSAI, 2010, p. 31).

Es necesario obtener evidencia suficiente y apropiada para con ella basar la conclusión. Lo apropiado es la medida de la calidad de la evidencia, esto es, su relevancia y confiabilidad. (Blanco, 2012, p. 33).

##### **1.4.2.1.1. Observación.**

La observación es una técnica en la cual el auditor certifica personalmente la manera en como los servidores de la empresa aplican las operaciones que se realizan en la misma. Consiste en observar que los procedimientos sean hechos concretos y tengan relación con los demás y hacer más efectiva la ejecución del trabajo.

##### **1.4.2.1.2. Inspección.**

Esta técnica consiste en examinar físicamente los activos tangibles, registros o documentos con el objeto de demostrar su legalidad y efectividad correspondiente a los controles internos de sus procedimientos, ya que estos proporcionan evidencia para la auditoría.

#### **1.4.2.1.3. Indagación.**

Consiste en adquirir información verbal a través de averiguaciones o conversaciones de personas pertenecientes o ajenas a la entidad auditada. La información requerida puede ser de utilidad si todo fuese razonable, consistente y confiable.

#### **1.4.2.1.4. Confirmación.**

Dicha técnica consiste es obtener una afirmación de la información obtenida de registros, documentos u otros por personas ajenas a la entidad y corroborar la autenticidad y validez de estos, asimismo la legalidad de los procedimientos que los funcionarios realizan en la entidad.

#### **1.4.2.1.5. Repetición.**

Consiste en ejecutar de nuevo y de manera independiente los procedimientos ya ejecutados por la entidad auditada, y estos se pueden realizar manualmente o por técnica de auditoría asistidas por ordenador.

#### **1.4.2.1.6. Procedimientos analíticos.**

Los procedimientos analíticos consisten en la realización de cálculos, comparaciones, indagaciones, inspecciones y observaciones para posterior a ello realizar un análisis de la información relevante, para determinar la naturaleza y causa de las inconsistencias en caso de que hubiese. Además, estos procedimientos son efectivos y sirven como herramienta para analizar los índices o tendencias.

### **1.4.2.2. Documentación.**

La documentación es una actividad que tiene lugar durante toda la auditoría. Los auditores del sector público prepararán puntualmente y conservarán la documentación de la auditoría de cumplimiento, en la que constarán los criterios empleados, el trabajo efectuado, la evidencia obtenida, los juicios emitidos y la revisión. Los auditores del sector público prepararán esta documentación antes de que se emita el informe de auditoría y deberán conservarla durante un tiempo determinado. (ISSAI 4200, 2010, p. 35)

### **1.4.2.3. Comunicaciones.**

Conlleva a una primera redacción de un borrador de informe de auditoría, donde se le comunica al cliente en sí las conclusiones de todo el trabajo verificado hasta la fecha, una vez concluido el trabajo toda comunicación debe ir acompañada de un cuadro de recomendaciones como valor agregado por parte del auditor. (Pallerola, 2013, p. 53)

### **1.4.3. Valoración de la evidencia y formación de conclusiones.**

La evidencia obtenida se valorará en conexión con los niveles de materialidad a fin de posibles existencias de actos de incumplimiento y posterior a ello las respectivas conclusiones y recomendaciones según sea el caso.

#### **1.4.3.1. Consideraciones generales sobre valoración y evidencia.**

Los auditores valorarán si la evidencia obtenida resulta suficiente y apropiada para reducir el riesgo de la auditoría a un nivel aceptablemente bajo y determinar la existencia de posibles actos de incumplimiento significativo. (ISSAI 4200, 2010, p. 40)

### **1.4.4. Elaboración de informes.**

Las ISSAI 400, (2013) determina que la elaboración de los informes constituye una parte esencial de una fiscalización del sector público e implica la notificación de desviaciones e infracciones para que puedan adoptarse medidas correctivas y exigirse responsabilidades a quienes estén obligados a asumirlas por su actuación. En este sentido, los principios fundamentales de auditoría establecen que al final de cada auditoría debe elaborarse un informe por escrito que ponga de manifiesto de forma adecuada los hechos descubiertos. (p. 16)

Los principios de exhaustividad, objetividad y respeto de plazos son importantes para la elaboración de los informes en una auditoría de cumplimiento. Los auditores del sector público se asegurarán de que los informes presentados responden a la realidad y que las constataciones se exponen de forma equilibrada y desde la perspectiva justa.

Ello supone respetar el principio contradictorio que consiste en comprobar los hechos expuestos con la entidad auditada e incorporar, cuando corresponda, la respuesta de los funcionarios responsables.

#### **1.4.4.1. Tipos de informes.**

Los informes de auditoría de cumplimiento pueden ser de dos tipos, los cuales se detallan a continuación:

##### **❖ Informes extensos**

La ISSAI 4100 especifica que este tipo de informes se asemejan más a los informes de auditoría de rendimiento, y exponen con mayor detalle las observaciones, conclusiones y recomendaciones constructivas resultantes de la auditoría.

#### ❖ Informes breves

De la misma manera las ISSAI 4100 detallan acerca de los informes breves, estos resultan más condensados y se caracterizan en general por tener un formato más armonizado, a los que en ocasiones sirven de complemento.

##### **1.4.4.2. Contenido del informe de cumplimiento.**

La Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), determina las Normas Internacionales de Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI), estas contienen principios fundamentales para el funcionamiento de las entidades fiscalizadoras superiores y los requisitos previos de auditorías de entidades públicas.

En las ISSAI 4100, indica que un informe de auditoría de cumplimiento contiene los siguientes elementos:

Tabla 5. Contenido de informe de cumplimiento.

<b>Informe de auditoría de cumplimiento</b>
1. Título.
2. Destinatario.
3. Objetivos y alcance de la auditoría, incluido el período abarcado por la misma.
4. Identificación o descripción de la información acerca de la materia controlada (y, cuando corresponda, de dicha materia).
5. Criterios identificados.
6. Obligaciones de las distintas partes (fundamento jurídico).
7. Identificación de las normas de auditoría aplicadas al trabajo efectuado.
8. Resumen del trabajo efectuado.
9. Opinión.
10. Respuestas de la entidad auditada (cuando corresponda).
11. Recomendaciones (cuando corresponda).
12. Fecha del informe.
13. Firma.

Fuente: ISSAI 4100, (2010)

Elaboración: Autora

Por otro lado Pallerola (2013), menciona otro contenido del informe de auditoría de cumplimiento dando a conocer el siguiente:

Tabla 6. Contenido de informe de cumplimiento.

<b>Informe de auditoría de cumplimiento</b>
1. Título o identificación del informe
2. Identificación de los destinatarios y de las personas que efectuaron el encargo
3. Identificación de las entidades auditadas
4. Párrafo de alcance de auditoría
5. Párrafo de opinión
6. Párrafo sobre el informe de gestión
7. Nombre, dirección y datos registrales del auditor
8. Firma del auditor
9. Fecha del informe

Fuente: Pallerola Camamala, (2013)

Elaboración: Autora

Whittington y Pany (2005), menciona los tipos de opiniones que pueden ir en un informe de auditoría, los cuales pueden ser los siguientes:

➤ **Opinión sin salvedades**

Puede emitirse solo cuando se ha cumplido a cabalidad la presentación de los estados financieros que estén en concordancia con los principios de contabilidad generalmente aceptados, incluyendo las revelaciones pertinentes y cuando la auditoría se llevó a cabo de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas sin limitaciones de alcance.

➤ **Opinión con salvedades**

Se emiten cuando los estados difieren de manera material de los principios de contabilidad generalmente aceptados, es decir, los estados financieros han sido presentados razonablemente de acuerdo a los principios a excepción de los efectos de algún asunto o cuando se le impone limitaciones al alcance de los procedimientos de los auditores.

➤ **Opinión negativa**

Se emite una opinión negativa cuando las deficiencias en los estados son tan significativas, y esta opinión debe exponerse en un párrafo explicativo.

➤ **Abstención de opinión**

Una abstención no constituye una opinión, y esta se da cuando existe una limitación significativa del alcance por lo cual los auditores se ven imposibilitados para formar una opinión.

**1.5. El cuadro de cumplimiento**

El cuadro de cumplimiento es de gran utilidad para resumir la información que se va a revelar en el informe final ya que en estos se sintetizan los niveles de cumplimiento reales que se ha podido determinar, además que son de utilidad para identificar a los responsables de los incumplimientos en caso de haberlos.

**1.5.1. Definición.**

Son procedimientos de control que ayudan asegurar, que se llevan a cabo las directivas de administración, por ejemplo, se toman las acciones necesarias para direccionar los riesgos, hacia el logro de los objetivos de la entidad. (Blanco, 2012, p. 203)

**1.5.2. Importancia.**

Es importante porque sirve de guía para la identificación y de detección de errores en los procesos y productos auditados por parte del auditor, además dicho cuadro servirá como evidencia en el proceso de auditoría.

Por otro lado, dicho cuadro servirá para el desarrollo del informe final y para determinar a los responsables de los incumplimientos que ha habido en los diferentes procesos auditados.

**1.5.3. Estructura.**

Tabla 7. Cuadro de cumplimiento.

LOGOTIPO DE LA EMPRESA	EMPRESA XXXXX CUADRO DE CUMPLIMIENTO SUBCOMPONENTE: DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 20XX					AC 1.3 1/3	
	Documento analizado	Legislación relacionada	Cumple	Reglamento	Cumple	Noma interna	Cumple
	Ley..... Art.....		Título..... Art.....		Norma..... Ley.....		
					Elaborado por:	Fecha:	
					Revisado por:	Fecha:	

Fuente: Blanco, (2012)

Elaboración: Autora

## **1.6. Seguimiento**

Las ISSAI 400 determina que los auditores deben dar seguimiento a los casos de incumplimiento, cuando proceda. Un proceso de seguimiento facilita la implementación eficaz de la acción correctiva y proporciona una retroalimentación valiosa a la entidad auditada, a los usuarios del informe de auditoría y al auditor para la planeación de auditorías futuras. Las auditorías que se llevan a cabo regularmente, los procesos de seguimiento pueden formar parte de la evaluación de riesgos para el año subsecuente.

### **1.6.1. Proceso de seguimiento.**

Los principios fundamentales de auditoría insisten en la comunicación de recomendaciones constructivas y en la realización del seguimiento necesario para corregir las insuficiencias detectadas, un proceso de seguimiento facilita una ejecución eficaz de las medidas correctivas y proporciona una información de retorno útil para la entidad auditada, los destinatarios del informe y los auditores del sector público a la hora de planificar futuras auditorías. (ISSAI 4100, 2010a, p. 47)

**CAPÍTULO II**  
**ANÁLISIS INSTITUCIONAL**

## **2.1. Introducción**

### **2.1.1. Antecedentes de la entidad.**

La Policía Nacional inicia sus actividades en la época colonial, sin embargo, no todo ha sido debidamente documentado, sino hasta el 4 de enero de 1938 en donde se dicta una nueva ley orgánica, por la cual se organiza militarmente a la institución en su estructura y jerarquías, es así que recibe el nombre de Fuerzas de Policía.

Con el paso de los años y al expedir nuevas leyes esta institución va cambiando su denominación tal como se aprecia: Fuerzas de Policía (enero 1938), Cuerpo de Carabineros (julio 1938), Fuerza Pública (1946); Policía Civil Nacional (1951), Policía Nacional (1964). Tras varios años de trayectoria esta institución siempre ha prestado sus servicios urbano, rural, tránsito e investigaciones.

Con la vigente Carta Constitucional de la República (2008), establece que la Policía Nacional es una institución estatal, obediente y no deliberante, de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

En la actualidad con el decreto ejecutivo No. 632, expedido el 17 de enero de 2011, dado por el Presidente Constitucional de la República, decretó la reorganización de la Policía Nacional, disponiendo que la representación legal, judicial y extrajudicial de la Policía Nacional, sea asumida por el Ministerio del Interior, quien a su vez podrá delegar dichas atribuciones de conformidad con la Ley.

#### **➤ Misión**

*“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.” (Ministerio del Interior, 2012, p. 15)*

#### **➤ 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**

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

➤ **Objetivos Estratégicos**

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

## 2.1.2. Análisis estructural.

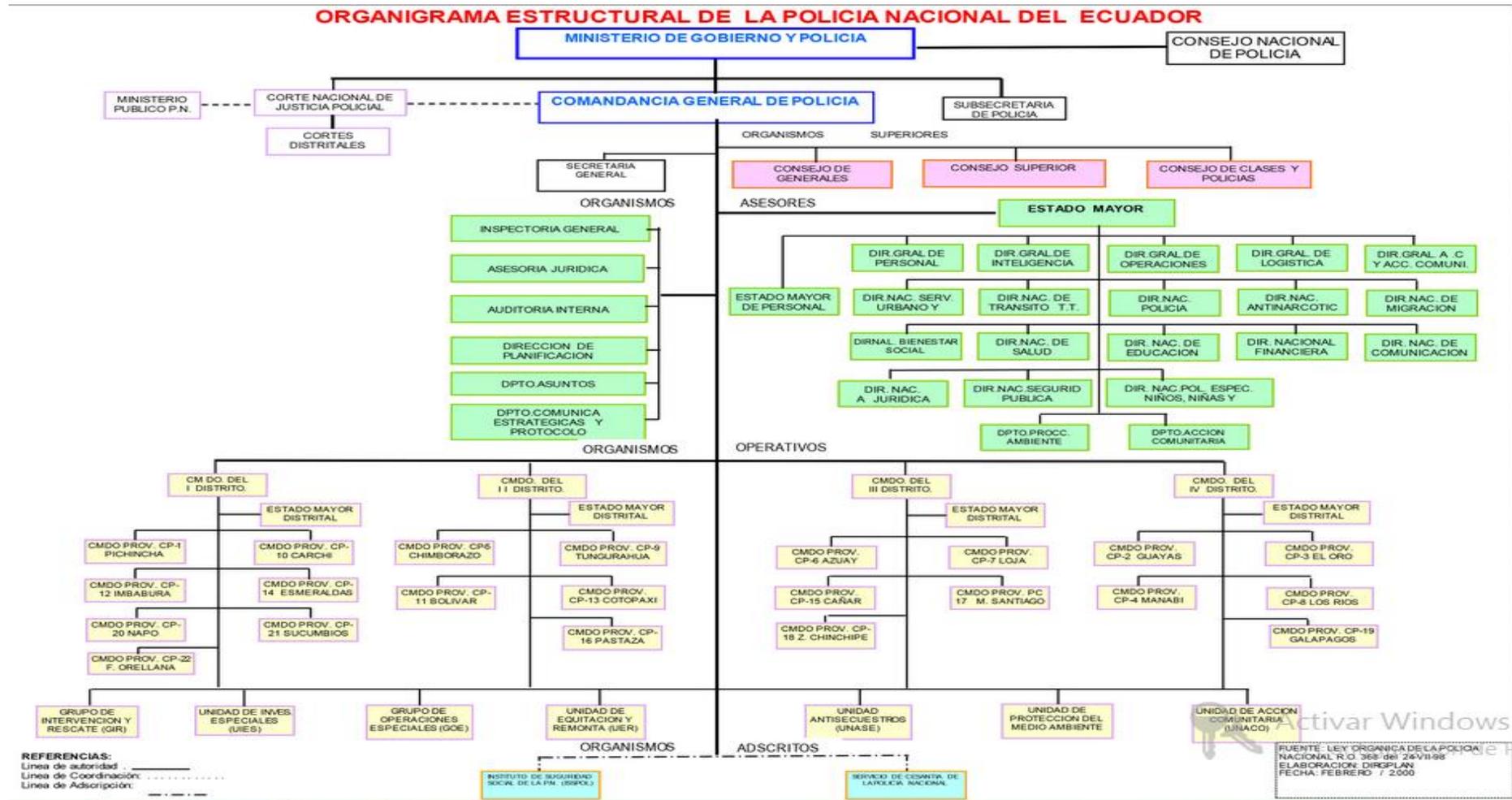


Figura 4. Organigrama estructural y funcional de la Policía Nacional del Ecuador.

Fuente: Policía Nacional del Ecuador, (2000)

Elaboración: Policía Nacional del Ecuador, (2000)

### 2.1.3. Análisis funcional.

Tabla 8. Análisis funcional 2014.

Departamento	Encargado principal	Cargo
<b>Procesos gobernantes/ nivel directivo</b>		
Comando	Fausto Marcelo Carrillo Valenzuela	Jefe de Subzona
<b>Procesos agregados de valor/ nivel operativo</b>		
Distrito	Franklin Israel Álvarez Lozada	Jefe del distrito
<b>Procesos de asesoría/ nivel de apoyo</b>		
Asesoría jurídica	Víctor Eduardo Japón Orellana	Asesor jurídico
Antinarcóticos	Diego Alexander Erazo Gavilanes	Jefe
Inteligencia	Cristian Hernán Jaramillo Loyola	Jefe
Transito	Osmany Leonardo Vivando Jaramillo	Jefe
Talento humano	Carlos Wider Cadena Albuja	Jefe
Jefatura Financiera	Fausto David Pauta Correa	Coordinador
Policía judicial	Washington Dominguin Samaniego Miranda	Jefe
Policía judicial	Christian Alexander García Correa	Jefe
Unidad de asuntos internos	Jorge Luis Aguilar Camisan	Jefe
UCM	Richard Alexander Dávila Yépez	Jefe
DINAPEN	Manuel Andrés Vallejo Aguirre	Jefe

Fuente: Policía Nacional del Ecuador, (2014)

Elaboración: Autora

## 2.1.4. Organigrama por proceso.

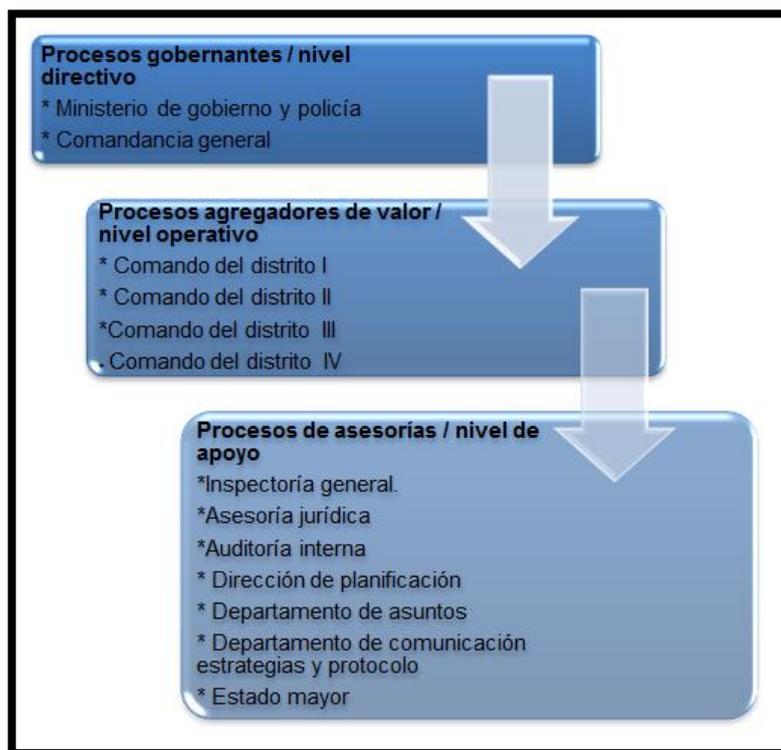


Figura 5. Organigrama por procesos de la Policía Nacional del Ecuador.

Fuente: Policía Nacional del Ecuador, (2014)

Elaboración: Autora

## 2.2. Proceso de área de recursos humanos o talento humano

### 2.2.1. Diseño, descripción y valoración de puestos.

En la Ley Orgánica de la Policía Nacional y su Reglamento, determinan la clasificación de los organismos que conforman la Policía Nacional y las funciones encomendadas a cada cargo, las cuales son las siguiente:

- ✓ **Organismos Directivos:**
  - Ministerio de Gobierno; y, Comandancia General.
  
- ✓ **Organismos Superiores:**
  - Consejo de Generales; Consejo Superior; y, Consejo de Clases y Policías.}
  
- ✓ **Organismos Asesores:**
  - Estado Mayor; Inspectoría General; Asesoría Jurídica; Auditoría Interna; y, Dirección de Planificación.

✓ **Organismos Operativos:**

- Comandos Distritales;
- Comandos Provinciales; y,
- Unidades Operativas Especiales.

✓ **Organismos Judiciales:**

- Corte Nacional de Justicia;
- Cortes Distritales de Justicia;
- Tribunales Penales;
- Juzgados de Distrito; y,
- Tribunales de Disciplina.

Tabla 9. Clasificación del personal de la Policía Nacional.

	<b>Clasificación general</b>		<b>Clasificación específica</b>
<b>Personal policial</b>	Oficiales	Generales	General superior General inspector General de distrito
		Superiores	Coronel de la policía Teniente coronel de la policía Mayor de la policía
		Subalternos	Capitán de la policía Teniente de la policía Subteniente de la policía
	Aspirante a oficial		Cadete de la policía
	Clases	Suboficiales	Suboficial mayor de policía Suboficial primero de policía Suboficial segundo de policía
		Sargentos	Sargento primero de policía Sargento segundo de policía
		Cabos	Cabo primero de policía Cabo segundo de policía
	Policía		
Aspirante a policía			
<b>Personal civil</b>	Empleados civiles a nombramiento		
	Empleados civiles a contrato		

Fuente: Dirección General de Personal, (1998)

Elaboración: Autora

Según el artículo 31 de la Ley de Personal de la Policía Nacional detalla varios puntos sobre que cargos ocuparán los diferentes funcionarios de la institución además de las bases para ocupar dicho cargo, determinando de la siguiente manera:

- El cargo de Comandante General se efectuará por decreto ejecutivo,
- El de Jefe de Estado Mayor por acuerdo ministerial; y,
- Los demás cargos por resolución del Comandante General.

Según los artículos 73 y 74 de la Ley de Personal de la Policía Nacional determina que la clasificación tiene por objeto diferenciar al personal policial de acuerdo con sus calificaciones para efectos de ascenso y eliminación, así como para estimular a quienes se distinguen. Además de las listas para dicha clasificación:

- Lista 1. De 18,00 a 20,00 Sobresaliente.
- Lista 2. De 16,00 a 17,99 Muy Bueno.
- Lista 3. De 14,00 a 15,99 Bueno.
- Lista 4. De 12,00 a 13,99 Deficiente (En observación).
- Lista 5. De 00,00 a 11,99. Incompetente (Baja).

Estas listas, previo el cumplimiento de los requerimientos reglamentarios para clasificar, constituyen la base de referencia para elaborar las listas de ascensos y de eliminación, así como para proponer estímulos, como becas, comisiones de estudio, distinciones, condecoraciones y otros.

### **2.2.2. Reclutamiento y selección de personal.**

- **Reclutamiento de personal**

El Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional, determina que el reclutamiento de aspirantes a oficiales de línea se sujetará al reglamento correspondiente y se realizará ordinariamente una vez por año. Los aspirantes a oficiales de servicios y a policías serán reclutados de acuerdo con las necesidades de la Institución y con sujeción al reglamento respectivo. (p. 6)

### **REQUISITOS PARA ASPIRANTES A POLICÍAS DE TROPA Y OFICIALES**

- ✓ Ser de nacionalidad ecuatoriana.

- ✓ La persona no debe ser menor a 17 años 6 meses, ni mayor a 26 años 0 meses a la fecha del llamado.
- ✓ Estatura mínima para el aspirante 1,65m (hombre), estatura mínima para la aspirante 1,58m (mujer).
- ✓ Poseer título de bachiller en Ciencias o Bachillerato Unificado, legalmente refrendado por el Ministerio de Educación.
- ✓ No haber sido dado de baja por cualquier circunstancia inclusive por solicitud voluntaria, de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador.
- ✓ No tener antecedentes personales, judiciales, de violencia intrafamiliar y en caso de haber sido empleado público, no tener impedimento de ejercer cargo público.
- ✓ Ser declarado APTO en los exámenes de admisión: psicológicos, académicos, médicos, físicos, análisis de seguridad de documentos, entrevista.
- ✓ Presentar la documentación exigida y los formularios de admisión, en caso de ser aceptada su inscripción.
- ✓ No encontrarse con impedimento para ejercer Cargo Público.
- ✓ Encontrarse dentro del cupo establecido 150 hombres y 50 mujeres; cupo publicado en la convocatoria, de acuerdo al promedio alcanzado.
- ✓ A partir del año 2014 es requisito indispensable para la aplicación, rendir la prueba ENES — SENESCYT y obtener un puntaje mínimo de 601/1000 puntos.

Con anterioridad debe llenar siete pasos en el sitio web de reclutamiento en línea ([www.mdi.gob.ec](http://www.mdi.gob.ec)) para aspirantes a Policía Nacional del Ecuador.

#### ❖ PASO 1:

El primer paso consiste en registrarse para que usted tenga una cuenta de usuario en el sitio web, para este registro es necesario que ingrese información básica acerca de usted, como: número de cédula, dirección de correo electrónico y una clave.

Una vez registrado se habilitarán de ingreso para que complete los datos contemplados en los 7 PASOS, de esta manera se cuenta queda activa para aplicar (INSCRIBIRSE) a cualquiera de los llamamientos publicados en esta página.

#### ❖ PASO 2:

Datos físicos: Este paso le permitirá ingresar los datos relacionados con su físico, estos le servirán al sistema para poder identificarlo de una manera más adecuada.

Entre estos se encuentran estatura, peso, tallas, tipo de sangre y otros.

