

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL



TRABAJO DE TITULACIÓN

**CARRERA: MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**

**TEMA: “DISEÑO DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA
EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA DE LOS SERVIDORES POLICIALES A
NIVEL NACIONAL”**

Autor: Luis Fernando Vargas Mantilla

Tutor: Ing. Catalina Abarca MBA.

QUITO-ECUADOR

SEPTIEMBRE 2014

CERTIFICACIÓN

DEDICATORIA

Quiero hacer pública esta dedicatoria a mi hija Micaela quien me enseñó el valor de luchar hasta el final, a mi esposa, a mis padres por su valioso apoyo brindado para la culminación de este proyecto.

A Dios nuestro señor por haberme dado la fortaleza decisión y salud para llegar a cumplir un objetivo más de los tantos anhelados.

Fernando Vargas Mantilla.

AGRADECIMIENTO.

A mi querida Universidad Tecnológica Israel cuna de la ciencia y del saber que me ha brindado la oportunidad de realizar mis estudios de cuarto nivel.

De igual manera a todos mis distinguidos profesores que día a día han transmitido su valioso conocimiento para fortalecer mi formación académica.

A mi tutora de tesis por la paciencia y comprensión que cada día ha demostrado con mi persona en la revisión de avances y correcciones, a mis amigos por el compañerismo sinceridad y amistad brindada.

Finalmente expreso gratitud inconmensurable a mis padres quienes han inculcado en mi persona el deseo de superación, a mi esposa Marlene por su paciencia y confianza, a mis hijas Micaela (05-03-2007 / 03-07-2009) y Fernanda por ser el fuego que me da energía día a día, a mis hermanos por su gran ayuda y sobre todo a Dios por brindarme una familia con quien compartir los éxitos.

Fernando Vargas Mantilla.

Contenido

CERTIFICACIÓN.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN EJECUTIVO	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO I	6
1.1. ANTECEDENTES.....	6
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.3. JUSTIFICACIÓN	8
1.4. OBJETIVOS.....	10
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
1.5. MARCO TEÓRICO	10
1.5.1. MODELOS DE ORGANIZACIÓN	10
1.6. METODOLOGIA PARA LA IMPLEMENTACION ORGANIZACIONAL.....	14
1.7. PREGUNTAS CIENTIFICAS	15
1.8. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.9. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	18
1.9.1. Declaración del Propósito Organizacional	18
1.9.2. Estructura Organizacional.....	18
1.10. Organigrama Estructural del Departamento de Control de Confianza (DECOP)19	
1.10.1. Estructura Orgánica del Departamento de Control y de Confianza	19
1.10.2. Funciones del DECP-IGPN	20
1.10.3. Servicios y Productos del Departamento de Control y de Confianza	20
CAPÍTULO II	21
2. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	21
2.1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA POLICÍA NACIONAL.....	21
2.2. Evolución histórica de las Evaluaciones Integrales realizadas por el DECOP-IGPN22	
2.3. ANÁLISIS DEL MACROENTORNO DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE	
CONFIANZA.....	23
2.3.1. FACTOR POLÍTICO-LEGAL	23
2.3.2. FACTOR SOCIO CULTURAL	26
2.3.3. FACTOR GEOGRÁFICO	27

2.4.	ANÁLISIS DEL MICROENTORNO DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CONFIANZA	27
2.4.1.	Amenaza de Nuevos Competidores en el Mercado.....	28
2.3.2.-	Productos Sustitutivos	29
2.3.3.-	Poder de Negociación con los Clientes.....	29
2.2.4.-	Poder de Negociación de los Proveedores	29
2.5.	ANÁLISIS FODA DE LA SECCIÓN TOXICOLOGÍA DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CONFIANZA.....	30
CAPÍTULO III		32
3.1.	MAPEO DE PROCESOS PARA EL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CONFIANZA	32
3.1.1.	SIMBOLOGÍA USADA EN LA REALIZACIÓN DE LOS DIAGRAMAS DE FLUJO	34
3.2.	MACROPROCESO EVALUACIÓN INTEGRAL DE CONFIANZA.....	35
3.3.	PROCESO EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA.	36
Lineamientos del Proceso		36
3.3.1.	SUBPROCESO “TOMA DE MUESTRAS”	37
3.3.2.	SUBPROCESO ANALISIS Y EVALUACIÓN.....	38
3.4.	ELABORACIÓN DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	39
3.4.1.	OBJETIVOS DEL MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.	39
3.4.2.	IMPORTANCIA.....	39
3.4.3.	VENTAJAS Y DESVENTAJAS.....	40
3.4.4.	ALCANCE Y USO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS.....	40
3.5.	EVALUACIÓN ECONÓMICA.	41
CAPÍTULO IV		43
4.1.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	43
4.1.1.	Conclusiones	43
4.1.2.	Recomendaciones.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....		45

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Servidores públicos policiales distribuidos por provincia	21
Tabla 2: Servidores públicos policiales distribuidos por sexo.....	22
Tabla 3: Servidores públicos policiales por grupo jerárquico.....	22
Tabla 4: Número de Evaluaciones realizadas por el DECOP-IGPN	23
Tabla 5: PRINCIPALES PROVEEDORES	30
Tabla 6: ESTRATEGIAS DERIVADAS DEL ANÁLISIS FODA.....	31
Tabla 7: SIMBOLOGÍA USADA EN LOS DIAGRAMAS.....	34

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Organigrama DECOP-IGPN	19
Ilustración 2: ANÁLISIS DE LAS FUERZAS DE PORTER	28
Ilustración 3: ESQUEMA DE UN PROCESO	32
Ilustración 4: MODELO DE PROCESO SEGÚN ISO 9000	33
Ilustración 5: Diagrama Macroproceso Evaluación integral	35
Ilustración 6: Mapa del proceso Evaluación Integral	36
Ilustración 7: Diagrama Subproceso Toma de Muestras	37
Ilustración 8: Diagrama Subproceso Análisis y Evaluación de muestras	38

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de tesis aborda temas de la administración, modelos de organización, gestión por procesos con su respectivo marco teórico, los cuales son componentes importantes para el proceso administrativo. Así también en paralelo se presenta un análisis de la situación actual del Departamento de Control de Confianza el cual no cuenta con un manual de procedimientos que estandarice y defina sus actividades, manual que es de mucha utilidad debido al incremento sustancial de evaluaciones toxicológicas durante el presente año.