❖ **PASO 3:**

Datos de domicilio: La información de domicilio es muy importante debido a que la institución Policial desea que los recién graduados trabajen en la provincia de su residencia habitual. Para los aspirantes a Oficiales de la Policía, una vez que hayan finalizado y aprobado el curso, podrán ser asignados a cualquier provincia del país.

❖ **PASO 4:**

Datos de educación: En el cuarto paso se recopila la información referente a su información educativa; educación primaria, secundaria y universitaria para quienes la tuvieren.

❖ **PASO 5:**

Datos referenciales: Aquí se ingresa datos como: el tipo de licencia de conducir para los que sí la tienen, idiomas, referencias de personas que puedan dar fe de su honestidad, y opcionalmente datos de su trabajo anterior si hubiese estado trabajando.

❖ **PASO 6:**

Educación adicional: Para los casos en que usted haya asistido a capacitaciones y/o cursos los podrá ingresar en este paso especificando los detalles necesarios como fecha y lugar donde los realizó.

❖ **PASO 7:**

Compromiso final: Finalmente el sistema le indica que existe un compromiso en el cual usted acepta enviar sus datos al sistema para participar en cualquiera de los llamamientos publicados en esta página.

Si usted está participando en un proceso la edición de sus datos quedará bloqueada hasta que el proceso finalice.

Según los artículos del capítulo V de la ley y reglamento de personal de la Policía Nacional estipulan que los aspirantes a oficiales de servicios se reclutan de entre los profesionales con título académico y los aspirantes a policías de servicios de entre los técnicos con título en profesiones intermedias o especialistas, previo a las pruebas de admisión.

El reclutamiento de aspirantes a oficiales de línea se realizará ordinariamente una vez por año. Los aspirantes a oficiales de servicios y a policías serán reclutados de acuerdo con las necesidades de la Institución.

Los aspirantes a oficiales de línea y de servicio se reclutarán y formarán en la escuela superior de policía. Los aspirantes a oficiales de línea podrán formarse en institutos policiales extranjeros equivalentes y los aspirantes a policías de línea y de servicios se formarán en las escuelas de formación de tropa.

Asimismo, cuando las necesidades del servicio lo exijan, podrá llamarse a oficiales y policías de servicios, sin el requisito de la formación policial previa en las escuelas respectivas.

En caso de que un miembro de la institución solicite su baja voluntaria antes de cumplir el tiempo señalado en las respectivas escuelas de formación estará obligado al pago actualizado de los gastos en los que hubiere incurrido la Institución.

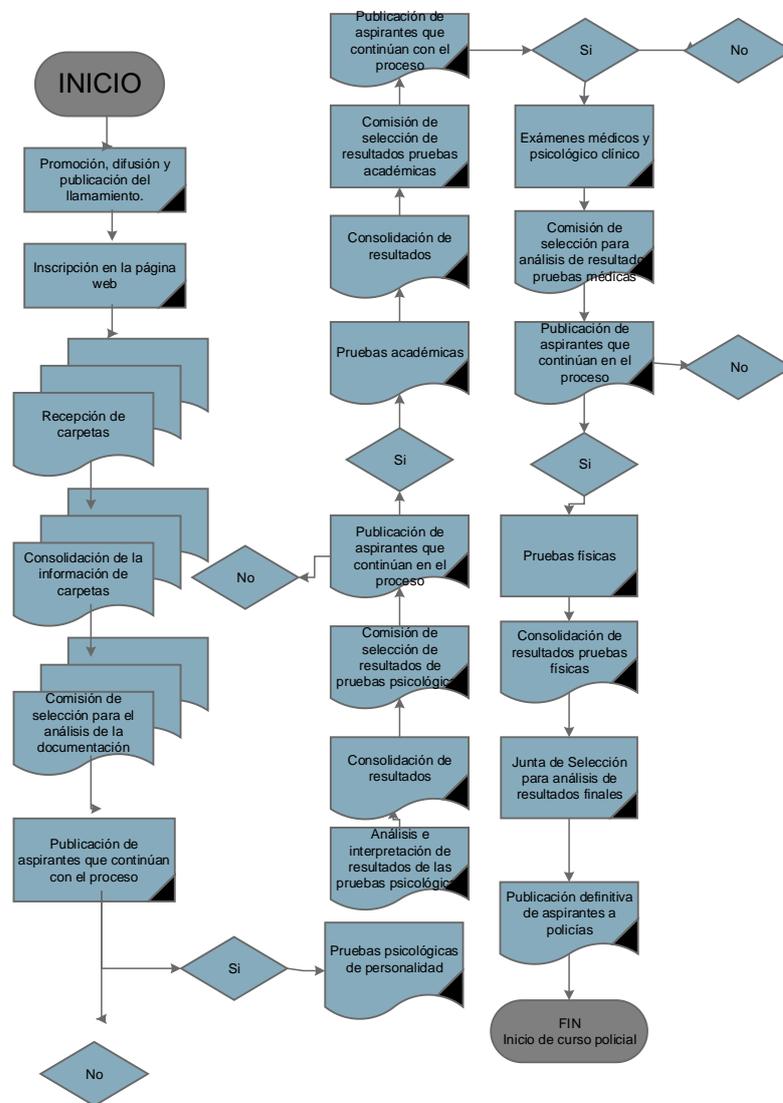


Figura 6. Proceso de reclutamiento y selección del personal.

Fuente: Ley de Personal de la Policía Nacional, (1998a)

Elaborado: Autora

- **Selección del personal**

Según lo establecido en la ley de personal de la Policía Nacional la selección del personal aspirante se realiza desde la fecha de su graduación referente a la formación policial en las diferentes escuelas.

Además, señala que cada año y con el fin de asegurar una adecuada selección del personal policial, los oficiales, clases y policías estarán sujetos a un periodo de calificación que se basa en sus cualidades profesionales, morales, intelectuales, físicas y personales.

La calificación anual tendrá la siguiente escala de equivalencia:

- Lista 1:0 De 18,00 a 20,00 sobresaliente.
- Lista 2:0 De 16,00 a 17,99 muy buena.
- Lista 3:0 De 14,00 a 15,99 buena.
- Lista 4:0 De 12,00 a 13,99 deficiente (en observación).
- Lista 5.0 De 00,00 a 11,99 incompetente (baja).

Asimismo, determina que la calificación para el ascenso o eliminación respectivos es el resultado de todas las calificaciones anuales obtenidas durante el lapso correspondiente a su grado, con la diferencia para el ascenso a General de Distrito y a Suboficial Mayor la evaluación se realizará considerando todos los grados.

La lista de eliminación anual en cada grado, se conformará con el personal policial que se encuentre comprendido en uno o más de los siguientes casos:

- a) Haber sido reprobado en un curso policial.
- b) No presentarse al segundo llamamiento del respectivo Consejo para realizar el curso de ascenso.
- c) No haber sido calificado idóneo para el ascenso al inmediato grado superior.
- d) Constar por dos años consecutivos en listas 4 de clasificación anual.
- e) No haber sido calificado por segunda ocasión al curso de promoción para ascenso.
- f) Quien habiendo cumplido 20 años de servicio activo y efectivo, por estar comprendido en el 5% más bajo dentro de la ubicación en su promoción.

### **2.2.3. Evaluación de desempeño.**

Según el título IV de la Ley y Reglamento de Personal de la Policía Nacional, determina la calificación, clasificación, ascenso y eliminación del personal.

La calificación para el ascenso es el resultado de todas las calificaciones anuales obtenidas durante el lapso correspondiente a su grado.

Para el ascenso a General de Distrito y a Suboficial Mayor la evaluación se realizará considerando todos los grados.

Los requisitos comunes para el ascenso en todos los grados son los siguientes:

- a) Acreditar el puntaje mínimo que para cada grado se determina en la presente Ley;
- b) Aprobar el correspondiente curso de acuerdo al Reglamento;
- c) Haber sido declarado apto para el servicio de acuerdo con la ficha médica;
- d) Haber cumplido el tiempo de permanencia en el grado; y,
- e) No haber sido sancionado por sentencia del Tribunal de Disciplina.

El tiempo de permanencia en el grado para oficiales es el siguiente:

- Subteniente de Policía 5 años
- Teniente de Policía 5 años
- Capitán de Policía 5 años
- Mayor de Policía 5 años
- Teniente Coronel de Policía 5 años
- Coronel de Policía 5 años
- General de Distrito 2 años
- General Inspector 2 años
- General Superior 2 años

El tiempo de permanencia en el grado para Clases y Policías es el siguiente:

Policía 5 años

- Cabo Segundo 5 años
- Cabo Primero 5 años
- Sargento Segundo 5 años
- Sargento Primero 5 años
- Suboficial Segundo 5 años
- Suboficial Primero 4 años
- Suboficial Mayor 2 años

Es obligación del Comandante General, a través del órgano correspondiente, disponer la iniciación oportuna de los cursos de ascenso según sea la modalidad en presencial y/o a distancia a fin de cumplir este requisito.

Los cursos como requisito de ascenso son obligatorios para el personal policial. En caso de fuerza mayor, debidamente comprobada por el respectivo Consejo, podrá postergarse la realización de un curso, por una sola vez. No se podrá repetir si hubiere sido reprobado.

Los cursos de ascenso son obligatorios y son válidos los realizados en las escuelas de la Policía Nacional existentes.

#### Listas de calificaciones

- Lista 1. De 18,00 a 20,00 Sobresaliente.
- Lista 2. De 16,00 a 17,99 Muy Bueno.
- Lista 3. De 14,00 a 15,99 Bueno.
- Lista 4. De 12,00 a 13,99 Deficiente (En observación).
- Lista 5. De 00,00 a 11,99. Incompetente (Baja).

A más de los requisitos comunes para el ascenso, los oficiales deberán cumplir los siguientes:

a) Para el ascenso a Teniente, Capitán, Mayor y Teniente Coronel;

1. Haber cumplido funciones en Unidades Operativas; y,
2. No constar en listas 4 de clasificación anual.

b) Para ascender a Coronel:

1. No haber sido reprobado en ningún curso policial, técnico, científico o académico;
2. No haber sido negado, definitivamente, por tiempo de servicio;
3. No haber sido sancionado por un Tribunal de Disciplina durante su carrera policial; y,
4. No haber constado en listas 4 de clasificación anual en ningún grado.

c) Para ascender a General de Distrito:

1. Haber sido aprobado mediante resolución del Consejo de Generales, conforme al reglamento;
2. Constar en listas 1 de clasificación anual al tiempo de permanencia en el grado de Coronel; y,
3. Presentar un trabajo de investigación de interés institucional.

d) Para ascender a General Inspector:

Haber cumplido sus funciones en el grado anterior con calificada eficiencia profesional, con

Resolución favorable del Consejo de Generales, de conformidad con el Reglamento correspondiente.

e) Para ascender a General Superior:

Se requiere estar ejerciendo el cargo de Comandante General y haber cumplido con el tiempo de permanencia en el grado de General Inspector.

Para el caso del General que desempeñe la Comandancia General de Policía no se tomará en cuenta el tiempo máximo establecido; y sus funciones durarán dos años.

El personal de Clases y Policías a más de los requisitos comunes para el ascenso deberá cumplir los siguientes, según su grado:

a) Para el ascenso a Cabo Segundo hasta Sargento Primero, no constar en listas 4 de clasificación anual;

b) Para el ascenso a Suboficial Segundo, haber aprobado un curso de perfeccionamiento policial; y, no haber sido sancionado por un Tribunal de Disciplina durante su carrera policial;

c) Para el ascenso a Suboficial Primero, haber cumplido sus funciones en el grado anterior con calificada eficiencia profesional, previa resolución favorable del Consejo de Clases y Policías de conformidad con el respectivo reglamento; y,

d) Para el ascenso a Suboficial Mayor, constar por lo menos en lista 2 de clasificación.

## 2.3. Normativa que enmarca a la entidad con el tema relacionado

### 2.3.1. Normativa general.

Tabla 10. Normativa general de la Policía Nacional.

Tipo de la norma	Norma jurídica	Descripción
<b>Carta Suprema</b>	<b>Constitución de la República del Ecuador</b>	<p>En la Constitución de la República del Ecuador se establecen normas, en donde se rige el orden del Estado, además en esta se fijan los derechos y obligaciones de los ciudadanos.</p> <p>Esta Constitución es una guía para el país y en donde determina puntos importantes como el derecho a la vida, a la libertad de opinión, y otros más que se plasmas en cada artículo y que deben ser cumplidos y nadie puede infringirlas, de ser el caso se aplicaran sanciones pertinentes mismas que son determinadas en esta Constitución.</p>

<b>Códigos</b>	<b>Código Orgánico Integral Penal</b>	Este código se realizó con la finalidad de regular el poder sancionatorio del Estado, asimismo para normalizar los tipos de infracciones sujetos a sanción, también se establecen los procedimientos a aplicar para el juzgamiento en tribunales de las personas tomando en cuenta y garantizando los principios del debido proceso y derecho a la defensa. Y por último la rehabilitación social a las personas sentenciadas y reparación integral de las víctimas del daño causado.
	<b>Código de Procedimiento Civil</b>	Este Código se refiere al juez, sus potestades, deberes, facultades y responsabilidades, jurisdicción y competencia. Además de los procesos de conocimiento y por último de los procesos de ejecución.
<b>Leyes Orgánicas</b>	<b>Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional</b>	Esta Ley tiene por objeto regular la jurisdicción constitucional, con el fin de garantizar jurisdiccionalmente los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos y de la naturaleza; y garantizar la eficacia y la supremacía constitucional.
	<b>Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública</b>	La presente Ley garantiza y norma el ejercicio del derecho fundamental de las personas a la información conforme a las garantías consagradas en la Constitución Política de la República, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Interamericana sobre Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales vigentes, de los cuales nuestro país es signatario.
	<b>Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública</b>	Esta Ley determina los principios y normas para regular los procedimientos de contratación para la adquisición o arrendamiento de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios, incluidos los de consultoría.
	<b>Ley Orgánica de la Policía Nacional</b>	La presente Ley establece la misión, organización y funciones de la Policía Nacional.

Fuente: Policía Nacional del Ecuador Transparencia, (s. f.)

Elaboración: Autora

### 2.3.2. Normativa interna

Tabla 11. Normativa interna de la Policía Nacional.

Tipo de la norma	Norma jurídica	Descripción
<b>Leyes Ordinarias</b>	<b>Ley de Personal de la Policía Nacional</b>	La presente Ley regula la carrera policial, establece derechos y obligaciones de sus miembros, garantiza su estabilidad, propende a su especialización y perfeccionamiento; y, asegura la selección a base de un sistema de evaluación por capacidad y méritos en el ejercicio de la función determinada por la Constitución de la República y las Leyes.
<b>Reglamentos</b>	<b>Reglamento general a la Ley Orgánica de la Policía Nacional</b>	El presente Reglamento detalla ampliamente la misión, organización y funciones de la Policía Nacional de conformidad con la Ley Orgánica de la Policía Nacional.
	<b>Reglamento general a la Ley de Personal de la Policía Nacional</b>	El presente Reglamento establece las normas de carácter general que permiten la aplicación y el cumplimiento correctos de las disposiciones contenidas en la Ley de Personal de la Policía Nacional
	<b>Reglamento de Evaluación para el Ascenso de Oficiales de la Policía Nacional</b>	En el presente Reglamento se detallan las normas que servirán para la calificación y clasificación previas al ascenso de los Oficiales de la Policía Nacional, establecer las antigüedades, propender a la superación de sus miembros y garantizarles los derechos conferidos por la Constitución y demás leyes y reglamentos institucionales, así como determinar los procedimientos que corresponden al Comando General, Dirección General de Personal, Consejo de Generales y Consejo Superior de la Policía Nacional, en lo relacionado al proceso de calificación y clasificación para el ascenso de Oficiales Generales, Superiores y Subalternos.
	<b>Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional</b>	El presente Reglamento determina normas disciplinarias que deben cumplir los miembros de la Policía Nacional bajo un sistema jerárquico disciplinario, además de las respectivas sanciones en caso de incumplir dichas normas.
	<b>Reglamento de Régimen Interior de las Unidades Policiales</b>	El presente reglamento regula las funciones, servicios, comisiones y actividades internas de las unidades policiales; su administración y desarrollo, de conformidad con las leyes y reglamentos que rigen a la Institución policial.

Fuente: Policía Nacional del Ecuador Transparencia, (s. f.)

Elaboración: Autora

### **CAPÍTULO III**

**AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES DEL ÁREA DE  
TALENTO HUMANO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA – LOJA  
Nº11 CORRESPONDIENTE AL PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE  
2014.**

<b>FASES DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO</b>			
<b>FASE I</b>	<b>Planificación de la auditoría</b>	<b>Planificación preliminar</b>	<p>Hojas de marcas de auditoría.  Índice de papeles de trabajo.  Hoja de equipo de auditoría.  Distribución de tiempo de auditoría.  Orden de trabajo.  Notificación de inicio de auditoría.  Programa aplicado a la planificación preliminar.  Memorándum de planificación preliminar.</p>
		<b>Planificación específica</b>	<p>Programa aplicado a la planificación específica.  Elaboración, evaluación de control interno y análisis de riesgos.  Memorándum de planificación específica.</p>
<b>FASE II</b>	<b>Ejecución de la auditoría y obtención de evidencia</b>	<p>Programa general de auditoría de cumplimiento.  Papeles de trabajo.  Constatación documental.  Cuadro de cumplimiento.  Hoja de hallazgos.</p>	
<b>FASE III</b>	<b>Valoración de la evidencia y formulación de conclusiones</b>	<p>Consideraciones generales sobre valoración de evidencia y formación de conclusiones.  Manifestaciones escritas de los funcionarios responsables.</p>	
<b>FASE IV</b>	<b>Elaboración del informe de auditoría</b>	<p>Carta de presentación.  Informe general.  Resultados de incumplimientos.  Plan de implementación de recomendaciones.</p>	

### 3.1. Consideraciones iniciales

#### Alcance:

- Aplicar una auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11 correspondiente al período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, analizándose los procesos y procedimientos para obtener evidencia suficiente y competente.

#### Objetivos específicos:

- Verificar si la institución cumple con las disposiciones legales que le son aplicables, en el desarrollo de las operaciones.
- Ejecutar el proceso de auditoría de cumplimiento al examinar las leyes y regulaciones de la institución pública.
- Recopilar la información en un documento entregable.
- Presentar el informe de auditoría.

#### 3.1.1. Consideraciones jurídicas.

Tabla 12. Leyes regulatorias al área de talento humano.

Documentos jurídicos	Descripción
<b>Ley Orgánica del Servidor Público</b>	La presente ley tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.
<b>Reglamento a la Ley Orgánica del Servidor Público</b>	Este reglamento presenta disposiciones más puntualizadas contenidas en la Ley Orgánica del Servidor Público de las cuales los servidores públicos deben cumplir obligatoriamente.
<b>Ley Orgánica de la Policía Nacional</b>	La presente Ley establece la misión, organización y funciones de la Policía Nacional.
<b>Reglamento a la Ley Orgánica de la Policía Nacional</b>	El presente Reglamento establece las normas de carácter general que permiten la aplicación y el cumplimiento correctos de las disposiciones contenidas en la Ley de Personal de la Policía Nacional.
<b>Ley de Personal de la Policía Nacional</b>	La presente Ley regula la carrera policial, establece derechos y obligación es de sus miembros, garantiza su estabilidad, propende a su especialización y perfeccionamiento; y, asegura la selección a base de un sistema de evaluación por capacidad y méritos en el ejercicio de la función determinada por la Constitución de la República y las Leyes.
<b>Reglamento general a la Ley de Personal de la Policía Nacional</b>	El presente Reglamento establece las normas de carácter general que permiten la aplicación y el cumplimiento correctos de las disposiciones contenidas en la Ley de Personal de la Policía Nacional
<b>Reglamento de Evaluación para el Ascenso de Oficiales</b>	En el presente Reglamento se detallan las normas que servirán para la calificación y clasificación previas al ascenso de los Oficiales de la Policía Nacional, establecer las antigüedades, propender a la

<b>de la Policía Nacional</b>	superación de sus miembros y garantizarles los derechos conferidos por la Constitución y demás leyes y reglamentos institucionales, así como determinar los procedimientos que corresponden al Comando General, Dirección General de Personal, Consejo de Generales y Consejo Superior de la Policía Nacional, en lo relacionado al proceso de calificación y clasificación para el ascenso de Oficiales Generales, Superiores y Subalternos.
-------------------------------	---

Fuente: Leyes y reglamentos Policía Nacional del Ecuador

Elaborado: Autora

### 3.1.2. Base legal y normativa de los subcomponentes.

N°	Materia controlada	Información acerca de la materia controlada	Criterios
1	<b>Diseño, descripción y valoración de puestos</b>	Clasificación, estructura de puestos y funciones	<p>➤ <b>Clasificación</b> Ley de personal de la Policía Nacional (publicada el 7 de agosto de 1998).</p> <p>Según artículo: Art. 73.- La Clasificación tiene por objeto diferenciar al personal policial de acuerdo con sus calificaciones para efectos de ascenso y eliminación, así como para estimular a quienes se distinguen.</p> <p>➤ <b>Estructura orgánica</b> Ley orgánica de la Policía Nacional (publicada el 24 de julio de 1998). Según artículos: Art. 8. <b>Organismos Directivos:</b> Ministerio de Gobierno; y, Comandancia General. Art. 9. <b>Organismos Superiores:</b> Consejo de Generales; Consejo Superior; y, Consejo de Clases y Policías. Art. 10. <b>Son Organismos Asesores:</b> Estado Mayor; Inspectoría General; Asesoría Jurídica; Auditoría Interna; y, Dirección de Planificación. Art. 11. <b>Organismos Operativos:</b> Comandos Distritales; Comandos Provinciales; y, Unidades Operativas Especiales. Art. 12. <b>Organismos Judiciales:</b> Corte Nacional de Justicia; Cortes Distritales de Justicia; Tribunales Penales; Juzgados de Distrito; y, Tribunales de Disciplina.</p> <p>➤ <b>Funciones</b> Ley Orgánica de la Policía Nacional (publicada el 24 de julio de 1998).</p> <p>Según artículo: ✓ <b>Organismos Directivos:</b> Título III, capítulo I, sección primera y segunda. ✓ <b>Organismos Superiores:</b> Título III, capítulo II, párrafo primero, segundo y tercero. Art. 10. <b>Son Organismos Asesores:</b> Título III, capítulo III, párrafo primero, segundo, tercero,</p>

			<p>cuarto, quinto y sexto.</p> <p>✓ <b>Organismos Operativos:</b> Título III, capítulo IV, sección primera, segunda y tercera.</p> <p>✓ <b>Organismos Judiciales:</b> Título III, capítulo VI, sección primera, segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta.</p>
2	<b>Reclutamiento y selección del personal</b>	Proceso de reclutamiento y selección del personal.	<p>Ley de personal de la Policía Nacional (publicada el 7 de agosto de 1998).</p> <p>Según artículos:</p> <p>Art. 37.- Los aspirantes a oficiales de línea y de servicios se reclutarán en la Escuela Superior de Policía. Los aspirantes a oficiales de línea podrán reclutarse en Institutos Policiales extranjeros equivalentes, en uso de becas obtenidas de conformidad con el Reglamento respectivo.</p> <p>Art. 39.- Los aspirantes a oficiales de servicios se reclutan de entre los profesionales con título académico, previo las pruebas de admisión.</p> <p>Art. 40.- Los aspirantes a policías de línea y de servicios se reclutan en las Escuelas de Formación de tropa. Los aspirantes a policías de servicios se reclutan de entre los técnicos con título en profesiones intermedias o especialistas.</p> <p>Art. 92.- Con el fin de asegurar una adecuada selección del personal policial, regular la profesión y satisfacer las necesidades de la planta orgánica de la Institución, se establecerán cuotas de eliminación hasta el 15 de abril de cada año, mediante Resolución de los respectivos Consejos.</p> <p>Reglamento a la Ley de personal de la Policía Nacional (publicado el 16 de enero de 2009).</p> <p>Art. 44.- El reclutamiento de aspirantes a oficiales de línea se sujetará al reglamento correspondiente y se realizará ordinariamente una vez por año. Los aspirantes a oficiales de servicios y a policías serán reclutados de acuerdo con las necesidades de la Institución y con sujeción al reglamento respectivo.</p>
3	<b>Evaluación de desempeño</b>	Procesos para ascensos	<p>Ley de personal de la Policía Nacional (publicada el 7 de agosto de 1998).</p> <p>Según artículos:</p> <p>Art. 69.- El período de calificación es anual y comprende del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año, efectuado por el correspondiente Jefe de la Unidad o Dependencia Policial Administrativa u Operativa.</p> <p>Art. 71.- La calificación anual tendrá la siguiente escala de equivalencia: Lista 1: De 18,00 a 20,00. Sobresaliente Lista 2: De 16,00 a 17,99. Muy buena Lista 3: De 14,00 a 15,99. Buena Lista 4: De 12,00 a 13,99. Deficiente (observación) Lista 5: De 00,00 a 11,99. Incompetente</p> <p>Art. 72.- La calificación para el ascenso es el resultado de</p>

		<p>todas las calificaciones anuales obtenidas durante el lapso correspondiente a su grado. Para el ascenso a General de Distrito y a Suboficial Mayor la evaluación se realizará considerando todos los grados.</p> <p><b>Art. 85.- El tiempo de permanencia en el grado para oficiales es el siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Subteniente de Policía 5 años.</li> <li>➤ Teniente de Policía 5 años.</li> <li>➤ Capitán de Policía 5 años.</li> <li>➤ Mayor de Policía 5 años.</li> <li>➤ Teniente Coronel de Policía 5 años.</li> <li>➤ Coronel de Policía 5 años.</li> <li>➤ General de Distrito 2 años.</li> <li>➤ General Inspector 2 años.</li> <li>➤ General Superior 2 años.</li> </ul> <p><b>El tiempo de permanencia en el grado para Clases y Policías es el siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Policía 5 años.</li> <li>➤ Cabo Segundo 5 años.</li> <li>➤ Cabo Primero 5 años.</li> <li>➤ Sargento Segundo 5 años.</li> <li>➤ Sargento Primero 5 años.</li> <li>➤ Suboficial Segundo 5 años.</li> <li>➤ Suboficial Primero 4 años.</li> <li>➤ Suboficial Mayor 2 años.</li> </ul>
--	--	--

### 3.2. Proceso de la auditoría de cumplimiento

El proceso de auditoría de cumplimiento se establece de la siguiente manera:

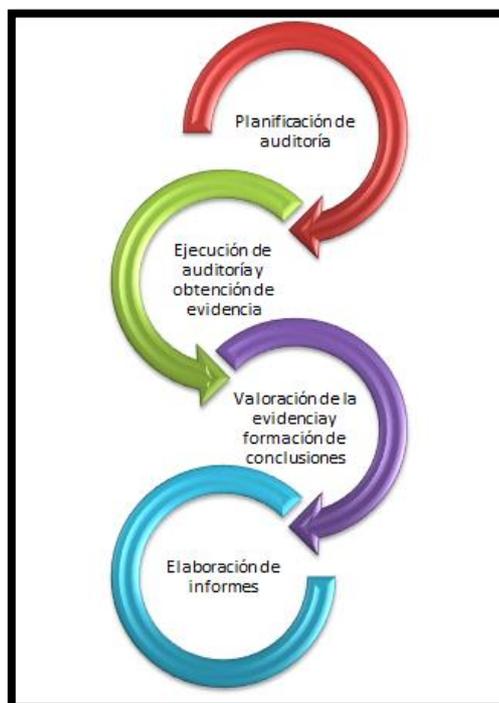


Figura 7. Proceso de auditoría de cumplimiento.

Fuente: ISSAI 4100, (2010)

Elaborado: Autora

### 3.2.1. Planificación.

#### ➤ Marcas de auditoría.

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.MA</b>
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.	<b>1/1</b>
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014	
<b>HOJA DE MARCAS DE AUDITORÍA</b>			
<b>MARCAS</b>		<b>SIGNIFICADO</b>	
✓		Verificado	
✓		Documentación sustentatoria	
≠		Verificado físicamente	
*		Observación	
⊘		No reúne los requisitos	
▲		Información no proporcionada	
><		Debidamente firmado y autorizado	
N		No autorizado	
A		Autorizado	
NA		No aplica	
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>
DPMB		LBEJ	05/10/2015
JEFE DE EQUIPO		SUPERVISOR	

➤ Índice de papeles de trabajo.

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.IPT</b> 1/1	
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.		
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014		
<b>ÍNDICE DE PAPELES DE TRABAJO</b>				
<b>REFERENCIAS</b>		<b>SIGNIFICADO</b>		
<b>PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>				
AC.MA		Hojas de marcas de auditoría		
AC.ÍPT		Índice de papeles de trabajo.		
AC.HEA		Hoja de equipo de auditoría.		
AC.DTA		Distribución de tiempo de auditoría.		
AC.OT		Orden de trabajo.		
AC.NIA		Notificación inicial de auditoría.		
AC.PAPP		Programa aplicado a la planificación preliminar.		
AC.MPP		Memorándum de planificación preliminar.		
<b>PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>				
AC.PGPE		Programa aplicado a la planificación específica.		
AC.CCI		Cuestionario de control interno.		
AC.ECI		Evaluación de control interno.		
AC.AR		Análisis de riesgos.		
AC.MPE		Memorándum de planificación específica.		
<b>EJECUCIÓN DE AUDITORÍA</b>				
AC.PGAC		Programa general de auditoría de cumplimiento.		
AC.PT		Pales de trabajo.		
AC.CD		Constatación documental.		
AC.CC		Cuadro de cumplimiento.		
AC.HH		Hoja de Hallazgos de Auditoría		
<b>EQUIPO DE AUDITORÍA</b>				
DPMB		Doris Paola Malla Bravo		
LBEJ		Lupe Beatriz Espejo Jaramillo		
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>
DPMB		LBEJ		05/10/2015
JEFE DE EQUIPO		SUPERVISOR		

➤ Hoja de equipo de auditoría.

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.HEA</b>
	<b>AUDITORIA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.	
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014	
<b>HOJA DE EQUIPO DE AUDITORÍA</b>			
<b>REFERENCIAS</b>	<b>SIGNIFICADO</b>	<b>CARGO</b>	
<b>DPMB</b>	Doris Paola Malla Bravo	JEFE DE EQUIPO	
<b>LBEJ</b>	Lupe Beatriz Espejo Jaramillo	SUPERVISOR	
<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>		<b>05/10/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>		

➤ Hoja de distribución de tiempo de la auditoría.

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.DTA</b> <b>1/1</b>
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.	
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014	
<b>DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO DE LA AUDITORÍA</b>			
<b>PROCESOS DE AUDITORÍA</b>		<b>HORAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Planificación de la auditoría		100	DPMB
Ejecución de la auditoría y obtención de evidencias		160	DPMB
Valoración de la evidencia y formulación de conclusiones		100	DPMB
Elaboración del informe de auditoría		40	DPMB
<b>TOTAL</b>		<b>400</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>		<b>05/10/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>		



Loja, 05 de octubre de 2015

Srta.

Doris Paola Malla Bravo

**EGRESADA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

Ciudad. -

De mi consideración:

De la manera más comedida y por medio de la presente me permito comunicarle la realización de la **“AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA SUBZONA DE POLICÍA LOJA N°. 11”**, por el periodo comprendido entre el primero de enero al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce.

El tiempo que durara la ejecución de la Auditoria de Cumplimiento es de 50 días laborables y concluido el mismo servirá presentar el informe respectivo.

Los objetivos de la auditoria de cumplimiento estarán dirigidos a:

1. Verificar si la empresa cumple con las disposiciones legales que le son aplicables, en el desarrollo de las operaciones.
2. Ejecutar el proceso de auditoría de cumplimiento al examinar las leyes y regulaciones de una entidad.
3. Emitir un informe que contenga comentarios, conclusiones y recomendaciones los mismos que deben ser aplicados para el mejoramiento de la institución.

Atentamente,

Juan Jaramillo Paredes

**SEÑOR CORONEL DE POLICÍA DE ESTADO MAYOR MBA**

**NOTIFICACIÓN DE INICIO DE AUDITORIA**



Loja, 07 de octubre de 2015

Juan Jaramillo Paredes

**SEÑOR CORONEL DE POLICÍA DE ESTADO MAYOR MBA**

Ciudad. -

De mi consideración:

De conformidad con lo dispuesto en la orden de trabajo No. 001 - 2015 del 05 de octubre de 2015, notifico a usted, el inicio de la Auditoria de Cumplimiento al Área de Talento Humano de la Subzona de la Policía Loja N° 11, por el periodo comprendido del primero de enero al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce.

Por lo antes expuesto solicito a usted de la manera más comedida la colaboración necesaria para efectuar dicha auditoría sin limitaciones de información requerida.

Atentamente,

Srta. Doris Paola Malla Bravo

**JEFE DE EQUIPO**

## NOTIFICACIÓN DE INICIO DE AUDITORIA



Loja, 07 de octubre de 2015

Christian Alexander García Correa

**SEÑOR CAPITAL DE POLICÍA DE ESTADO MAYOR MBA**

**JEFE DE TALENTO HUMANO (P-1) DE LA SUBZONA LOJA Nº 11 POLINAL**

Ciudad. -

De mi consideración:

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de Trabajo No. 001 - 2015 del 05 de octubre de 2015, notifico a usted, el inicio de la Auditoria de Cumplimiento al Área de Talento Humano de la Subzona de la Policía Loja Nº 11, por el periodo comprendido del primero de enero al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce.

Por lo antes expuesto solicito a usted de la manera más comedida la colaboración necesaria para efectuar dicha auditoría sin limitaciones de información requerida.

Atentamente,

Srta. Doris Paola Malla Bravo

**JEFE DE EQUIPO**

### 3.2.1.1. Comprensión general de la organización.

➤ Programa general aplicado a la planificación preliminar.

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.PAPP</b> <b>1/1</b>	
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.		
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014		
<b>PROGRAMA APLICADO A LA PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>				
<b>OBJETIVOS:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificar si la institución cumple con las disposiciones legales que le son aplicables, en el desarrollo de las operaciones.</li> <li>➤ Ejecutar el proceso de auditoría de cumplimiento al examinar las leyes y regulaciones de la institución pública.</li> <li>➤ Recopilar la información en un documento entregable.</li> <li>➤ Presentar el informe de auditoría.</li> </ul>				
<b>Nro.</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>REF.</b>	<b>ELABORADO POR:</b>	<b>FECHA</b>
1	Confirme una reunión para la comunicación sobre la ejecución de la auditoría a las máximas autoridades de la entidad.	<b>AC.PT1</b> <b>AC.ANX2</b>	DPMB	13/10/2015
2	Visita previa y conocimiento preliminar de la institución.	<b>AC.PT2</b>	DPMB	13/10/2015
4	Realice el memorándum de planificación preliminar.	<b>AC.MPP</b>	DPMB	16/10/2015
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>	
DPMB		LBEJ	<b>09/10/2015</b>	
JEFE DE EQUIPO		SUPERVISOR		



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**  
**CÉDULA NARRATIVA**

**AC.PT1**

**1/1**

**Enfoque:** Cumplimiento

**Componente:** Talento Humano

**Periodo:** Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2014

**REUNIÓN CON EL COMANDANTE DE LA INSTITUCIÓN**

**COMENTARIO:**

En la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja Nro. 11, se efectuó una reunión con el comandante Fausto Marcelo Carrillo Valenzuela, en donde autorizó la Auditoría de Cumplimiento al Área de Talento Humano de la Subzona de la Policía Loja N° 11, por el periodo comprendido del primero de enero al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce.

Además, el comandante informó a los funcionarios del área a auditar sobre dicha auditoría, y dio la autorización para la entrega de documentos y entrevistas mismas que servirán como herramientas para evidenciar el presente examen.

**CONCLUSIÓN:**

En consecuencia se concluye que debido a la entrevista con el comandante se pudo obtener la autorización para realizar la auditoría de cumplimiento y la respectiva colaboración por parte de los funcionarios.

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>	<b>13/10/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>	

## INFORME DE VISITA PREVIA

AC.PT2

1/1

Loja, 13 de octubre de 2015

El presente informe se lo realizó con la finalidad de dar a conocer sobre las actividades realizadas en la institución las cuales son las siguientes:

- ✓ Conocimiento de las instalaciones de la institución.
- ✓ Inspección de las áreas de la institución para constatar la existencia del área de talento humano.
- ✓ Comprensión de los aspectos de la institución como: Antecedentes de la institución y de auditorías anteriores, misión, visión, objetivos, valores, estructura orgánica y demás información relevante.

De igual importancia en la visita previa se pudo conocer a los funcionarios de la institución, sobre todo a los servidores públicos que laboran en el área de talento humano, mismos que me otorgarán toda la colaboración necesaria para la presente auditoría.

Atentamente,

Srta. Doris Paola Malla Bravo

**JEFE DE EQUIPO**

➤ **Memorándum de planificación preliminar.**

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.MPP</b>
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.	<b>1/6</b>
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014	

**MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR**

**1. OBJETIVO:**

Detallar información general de la Policía Nacional del Ecuador Subzona Loja N° 11

**2. ANTECEDENTES DE LA AUDITORÍA**

TIPO DE AUDITORÍA	COMPONENTE AUDITADO	FECHA DE LA AUDITORÍA
Evaluación integral	Al sistema de control interno de la Policía Nacional del Ecuador, periodo del 1 de noviembre de 2011 al 31 de octubre de 2012.	Año 2013
Examen especial	Al proceso de contratación COTO – CP7 – 001 – 2010 para la construcción del tercer bloque de dormitorios a cargo del Comando Provincial de la Policía Nacional Loja N° 7, periodo del 30 de junio al 30 de noviembre de 2010.	Año 2012
Examen especial	Al Comando Provincial de Policía Nro. 7 Loja, periodo del 1 de enero de 2000 al 31 de mayo de 2004.	Año 2005

**3. MOTIVO DE LA AUDITORÍA**

Se realizará la auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja Nro. 11, siendo esta petición aceptada por el Comandante de la institución el Sr. Crnl. Fausto Carrillo. Con el fin de obtener el título de tercer nivel de ingeniera en Contabilidad y Auditoría de la UTPL, mismo que se logrará realizando el trabajo de fin titulación.

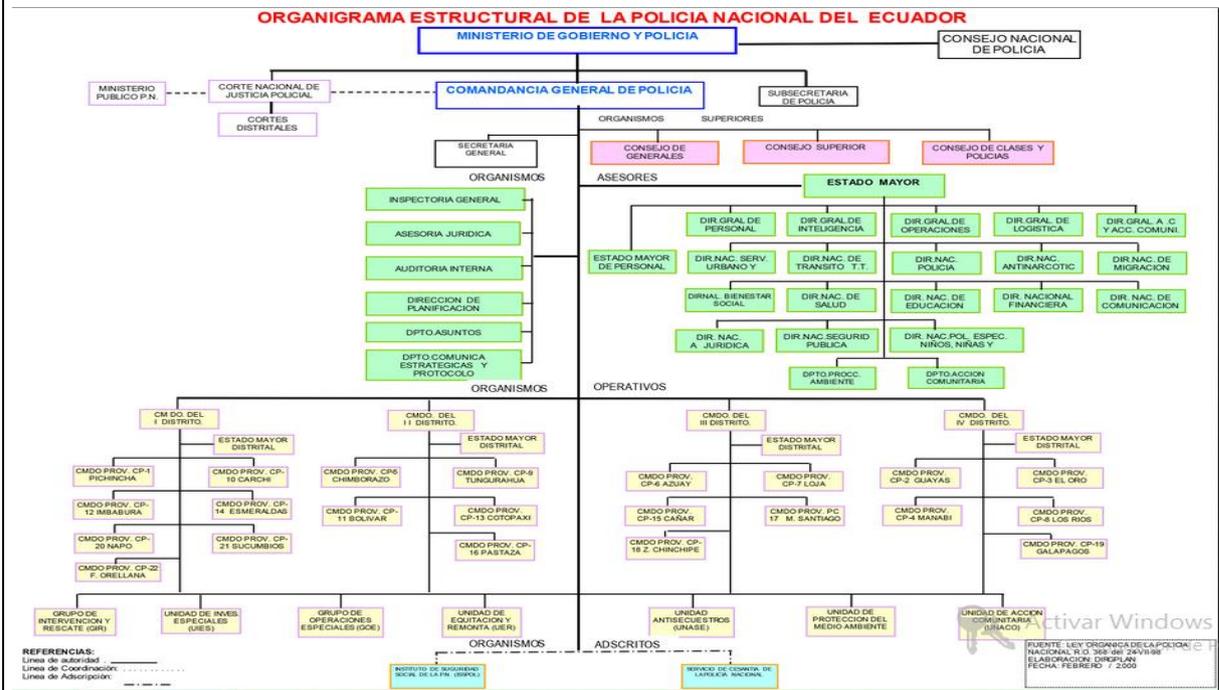
**4. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA**

**Objetivo general:**

- ✓ Realizar un examen de auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones a la gestión de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11 correspondiente al período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014.

<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verificar si la institución cumple con las disposiciones legales que le son aplicables, en el desarrollo de las operaciones.</li> <li>✓ Ejecutar el proceso de auditoría de cumplimiento al examinar las leyes y regulaciones de la institución pública.</li> <li>✓ Recopilar la información en un documento entregable.</li> <li>✓ Presentar el informe de auditoría.</li> </ul>	<p><b>AC.MPP</b></p> <hr/> <p><b>2/6</b></p>
<b>5. ALCANCE</b>	
<p>Aplicar una auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones del área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N°11 correspondiente del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, analizándose los procesos y procedimientos para obtener evidencia suficiente y competente de sus tres subcomponentes.</p>	
<b>6. INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD</b>	
<b>6.1 ANTECEDENTES</b>	
<p>La Policía Nacional inicia sus actividades en la época colonial, sin embargo, no todo ha sido debidamente documentado, sino hasta el 4 de enero de 1938 en donde se dicta una nueva ley orgánica, por la cual se organiza militarmente a la institución en su estructura y jerarquías. Recibe así, el nombre de Fuerzas de Policía.</p>	
<p>Con el paso de los años y al expedir nuevas leyes esta institución va cambiando su nombre e implementando más su misión, los cuales fueron: Fuerzas de Policía (enero 1938), Cuerpo de Carabineros (julio 1938), Fuerza Pública (1946); Policía Civil Nacional (1951), Policía Nacional (1964).</p>	
<p>Tras varios años de trayectoria esta institución siempre ha prestado sus servicios urbano, rural, tránsito e investigaciones.</p>	
<p>Con la vigente Carta Constitucional de la República (2008), establece que la Policía Nacional es una institución estatal, obediente y no deliberante, de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.</p>	
<p>En la actualidad con el decreto ejecutivo No. 632, expedido el 17 de enero de 2011, dado por el Presidente Constitucional de la República, decretó la reorganización de la Policía Nacional, disponiendo que la representación legal, judicial y extrajudicial de la Policía</p>	

<p>Nacional, sea asumida por el Ministerio del Interior, quien a su vez podrá delegar dichas atribuciones de conformidad con la Ley.</p>	<p><b>AC.MPP</b> <b>3/6</b></p>
<p><b>6.2 NATURALEZA</b></p> <p>De acuerdo lo que está determinado en el art. 163 de la Constitución de la República del Ecuador, determina la naturaleza de la Policía Nacional y establece que es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.</p> <p>Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza. Para el desarrollo de sus tareas la Policía Nacional coordinará sus funciones con los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados.</p>	
<p><b>6.3 RUC</b></p> <p><b>Razón social:</b> 1160015190001 <b>Número del RUC:</b> COMANDO PROVINCIAL DE POLICÍA LOJA NUMERO 7</p>	
<p><b>6.4 TELÉFONO</b></p> <p>Teléfono: 072-581-083</p>	
<p><b>6.5 REPRESENTANTE LEGAL</b></p> <p><b>Representante legal según SRI:</b> Galo Paúl García Meza <b>Representante legal en la comandancia:</b> Crnl. Fausto Coronel Carrillo Valenzuela (2014).</p>	
<p><b>6.6 DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD</b></p> <p><b>Provincia:</b> Loja; <b>Cantón:</b> Loja; <b>Parroquia:</b> Sucre; <b>Barrio:</b> San Pedro; <b>Calles:</b> Argentina y Brasil.</p>	
<p><b>6.7 ESTRUCTURA ORGÁNICA</b></p>	



**6.8 MISIÓN**

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.

**6.9 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.

**6.10 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

- ✓ 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

**6.11 VALORES**

- ✓ Integridad

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Transparencia</li> <li>✓ Calidez</li> <li>✓ Solidaridad</li> <li>✓ Colaboración</li> <li>✓ Efectividad</li> <li>✓ Respeto</li> <li>✓ Responsabilidad</li> <li>✓ Lealtad</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 2px;"><b>AC.MPP</b></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"><b>5/6</b></div>
<p><b>6.12 PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA ENTIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La principal actividad de esta institución es la administración y control de las fuerzas armadas.</li> <li>➤ Son funciones específicas de la Policía Nacional: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mantener la paz, el orden y la seguridad pública.</li> <li>✓ Prevenir la comisión de delitos y participar en la investigación de las infracciones comunes utilizando los medios autorizados por la Ley, con el fin de asegurar una convivencia pacífica de los habitantes del territorio nacional.</li> <li>✓ Custodiar a los infractores o presuntos infractores; y, ponerlos a órdenes de las autoridades competentes dentro del plazo previsto por la Ley.</li> <li>✓ Prevenir, participar en la investigación y control del uso indebido y tráfico ilícito de sustancias estupefacentes y sicotrópicas, precursores químicos, enriquecimiento ilícito y testaferrismo en el país, coordinando con la Interpol y más organismos similares nacionales y extranjeros;</li> <li>✓ Cooperar con la administración de justicia a través de la Policía Judicial y demás servicios policiales.</li> <li>✓ Mantener la seguridad externa de los centros de rehabilitación social del país e interna en casos de emergencia a solicitud de la autoridad competente.</li> <li>✓ Participar en la planificación, ejecutar y controlar las actividades del tránsito y transporte terrestres en las jurisdicciones que la Ley le autorice.</li> <li>✓ Controlar el movimiento migratorio y la permanencia de extranjeros en el país.</li> <li>✓ Cooperar en la protección del ecosistema.</li> <li>✓ Colaborar al desarrollo social y económico del país.</li> <li>✓ Garantizar los derechos de las personas y la protección de sus bienes, en especial los del menor, la mujer y la familia en sus bienes fundamentales, consagrados en la Constitución Política de la República, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por el Ecuador.</li> </ul> </li> </ul>	

<b>6.13 NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES</b>		<b>AC.MPP</b>
La Subzona Loja Nro. 11 cuenta con 1115 servidores públicos.		<b>6/6</b>
<b>6.14 MARCO LEGAL Y NORMATIVO DE LA INSTITUCIÓN</b>		
Las leyes y regulaciones que controlan las funciones de la institución son los siguientes:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Constitución de la República del Ecuador</li> <li>✓ Código Orgánico Integral Penal</li> <li>✓ Código de Procedimiento Civil</li> <li>✓ Ley Orgánica de la Policía Nacional</li> <li>✓ Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional</li> <li>✓ Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)</li> <li>✓ Ley del Sistema Nacional de Contratación Pública</li> <li>✓ Ley de Personal de la Policía Nacional</li> <li>✓ Reglamento General a la Ley Orgánica de la Policía Nacional</li> <li>✓ Reglamento General a la Ley de Personal de la Policía Nacional</li> <li>✓ Reglamento de Evaluación para el Ascenso de Oficiales</li> <li>✓ Reglamento de Disciplina</li> <li>✓ Reglamento de Régimen Interno de las Unidades Policiales</li> <li>✓ Decretos Ejecutivos y Acuerdos</li> </ul>		
<b>6.15 ÁREAS DE CONOCIMIENTO A EVALUAR</b>		
Para el correcto cumplimiento en el área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja Nro. 11, existen leyes y regulaciones propias para dicha área siendo los subcomponentes más importantes de la misma:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diseño, descripción y valoración de puestos.</li> <li>✓ Reclutamiento y selección del personal.</li> <li>✓ Evaluación de desempeño.</li> </ul>		
<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>	<b>16/10/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>	

➤ Programa general aplicado a la planificación específica.

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.		<b>AC.PGPE</b>
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.		
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014		
<b>PROGRAMA GENERAL APLICADO A LA PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>				
<b>OBJETIVOS:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificar el correcto reclutamiento y selección de personal.</li> <li>➤ Demostrar el cumplimiento del diseño, descripción y valoración de puestos.</li> <li>➤ Evaluar el desarrollo de la evaluación de desempeño.</li> </ul>				
<b>Nro.</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>REF.</b>	<b>ELABORADO POR:</b>	<b>FECHA</b>
1	Elabore y aplique los cuestionarios de control interno en base a las leyes y reglamentos que rige la institución.	<b>AC.CCI</b>	DPMB	23/10/2015
2	Evalúe el cuestionario de control interno	<b>AC.ECI</b>	DPMB	23/10/2015
3	Realice el análisis de riesgos	<b>AC.AR</b>		23/10/2015
4	Elabore el memorándum de planificación específica	<b>AC.MPE</b>	DPMB	28/10/2015
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>
DPMB		LBEJ		22/10/2015
JEFE DE EQUIPO		SUPERVISOR		

### 3.2.1.2. Evaluación del control interno y análisis de riesgos.

		<b>POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11</b>					<b>AC.CCI</b>	
		<b>CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO</b>						
		<b>DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014</b>					<b>1/3</b>	
<b>Enfoque:</b> Cumplimiento <b>Componente:</b> Talento Humano <b>Subcomponente:</b> Diseño, descripción y valoración de puestos								
<b>FUNCIONARIO:</b> CBOP. Mariana Martínez Alulima		<b>CARGO:</b> Secretaria de talento humano del Distrito Loja						
<b>FECHA:</b> 20/10/2015		<b>HORA DE INICIO:</b> 15H30						
<b>PROCEDIMIENTO:</b> Entrevista		<b>HORA DE FINALIZACIÓN:</b> 15H45						
No.	Preguntas	SI	NO	PT	CT	Ref. P/T	Observaciones	
1	¿La institución está legalmente constituida?	X		10	10	AC.ANX1		
2	¿Los sueldos establecidos según los parámetros financieros son iguales a las remuneraciones del personal según sus grados?	X		10	10	AC.ANX3		
3	¿La institución cuenta con políticas, normas y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos?	X		10	10		Ley Orgánica de la Policía Nacional	
4	¿Los planes y programas de clasificación de puestos son administrados por el Ministerio del Interior?	X		10	10		Decreto ejecutivo 632	
5	¿Mantiene coherencia la descripción, valoración y clasificación de puestos con la funcionalidad de la estructura organizacional?	X		10	10	AC.ANX4		
6	¿La institución cuenta con la definición de servicios; unidades organizacionales y puestos específicos?	X		10	10	AC.ANX5		
7	¿Los puestos de trabajo establecidos en la institución reflejan los roles, atribuciones y responsabilidades?	X		10	10	AC.ANX6		
8	¿Para la valoración de puestos la institución utilizó factores como: competencia, complejidad y responsabilidad?	X		10	10		Ley Orgánica de la Policía Nacional	
9	¿Las funciones para los puestos están determinadas en alguna normativa?	X		10	10		Ley Orgánica de la Policía Nacional	
<b>TOTAL</b>				<b>90</b>	<b>90</b>			
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>				<b>FECHA:</b>		
DPMB		LBEJ				23/10/2015		
JEFE DE EQUIPO		SUPERVISOR						



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**  
**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO**  
**DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS**  
**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

**AC.ECI**  
  
**1/2**

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO**  
**❖ NIVEL DE CONFIANZA**

$NC = \frac{CT}{PT} * 100$	$NC = \frac{90}{90} * 100$
$NC = \frac{CT}{PT} * 100$	$NC = 1 * 100$
<b>NC = 000%</b>	<b>NC = 100%</b>

**❖ NIVEL DE RIESGO**

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

RANGO	CONFIANZA	RIESGO
5% - 50%	Baja	Alto
51% - 75%	Moderada	Moderado
76% - 100%	Alta	Bajo

➔ **NC= 100%**  
**NR = 0%**

➤ **Terminología:**

Abreviatura	Significado	Abreviatura	Significado
<b>NC</b>	Nivel de confianza	<b>NR</b>	Nivel de riesgo
<b>CT</b>	Calificación total	<b>PT</b>	Ponderación total

**INTERPRETACIÓN**

El sistema de control interno del subcomponente diseño, descripción y valoración de puestos de la institución muestra que tiene un nivel de confianza alto y un nivel de riesgo bajo, esto se debe a que las leyes y normativas en donde consta dicho subcomponente son ejecutadas con eficiencia por los funcionarios de la institución.

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>	<b>23/10/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>	



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**  
**ANÁLISIS DEL RIESGOS**  
**DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS**  
**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

**AC.AR**

**2/2**

❖ **RIESGO DE CONTROL**

Una vez aplicado el cuestionario de control interno para evaluar el cumplimiento de la normativa correspondiente al subcomponente diseño, descripción y valoración de puestos del área de talento humano, se concluye que debido a la correcta ejecución y aplicación de sus políticas, leyes y demás normativa para los respectivos controles referente a las actividades que realizan los servidores públicos existe un nivel de confianza alto y un nivel de riesgo bajo.

❖ **RIESGO DE AUDITORÍA**

$$RA = (RI * NR * RD)$$

$$RA = (5\% * 0\% * 5\%) * 100$$

$$RA = 0\%$$

➤ **Terminología:**

Abreviatura	Significado	Abreviatura	Significado
RA	Riesgo de auditoría	NR	Nivel de riesgo
RI	Riesgo inherente	RD	Riesgo de detección

**INTERPRETACIÓN**

Tomando el riesgo inherente, de control y de detección, la posibilidad que se produzca el riesgo de auditoría es del 0%, según los cálculos pertinentes, pero a su vez las NIA determina que todo auditor tiene un nivel de riesgo de auditoría del 5% pues existen errores humanos que no son detectados a tiempo.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	FECHA:
DPMB	LBEJ	23/10/2015
JEFE DE EQUIPO	SUPERVISOR	



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

**AC.CCI**

**2/3**

**Enfoque:** Cumplimiento  
**Componente:** Talento Humano  
**Subcomponente:** Reclutamiento y selección de personal

**FUNCIONARIO:** CBOP. Mariana Martínez Alulima      **CARGO:** Secretaria de talento humano del Distrito Loja  
**FECHA:** 20/10/2015      **HORA DE INICIO:** 15H45  
**PROCEDIMIENTO:** Entrevista      **HORA DE FINALIZACIÓN:** 16H00

No.	Preguntas	SI	NO	PT	CT	Ref. P/T	Observaciones
1	¿Existe algún reglamento o políticas aprobadas para el reclutamiento y selección de personal?	X		10	10		Ley de personal de la Policía Nacional
2	¿La institución cuenta con la descripción para los nuevos aspirantes?	X		10	10	AC.ANX6	
3	¿Las convocatorias al llamamiento de personal para policías fueron difundidas por la institución en diferentes medios de comunicación, para procurar una mayor participación de personas?	X		10	10	AC.ANX7	
4	¿Para el reclutamiento y selección de personal la institución empleo algún tipo de sistema informático como medio de validación y seguimiento del proceso?	X		10	10	AC.ANX8 AC.ANX9	
5	¿La institución cuenta con la normativa de puestos para la elaboración de las bases del concurso de ingreso a la institución?	X		10	10		Ley Orgánica de la Policía Nacional
6	¿La institución cuenta con la planificación general para los procedimientos que se realizarán para pertenecer a la institución?	X		10	10	AC.ANX11	
7	¿El reclutamiento de los nuevos aspirantes se lo realizan en las escuelas estipuladas según la ley?	X		10	10	AC.ANX10	
8	¿Se realiza una selección de personal en un tiempo determinado, según como lo determina la normativa?	X		10	10		Ley de personal de la Policía Nacional
<b>TOTAL</b>				<b>80</b>	<b>80</b>		
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>				<b>FECHA:</b>	
<b>DPMB</b>		<b>LBEJ</b>				<b>23/10/2015</b>	
<b>JEFE DE EQUIPO</b>		<b>SUPERVISOR</b>					



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**  
**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO**  
**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**  
**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

**AC.ECI**

**1/2**

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

❖ **NIVEL DE CONFIANZA**

$NC = \frac{CT}{PT} * 100$	$NC = \frac{80}{80} * 100$
$NC = \frac{CT}{PT} * 100$	$NC = 1 * 100$
<b>NC = 000%</b>	<b>NC = 100%</b>

❖ **NIVEL DE RIESGO**

**NR = 100% - NC**

**NR = 100% - 100%**

**NR = 0%**

RANGO	CONFIANZA	RIESGO
5% - 50%	Baja	Alto
51% - 75%	Moderada	Moderado
76% - 100%	Alta	Bajo



**NC= 100%**  
**NR = 0%**

➤ **Terminología:**

Abreviatura	Significado	Abreviatura	Significado
<b>NC</b>	Nivel de confianza	<b>NR</b>	Nivel de riesgo
<b>CT</b>	Calificación total	<b>PT</b>	Ponderación total

**INTERPRETACIÓN**

Debido a la evaluación del control interno del subcomponente reclutamiento y selección del personal de la institución muestra que tiene un nivel de confianza alto y un nivel de riesgo bajo, esto se debe a que existe un control continuo, además las leyes y demás normativa están bien definidas en cuanto a las funciones del personal, así como también determina los procesos a desarrollarse en esta área.

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>	<b>23/10/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>	



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**  
**ANÁLISIS DE RIESGOS**  
**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**  
**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

**AC.AR**

**2/2**

❖ **RIESGO DE CONTROL**

Luego de haber aplicado el cuestionario de control interno para evaluar el cumplimiento de las leyes y regulaciones correspondientes al subcomponente reclutamiento y selección del personal, por consiguiente, se concluye que existe un nivel de confianza alto y un nivel de riesgo bajo, ya que debido a sus leyes y normativa existe un adecuado control, correspondientes a los procesos realizados.

❖ **RIESGO DE AUDITORÍA**

$$RA = (RI * NR * RD)$$

$$RA = (5\% * 0\% * 5\%) * 100$$

$$RA = 0\%$$

➤ **Terminología:**

Abreviatura	Significado	Abreviatura	Significado
RA	Riesgo de auditoría	NR	Nivel de riesgo
RI	Riesgo inherente	RD	Riesgo de detección

**INTERPRETACIÓN**

Según la determinación del riesgo inherente, de control y de detección, la posibilidad que se cause el riesgo de auditoría es del 0%, según los cálculos pertinentes, pero a su vez las NIA determina que todo auditor tiene un margen de riesgo de auditoría del 5% pues existen errores humanos mismos que no son detectados en el proceso de auditoría.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	FECHA:
DPMB	LBEJ	23/10/2015
JEFE DE EQUIPO	SUPERVISOR	

	<b>POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11</b> <b>CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO</b> <b>DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014</b>						<b>AC.CCI</b>
							<b>3/3</b>
<b>Enfoque:</b> Cumplimiento <b>Componente:</b> Talento Humano <b>Subcomponente:</b> Evaluación de desempeño							
<b>FUNCIONARIO:</b> CBOP. Mariana Martínez Alulima		<b>CARGO:</b> Secretaria de talento humano del Distrito Loja					
<b>FECHA:</b> 20/10/2015		<b>HORA DE INICIO:</b> 16H00					
<b>PROCEDIMIENTO:</b> Entrevista		<b>HORA DE FINALIZACIÓN:</b> 16H15					
No.	Preguntas	SI	NO	PT	CT	Ref. P/T	Observaciones
1	¿Existe en la institución: políticas, normas, procedimientos e instrumentos de carácter técnico y operativo que permita a la institución medir y mejorar el desempeño de sus funcionarios?	X		10	10		La ley de Personal de la Policía Nacional
2	¿Existe el plan de desarrollo de competencias para el personal como respuesta al proceso de evaluación del desempeño?	X		10	10		La ley de Personal de la Policía Nacional
3	¿La institución cuenta con un sistema de reclamos de evaluación del desempeño?	X		10	10	AC.ANX12	
4	¿La institución comunica a todo el personal que labora en su institución acerca de la evaluación del desempeño?	X		10	10	AC.ANX13	
5	¿El departamento de talento humano informa con anterioridad al personal de los trabajos que debe entregar a su supervisor en el lapso del curso de ascensos?	X		10	10	AC.ANX14	
6	¿Existen reportes que reflejen los resultados obtenidos por el personal sujeto a evaluación del desempeño y puestos en conocimiento?	X		10	10	AC.ANX15	
7	¿El departamento de talento humano de la institución ha definido la metodología para la evaluación del desempeño?	X		10	10	AC.ANX16	
8	¿Las capacitaciones al personal fueron ejecutadas con lo determinado en el presupuesto para dicho periodo?	X		10	10	AC.ANX17	
<b>TOTAL</b>				<b>80</b>	<b>80</b>		
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>				<b>FECHA:</b>	
<b>DPMB</b>		<b>LBEJ</b>				<b>23/10/2015</b>	
<b>JEFE DE EQUIPO</b>		<b>SUPERVISOR</b>					



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**  
**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO**  
**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**  
**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

**AC.ECI**

**1/2**

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

❖ **NIVEL DE CONFIANZA**

$NC = \frac{CT}{PT} * 100$	$NC = \frac{80}{80} * 100$
$NC = \frac{CT}{PT} * 100$	$NC = 1 * 100$
<b>NC = 000%</b>	<b>NC = 100%</b>

❖ **NIVEL DE RIESGO**

**NR = 100% - NC**

**NR = 100% - 100%**

**NR = 0%**

RANGO	CONFIANZA	RIESGO
5% - 50%	Baja	Alto
51% - 75%	Moderada	Moderado
76% - 100%	Alta	Bajo



**NC= 100%**  
**NR = 0%**

➤ **Terminología:**

Abreviatura	Significado	Abreviatura	Significado
<b>NC</b>	Nivel de confianza	<b>NR</b>	Nivel de riesgo
<b>CT</b>	Calificación total	<b>PT</b>	Ponderación total

**INTERPRETACIÓN**

Una vez realizado el control interno del subcomponente evaluación de desempeño de la institución muestra que tiene un nivel de confianza alto y un nivel de riesgo bajo, esto se debe a que las leyes y normativas en donde consta que en dicho subcomponente las funciones son ejecutadas conforme a lo legal.

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>	<b>23/10/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>	



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**  
**ANÁLISIS DE RIESGOS**  
**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**  
**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

**AC.AR**

**2/2**

❖ **RIESGO DE CONTROL**

Una vez efectuado el cuestionario de control interno para evaluar el cumplimiento de la normativa correspondiente al subcomponente evaluación de desempeño del área de talento humano, se concluye que debido a la correcta ejecución y aplicación de sus políticas, leyes y demás normativa para los respectivos controles referente a las actividades que realizan los servidores públicos existe un nivel de confianza alto y un nivel de riesgo bajo.

❖ **RIESGO DE AUDITORÍA**

$$RA = (RI * NR * RD)$$

$$RA = (5\% * 0\% * 5\%) * 100$$

$$RA = 0\%$$

➤ **Terminología:**

Abreviatura	Significado	Abreviatura	Significado
RA	Riesgo de auditoría	NR	Nivel de riesgo
RI	Riesgo inherente	RD	Riesgo de detección

**INTERPRETACIÓN**

En consideración del riesgo inherente, de control y de detección, la posibilidad que se produzca el riesgo de auditoría es del 0%, según los cálculos pertinentes, pero a su vez las NIA determina que todo auditor tiene un nivel de riesgo de auditoría del 5% pues existen errores humanos que no son detectados mientras dure la ejecución de la auditoría.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	FECHA:
DPMB	LBEJ	23/10/2015
JEFE DE EQUIPO	SUPERVISOR	

➤ **Memorándum de planificación específica.**

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.MPE</b>
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.	<b>1/3</b>
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014	
<b>MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>			
<b>1. OBJETIVO:</b>			
Puntualizar detalles específicos de la auditoría de cumplimiento.			
<b>2. REFERENCIA DE LA PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>			
Como se explica en el memorándum de planificación preliminar la auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11, se cumplió en base a la orden de trabajo <b>Nro. 001-2015</b> , previo a la obtención del título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría.			
<b>3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LOS SUBCOMPONENTES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verificar el correcto reclutamiento y selección de personal.</li> <li>✓ Demostrar el cumplimiento del diseño, descripción y valoración de puestos.</li> <li>✓ Evaluar el desarrollo de la evaluación de desempeño.</li> </ul>			
<b>4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diseño, descripción y valoración de puestos.</li> </ul> <p>Número de preguntas: 8 Ponderación: 10/10 Calificación total: 80</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reclutamiento y selección del personal.</li> </ul> <p>Número de preguntas: 8 Ponderación: 10/10 Calificación total: 80</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluación de desempeño.</li> </ul> <p>Número de preguntas: 9 Ponderación: 10/10 Calificación total: 90</p>			

	<b>AC.MPE</b>
	<b>2/3</b>
<b>5. CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DE AUDITORÍA</b>	
<p>✓ Diseño, descripción y valoración de puestos.  Nivel de confianza: Alto  Nivel de riesgo: Bajo</p> <p>✓ Reclutamiento y selección del personal.  Nivel de confianza: Alto  Nivel de riesgo: Bajo</p> <p>✓ Evaluación de desempeño.  Nivel de confianza: Alto  Nivel de riesgo: Bajo</p>	
<b>6. PROGRAMAS DE AUDITORÍA</b>	
<p>Los programas realizados en la presente auditoría son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programa aplicado a la planificación preliminar.</li> <li>✓ Programa aplicado a la planificación específica.</li> <li>✓ Programa general de auditoría de cumplimiento.</li> </ul> <p>Dichos programas fueron elaborados y supervisados por el equipo de auditoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Supervisor: Lupe Beatriz Espejo Jaramillo.</li> <li>✓ Jefe de equipo: Doris Paola Malla Bravo.</li> </ul>	
<b>7. RECURSO HUMANO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO</b>	
<p><b>Recurso humano:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Supervisor: Lupe Beatriz Espejo Jaramillo</li> <li>✓ Jefe de equipo: Doris Paola Malla Bravo</li> </ul> <p><b>Tiempo:</b></p> <p>50 días laborables, distribuidos en las siguientes fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fase I: Planeación de la auditoría</li> <li>✓ Fase II: Ejecución de la auditoría y obtención de la evidencia</li> <li>✓ Fase III: Valoración de la evidencia y formación de conclusiones</li> <li>✓ Fases IV: Elaboración de informes</li> </ul>	

<b>8. PRODUCTO A OBTENER</b>		<b>AC.MPE</b>
		<b>3/3</b>
Al finalizar el examen el producto a obtener será el informe correspondiente con sus comentarios, conclusiones y recomendaciones.		
<b>9. MATRIZ DE CALIFICACIÓN DE RIESGOS ADJUNTAR</b>		
Existen diferentes tipos de riesgos en una auditoría, en los tres subcomponentes auditados (diseño, descripción y valoración de puestos, reclutamiento y selección de personal) se determinó lo siguiente:		
<p>❖ <b>RIESGO DE CONTROL</b></p> <p>Una vez aplicado el cuestionario de control interno para evaluar el cumplimiento de la normativa correspondiente a área de talento humano, se concluye que debido a la correcta ejecución y aplicación de sus políticas, leyes y demás normativa para los respectivos controles referente a las actividades que realizan los servidores públicos existe un nivel de confianza alto y un nivel de riesgo bajo.</p>		
<p>❖ <b>RIESGO DE AUDITORÍA</b></p> <p style="text-align: center;"><math>RA = (RI * NR * RD)</math></p> <p style="text-align: center;"><math>RA = (5\% * 0\% * 5\%) * 100</math></p> <p style="text-align: center;"><math>RA = 0\%</math> → <span style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block;">5% según las NIA</span></p>		
<p>❖ <b>RIESGO DE AUDITORÍA</b></p> <p>Tomando el riesgo inherente, de control y de detección, la posibilidad que se produzca el riesgo de auditoría es del 0%, según los cálculos pertinentes, pero a su vez las NIA determina que todo auditor tiene un nivel de riesgo de auditoría del 5% pues existen errores humanos que no son detectados a tiempo.</p>		
<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>	<b>28/10/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>	

### 3.3. Ejecución de una auditoría de cumplimiento

#### 3.3.1. Programas de trabajo

➤ Programa general de auditoría de cumplimiento.

	<b>POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11 PROGRAMA GENERAL DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014</b>			<b>AC. PGAC</b>
				<b>1/1</b>
<b>OBJETIVO:</b> ❖ Revisar el cumplimiento de leyes y regulaciones al Área de Talento Humano.				
N°.	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	ELABORADO POR	FECHA
<b>AC AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO</b>				
1	Realice la constatación de cumplimiento del subcomponente diseño, descripción y valoración de puestos.	<b>AC.PT3</b>	DPMB	04/11/2015
2	Elabore la constatación de cumplimiento del reclutamiento y selección del personal.	<b>AC.PT4</b>	DPMB	04/11/2015
3	Ejecute la constatación de cumplimiento de la evaluación de desempeño.	<b>AC.PT5</b>	DPMB	04/11/2015
4	Entreviste al personal administrativo de la Subzona – Loja N° 11.	<b>AC.PT6 AC.ANX18</b>	DPMB	09/11/2015
5	Realice la constatación documental	<b>AC.CD</b>	DPMB	16/11/2015
6	Elabore el cuadro de cumplimiento en relación al subcomponente diseño, descripción y valoración de puestos.	<b>AC.CC1</b>	DPMB	20/11/2015
7	Efectúe el cuadro de cumplimiento en relación al subcomponente del reclutamiento y selección del personal.	<b>AC.CC2</b>	DPMB	20/11/2015
8	Consume el cuadro de cumplimiento en relación al subcomponente de la evaluación de desempeño.	<b>AC.CC3</b>	DPMB	20/11/2015
9	Desarrolle la hoja hallazgos del área auditada.	<b>AC.HH</b>	DPMB	24/11/2015
<b>ELABORADO POR:</b> <b>DPMB</b>		<b>REVISADO POR:</b> <b>LBEJ</b>		<b>FECHA:</b> <b>30/10/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>		<b>SUPERVISOR</b>		

### 3.3.2. Desarrollo de programas de trabajo.

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<table border="1"> <tr> <td><b>AC.PT3</b></td> </tr> <tr> <td><b>1/1</b></td> </tr> </table>		<b>AC.PT3</b>	<b>1/1</b>
	<b>AC.PT3</b>					
<b>1/1</b>						
<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.					
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>	DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014					
<b>SUBCOMPONENTE</b>	DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS					
<b>CÉDULA ANALÍTICA</b>						
<b>Descripción</b>	<b>Ref./PT</b>	<b>Anexo</b>	<b>Marca de auditoría</b>			
Sueldos son determinados de acuerdo a los grados de los servidores.	<b>AC.ANX3</b>	<b>Anexo 3</b>	✓			
El diseño, descripción y valoración de puestos son elaborados de conformidad con la estructura organizacional.	<b>AC.ANX4</b>	<b>Anexo 4</b>	✓			
La institución tiene bien definidos los servicios; unidades organizacionales y puestos específicos.	<b>AC.ANX5</b>	<b>Anexo 5</b>	✓			
Los roles, atribuciones y responsabilidades son establecidas por la institución para cada puesto.	<b>AC.ANX4</b>	<b>Anexo 4</b>	✓			
<p><b>Comentario:</b> se verificó que los lineamientos correspondientes al diseño, descripción y valoración de puestos se encuentran acorde con la respectiva normativa que regula a la institución, además cabe destacar que las funciones de los miembros de la institución están controladas y supervisadas a tiempo por los órganos competentes, lo cual aumenta la calidad de sus servicios profesionales. Por tanto, en el presente subcomponente no se encuentran indicios de negligencias o incumplimientos por parte de los servidores públicos.</p>						
<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>			
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>		<b>04/11/2015</b>			
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>					

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.PT4</b> <b>1/1</b>
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.	
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014	
<b>SUBCOMPONENTE</b>		RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	
<b>CÉDULA ANALÍTICA</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Ref./PT</b>	<b>Anexo</b>	<b>Marca de auditoría</b>
Descripción para los nuevos aspirantes.	<b>AC.ANX6</b>	<b>Anexo 6</b>	✓
Difusión del llamamiento al personal policial por diferentes medios de comunicación.	<b>AC.ANX7</b>	<b>Anexo 7</b>	✓
Sistema informático que utilizan los aspirantes en el proceso de reclutamiento, para la validación del mismo.	<b>AC.ANX8</b> <b>AC.ANX9</b>	<b>Anexo 8</b> <b>Anexo 9</b>	✓
Planificación general de los procedimientos que se realizan para pertenecer a la institución.	<b>AC.ANX11</b>	<b>Anexo 11</b>	✓
Las escuelas pertinentes para el reclutamiento del personal.	<b>AC.ANX10</b>	<b>Anexo 10</b>	✓
<p><b>Comentario:</b> se comprobó que los procesos correspondientes al reclutamiento y selección de personal se encuentran satisfactoriamente coherentes con la respectiva normativa que regula a la institución en el presente ámbito, asimismo, cabe enfatizar que dichos procesos para el reclutamiento y selección de personal están controlados y supervisados satisfactoriamente por el personal encargado, lo cual disminuye posibles errores.</p> <p>Se concluye que cumple satisfactoriamente con los lineamientos establecidos por la normativa acorde a este subcomponente, demostrando la calidad y confiabilidad del trabajo de los funcionarios de la institución.</p>			
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>	
<b>DPMB</b>		<b>LBEJ</b>	
<b>JEFE DE EQUIPO</b>		<b>SUPERVISOR</b>	
			<b>FECHA:</b> <b>04/11/2015</b>

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.PT5</b> 1/1
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.	
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>	DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014		
<b>SUBCOMPONENTE</b>	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		
<b>CÉDULA ANALÍTICA</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Ref./PT</b>	<b>Anexo</b>	<b>Marca de auditoría</b>
Sistema se reclamos de la evaluación de desempeño.	<b>AC.ANX12</b>	<b>Anexo 12</b>	✓
La comunicación al personal acerca de la evaluación de desempeño.	<b>AC.ANX13</b>	<b>Anexo 13</b>	✓
La comunicación oportuna de los trabajos a entregar en el curso de ascensos.	<b>AC.ANX14</b>	<b>Anexo 14</b>	✓
Reportes del personal sobre su evaluación de desempeño.	<b>AC.ANX15</b>	<b>Anexo 15</b>	✓
La metodología oportuna para la evaluación desempeño.	<b>AC.ANX16</b>	<b>Anexo 16</b>	✓
Las capacitaciones ejecutadas de acuerdo a lo presupuestado.	<b>AC.ANX17</b>	<b>Anexo 17</b>	✓
<p><b>Comentario:</b> se evidenció que los mecanismos para la evaluación de desempeño, están bien definidos ya que se encuentran en concordancia con las leyes y regulaciones que coordinan dicho subcomponente, además, cabe recalcar que los métodos de evaluación de desempeño son analizados favorablemente por el personal encargado.</p> <p>Los funcionarios en relación al componente cumplen favorablemente con las características dadas por las leyes y regulaciones que debe cumplir la entidad.</p>			
<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>		<b>04/11/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>		

### 3.3.3. Entrevistas con personal de la organización.

	<p align="center"><b>POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11</b> <b>CÉDULA NARRATIVA</b></p>	<p><b>AC.PT6</b></p>										
		<p><b>1/1</b></p>										
<p><b>Enfoque:</b> Cumplimiento  <b>Componente:</b> Talento Humano  <b>Periodo:</b> Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2014</p>												
<p><b><u>ENTREVISTA AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN</u></b></p>												
<p><b>COMENTARIO:</b></p> <p>En las entrevistas realizadas a varios funcionarios de la Policía Nacional del Ecuador Subzona Loja N° 11, especialmente a los servidores públicos del área de talento humano (área auditada), se pudo obtener información necesaria tanto para la obtención de la evidencia misma que se utiliza en la realización de la auditoría, así como también información para la comprobación y confirmación de la correcta ejecución de los procedimientos realizados en la presente área auditada.</p> <p>Entre la información relevante e importante obtenida para la realización del examen de auditoría de cumplimiento al área de talento humano es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa interna y general.</li> <li>✓ Naturaleza de la institución.</li> <li>✓ Políticas establecidas y ejecutadas al personal de la institución.</li> <li>✓ Documentos (diplomas)</li> <li>✓ Información verbal por parte de los funcionarios acerca de los derechos y deberes que tienen como servidores públicos.</li> <li>✓ Otros.</li> </ul> <p><b>CONCLUSIÓN:</b></p> <p>Por consiguiente, se concluye que las entrevistas realizadas al personal de la institución para obtener información fueron efectuadas satisfactoriamente, mismas que garantizan la confiabilidad de la ejecución de la auditoría.</p> <table border="1" data-bbox="213 1921 1442 2036"> <tr> <td style="text-align: center;"><b>ELABORADO POR:</b></td> <td style="text-align: center;"><b>REVISADO POR:</b></td> <td rowspan="3" style="text-align: center;"><b>FECHA:</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>DPMB</b></td> <td style="text-align: center;"><b>LBEJ</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>JEFE DE EQUIPO</b></td> <td style="text-align: center;"><b>SUPERVISOR</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td style="text-align: center;"><b>09/11/2015</b></td> </tr> </table>			<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>	<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>	<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>			<b>09/11/2015</b>
<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>FECHA:</b>										
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>											
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>											
		<b>09/11/2015</b>										

### 3.3.4. Constatación documental.

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.		<b>AC.CD1</b> <b>1/1</b>
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.		
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>		DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014		
<b>OBJETIVO:</b>		Verificar el cumplimiento de la ejecución de la normativa de la Policía Nacional del Ecuador de acuerdo al subcomponente de diseño, descripción y valoración de puestos.		
<b>CÉDULA ANALÍTICA</b>				
<b>NORMATIVA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR</b>		<b>Ref./PT</b>	<b>Cumplimiento</b>	<b>Observación</b>
Políticas, normas y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos.		Ley Orgánica de la Policía Nacional	✓	
Planes y programas de clasificación de puestos, administrados por el Ministerio del Interior.		Decreto ejecutivo 632	✓	
La descripción, valoración y clasificación de puestos.		<b>AC.ANX4</b>	✓	
Las funciones para cada cargo.		Ley Orgánica de la Policía Nacional	✓	
<b>Comentario:</b> Se concluye que los funcionarios de la institución están cumpliendo a cabalidad con lo determinado en la normativa aplicable al subcomponente de diseño, descripción y valoración de puestos, lo cual demuestra que la normativa es adecuada para esta institución.				
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>
<b>DPMB</b>		<b>LBEJ</b>		<b>16/11/2015</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>		<b>SUPERVISOR</b>		

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<table border="1"> <tr> <td><b>AC.CD2</b></td> </tr> <tr> <td><b>1/1</b></td> </tr> </table>		<b>AC.CD2</b>	<b>1/1</b>
	<b>AC.CD2</b>					
<b>1/1</b>						
<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.					
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>	DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014					
<b>OBJETIVO:</b>	Comprobar la correcta ejecución de la normativa de la Policía Nacional del Ecuador de acuerdo al subcomponente de reclutamiento y selección del personal.					
<b>CÉDULA ANALÍTICA</b>						
<b>NORMATIVA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR</b>	<b>Ref./PT</b>	<b>Cumplimiento</b>	<b>Observación</b>			
Reglamento o políticas aprobadas para el reclutamiento y selección de personal.	Ley de personal de la Policía Nacional	✓				
Las escuelas estipuladas para el reclutamiento del personal.	Ley de personal de la Policía Nacional <b>AC.ANX10</b>	✓ ✓				
Las convocatorias al llamamiento para pertenecer a la Policía Nacional y procurar una mayor participación de personas.	<b>AC.ANX7</b>	✓				
La selección de personal que se realiza cada año.	Ley de personal de la Policía Nacional	✓				
<b>Comentario:</b> Por la evidencia obtenida se determina que existe una normativa para cada procedimiento de acuerdo al subcomponente de reclutamiento y selección de personal y que en base a esta los funcionarios de la Policía Nacional realizan un eficiente trabajo.						
<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>			
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>		<b>16/11/2015</b>			
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>					

	<b>ENTIDAD:</b>	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA N°. 11.	<b>AC.CD3</b> <b>1/1</b>	
	<b>AUDITORÍA DE:</b>	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES AL ÁREA DE TALENTO HUMANO.		
<b>PERÍODO A AUDITAR:</b>	DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014			
<b>OBJETIVO:</b>	Determinar la correcta ejecución de la normativa de la Policía Nacional del Ecuador al subcomponente de evaluación de desempeño.			
<b>CÉDULA ANALÍTICA</b>				
<b>NORMATIVA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR</b>	<b>Ref./PT</b>	<b>Cumplimiento</b>	<b>Observación</b>	
Sistema de quejas, denuncias y reclamos del personal policial.	<b>AC.ANX12</b>	✓		
Comunicados al personal sobre la evaluación de desempeño.	<b>AC.ANX13</b>	✓		
Reportes de los resultados de la evaluación de desempeño.	<b>AC.ANX15</b>	✓		
Metodología para la evaluación de desempeño por grados.	<b>AC.ANX16</b>	✓		
<b>Comentario:</b> Se comprueba que los funcionarios de la Policía Nacional implementan de manera correcta los procedimientos para cumplir satisfactoriamente el proceso de evaluación de desempeño.				
<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>	
<b>DPMB</b>	<b>LBEJ</b>		<b>16/11/2015</b>	
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>SUPERVISOR</b>			

### 3.3.5. Elaboración del cuadro de cumplimiento.

Herramienta fundamental en donde se verifica el cumplimiento o incumplimiento de las leyes y reglamentos que regulan a la institución para determinar los hallazgos.

		<b>POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11</b> <b>CUADRO DE CUMPLIMIENTO</b> <b>SUBCOMPONENTE: DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS</b> <b>DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014</b>					AC.CC1
							1/2
Documento analizado	Legislación relacionada	Cumple	Reglamento	Cumple	Norma Interna	Cumple	
<b>Organigrama estructural</b>	<b>Ley Orgánica de la Policía Nacional del Ecuador</b>  Art. 7. La Policía Nacional está constituida por los siguientes organismos: a) Directivos; b) Superiores; c) Asesores; d) Operativos; e) Judiciales; y, f) Organismos adscritos.	✓	<b>Reglamento a la Ley Orgánica de la Policía Nacional</b>  TÍTULO II: De la estructura orgánica  CAPÍTULO I: Constitución y organismos  Del art. 15 al art. 20	✓	<b>NA</b>	<b>NA</b>	
<b>Funciones otorgadas a cada organismo</b>	<b>Ley Orgánica de la Policía Nacional del Ecuador</b>  Título III: De las funciones	✓	<b>Reglamento a la Ley Orgánica de la Policía Nacional</b>  Título II: De la estructura orgánica.	✓	<b>NA</b>	<b>NA</b>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Directivos</b> Capítulo I de la ley</li> <li>❖ <b>Superiores;</b> Capítulo II de la ley</li> <li>❖ <b>Asesores;</b> Capítulo III de la ley</li> <li>❖ <b>Operativos;</b> Capítulo IV de la ley</li> <li>❖ <b>Judiciales</b> Capítulo VI de la ley</li> <li>❖ <b>Organismos adscritos.</b></li> </ul>		<p><b>Capítulo II:</b> Organismos directivos.</p> <p><b>Capítulo III:</b> Organismos superiores.</p> <p><b>Capítulo IV:</b> Organismos asesores.</p> <p><b>Capítulo V:</b> Organismos operativos.</p>			<b>AC.CC1</b>
						<b>2/2</b>
<b>ELABORADO POR:</b>			<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>	
<b>DPMB</b>			<b>LBEJ</b>		<b>20/11/2015</b>	
<b>JEFE DE EQUIPO</b>			<b>SUPERVISOR</b>			



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**  
**CUADRO DE CUMPLIMIENTO**  
**SUBCOMPONENTE: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**  
**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

**AC.CC2**  
**1/2**

Documento analizado	Legislación relacionada	Cumple	Reglamento	Cumple	Norma Interna	Cumple
<b>Curriculum del CBOP. Edgar Vicente Díaz Obaco</b>	<b>Ley Orgánica del Servidor Público Art. 5.- Requisitos para el ingreso. -</b> Para ingresar al servicio público se requiere: a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública; b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos; d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento; e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley; i) Los demás requisitos señalados en	✓	<b>Reglamento a Ley Orgánica del Servidor Público</b>  <b>Artículo 3.- Del ingreso. -</b> Para ocupar un puesto en el servicio público, debe Cumplirse con los requisitos establecidos en el artículo 5 de la LOSEP.	✓	<b>NA</b>	<b>NA</b>

	la Constitución de la República y la Ley.  Exceptuándose los casos específicos y particulares que determina la Ley.					AC.CC2 2/2
<b>Diploma de Jimmy Xavier Ochoa Celi</b>	<b>Ley de Personal de la Policía Nacional.</b> Art. 4.- El personal policial es el que habiendo cumplido los requisitos legales y reglamentarios adquiere la profesión policial. Art. 9.- Policías. - Son los egresados de las escuelas de formación de tropa, previo al alta y título correspondiente. Art. 20.- El personal de línea es aquel que está capacitado para participar en operaciones y acciones específicas policiales y conducción de unidades.	✓	<b>Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional.</b> Art. 2.- La carrera policial se inicia con el llamamiento al servicio y termina con la baja de la Institución, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que adquiere el personal al retirarse del servicio activo. En el decurso de su carrera, los miembros de la Policía Nacional gozarán de estabilidad, derecho al ascenso, a la especialización y al perfeccionamiento técnico, a los beneficios de orden social y económico y al amparo legal que la Institución garantice, de conformidad con sus leyes y reglamentos.	✓	NA	NA
<b>ELABORADO POR:</b>			<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>	
DPMB			LBEJ		20/11/2015	
JEFE DE EQUIPO			SUPERVISOR			



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11**

**CUADRO DE CUMPLIMIENTO**

**SUBCOMPONENTE: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

**AC.CC3**

**1/2**

Documento analizado	Legislación relacionada	Cumple	Reglamento	Cumple	Norma Interna	Cumple
<p><b>Cuadro de calificaciones anuales del SBOM. Luis Alberto Malla Cando</b></p>	<p><b>Ley de Personal de la Policía Nacional.</b></p> <p><b>Art. 69.-</b> El período de calificación es anual y comprende del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año, efectuado por el correspondiente Jefe de la Unidad o Dependencia Policial Administrativa u Operativa.</p> <p><b>Art. 71.-</b> La calificación anual tendrá la siguiente escala de equivalencia:            LISTA 1:0 De 18,00 a 20,00            LISTA 2:0 De 16,00 a 17,99            LISTA 3:0 De 14,00 a 15,99            LISTA 4:0 De 12,00 a 13,99            LISTA 5:0 De 00,00 a 11,99</p>	<p>✓</p>	<p><b>Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional.</b></p> <p><b>Art. 81.-</b> Las calificaciones a las que se refiere el artículo precedente serán remitidas al Director General de Personal a más tardar hasta el día 15 de diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el respectivo reglamento.</p> <p><b>Art. 82.-</b> La calificación y la clasificación son los elementos constitutivos de la evaluación, previa al ascenso del personal policial.</p> <p><b>Art. 83.-</b> Ningún superior jerárquico podrá influenciar en manera alguna ni interferir las decisiones que adopten los organismos de calificación y clasificación. Cualquier acto cometido con violación de esta norma será sancionado conforme a la ley y al respectivo reglamento.</p>	<p>✓</p>	<p><b>NA</b></p>	<p><b>NA</b></p>

<p><b>Cuadro de calificaciones para el ascenso del SBOM. Luis Alberto Malla Cando</b></p>	<p><b>Ley de Personal de la Policía Nacional.</b></p> <p><b>Art. 72.-</b> La calificación para el ascenso es el resultado de todas las calificaciones anuales obtenidas durante el lapso correspondiente a su grado. Para el ascenso a General de Distrito y a Suboficial Mayor la evaluación se realizará considerando todos los grados.</p> <p><b>Art. 74.-</b> Establece cinco listas de clasificación: LISTA 1:0 SOBRESALIENTE; LISTA 2:0 MUY BUENA; LISTA 3:0 BUENA; LISTA 4:0 DEFICIENTE (En Observación); y, LISTA 5:0 INCOMPETENTE. (Baja).</p>	<p><b>Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional.</b></p> <p><b>Art. 85.-</b> Corresponde al Director General de Personal, en forma privativa y bajo su estricta responsabilidad, registrar las calificaciones anuales, determinar la calificación correspondiente al grado, elaborar y proponer las listas previas de clasificación para conocimiento de los respectivos Consejos, de acuerdo a la Ley de Personal de la Policía Nacional.</p>			<p><b>AC.CC3</b></p> <p><b>2/2</b></p>	
					<p><b>NA</b></p>	<p><b>NA</b></p>
	<p><b>ELABORADO POR:</b></p> <p><b>DPMB</b></p> <p><b>JEFE DE EQUIPO</b></p>		<p><b>REVISADO POR:</b></p> <p><b>LBEJ</b></p> <p><b>SUPERVISOR</b></p>		<p><b>FECHA:</b></p> <p><b>20/11/2015</b></p>	

3.3.6. Hoja de hallazgos.

		<p align="center"><b>POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11</b>  <b>HOJA DE HALLAZGOS DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO</b>  <b>DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014</b></p>				<p align="center"><b>AC.HH</b></p>
CM	DETALLE	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	
1	Diseño, descripción y valoración de puestos	Las leyes y regulaciones aplicables al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11, de acuerdo al subcomponente diseño, descripción y valoración de puestos, fueron ejecutadas satisfactoriamente en el año 2014.	<p>Según los artículos y leyes más relevantes para este subcomponente son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Clasificación</b> Ley de personal de la Policía Nacional. Según artículo: Art. 73.- La Clasificación tiene por objeto diferenciar al personal policial de acuerdo con sus calificaciones para efectos de ascenso y eliminación, así como para estimular a quienes se distinguen.</li> <li>➤ <b>Estructura orgánica</b> Ley orgánica de la Policía Nacional. Según artículos: Art. 8. <b>Organismos Directivos:</b> Ministerio de Gobierno; y, Comandancia General. Art. 9. <b>Organismos Superiores:</b> Consejo de Generales; Consejo Superior; y, Consejo de Clases y Policías. Art. 10. <b>Son Organismos Asesores:</b> Estado Mayor; Inspectoría General; Asesoría Jurídica; Auditoría Interna; y, Dirección de Planificación. Art. 11. <b>Organismos Operativos:</b> Comandos Distritales; Comandos Provinciales; y, Unidades Operativas Especiales. Art. 12. <b>Organismos Judiciales:</b> Corte Nacional de Justicia; Cortes Distritales de Justicia; Tribunales Penales; Juzgados de Distrito; y, Tribunales de Disciplina.</li> </ul>	La correcta ejecución de leyes, reglamentos y demás normativa aplicable al subcomponente diseño, descripción y valoración de puestos.	Posee un efecto favorable ya que se cumplió con todo lo previsto en la normativa y está disponible para enfrentar acontecimientos como auditores externos, logrando una confianza alta en las operaciones realizadas.	

			<p>➤ <b>Funciones</b> Ley Orgánica de la Policía Nacional Según artículo:</p> <p>✓ <b>Organismos Directivos:</b> Título III, capítulo I, sección primera y segunda.</p> <p>✓ <b>Organismos Superiores:</b> Título III, capítulo II, párrafo primero, segundo y tercero. Art. 10. <b>Son Organismos Asesores:</b> Título III, capítulo III, párrafo primero, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto.</p> <p>✓ <b>Organismos Operativos:</b> Título III, capítulo IV, sección primera, segunda y tercera.</p> <p>✓ <b>Organismos Judiciales:</b> Título III, capítulo VI, sección primera, segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta.</p>		<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;"><b>AC.HH</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>2/4</b></td> </tr> </table>	<b>AC.HH</b>	<b>2/4</b>
<b>AC.HH</b>							
<b>2/4</b>							
2	Reclutamiento y selección de personal	En el departamento de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador, la normativa aplicable a esta área y al subcomponente reclutamiento y selección de personal para el año 2014, se realizó de manera correcta, aplicando a tiempo y con responsabilidad los procedimientos detallados en la	<p>Según los artículos y leyes más relevantes para este subcomponente son: Ley de personal de la Policía Nacional.</p> <p>Según artículos: Art. 37.- Los aspirantes a oficiales de línea y de servicios se reclutarán en la Escuela Superior de Policía. Los aspirantes a oficiales de línea podrán reclutarse en Institutos Policiales extranjeros equivalentes, en uso de becas obtenidas de conformidad con el Reglamento respectivo.</p> <p>Art. 39.- Los aspirantes a oficiales de servicios se reclutan de entre los profesionales con título académico, previo las pruebas de admisión.</p> <p>Art. 40.- Los aspirantes a policías de línea y de servicios se reclutan en las Escuelas de Formación de tropa. Los aspirantes a policías de servicios se reclutan de entre los técnicos con título en profesiones intermedias o especialistas.</p> <p>Art. 92.- Con el fin de asegurar una adecuada selección del personal policial, regular la profesión y satisfacer las necesidades de la planta orgánica de la Institución, se establecerán cuotas de</p>	Los funcionarios responsables desarrollaron los procedimientos del subcomponente reclutamiento y selección de personal, a cabalidad en base a su normativa pertinente.	Tiene un efecto positivo ya que cumplen con todo lo previsto en las leyes y regulaciones aplicables dando como resultado la confiabilidad en las funciones realizadas por parte de los funcionarios.		

		misma.	<p>eliminación hasta el 15 de abril de cada año, mediante Resolución de los respectivos Consejos.</p> <p>Reglamento a la Ley de personal de la Policía Nacional.  Art. 44.- El reclutamiento de aspirantes a oficiales de línea se sujetará al reglamento correspondiente y se realizará ordinariamente una vez por año. Los aspirantes a oficiales de servicios y a policías serán reclutados de acuerdo con las necesidades de la Institución y con sujeción al reglamento respectivo.</p>		<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center; color: red;"><b>AC.HH</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; color: red;"><b>3/4</b></td> </tr> </table>	<b>AC.HH</b>	<b>3/4</b>
<b>AC.HH</b>							
<b>3/4</b>							
<b>3</b>	Evaluación de desempeño	<p>En el 2014, las actividades y procedimientos realizados en el área de talento humano, subcomponente evaluación de desempeño de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11, se han efectuado en base a su normativa.</p>	<p>Según los artículos y leyes más relevantes para este subcomponente son:</p> <p>Ley de personal de la Policía Nacional.  Según artículos:  Art. 69.- El período de calificación es anual y comprende del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año, efectuado por el correspondiente Jefe de la Unidad o Dependencia Policial Administrativa u Operativa.</p> <p>Art. 71.- La calificación anual tendrá la siguiente escala de equivalencia:  Lista 1: De 18,00 a 20,00. Sobresaliente  Lista 2: De 16,00 a 17,99. Muy buena  Lista 3: De 14,00 a 15,99. Buena  Lista 4: De 12,00 a 13,99. Deficiente (observación)  Lista 5: De 00,00 a 11,99. Incompetente</p> <p>Art. 72.- La calificación para el ascenso es el resultado de todas las calificaciones anuales obtenidas durante el lapso correspondiente a su grado. Para el ascenso a General de Distrito y a Suboficial Mayor la evaluación se realizará considerando todos los grados.</p> <p>Art. 85.- <b>El tiempo de permanencia en el grado para oficiales es el siguiente:</b>  ➤ Subteniente de Policía 5 años.  ➤ Teniente de Policía 5 años.  ➤ Capitán de Policía 5 años.</p>	<p>La correcta y adecuada aplicación de la normativa para la evaluación de desempeño, por parte de los funcionarios comisionados para estas actividades.</p>	<p>Ha logrado tener un efecto propicio, pues se han aplicado correctamente las leyes y regulaciones correspondientes a este subcomponente dando como resultado la transparencia y efectividad de sus procedimientos.</p>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mayor de Policía 5 años.</li> <li>➤ Teniente Coronel de Policía 5 años.</li> <li>➤ Coronel de Policía 5 años.</li> <li>➤ General de Distrito 2 años.</li> <li>➤ General Inspector 2 años.</li> <li>➤ General Superior 2 años.</li> </ul> <p><b>El tiempo de permanencia en el grado para Clases y Policías es el siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Policía 5 años.</li> <li>➤ Cabo Segundo 5 años.</li> <li>➤ Cabo Primero 5 años.</li> <li>➤ Sargento Segundo 5 años.</li> <li>➤ Sargento Primero 5 años.</li> <li>➤ Suboficial Segundo 5 años.</li> <li>➤ Suboficial Primero 4 años.</li> <li>➤ Suboficial Mayor 2 años.</li> </ul>		<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;"><b>AC.HH</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>4/4</b></td> </tr> </table>	<b>AC.HH</b>	<b>4/4</b>
<b>AC.HH</b>						
<b>4/4</b>						
<b>ELABORADO POR:</b>		<b>REVISADO POR:</b>		<b>FECHA:</b>		
DPMB		LBEJ		24/11/2015		
JEFE DE EQUIPO		SUPERVISOR				

### **3.4. Valoración de la evidencia**

#### **3.4.1. Manifestaciones escritas de los funcionarios responsables.**

Loja, 27 de noviembre de 2015

Ciudad. -

Doris Paola Malla Bravo

Jefe Auditor.

En relación con la auditoría que se desarrolló en departamento de Talento Humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona - Loja Nº 11, correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, por la presente se manifiesta que:

- a) El jefe de talento humano está autorizado para la administración del personal policial, además que se encarga de llevar un control del área de talento humano según las normas vigentes y aplicables.
- b) La información obtenida del área de talento humano ha sido conseguida de los diferentes documentos, leyes, reglamentos y demás normativa, las cuales reflejan los procedimientos y actividades que se han realizado, así como el resultado de las mismas, demostrando una confiabilidad de la coordinación y operaciones suscitadas en la institución.
- c) La institución no ha limitado el alcance del auditor, respecto a la información que ha sido solicitada para el periodo sujeto a la realización de la auditoría.
- d) Se ha efectuado la auditoría de cumplimiento con la colaboración de los funcionarios de la institución, los cuales han brindado toda la información requerida por el auditor.

Sin otro particular me suscribo de Ud. expresando mis sentimientos de consideración.

Atentamente,

VALOR, DISCIPLINA Y LEALTAD

Christian Alexander García Correa

Cptn. De Policía

**JEFE DE TALENTO HUMANO (P-1) DE LA SUBZONA LOJA Nº 11 POLINAL**

### **3.5. Elaboración del informe de auditoría de cumplimiento**

#### **ESTRUCTURA DEL INFORME**

- **Carátula**
- **Hoja de siglas y abreviaturas**
- **Índice de presentación del informe**
- **Carta de presentación del informe**

#### **Contenido del informe:**

##### **CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL**

- ✓ Antecedentes de la auditoría
- ✓ Motivo de la auditoría
- ✓ Objetivos de la auditoría
- ✓ Alcance de la auditoría
- ✓ Componentes auditados

##### **CAPÍTULO II: INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

- ✓ Antecedentes de la entidad
- ✓ Naturaleza
- ✓ RUC
- ✓ Teléfono
- ✓ Representante legal
- ✓ Dirección de la entidad
- ✓ Estructura orgánica
- ✓ Misión
- ✓ Visión
- ✓ Objetivos estratégicos
- ✓ Valores
- ✓ Principales actividades de la entidad
- ✓ Número total de trabajadores
- ✓ Marco legal y normativo de la institución
- ✓ Áreas de conocimiento a evaluar

##### **CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA AUDITORÍA**

## **INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO**

**INSTITUCIÓN:**

**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA Nº 11**

**COMPONENTE:**

**Área de Talento Humano**

**SUBCOMPONENTES:**

- ✓ **Diseño, descripción y valoración de puestos**
- ✓ **Reclutamiento y selección del personal**
- ✓ **Evaluación de desempeño**

**PERÍODO:**

**Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2014**

**FECHA:**

**Loja, 10 de diciembre de 2015**

## HOJA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS Y ABREVIATURAS	SIGNIFICADO
<b>DPMB</b>	Doris Paola Malla Bravo
<b>LBEJ</b>	Lupe Beatriz Espejo Jaramillo
<b>POLINAL</b>	Policía Nacional

## ÍNDICE DEL INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA Nº 11

CONTENIDO	PÁGINA
Carta de presentación	1
<b>CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL</b>	<b>2</b>
✓ Antecedentes de la auditoría	2
✓ Motivo de la auditoría	2
✓ Objetivos de la auditoría	2
✓ Alcance de la auditoría	3
✓ Componentes auditados	3
<b>CAPÍTULO II: INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD</b>	<b>3</b>
✓ Antecedentes de la entidad	3
✓ Naturaleza	4
✓ RUC	4
✓ Teléfono	4
✓ Representante legal	4
✓ Dirección de la entidad	5
✓ Estructura orgánica	5
✓ Misión	6
✓ Visión	6
✓ Objetivos estratégicos	6
✓ Valores	6
✓ Principales actividades de la entidad	6
✓ Número total de trabajadores	7
✓ Marco legal y normativo de la institución	7
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA AUDITORIA</b>	<b>7</b>

### **3.5.1. Carta de presentación.**

#### **Carta de presentación de auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones**

Juan Jaramillo Paredes

**SEÑOR CORONEL DE POLICÍA DE ESTADO MAYOR MBA**

Ciudad. -

Hemos practicado la evaluación del cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a la Policía Nacional del Ecuador Subzona - Loja N° 11, por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2014. La administración es responsable del cumplimiento de las leyes y regulaciones que afectan a la Compañía.

Nuestra obligación es la de expresar comentarios sobre el grado de cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a la Compañía, con base en los procedimientos que hemos considerado necesarios para la acumulación de evidencia suficiente apropiada, con el propósito de obtener una certeza razonable de nuestras conclusiones. Dadas las limitaciones inherentes de cualquier estructura de control interno, pueden ocurrir incumplimientos, errores o irregularidades y no ser detectadas.

Realizamos nuestra auditoría de cumplimiento de acuerdo con las normas internacionales de auditoría aplicables a la auditoría sobre cumplimiento de leyes. Estas normas requieren que la auditoría se planifique y se ejecute de tal manera que se obtenga una seguridad razonable en cuanto a si se han cumplido con las principales leyes y regulaciones aplicables.

Los resultados de la auditoría de cumplimiento, revelaron situaciones en las transacciones y documentos examinados que, en nuestra opinión, se consideran incumplimientos, los cuales expresamos en los comentarios, conclusiones y recomendaciones que se exponen en el cuerpo del informe.

Loja, 10 de diciembre de 2015

**Atentamente,**

**Srta. Doris Paola Malla Bravo**

**AUDITOR DE CUMPLIMIENTO**

### 3.5.2. Información general.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA Nº 11

### CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

#### ✓ Antecedentes de la auditoría

TIPO DE AUDITORÍA	COMPONENTE AUDITADO	FECHA DE LA AUDITORÍA
Evaluación integral	Al sistema de control interno de la Policía Nacional del Ecuador, periodo del 1 de noviembre de 2011 al 31 de octubre de 2012.	Año 2013
Examen especial	Al proceso de contratación COTO – CP7 – 001 – 2010 para la construcción del tercer bloque de dormitorios a cargo del Comando Provincial de la Policía Nacional Loja Nº 7, periodo del 30 de junio al 30 de noviembre de 2010.	Año 2012
Examen especial	Al Comando Provincial de Policía Nº 7 Loja, periodo del 1 de enero de 2000 al 31 de mayo de 2004.	Año 2005

#### ✓ Motivo de la auditoría

Se realizará la auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja Nº 11, siendo esta petición aceptada por el Comandante de la institución el Sr. Crnl. Fausto Carrillo. Con el fin de obtener el título de tercer nivel de ingeniera en Contabilidad y Auditoría de la UTPL, mismo que se logrará realizando el trabajo de fin titulación.

#### ✓ Objetivos de la auditoría

##### **Objetivo específico:**

Realizar un examen de auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones a la gestión de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja Nº 11 correspondiente al período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014.

##### **Objetivos específicos:**

- Verificar si la institución cumple con las disposiciones legales que le son aplicables, en el desarrollo de las operaciones.
- Ejecutar el proceso de auditoría de cumplimiento al examinar las leyes y regulaciones de la institución pública.
- Recopilar la información en un documento entregable.
- Presentar el informe de auditoría.

✓ **Alcance de la auditoría**

Aplicar una auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones del área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11 correspondiente del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, analizándose los procesos y procedimientos para obtener evidencia suficiente y competente de sus tres subcomponentes.

✓ **Componentes auditados**

Para el correcto cumplimiento en el área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11, existen leyes y regulaciones propias para dicha área siendo los subcomponentes más importantes de la misma:

- ✓ Diseño, descripción y valoración de puestos.
- ✓ Reclutamiento y selección del personal.
- ✓ Evaluación de desempeño.

## **CAPÍTULO II: INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD**

✓ **Antecedentes de la entidad**

La Policía Nacional inicia sus actividades en la época colonial, sin embargo, no todo ha sido debidamente documentado, sino hasta el 4 de enero de 1938 en donde se dicta una nueva ley orgánica, por la cual se organiza militarmente a la institución en su estructura y jerarquías. Recibe así, el nombre de Fuerzas de Policía.

Con el paso de los años y al expedir nuevas leyes esta institución va cambiando su nombre e implementando más su misión, los cuales fueron: Fuerzas de Policía (enero 1938), Cuerpo de Carabineros (julio 1938), Fuerza Pública (1946); Policía Civil Nacional (1951), Policía Nacional (1964).

Tras varios años de trayectoria esta institución siempre ha prestado sus servicios urbano, rural, tránsito e investigaciones.

Con la vigente Carta Constitucional de la República (2008), establece que la Policía Nacional es una institución estatal, obediente y no deliberante, de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

En la actualidad con el decreto ejecutivo No. 632, expedido el 17 de enero de 2011, dado por el Presidente Constitucional de la República, decretó la reorganización de la Policía Nacional, disponiendo que la representación legal, judicial y extrajudicial de la Policía Nacional, sea asumida por el Ministerio del Interior, quien a su vez podrá delegar dichas atribuciones de conformidad con la Ley.

✓ **Naturaleza**

De acuerdo lo que está determinado en el art. 163 de la Constitución de la República del Ecuador, determina la naturaleza de la Policía Nacional y establece que es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza.

Para el desarrollo de sus tareas la Policía Nacional coordinará sus funciones con los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados.

✓ **RUC**

**Razón social:** 1160015190001

**Número del RUC:** COMANDO PROVINCIAL DE POLICÍA LOJA NUMERO 7

✓ **Teléfono**

Teléfono: 072-581-083

✓ **Representante legal**

**Representante legal según SRI:** Galo Paúl García Meza

**Representante legal en la comandancia:** Crnl. Fausto Coronel Carrillo Valenzuela (2014).

✓ **Dirección de la entidad**

**Provincia:** Loja; **Cantón:** Loja; **Parroquia:** Sucre; **Barrio:** San Pedro; **Calles:** Argentina y Brasil.

✓ **Estructura orgánica**

❖ **Organismos Directivos:**

- Ministerio de Gobierno; y,
- Comandancia General.

❖ **Organismos Superiores:**

- Consejo de Generales;
- Consejo Superior; y,
- Consejo de Clases y Policías.

❖ **Organismos Asesores:**

- Estado Mayor;
- Inspectoría General;
- Asesoría Jurídica;
- Auditoría Interna; y,
- Dirección de Planificación.

✓ **Organismos Operativos:**

- Comandos Distritales;
- Comandos Provinciales; y,
- Unidades Operativas Especiales.

✓ **Organismos Judiciales:**

- Corte Nacional de Justicia;
- Cortes Distritales de Justicia;
- Tribunales Penales;
- Juzgados de Distrito; y,
- Tribunales de Disciplina.

✓ **Misión**

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.

✓ **Objetivos estratégicos**

- 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.  
Estrategias.
- 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

✓ **Valores**

- Integridad
- Transparencia
- Calidez
- Solidaridad
- Colaboración
- Efectividad
- Respeto
- Responsabilidad
- Lealtad

✓ **Principales actividades de la entidad**

La principal actividad de esta institución es la administración y control de las fuerzas armadas.

✓ **Número total de trabajadores**

Subzona Loja Nº 11 cuenta con 1115 servidores públicos.

✓ **Marco legal y normativo de la institución**

Las leyes y regulaciones que controlan las funciones de la institución son los siguientes:

- Constitución de la República del Ecuador.
- Código Orgánico Integral Penal.
- Código de Procedimiento Civil.
- Ley Orgánica de la Policía Nacional.
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP).
- Ley del Sistema Nacional de Contratación Pública.
- Ley de Personal de la Policía Nacional.
- Reglamento General a la Ley Orgánica de la Policía Nacional.
- Reglamento General a la Ley de Personal de la Policía Nacional.
- Reglamento de Evaluación para el Ascenso de Oficiales.
- Reglamento de Disciplina.
- Reglamento de Régimen Interno de las Unidades Policiales.
- Decretos Ejecutivos y Acuerdos.

### **CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA AUDITORÍA**

#### **3.5.3. Resultados sobre incumplimientos.**

La Policía Nacional del Ecuador Subzona - Loja Nº 11, es una institución perteneciente al Ministerio del Interior, 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.

Durante la visita y recopilación de datos del área de talento humano de dicha institución, se comprobó que los procesos, características y lineamientos de cada uno de los subcomponentes que conforman el área están muy acordes con las leyes y regulaciones pertinentes de la institución.

Asimismo, cabe mencionar que las actividades de dicha área están favorablemente reguladas por los funcionarios encargados, debido a gran conocimiento de la normativa adecuada y a su excelente profesionalismo.

#### **3.5.4. Conclusión.**

Por la evidencia obtenida se concluye que el área de talento humano no presenta incumplimientos ni negligencias conforme a las leyes y regulaciones pertinentes, demostrando satisfactoriamente la calidad y confiabilidad de sus actividades y procesos, mismos que son elaborados por los funcionarios encargados.

#### **3.5.5. Recomendación.**

##### **Al Comandante General de la Policía Nacional del Ecuador Subzona - Loja N° 11:**

Seguir procesando de manera efectiva las funciones a su cargo, velando de manera satisfactoria el éxito de la institución, asimismo continuar con la excelente dirección del personal y lograr que se cumplan los objetivos de la entidad.

##### **Al jefe del área de talento humano:**

Se les sugiere que coordine las capacitaciones adecuadas y oportunas para todo el personal de la institución por posibles cambios en la normativa, evitando así contratiempos futuros, además que sus funciones estén acorde a la ética profesional.

Loja, 10 de diciembre de 2015

**Atentamente,**

**Srta. Doris Paola Malla Bravo**  
**AUDITOR DE CUMPLIMIENTO**

3.5.6. Plan de implementación de recomendaciones.

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES									
No.	RECOMENDACIÓN	PLAZOS						MEDIO DE VERIFICACIÓN	FIRMAS DE LOS RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO O APLICACIÓN
		Ene - Feb	Mar - Abr	May - Jun	Jul - Ago	Sep - Oct	Nov - Dic		
1	<p>❖ <b>Al Comandante General de la Policía Nacional del Ecuador Subzona Loja Nº 11:</b> Seguir procesando de manera efectiva las funciones a su cargo, velando de manera satisfactoria el éxito de la institución, asimismo continuar con la excelente dirección del personal y lograr que se cumplan los objetivos de la entidad.</p>							Documentos sustentables	
2	<p>❖ <b>Al Jefe del área de talento humano:</b> Se les sugiere que coordine las capacitaciones adecuadas y oportunas para todo el personal de la institución por posibles cambios en la normativa, evitando así contratiempos futuros, además que sus funciones estén acorde a la ética profesional.</p>							Documentos sustentables	
<b>ELABORADO POR:</b>			<b>REVISADO POR:</b>				<b>FECHA:</b>		
DPMB			LBEJ				10/12/2015		
JEFE DE EQUIPO			SUPERVISOR						

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS DE IMPACTO**

#### 4.1. Análisis del impacto por la aplicación de la auditoría de cumplimiento en la institución

Las actividades de impacto son evaluaciones ejecutadas por instituciones de control o aún por órganos responsables por la implementación de políticas públicas.

La investigación se sustenta en un análisis técnico de los impactos que en los diferentes ámbitos genera el examen de auditoría. Para el presente análisis de impactos, se ha empleado lo siguiente:

La determinación de indicadores en las que la auditoría influirá positiva o negativamente; en el presente análisis se ha determinado impactos de control y jurídicos, además se selecciona un rango de niveles de impacto positivos y negativos de acuerdo a la siguiente tabla:

➤ Rangos de los niveles de impacto.

Nivel	Descripción
-3	Impacto alto negativo
-2	Impacto medio negativo
-1	Impacto bajo negativo
0	No hay impacto
1	Impacto bajo positivo
2	Impacto medio positivo
3	Impacto alto positivo

➤ Impacto de control.

Niveles de impacto	-3	-2	-1	0	1	2	3	TOTAL
<b>Indicadores</b>								
Control interno							X	3
Matriz de riesgos							X	3
Documentación							X	3
<b>TOTAL</b>							<b>9</b>	<b>9</b>

Total del impacto de control = 9/3

Total del impacto de control = 3

Nivel de impacto de control= Impacto alto positivo

➤ **Análisis del impacto de control.**

En este análisis, se hace referencia que con el examen de auditoría no se presentaron negligencias, pero cabe recalcar que, realizando evaluaciones del control interno constantes, servirán como herramienta a corto, mediano y largo plazo en los respectivos procedimientos para la aplicación de las normas de talento humano, además de hacer conciencia en la necesidad de mantener una matriz de riesgos constante, que evitará errores e irregularidades en actividades futuras. Adicionalmente a seguir obteniendo una documentación actualizada y oportuna, que permitirá tener evidencia sobre procesos específicos que son llevados de acuerdo con las normas técnicas señaladas por los organismos competentes.

➤ **Impacto de jurídico.**

Niveles de impacto	-3	-2	-1	0	1	2	3	TOTAL
<b>Indicadores</b>								
Capacitación							X	3
Contratación de programas legales							X	3
Decretos							X	3
<b>TOTAL</b>							<b>9</b>	<b>9</b>

**Total del impacto de control = 9/3**

**Total del impacto de control = 3**

**Nivel de impacto de control= Impacto alto positivo**

➤ **Análisis del impacto jurídico.**

En el impacto jurídico, se hace referencia que con la auditoría no se presentaron incumplimientos significativos, pero para seguir operando de manera eficiente se pueden incrementar las capacitaciones al personal responsable del área de talento humano, además de contratar programas digitales legales actualizados, los cuales servirán para estar al día en las leyes y no caer en errores por inobservancia o desconocimientos de las mismas. Asimismo, los decretos oportunos de acuerdo a las necesidades de la institución.

➤ **Impacto general.**

Niveles de impacto	-3	-2	-1	0	1	2	3	TOTAL
<b>Indicadores</b>								
Impacto de control							X	3
Impacto jurídico							X	3
<b>TOTAL</b>							<b>6</b>	<b>6</b>

**Total del impacto de control = 6/2**

**Total del impacto de control = 3**

**Nivel de impacto de control= Impacto alto positivo**

➤ **Análisis del impacto general.**

El impacto a nivel general que se obtuvo del examen de auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja Nº 11, en el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, será de 3 lo cual constituye un impacto alto positivo.

Esto implica que, al ser un impacto alto positivo, el examen sirvió para verificar la realidad de la institución y corroborar que en la misma se está cumpliendo con lo estipulado en las normativas de acuerdo a los procedimientos realizados en el área de talento humano, además sirve como herramienta para evitar incumplimientos significativos futuros.

## CONCLUSIONES

Una vez ejecutada la auditoría de cumplimiento al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11, se concluye lo siguiente:

1. La auditoría de cumplimiento al área de talento humano de la Policía Nacional del Ecuador Subzona – Loja N° 11, se efectuó para determinar el grado de cumplimiento de las leyes y regulaciones, en los tres procesos fundamentales en esta área.
2. Después de efectuar la visita preliminar se logró sintetizar el entorno general de la institución auditada, dando a conocer el desarrollo de los diferentes procedimientos necesarios para el proceso de auditoría.
3. Se determinó que para poder desarrollarse la auditoría de cumplimiento fue necesaria la recolección de evidencias, mismas que ayudan a sustentar este trabajo, además de la información requerida por parte de los funcionarios ya que fue una base fundamental en la realización de la misma.
4. Luego de cumplir con las diferentes fases de auditoría de cumplimiento; iniciando con la planificación, ejecución, valoración de evidencia para dar lugar a la elaboración del informe, se determinó el alto grado de cumplimiento, así mismo al obtener la evidencia pertinente, se pudo dar una buena comunicación de resultados mismos que servirán para orientar el accionar de los servidores de esta institución.
5. La presente auditoría de cumplimiento contiene un marco normativo en las que se analiza los principales fundamentos y factores que debe regir la Policía Nacional del Ecuador, habiendo demostrado que para que se lleve a cabo de forma eficiente los procedimientos es imprescindible el cumplimiento de las leyes y regulaciones que son aplicables a esta institución.

## RECOMENDACIONES

1. Realizar auditorías periódicas, sobre todo al área de talento humano y los correspondientes al control interno para seguir manteniendo su nivel de confianza alto, ya que estas ayudarán para que la institución siga llevando con eficiencia el control en los procedimientos efectuados, además que sirve como herramienta para detectar falencias a tiempo y corregirlas.
2. Ejecutar el plan de recomendaciones que constituye un valor agregado de la auditoría de cumplimiento a la Policía Nacional del Ecuador Subzona Loja N° 11, lo cual le será de gran ayuda para continuar con el bajo riesgo que se mantiene en el cumplimiento conforme a lo legal.
3. Tomar en cuenta el presente trabajo que servirá como herramienta de mejora en la realización de las funciones y procedimientos por parte de los funcionarios y de esta forma mantener una correcta ejecución de la normativa vigente.
4. Los funcionarios responsables permanezcan con la aplicación de los procesos idóneos que permitan determinar el nivel de cumplimiento de las leyes y regulaciones y demás procedimientos requeridos por parte de la institución auditada.
5. Los funcionarios responsables cumplan y hagan cumplir con las funciones encomendadas a su cargo referente con los lineamientos establecidos en la normativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- AICPA. (2014, diciembre 15). AICPA Code of Professional Conduct. Recuperado 16 de octubre de 2015, a partir de <http://www.aicpa.org/Research/Standards/CodeofConduct/DownloadableDocuments/2014December15ContentAsof2015April23CodeofConduct.pdf>
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado a partir de [http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Asamblea Nacional. (2009, septiembre 21). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Recuperado a partir de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org2.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf)
- Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Aduanas. Recuperado a partir de <http://www.aduana.gob.ec/archivos/LEY-ORGANICA-DE-ADUANA-2010.pdf>
- Asamblea Nacional. (2011, octubre 13). Ley Orgánica de Empresas Públicas. Recuperado 17 de febrero de 2016, a partir de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org1.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org1.pdf)
- Blanco, Y. (2004). *Manual de auditoría y de revisoría fiscal* (8va. ed.). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Blanco, Y. (2012). *Auditoría Integral Normas y Procedimientos*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Congreso Nacional. (1997). Ley de Creación del Servicio de Rentas Internas. Recuperado a partir de [file:///C:/Users/User/Pictures/Downloads/ley41\\_crea\\_SRI%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Pictures/Downloads/ley41_crea_SRI%20(2).pdf)
- Congreso Nacional. (1998a). Ley de Personal de la Policía Nacional. Recuperado a partir de [http://www.dgp-polinal.gob.ec/personal/php/Leyes/Ley\\_Personal2013.pdf](http://www.dgp-polinal.gob.ec/personal/php/Leyes/Ley_Personal2013.pdf)

Congreso Nacional. (1998b). Ley de Reordenamiento en Materia Económica, en el Área Tributario-Financiera. Recuperado a partir de <http://descargas.sri.gov.ec/download/pdf/leyreordmateri.PDF>

Congreso Nacional. (1998c, julio 24). Ley Orgánica de la Policía Nacional. Recuperado a partir de [http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/Ley\\_Org%C3%A1nica\\_PN\\_2014.pdf](http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/Ley_Org%C3%A1nica_PN_2014.pdf)

Congreso Nacional. (2006, octubre 17). Ley Orgánica de la Corporación Financiera Nacional. Recuperado a partir de [http://www.cfn.fin.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=125&Itemid=334&showall=1](http://www.cfn.fin.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=334&showall=1)

Congreso Nacional. (2009, marzo 9). Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo. Recuperado a partir de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org4.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org4.pdf)

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES CONTABLES. (2005). Código de Ética del Contador Ecuatoriano. Recuperado 19 de octubre de 2015, a partir de <http://titomayorga.wikispaces.com/file/view/C%C3%B3digo+Etica+Contador.pdf>

INTOSAI. (2010a). ISSAI 4100. Recuperado a partir de [http://es.issai.org/media/14649/issai\\_4100\\_s.pdf](http://es.issai.org/media/14649/issai_4100_s.pdf)

INTOSAI. (2010b). ISSAI 4200. Recuperado a partir de [http://es.issai.org/media/14653/issai\\_4200\\_s.pdf](http://es.issai.org/media/14653/issai_4200_s.pdf)

INTOSAI. (2013). ISSAI 400. Recuperado a partir de <http://es.issai.org/media/79470/issai-400-s-new.pdf>

Mahuad, J. (1998, julio 24). Reglamento a la Ley Orgánica de la Policía Nacional. Recuperado a partir de <http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/REGLAMENTO-A-LA-LEY-ORGANICA-DE-LA-POLICIA-NACIONAL.pdf>

Mahuad, J. (2009, enero 16). Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional. Recuperado a partir de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2014/03/REGLAMENTO-A-LA-LEY-DE-PERSONAL-DE-LA-POLICIA-NACIONAL.pdf

Mendívil, V. (2010). *Elementos de auditoría* (6ta. ed.). México: Cengage Learning.

Ministerio de Coordinación de la Política y Gobiernos Autónomos Descentralizados. (2011). Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Ministerio del Interior. (2012). *Doctrina Policial de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador. Recuperado a partir de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/Doctrina-Policial-de-la-Rep%C3%BAblica-del-Ecuador.pdf>

Montaño, J. (2011). *Apuntes de Derecho Procesal Constitucional* (21 ed.). Quito: Corte Constitucional del Ecuador.

Pallerola, J. (2013). *Auditoría, enfoque teórico-práctico*. Bogotá: Ediciones de la U.

Pérez, J. M. (2006). *Coherencia y sistema jurídico* (1 era. ed.). Madrid: Marcial Pons.

Policía Nacional del Ecuador. (2000). Organigrama estructural de la Policía Nacional. Recuperado a partir de <http://www.policiaecuador.gob.ec/organigrama/>

Policía Nacional del Ecuador. (2014). Distributivo del personal. Recuperado a partir de [http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/literal-b2-Distributivo-de-personal\\_Plantilla\\_Ene2015.pdf](http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/literal-b2-Distributivo-de-personal_Plantilla_Ene2015.pdf)

Policía Nacional del Ecuador Transparencia. (s. f.). Recuperado 14 de septiembre de 2015, a partir de <http://www.policiaecuador.gob.ec/transparencia/>

Rodríguez, G. (2014, septiembre 12). Ley Orgánica del Banco Nacional de Fomento. Recuperado a partir de <https://www.bnf.fin.ec/documents/linkstransparencia2015/09septiembre/a2-Ley-Organica-del-BNF-enero.pdf>

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2014, mayo 20). Ley de Compañías. Recuperado a partir de <http://181.198.3.74/wps/wcm/connect/77091929-52ad-4c36-9b16->

64c2d8dc1318/LEY+DE+COMPA%C3%91IAS+act.+Mayo+20+2014.pdf?MOD=AJP  
ERES&CACHEID=77091929-52ad-4c36-9b16-64c2d8dc1318

Whittington, O. R., & Pany, K. (2005). *Principios de auditoría*. México: Mc Graw-Hill.

## **ANEXOS**



Anexo 2. Carta de aceptación.

AC.ANX2

1/1



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR**  
**SUBZONA LOJA N° 11**  
UNIDAD QUE ELABORA



**OFICIO**

Código: No.2015-430-ATH-SZ-11-L  
Fecha: 18 de Junio del 2015

Señorita  
Doris Paola Malla Bravo  
**ESTUDIANTE DE LA TITULACIÓN DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
Ciudad.-

De mis consideraciones:

**Asunto:** Comunicando que se encuentra autorizado para que realice una Auditoria en el departamento de Talento Humano de la SubZona 11 Loja.

Estimada señorita estudiante, mediante el presente y en atención a sumilla del Jefe de la SUBZONA LOJA N° 11 POLINAL inserta en su oficio de fecha 20 de mayo de 2015, me permito comunicar de la decisión favorable para que su persona realice su trabajo de fin de titulación sobre el tema "Auditoría de Cumplimiento de Leyes y Regulaciones al departamento de Talento Humano de la SUBZONA LOJA N°11 POLINAL, año 2014", trabajo que será para la obtención del Título Profesional como Ing. en Contabilidad Auditoría, particular que hago de su conocimiento para los fines pertinentes.

Sin otro particular me suscribo de Ud. Expresando mis sentimientos de consideración.

Atentamente,  
VALOR, DISCIPLINA Y LEALTAD

Christian Alexander García Correa  
Cptn. De Policía  
**JEFE DE TALENTO HUMANO (P-1) DE LA SUBZONA LOJA Nro. 11 POLINAL**



Anexo 3. Remuneraciones mensuales (2014).

AC.ANX3

1/3

<b>POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR</b> <b>3) Parámetros Aplicables a la Información Financiera</b> <b>C. Remuneraciones Mensuales</b> <b>Fecha de publicación: 05 de febrero de 2014</b>		
GRADOS DE SERVIDORES/AS DE LA POLICIA NACIONAL	NO. AÑOS EN EL GRADO POLICIAL	RMU 2014
GENERAL SUPERIOR	2	5.560,00
	1	5.481,00
GENERAL INSPECTOR	2	5.340,00
	1	5.242,00
GENERAL DE DISTRITO	2	4.817,00
	1	4.713,00
CORONEL	5	4.247,00
	4	4.164,00
	3	4.083,00
	2	4.002,00
	1	3.928,00
TENIENTE CORONEL	5	3.404,00
	4	3.337,00
	3	3.272,00
	2	3.208,00
	1	3.142,00
MAYOR	5	2.829,00
	4	2.772,00
	3	2.721,00
	2	2.669,00
	1	2.618,00
CAPITAN	5	2.526,00
	4	2.520,00
	3	2.481,00
	2	2.432,00
	1	2.390,00
TENIENTE	5	1.810,00
	4	1.804,00
	3	1.798,00
	2	1.762,00
	1	1.735,00
SUBTENIENTE	5	1.579,00
	4	1.548,00
	3	1.518,00
	2	1.488,00
	1	1.462,00
SUBOFICIAL MAYOR	2	2.669,00
	1	2.618,00

## POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR

### 3) Parámetros Aplicables a la Información Financiera C. Remuneraciones Mensuales

Fecha de publicación: 05 de febrero de 2014

GRADOS DE SERVIDORES/AS DE LA POLICIA NACIONAL	NO. AÑOS EN EL GRADO POLICIAL	RMU 2014
SUBOFICIAL 1RO.	4	2.520,00
	3	2.481,00
	2	2.432,00
	1	2.390,00
SUBOFICIAL 2DO.	5	1.810,00
	4	1.804,00
	3	1.798,00
	2	1.762,00
SARGENTO 1RO.	1	1.735,00
	5	1.579,00
	4	1.548,00
	3	1.518,00
SARGENTO 2DO.	2	1.488,00
	1	1.462,00
	5	1.353,00
	4	1.327,00
CABO 1RO.	3	1.301,00
	2	1.275,00
	1	1.254,00
	5	1.212,00
CABO 2DO.	4	1.188,00
	3	1.165,00
	2	1.143,00
	1	1.124,00
POLICIA	5	1.102,00
	4	1.080,00
	3	1.059,00
	2	1.038,00
POLICIA	1	1.020,00
	5	1.002,00
	4	987,00
	3	967,00
POLICIA	2	948,00
	1	933,00



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR**  
SISTEMA INFORMÁTICO INTEGRADO SIIPNE



Usuarios Educación Inspectoría Biblioteca Personal

Desconectarse | MALLA CANDO LUIS ALBERTO

Mis Datos: Confidenciales Suelto

Nro. Cedula: 1101780888

Nombres: SBOM MALLA CANDO LUIS ALBERTO

Situación: Baja

Unidad: Z07-SZ LOJA-DISTRITO-LOJA-

Funcion: OPERATIVO

**ATENCION:** El SIIPNE 3w ha incluido en su sistema la posibilidad de consultar los confidenciales de los últimos 3 años  
Seleccione el mes del rol a consultar y haga click en el boton **Buscar**, luego haga click en el botón **Confidencial** para imprimir

DICIEMBRE / 2014

Buscar

RUBRO	VALOR	RUBRO	VALOR	SALDO
R.M.U.	2,669.00	APORTES A CESANTIA	186.83	186.83
RANCHO	90.15	APORTES AL ISSPOL	429.71	429.71
		IMPUESTO A LA RENTA	0.00	0.00
<b>INGRESOS: 2,759.15</b>			<b>EGRESOS: 616.54</b>	
<b>SUELDO LIQUIDO</b>			<b>2,142.61</b>	

Anexo 4. Organigrama funcional (2014).

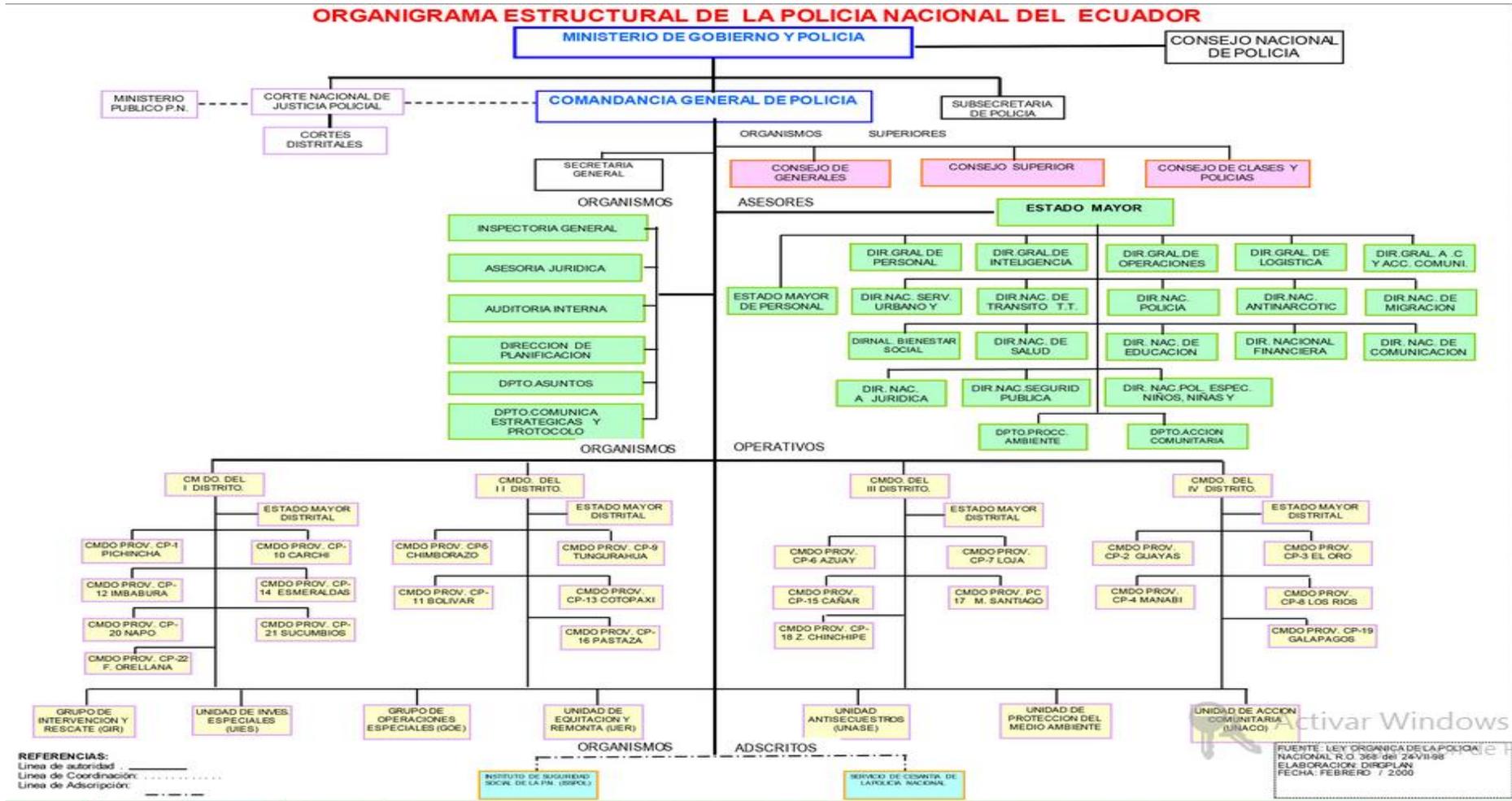
AC.ANX4

1/1

Departamento	Encargado principal	Cargo
<b>Procesos gubernativos/ nivel directivo</b>		
Comando	Fausto Marcelo Carrillo Valenzuela	Jefe de Subzona
<b>Procesos agregados de valor/ nivel operativo</b>		
Distrito	Franklin Israel Álvarez Lozada	Jefe del distrito
<b>Procesos de asesoría/ nivel de apoyo</b>		
Asesoría jurídica	Victor Eduardo Japón Ortizana	Asesor jurídico
Antinarcóticos	Diego Alexander Eraso Gavilanes	Jefe
Inteligencia	Cristian Hernán Jaramillo Loyola	Jefe
Tránsito	<del>Osorio</del> Leonardo Vivando Jaramillo	Jefe
Talento humano	Carlos <del>Aldeas</del> Cadena <del>Albuja</del>	Jefe
Jefatura Financiera	Fausto David Faute Correa	Coordinador
Folicia judicial	Washington <del>Domínguez</del> Samaniego Miranda	Jefe
Folicia judicial	Christian Alexander García Correa	Jefe
Unidad de asuntos Internos	Jorge Luis Aguilar <del>Carriazo</del>	Jefe
UCM	Richard Alexander Dávila Yépez	Jefe
DINAPEN	Manuel Andrés Vallejo Aguirre	Jefe

Anexo 5. Organigrama estructural.

AC.ANX5  
1/1



**REQUISITOS DE LOS POSTULANTES A ASPIRANTES PARA POLICÍAS DE LÍNEA**

- Ser de nacionalidad Ecuatoriana
- Tener 18 años a 25 hasta la fecha del llamado
- Estatura mínima: hombres 1.65m; mujeres 1.58m
- Poseer Título de bachiller en cualquier Especialidad
- No haber sido dado de baja por cualquier circunstancia inclusive por solicitud voluntaria, de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de tránsito del Ecuador
- No tener antecedentes penales, judiciales, de violencia intrafamiliar y no tener impedimento de ejercer cargo público.
- Ser declarado APTO en todos los exámenes de Admisión: Psicológicos, Académicos, médicos, físicos y la fase de análisis de seguridad y confirmación de documentos

Fuente informativa: pagina del ministerio del interior

PUBLICADO POR CISSPOL



## PASOS A SEGUIR PARA INSCRIBIRSE PARA RENDIR LA PRUEBA ENES DE LA SENESCYT

- 1.- DEBES INSCRIBIRTE EN LA WEB DEL SNNA(Sistema Nacional de Nivelación y Admisión)CUANDO LE TOQUE AL PENÚLTIMO DIGITO DE TU CÉDULA
- 2.- SER BACHILLER O ESTAR CURSANDO EL TERCER AÑO DE BACHILLERATO
- 3.- TENER CÉDULA ORIGINAL Y UNA FOTOGRAFÍA TAMAÑO CARNET EN FORMATO JPG
- 4.- PARA LAS PERSONAS QUE SE PRESENTARON A LA ÚLTIMA PRUEBA DEL SENESCYT - PUEDEN IMPRIMIR SU PUNTAJE INGRESANDO CON SU USUARIO AL MISMO SITIO WEB



Publicado por cisspol



**MINISTERIO DEL INTERIOR  
POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR  
COMISIÓN GENERAL DE ADMISIÓN**

El Ministerio del Interior y la Policía Nacional del Ecuador informa a los bachilleres de la República que se encuentran interesados en postular a los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso tanto a la Escuela Superior de Policía en calidad de Cadetes así como a las Escuelas de Formación Policial a nivel nacional en calidad de Aspirantes a Policías, lo siguiente:

- Que, en el transcurso del mes de **julio 2014** se habilitará el Sistema de Reclutamiento en Línea, para la **POSTULACIÓN**, donde se ubicaran **los requisitos específicos** para participar en los llamamientos.

- Que, a partir del presente año se desarrollará **un único proceso de reclutamiento y selección tanto para cadetes como para aspirantes a policías**, por lo que todo el proceso será unificado, empezando por la **POSTULACIÓN**.

- Que, tomando en consideración que siendo un solo proceso, los postulantes que luego de haber sido considerados Aptos en todas las fases del proceso de selección, tendrán una ponderación de sus notas obtenidas, donde las mejores antigüedades les permitirán ser seleccionados dentro del cupo establecido para el ingreso a la Escuela Superior y las siguientes antigüedades obtendrán el ingreso a las escuelas de formación policia.

- Que, es requisito indispensable para el ingreso a las escuelas de formación policial haberse presentado a las evaluaciones ENES que realiza el SENESCYT, en el mes de marzo o septiembre de 2014, donde debe contar con una nota **superior a los 750 Puntos**.

**Recuerde que el examen ENES se rinde SOLAMENTE con el SENESCYT, y es la única forma de que Ud. garantice el cumplimiento de este requisito fundamental para el ingreso a las escuelas de formación policiales.**

**El Ministerio del Interior NO DESARROLLA, EJECUTA NI CALIFICA esta prueba.**

**Si no rindió el examen en marzo, u obtuvo una nota inferior a 750 puntos, debe inscribirse en el SENESCYT, para efectuar la prueba de septiembre.**

## Anexo 7. Llamamiento policial.

AC.ANX7

1/1

www.policiaecuador.gob.ec/policia-nacional-abrio-el-proceso-de-seleccion-y-reclutamiento-2014/

Noticias

### Policía Nacional abrió el proceso de Selección y Reclutamiento 2014

28 de julio de 2014 - 2:28 pm  
Tiempo de lectura: 1 minuto | No. de palabras: 182 | 115330 visitas

Compartir | Twittear | Imprimir | Enviar



El Ministerio del Interior y la Policía Nacional del Ecuador, informa a los bachilleres de la República que se encuentran interesados en postular a los procesos de selección y reclutamiento para el ingreso tanto a la Escuela Superior de Policía en calidad de Cadetes así como a las Escuelas de Formación Policial a nivel nacional en calidad de Aspirantes a Policías lo siguiente:

A partir del presente año se desarrollará un proceso único de reclutamiento y selección tanto para cadetes como para aspirantes a policías.

El periodo de postulaciones para la participación en el proceso de Selección y Reclutamiento 2014, se desarrollará entre el martes 29 de y el jueves 31 de julio para los varones; y el día viernes 1 de agosto para las mujeres.

El total de cupos para este llamamiento es de 1 500. Para el proceso de selección y obtención de los cupos, se recibirá un total de 24 000 postulaciones.

#### Noticias Destacadas

- ★ La Policía prepara capacitación a la ciudadanía en manejo responsable de canes
- ★ 4.435 dosis de droga fueron retiradas de las calles de Portoviejo
- ★ Controles para evitar el uso y comercialización de especies protegidas se realizan, en Cuenca
- ★ Operativos contra la trata de personas y tráfico de migrantes con resultados positivos, en Cuenca

#### Últimas noticias

En la Zona H del bloque 4 de Flór de Bastión decomisan licores y clausuran

Policía Nacional

**SISTEMA DE RECLUTAMIENTO**  
República del Ecuador

Ministerio del Interior

Su cuenta

Ver Mis Datos  
Ver Mis Inscripciones  
Ver Mis Mensajes  
Cambiar mi contraseña

**Su estado:** Usted esta activo para participar en los próximos procesos. Está pendiente de las publicaciones.

Salir

Llamamientos

MENSAJES ENVIADOS A USTED POR EL SISTEMA

De clic sobre el llamamiento para ver los mensajes.

MENSAJES	
<b>Fecha de Convocatoria</b>	2015-03-23
<b>Código del Llamamiento</b>	PROFESIONALES DE LA SALUD PARA EL CURSO DE OFICIALES
<b>Tipo de Llamamiento</b>	OFICIAL
<b>Especialidad del Llamamiento</b>	BIOQUÍMICO MÉDICO
<b>Estado del Llamamiento</b>	INACTIVO
<b>Fecha de inscripción</b>	2015-03-26 16:02:55
<b>Estado de la inscripción</b>	FINALIZADA

2015-07-13 21:35:00	FASE PRUEBAS FÍSICAS ABIERTA	<p>A continuación se servirá encontrar su cita para la fase de Pruebas Físicas del Proceso 2015 para la selección de Oficial y Policía de Servicio de Sanidad.</p> <p>Fecha: Martes 14 de Julio del 2015 Hora: 07:00:00 Lugar: QUITO, Escuela Superior de Policía Gral. Alberto Enríquez Gallo - Av. Manuel Córdova Galarza vía a la Mitad del Mundo - Sector Pusuqui</p> <p>Usted deberá presentarse portando su cédula de identidad en el lugar indicado con 30 minutos de anticipación, adicional debe cumplir las siguientes instrucciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estar bien hidratado.</li> <li>- Llevar esfero de color azul.</li> <li>- Vestir con ropa deportiva: calentador deportivo, camiseta deportiva, pantaloneta deportiva, medias deportivas, zapatos deportivos.</li> <li>- Llevar zapatillas para el baño.</li> <li>- Llevar toalla, terno de baño, gorro de baño. Para las mujeres terno de baño de una pieza.</li> </ul> <p>Recuerde que si falta a la cita o llega atrasado quedara fuera del proceso definitivamente.</p>
2015-07-13 21:05:00	EXAMENES MÉDICOS - PUBLICACION DE RESULTADOS	<p>Estimad@ Aspirante:</p> <p>El resultado de su evaluación médica es APTO, por lo tanto usted continua en el proceso.</p> <p>Revise regularmente este buzón de mensajes para conocer los detalles de la siguiente fase.</p>
2015-07-10 16:20:00	FASE EXAMENES MÉDICOS ABIERTA	<p>A continuación se servirá encontrar su cita para la fase de Pruebas Médicas del Proceso 2015 para la selección de Oficial y Policía de Servicio de Sanidad.</p> <p>Fecha: Lunes 13 de Julio del 2015 Hora: 05:30:00 Lugar: QUITO, Hospital No. 1 de la Policía Nacional - Av. Mariana de Jesús y Av. Occidental</p> <p>Usted deberá presentarse portando su cédula de identidad en el lugar indicado con 30 minutos de anticipación, adicional debe seguir las instrucciones indicadas en el siguiente documento: <a href="#">CLIC AQUI PARA DESCARGAR EL ARCHIVO.</a></p> <p>Recuerde que debe presentarse llevando de manera obligatoria su muestra de orina y heces, y si falta a la cita o llega atrasado quedara fuera del proceso definitivamente.</p>

### REGISTRA TUS DATOS EN EL SISTEMA

Bienvenidos al sitio web de **RECLUTAMIENTO EN LINEA** para aspirantes a Policía Nacional del Ecuador

Para postular en los procesos que se publican en este portal web debe crear una cuenta a través de la opción "Regístrese Aquí" o **de clic en este enlace**. Luego ingrese a su cuenta y registre sus datos de manera **GRATUITA** a través de **SIETE SENCILLOS PASOS**.

Con su registro usted puede participar en la selección de aspirantes a Cadetes y aspirantes a Policías.

Por favor lea las instrucciones que a continuación se indican en cada uno de los pasos.

**ESTE SITIO WEB ESTA DEDICADO ÚNICAMENTE PARA EL RECLUTAMIENTO DE CIUDADANOS ECUATORIANOS QUE DESEEN INGRESAR A LA POLICÍA NACIONAL.**

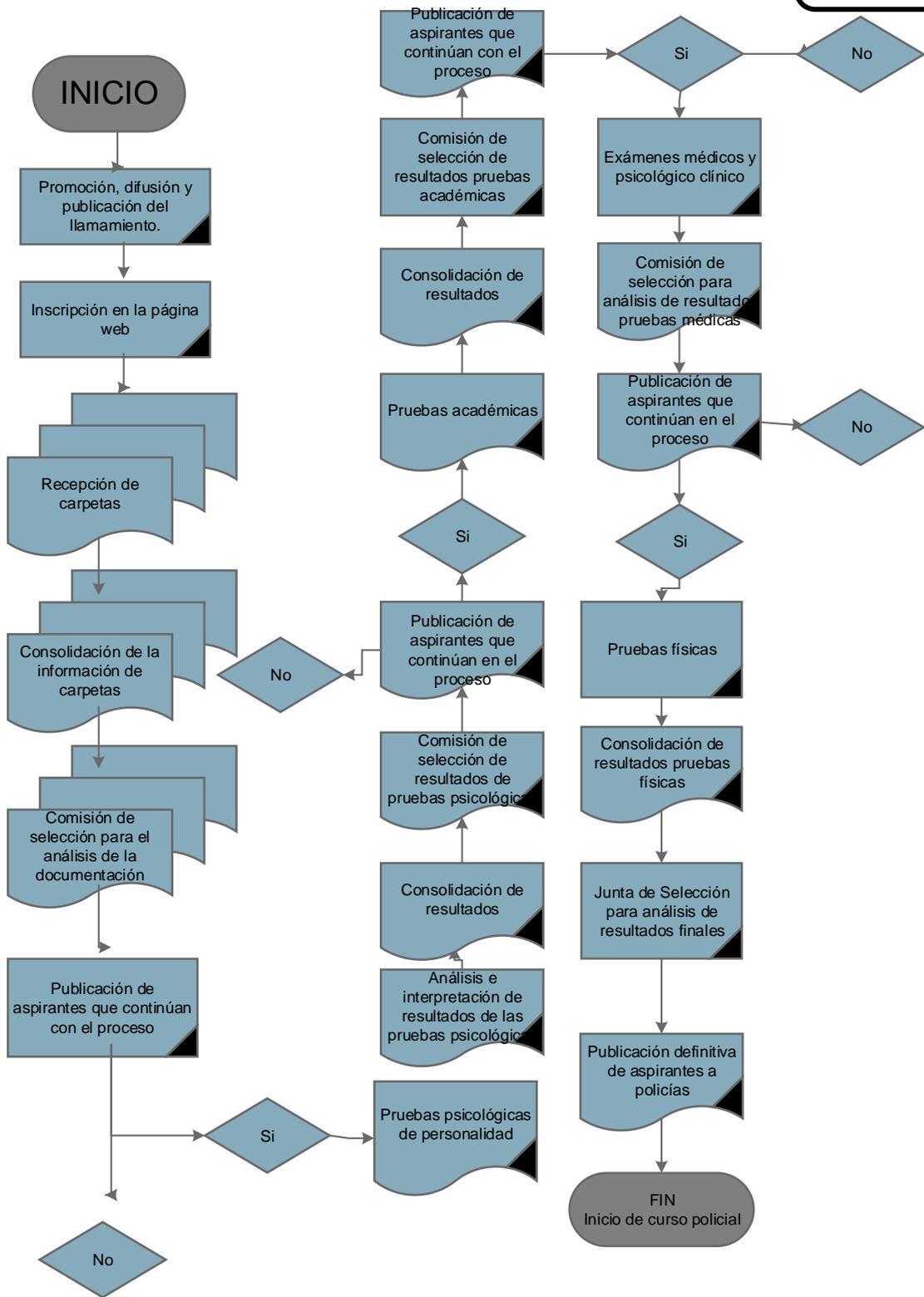
PASO 1
PASO 2
PASO 3
PASO 4
PASO 5
PASO 6
PASO 7

**Procesos de Reclutamiento**



# Anexo 11. Proceso de reclutamiento.

AC.ANX11  
1/1



## Anexo 12. Sistema de quejas, sugerencias y denuncias.

AC.ANX12

1/1

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://siipne.policia.gob.ec/denuncia/index.php?modulo=d435a6cdd786300dff204ee7c2ef942d3e9034e2>. The page header features the logo of the Ecuadorian National Police and the text "POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SISTEMA INFORMÁTICO INTEGRADO SIIPNE 3w".

The main content area is titled "POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR - SISTEMA DE DENUNCIAS" and includes the following text:

**Fecha:** Viernes : 2016-3-25 17:40

Bienvenidos al nuevo Sistema de Quejas, Sugerencias y Denuncias de la Policía Nacional del Ecuador, en esta sección usted podrá realizar las siguientes actividades:

- Denuncias a Miembros Policiales.** - Permite registrar denuncias Personales o Anónimas en contra de malas conductas policiales.
- Denuncias por Violencia de Género.** - Permite registrar denuncias en contra de miembros policiales con la finalidad de erradicar todo tipo de violencia de Género entre servidores Policiales.

**Revise el Estado de su denuncia... [Presione AQUÍ, Para Continuar...](#)**

Seleccione una de las Opciones:

The page also features a "Noticias" section with several news items, each with a "leer mas" link:

- El Comando de la Zona 8 de Policía, empleará 6.613 servidores policiales para ... [leer mas](#)
- Con más de cien binomios inició el tercer curso de adiestramiento canino básico ... [leer mas](#)
- La Policía Nacional desplegó un gran operativo de seguridad en los exteriores ... [leer mas](#)
- Welcome to the intranet applications and services of the National Police, this ... [leer mas](#)

The footer of the page includes the logo "ecuador ama la vida" and a Windows watermark.



**POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR**  
**COMANDO DE LA SZ LOJA N° 11**  
**TALENTO HUMANO (P1)**

**MEMORANDO No. 2014-0567-TH-SZLOJA**  
**Loja, 22 de Febrero del 2014**

Señor SgoS. de Policía  
Angel Anibal Jimenez Pesantez  
DISTRITO CALVAS DE LA SZ LOJA N° 11 POLINAL  
Presente.-

*Para su conocimiento; y, fines pertinentes; comunico a Ud., que mediante Orden General N° 249, del Comando General de la Policía Nacional, para el día Martes 24 de Diciembre del 2014, se encuentra calificado idóneo para el llamamiento al Curso de Ascenso de las promociones de los señores clases a quienes les corresponde ascender al grado superior los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre; y, Diciembre del 2014; y, en cumplimiento al Telegrama N° 2014-695-DGP-DIF, de fecha Quito 05 de Febrero del 2014, suscrito por el señor **DIRGRAL. PERSONAL POLINAL**, el Tercer Grupo Periodo Academico 2014, empezó la Inducción para el Curso de Ascenso, el día Domingo 09 de Febrero del 2014, por lo que inmediatamente deberá realizar los trámites pertinentes para el ingreso en la Plataforma Virtual; y, desarrollo del curso.*

Atentamente  
DÍOS, PATRIA Y LIBERTAD



Lic. Carlos Wider Cadena Albuja  
TCnl. de Policía de E.M.  
**JEFE DE TALENTO HUMANO (P1) SZ LOJA N° 11**

CACW/mma

Tel: 072562823 072578344  
E-mail: oficinaplco7loja@hotmail.com

Protección y Seguridad, ¡Nuestro Compromiso!

Anexo 14. Memorándum de trabajos en el curso de ascenso.

AC.ANX14

1/1



POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR  
COMANDO DE LA SZ LOJA N° 11  
TALENTO HUMANO (P1)

MEMORANDO No. 2014-01471-TH-SZLOJA  
Loja, 17 de Mayo del 2014

Señor CboS. de Policía  
Eberth Granda Rios  
**SECRETARIO DE LOGISTICA (P4) DE LA SZ LOJA N° 11 POLINAL**  
Presente.-

En cumplimiento al Telegrama N° 2014-2847-DGP-DIF, de fecha D.M. de Quito 15 de Mayo del 2014, suscrito por el señor **DIRGRAL. PERSONAL POLINAL**, sírvase Ud., asistir a las Instalaciones de la E.E.P.O., el día **Jueves 22 de Mayo del 2014, a las 08h00**, correctamente uniformado con B2 o traje formal (unidades especiales); y, presente las actividades de la asignatura y el foro de la respectiva materia, misma que será revisada y subida a la Plataforma Virtual Blackboard Learn.

Atentamente  
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD



  
Sr. Christian Alexander Garcia Correa  
Cptn. de Policía  
**JEFE DE TALENTO HUMANO (P1) SZ LOJA N° 11 ACC**  
GCCA/mma

Tel: 072562823 072578344  
E-mail: oficinapico7loja@hotmail.com

Protección y Seguridad, ¡Nuestro Compromiso!

## Anexo 15. Calificaciones.

AC.ANX15

1/2

### ➤ Físicas.

The screenshot shows the SIIPNE system interface. At the top, there are logos for the Ecuadorian state and the Ministry of the Interior, followed by the text "POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SISTEMA INFORMÁTICO INTEGRADO SIIPNE". A navigation bar includes links for "Usuarios", "Educación", "Inspectoría", "Biblioteca", and "Personal". The user is identified as "MALLA CANDO LUIS ALBERTO" and is viewing "Mis Datos: Notas Educación Física".

Below the navigation bar, there is a table with the following data:

Código	Tipo Proceso	Descripción	Fecha Inicio	Fecha Fin	Reporte
15	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2015	2015-01-01	2016-03-27	<a href="#">Imprimir</a>
1	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2014	2014-01-01	2014-12-31	<a href="#">Imprimir</a>
6	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2013	2013-01-01	2013-12-31	<a href="#">Imprimir</a>
13	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2012	2012-01-01	2012-12-31	<a href="#">Imprimir</a>
12	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2011	2011-01-01	2011-12-31	<a href="#">Imprimir</a>
11	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2010	2010-01-01	2010-12-31	<a href="#">Imprimir</a>
10	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2009	2009-01-01	2009-12-31	<a href="#">Imprimir</a>
9	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2008	2008-01-01	2008-12-31	<a href="#">Imprimir</a>
8	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2007	2007-01-01	2007-12-31	<a href="#">Imprimir</a>
7	Pruebas Físicas Anuales	Pruebas Físicas 2006	2006-01-01	2006-12-31	<a href="#">Imprimir</a>



### SISTEMA INFORMÁTICO INTEGRADO SIIPNE 3w

#### DIRECCION NACIONAL DE EDUCACIÓN

#### NOTAS DE EDUCACIÓN FÍSICA AÑO 2014



**Evaluado (a):** SBOM MALLA CANDO LUIS ALBERTO

**Cédula:** 1101780888

**Tipo Proceso:** Pruebas Físicas Anuales

**Descripción:** Pruebas Físicas 2014

**Tipo Evaluación:** PRIMERA VEZ

**Objetivo:** EVALUACION DE PERSONAL POLICIA

Fecha Evaluación	Evaluador	Nota	Apto
2014-12-17	TNTE. LLAMUCA DAMIAN ANGEL DAVID	19.27	SI

Fecha y hora del Reporte: 2016-03-29 23:27:07

Usuario: mcla1101780888

## ➤ Desempeño y conducta.

Evaluaciones									
GRADO	FECHA	ANIO	PERIODO	OBSERVACION	DESEMPEÑO	CONDUCTA	EXAMENMEDICO	LUGAR TRABAJO	NOMBREEVALUADOR
SUBOFICIAL MAYOR	2014-12-31	2014	1	S	19.89	20.00		SUBZONA LOJA Nº 11 DISTRI	CORONEL POLIVIO AYMAR LUDENA
SUBOFICIAL MAYOR	2013-12-31	2013	1	S	19.74	14.00		SUBZONA LOJA NRO.- 11	TCNL. POLIVIO VICENTE AYMAR LU
SUBOFICIAL PRIMERO	2012-12-31	2012	1	S	20.00	20.00		Z07- SUBZONA LOJA Nº 11	CPTN. JUAN PABLO CALVA CASTILL
SUBOFICIAL PRIMERO	2011-12-31	2011	1	S	19.91	20.00		CP-7	MAYR. SOTOMAYOR IÑIGUEZ NELSON
SUBOFICIAL PRIMERO	2010-12-31	2010	1	S	19.87	20.00		COMANDO PROVINCIAL CP-7	CPTN. BYRON PEREZ BRICEÑO
SUBOFICIAL PRIMERO	2009-12-31	2009	1		20.00	20.00	S	CP-7	MYR. NELSON SOTOMAYOR
SUBOFICIAL SEGUNDO	2008-12-31	2008	1	S	20.00	20.00		CP-7	CPTN. MESIAS FRANCISCO
SUBOFICIAL SEGUNDO	2007-12-31	2007	1	S	19.82	20.00		CP-7	SBTE. MARLON BECERRA CUENCA
SUBOFICIAL SEGUNDO	2006-12-31	2006	1	S	19.87	20.00		COMANDO LOJA NO-7	CPTN. FRANCISCO MESIAS HIDALGO
SUBOFICIAL SEGUNDO	2005-12-31	2005	1	S	19.92	20.00		COMANDO DE POLICIA LOJA N	CAPTAN EDWIN HOMERO NAVAS ARI
SUBOFICIAL SEGUNDO	2004-12-31	2004	1		18.85	20.00	S	COMANDO DE POLICIA LOJA N	SBTE DIEGO ERAS
SARGENTO PRIMERO	2003-12-31	2003	1	S	20.00	20.00		COMANDO DE POLICIA LOJA N	MAYR. GERMAN CEVALLOS SEVILLA
SARGENTO PRIMERO	2002-12-31	2002	1	S	19.70	20.00		COMANDO DE POLICIA LOJA N	MAYR. GERMAN CEVALLOS SEVILLA
SARGENTO PRIMERO	2001-12-31	2001	1		18.28	20.00	S	COMANDO PROVINCIAL DE POL	CAPTAN GALO VINTIMILLA CASTRO
SARGENTO PRIMERO	2000-12-31	2000	1		19.11	20.00	S	COMANDO PROVINCIAL DE LA	TCRNL GALO ACOSTA

Anexo 16. Malla curricular del curso de ascenso (2014).

AC.ANX16

1/2

**MALLA CURRICULAR REESTRUCTURADA DE LOS CURSOS DE ASCENSO DE CLASES Y POLICÍAS, PERIODO ACADÉMICO 2014.**

ORD.	GRADOS	PRIMER MES		SEGUNDO MES		TERCER MES		CUARTO MES		QUINTO MES	
		MÓDULO DE ESTUDIO	DÍAS	MÓDULO DE ESTUDIO	DÍAS	MÓDULO DE ESTUDIO	DÍAS	MÓDULO DE ESTUDIO	DÍAS	MÓDULO DE ESTUDIO	DÍAS
1	SUBOFICIAL PRIMERO	Doctrina Policial	30	Planificación Estratégica	30	Diseño y Elaboración de Proyectos	30	Gestión Administrativa y Operativa Policial	30	Administración de Personal	30
2	SUBOFICIALES SEGUNDO	Doctrina Policial	30	Liderazgo	30	Violencia de Género- Problema de la Seguridad	30	Relaciones Humanas	30	Mediación y Resolución de Conflictos	30
3	SARGENTOS PRIMEROS	Doctrina Policial	30	Computación Básico	30	Prevención y Desactivación de Violencia Juvenil	30	Gestión de Riesgos II	30	Ética y Moral	30
4	SARGENTOS SEGUNDOS	Doctrina Policial	30	Técnicas de Verbalización	30	Prevención del Delito y la Violencia	30	Gestión de Riesgos I		Estadística Policial	30
5	CABOS PRIMEROS	Doctrina Policial	30	Movilidad y Justicia Indígena	30	Delincuencia y Violencia, Causas Efectos y Tácticas.	30	Inteligencia Policial y Métodos de Investigación	30	Procedimientos Policiales: PJ; Antinarcóticos; DEVIF, DINAPEN, Intervención Contra el Tráfico Ilícito de Bienes Patrimoniales.	30

6	CABOS SEGUNDOS	Doctrina Policial	30	Género y Derechos Humanos	30	Seguridad Ciudadana y Orden Público	30	Filosofía de Acción de la Policía Comunitaria	30	Procedimientos Policiales de Servicio Urbano y Tránsito, Intervención Contra el Tráfico Ilícito de Bienes Patrimoniales.	30
7	POLICÍAS	Doctrina Policial	30	Introducción a los Derechos Humanos	30	Introducción a la Seguridad	30	Origen de la Policía Comunitaria	30	Procedimientos Técnicas Operativas Policiales, Intervención Contra el Tráfico Ilícito de Bienes Patrimoniales	30

Anexo 17. Ejecución de capacitaciones.

AC.ANX17

1/1

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

PAGINA : 1 DE 2  
FECHA : 24/06/2015  
HORA : 18:9:17  
REPORTE : R00804768.rdlc

- Institución / Coordinadora-Unidad Ejecutora - Grupo Gasto - Programa - Item - FTE -  
DEL MES DE ENERO AL MES DE DICIEMBRE

EJERCICIO: 2,014

	DESCRIPCION	ASIGNADO	MODIFICADO	VIGENTE	MONTO CERTIFICADO	COMPROMETIDO	DEVENGADO	PAGADO	SALDO POR COMPROMETER	SALDO POR DEVENGAR	SALDO POR PAGAR	% EJE
052 0046	POLICIA NACIONAL - CP Y COMANDO PROVINCIAL LOJA											
530500	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO											
01	PROTECCION Y SEGURIDAD INTERNA											
530101 001	Agua Potable	17,051.00	-8,355.36	8,695.64	0.00	8,695.64	8,695.64	8,695.64	0.00	0.00	0.00	100.00
530104 001	Energia Electrica	9,508.00	6,249.20	15,757.20	0.00	15,757.20	15,757.20	15,757.20	0.00	0.00	0.00	100.00
530105 001	Telecomunicaciones	21,378.00	17,057.95	38,435.95	0.00	38,435.95	38,395.07	38,395.07	0.00	40.88	0.00	99.89
530106 001	Servicio de Correo	1,081.00	2,132.09	3,213.09	0.00	3,213.09	3,213.09	3,213.09	0.00	0.00	0.00	100.00
530201 001	Transporte de Personal	0.00	9,639.00	9,639.00	0.00	9,639.00	9,639.00	9,639.00	0.00	0.00	0.00	100.00
530206 001	Eventos Publicos y Oficiales	2,749.00	8,110.82	10,859.82	0.00	10,859.82	10,859.82	10,859.82	0.00	0.00	0.00	100.00
530209 001	Servicio de Asso Vastmanta de Trabajo Fumigacion Desinfeccion y Limpieza de las Instalaciones del Sector Publico	5,416.00	8,304.00	13,720.00	0.00	13,720.00	13,719.99	13,719.99	0.00	0.01	0.00	100.00
530301 001	Pasajes al Interior	17,757.00	47,275.73	65,032.73	0.00	65,032.73	65,032.73	65,032.73	0.00	0.00	0.00	100.00
530303 001	Viajeros y Subsistencias en el Interior	32,380.00	29,846.41	62,226.41	0.00	62,226.41	62,226.41	62,226.41	0.00	0.00	0.00	100.00
530304 001	Viajeros y Subsistencias en el Exterior	0.00	8,864.60	8,864.60	0.00	8,864.60	8,864.60	8,864.60	0.00	0.00	0.00	100.00
530402 001	Edificios Locales Residencias y Cableado Estructurado (instalacion mantenimiento y reparaciones)	134,515.00	94,852.93	229,367.93	220.00	229,147.93	228,775.91	228,775.91	220.00	592.02	0.00	99.74
530403 001	Mobiliarios (instalacion mantenimiento y reparaciones)	4,808.00	-3,208.00	1,600.00	0.00	1,600.00	1,600.00	1,600.00	0.00	0.00	0.00	100.00
530404 001	Maquinarias y Equipos (instalacion mantenimiento y reparaciones)	304.00	3,034.00	3,338.00	0.00	3,338.00	3,338.00	3,338.00	0.00	0.00	0.00	100.00
530405 001	Vehiculos (instalacion mantenimiento y reparaciones)	60,254.00	104,024.80	164,278.80	0.00	164,278.80	164,069.29	164,069.29	0.00	209.51	0.00	99.87
530502 001	Edificios Locales Residencias Parquederos Casilleros Judiciales y Bancarios (arrendamientos)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
530603 001	Servicio de Capacitacion	4,223.00	9,271.79	13,494.79	0.00	13,494.79	13,494.78	13,494.78	0.00	0.01	0.00	100.00
530605 001	ESTUDIO Y DISENO DE PROYECTOS	7,942.00	2,138.00	10,080.00	0.00	10,080.00	10,080.00	10,080.00	0.00	0.00	0.00	100.00
530704 001	Mantenimiento y Reparacion de Equipos y Sistemas Informaticos	9,554.00	-899.40	8,654.60	0.00	8,654.60	8,654.58	8,654.58	0.00	0.02	0.00	100.00
530801 001	Alimentos y Bebidas	0.00	3,920.00	3,920.00	0.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	0.00	0.00	0.00	100.00
530803 001	Combustibles y Lubricantes	101,997.00	112,368.89	214,355.89	0.00	214,355.89	214,320.79	214,320.79	0.00	35.10	0.00	99.98
530804 001	Materiales de Oficina	32,098.00	14,494.39	46,592.39	0.00	46,592.39	46,592.39	46,592.39	0.00	0.00	0.00	100.00
530805 001	Materiales de Asso	6,816.00	5,560.36	12,376.36	0.00	12,376.36	12,358.68	12,358.68	0.00	17.68	0.00	99.86
530806 001	Herramientas (Bienes de Uso y Consumo Corriente)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
530807 001	Materiales de Impresion Fotografia Reproduccion y Publicaciones	13,635.00	22,699.99	36,334.99	0.00	36,334.99	36,334.99	36,334.99	0.00	0.00	0.00	100.00

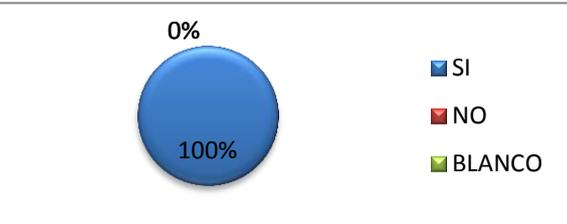
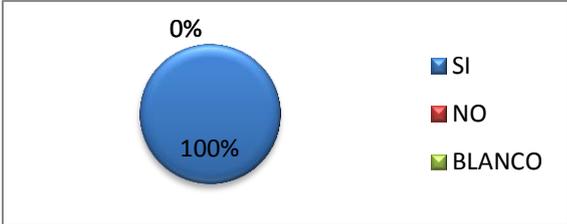
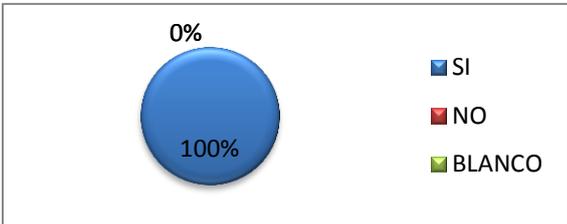
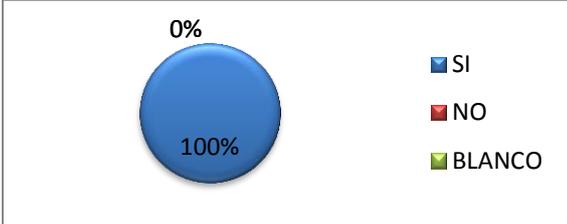
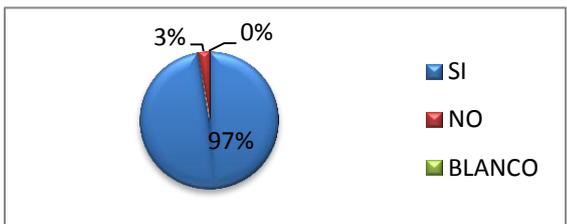
Anexo 18. Entrevista y tabulaciones.

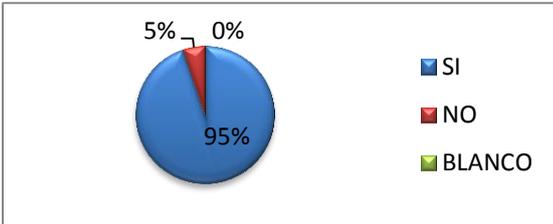
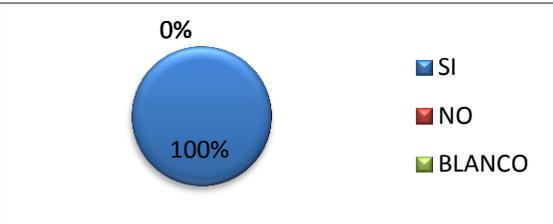
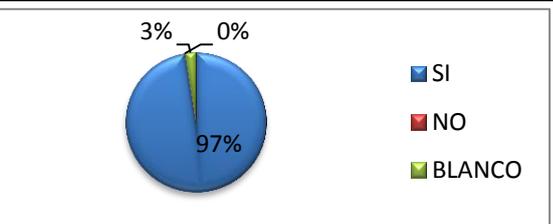
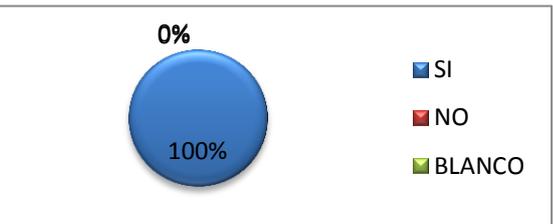
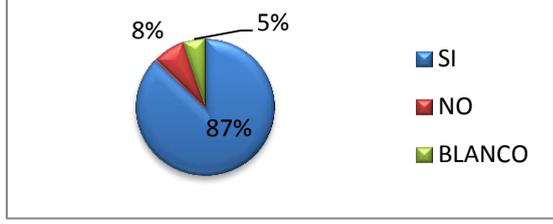
AC.ANX18

1/4

	<b>POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA LOJA N° 11</b> <b>ENTREVISTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO</b> <b>DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014</b>		<b>AC.EPA</b>
			<b>1/1</b>
<b>Enfoque:</b> Cumplimiento <b>Componente:</b> Talento Humano			
<b>No.</b>	<b>Preguntas</b>		
<b>Diseño, descripción y valoración de puestos</b>			
<b>1</b>	¿Conoce usted las políticas, normas y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos?	SI ( ) NO ( )	
<b>2</b>	¿Su remuneración está de acuerdo con lo establecido en los parámetros financieros según sus grados?	SI ( ) NO ( )	
<b>3</b>	¿Cumple con las funciones determinadas en la ley según su cargo?	SI ( ) NO ( )	
<b>4</b>	¿Tiene conocimiento acerca de los organismos que conforman la Policía Nacional?	SI ( ) NO ( )	
<b>Selección y reclutamiento del personal</b>			
<b>5</b>	¿Por qué medio de comunicación se enteró del llamamiento para ser parte de la institución?	Internet ( ) Televisión ( ) Radio ( ) Periódico ( ) Otro ( )	
<b>6</b>	¿Para su reclutamiento cumplió con todos los requisitos otorgados por la ley pertinente?	SI ( ) NO ( )	
<b>7</b>	¿Se reclutaron en las escuelas pertinentes según como está determinado en la ley?	SI ( ) NO ( )	
<b>8</b>	Existe una constante selección del personal. ¿Conoce usted acerca de eliminación de personal que se realizan cada año?	SI ( ) NO ( )	
<b>Evaluación de desempeño</b>			
<b>9</b>	¿Ha recibido el comunicado de las evaluaciones pertinentes para ascenso con anterioridad?	SI ( ) NO ( )	
<b>10</b>	¿Conoce usted de los temas a evaluar con anticipación según su grado?	SI ( ) NO ( )	
<b>11</b>	¿Ha recibido capacitaciones con regularidad?	SI ( ) NO ( )	
<b>12</b>	¿Los cursos para el ascenso son obligatorios?	SI ( ) NO ( )	
<b>13</b>	¿Los reportes de calificaciones (disciplina y físicas) son anuales?	SI ( ) NO ( )	
<b>14</b>	¿Los reportes de calificaciones para el ascenso son cada 5 años, 4 años y 2 años dependiendo del grado a ascender?	SI ( ) NO ( )	
<b>15</b>	¿Conoce usted el puntaje mínimo que debe obtener para su ascenso respectivo?	SI ( ) NO ( )	

TABULACIONES DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR SUBZONA - LOJA Nº 11													
1	¿Conoce usted las políticas, normas y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos?												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>BLANCO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	SI	90%	NO	10%	BLANCO	0%				
Respuesta	Porcentaje												
SI	90%												
NO	10%												
BLANCO	0%												
2	¿Su remuneración está de acuerdo con lo establecido en los parámetros financieros según sus grados?												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>BLANCO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	SI	100%	NO	0%	BLANCO	0%				
Respuesta	Porcentaje												
SI	100%												
NO	0%												
BLANCO	0%												
3	¿Cumple con las funciones determinadas en la ley según su cargo?												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>BLANCO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	SI	100%	NO	0%	BLANCO	0%				
Respuesta	Porcentaje												
SI	100%												
NO	0%												
BLANCO	0%												
4	¿Tiene conocimiento acerca de los organismos que conforman la Policía Nacional?												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>BLANCO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	SI	100%	NO	0%	BLANCO	0%				
Respuesta	Porcentaje												
SI	100%												
NO	0%												
BLANCO	0%												
5	¿Por qué medio de comunicación se enteró del llamamiento para ser parte de la institución?												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Medio de Comunicación</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Internet</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>Televisión</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Periódico</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Radio</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Otro</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Medio de Comunicación	Porcentaje	Internet	85%	Televisión	8%	Periódico	2%	Radio	5%	Otro	0%
Medio de Comunicación	Porcentaje												
Internet	85%												
Televisión	8%												
Periódico	2%												
Radio	5%												
Otro	0%												

6	¿Para su reclutamiento cumplió con todos los requisitos otorgados por la ley pertinente?
 <p>A pie chart with a legend. The legend has three items: 'SI' with a blue square, 'NO' with a red square, and 'BLANCO' with a green square. The chart shows a single blue slice representing 100%. The text '0%' is at the top and '100%' is inside the blue slice.</p>	
7	¿Se reclutaron en las escuelas pertinentes según como está determinado en la ley?
 <p>A pie chart with a legend. The legend has three items: 'SI' with a blue square, 'NO' with a red square, and 'BLANCO' with a green square. The chart shows a single blue slice representing 100%. The text '0%' is at the top and '100%' is inside the blue slice.</p>	
8	Existe una constante selección del personal. ¿Conoce usted acerca de eliminación de personal que se realizan cada año?
 <p>A pie chart with a legend. The legend has three items: 'SI' with a blue square, 'NO' with a red square, and 'BLANCO' with a green square. The chart shows a single blue slice representing 100%. The text '0%' is at the top and '100%' is inside the blue slice.</p>	
9	¿Ha recibido el comunicado de las evaluaciones pertinentes para ascenso con anterioridad?
 <p>A pie chart with a legend. The legend has three items: 'SI' with a blue square, 'NO' with a red square, and 'BLANCO' with a green square. The chart shows a single blue slice representing 100%. The text '0%' is at the top and '100%' is inside the blue slice.</p>	
10	¿Conoce usted de los temas a evaluar con anticipación según su grado?
 <p>A pie chart with a legend. The legend has three items: 'SI' with a blue square, 'NO' with a red square, and 'BLANCO' with a green square. The chart shows a large blue slice (97%), a small red slice (3%), and a very thin green slice (0%). The text '3%' is above the red slice, '0%' is above the green slice, and '97%' is inside the blue slice.</p>	

11	¿Ha recibido capacitaciones con regularidad?								
 <table border="1" data-bbox="549 443 1102 667"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>BLANCO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		Respuesta	Porcentaje	SI	95%	NO	5%	BLANCO	0%
Respuesta	Porcentaje								
SI	95%								
NO	5%								
BLANCO	0%								
12	¿Los cursos para el ascenso son obligatorios?								
 <table border="1" data-bbox="549 723 1102 947"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>BLANCO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		Respuesta	Porcentaje	SI	100%	NO	0%	BLANCO	0%
Respuesta	Porcentaje								
SI	100%								
NO	0%								
BLANCO	0%								
13	¿Los reportes de calificaciones (disciplina y físicas) son anuales?								
 <table border="1" data-bbox="549 1003 1102 1227"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>97%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>BLANCO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		Respuesta	Porcentaje	SI	97%	NO	3%	BLANCO	0%
Respuesta	Porcentaje								
SI	97%								
NO	3%								
BLANCO	0%								
14	¿Los reportes de calificaciones para el ascenso son cada 5 años, 4 años y 2 años dependiendo del grado a ascender?								
 <table border="1" data-bbox="549 1328 1102 1552"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>BLANCO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		Respuesta	Porcentaje	SI	100%	NO	0%	BLANCO	0%
Respuesta	Porcentaje								
SI	100%								
NO	0%								
BLANCO	0%								
15	¿Conoce usted el puntaje mínimo que debe obtener para su ascenso respectivo?								
 <table border="1" data-bbox="549 1653 1102 1877"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>87%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>BLANCO</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>		Respuesta	Porcentaje	SI	87%	NO	8%	BLANCO	5%
Respuesta	Porcentaje								
SI	87%								
NO	8%								
BLANCO	5%								