En el segundo capítulo se realiza un diagnóstico situacional, un análisis del macro y micro entorno, así como un análisis FODA que permite el establecimiento de estrategias; con esta base teórica en el tercer capítulo se elabora el manual de procedimientos para el proceso de Evaluación Toxicológica de la Sección Toxicología del Departamento de Control de Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional.

EXECUTIVE SUMMARY

This thesis addresses issues of management, organizational models, process management with its own theoretical framework, which are important components for the administrative process. So in parallel an analysis of the current situation of the Department of Control Trust which does not have a manual of procedures to standardize and define their activities, manual is very useful due to the substantial increase in toxicological evaluations during this year.

In the second chapter a situational analysis, an analysis of the macro and micro environment, as well as a SWOT analysis that allows for strategies carry out; with this theoretical basis in the third chapter the procedures manual for the process of Toxicology Assessment of Toxicology Section of the Department of Control of Confidence of General Supervisor of the National Police is made.

INTRODUCCIÓN

El presente documento hace referencia al proceso de Evaluación Toxicológica que es parte de la Evaluación Integral de Confianza que se realiza a los servidores policiales desarrollada a través del Departamento de Control de Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional (DECOP) que estructuralmente es dependiente de la Inspectoría General de la Policía Nacional (IGPN), este proceso tiene como misión la detección del consumo de drogas de abuso para lo cual se realizará la documentación del proceso, actividad importante para precautelar que los servidores públicos policiales cumplan con la función destinada a la institución en óptimas condiciones.

Para el desempeño de esta actividad, es prioritario contar con talento humano idóneo y comprometido, por lo que la Inspectoría General de la Policía Nacional mediante su Departamento de Control de Confianza ha diseñado el Sistema de Evaluación Integral de Confianza para ser aplicado a las y los servidores policiales, el cual consiste en realizar evaluaciones en las áreas Financiera, Psicológica, Poligráfica y Toxicológica.

El presente trabajo reforzará el proceso y procedimiento administrativo para desarrollar la Evaluación Toxicológica, documentará el proceso y propondrá un rediseño de ser necesario a través de un diagnóstico y diagramas que permitan contar con un proceso que entregue un servicio de calidad y productos con eficiencia y eficacia.

CAPITULO I

1.1. ANTECEDENTES

El cambio dinámico y globalizado de la realidad nacional del País en el aspecto económico y socio-cultural conduce a modernizar estructuras y procesos acordes a las exigencias y necesidades de la sociedad ecuatoriana, en consecuencia la Policía Nacional ha implementado políticas tendientes a alcanzar la efectividad requerida por la comunidad, enmarcándose en lo que textualmente manifiesta la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008), en su Art. 163 “La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional. Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, 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”.

Los servidores policiales en su gran mayoría llevan a cabo su trabajo con profesionalismo, vocación y honestidad, en concordancia con lo descrito en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017 (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES, 2013), que en el numeral 1.2 perteneciente al Objetivo número 1 dice “Garantizar la prestación de servicios públicos con calidad y calidez”, por lo tanto los servidores policiales se deben a la comunidad que requiere de su protección y exige su derecho a vivir con seguridad.

Para cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008) y alineándose con lo descrito en el Plan Nacional de buen Vivir (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES, 2013), la Policía Nacional del Ecuador ha planteado, dentro del Plan Estratégico la siguiente visión (Comandancia General de la Policía Nacional del Ecuador, 2013)“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 respeto a los Derechos Humanos y libertades democráticas”.

Es así que siendo la Policía Nacional una institución estatal y considerando que en el Art. 364. De la Constitución de la República (Asamblea Nacional, 2008) que dice “Las adicciones son un problema de salud pública. Al Estado le corresponderá desarrollar programas coordinados de información, prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias estupefacientes y psicotrópicas; así como ofrecer tratamiento y rehabilitación a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos. En ningún caso se permitirá su criminalización ni se vulnerarán sus derechos constitucionales. El Estado controlará y regulará la publicidad de alcohol y tabaco”, el Departamento de Control de Confianza, iniciará un programa para la evaluación de todos sus miembros a nivel nacional.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad dentro del Departamento de Control de Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional, no se cuenta con un sistema de control por procesos del servicio de Evaluación Integral y mucho menos la Sección de Toxicología para brindar su servicio que es la Evaluación Toxicológica que permite detectar en las y los servidores policiales si existe uso de drogas de abuso, así como tampoco se cuenta con estadísticas sobre este tema.

La decisión de implementar este sistema de Evaluación Integral, por parte de las autoridades policiales, es la de precautelar el servicio que presta la Policía Nacional hacia la comunidad y desde luego resguardar la imagen institucional, como lo menciona Ernesto Quevedo (Diario el Telégrafo, 2013)“ninguna persona (policía o civil) está exenta del uso y los perjuicios que ocasionan las drogas y el alcohol”.

De acuerdo a lo descrito anteriormente el problema que se presenta es, cómo dirigir el proceso de evaluación toxicológica a las y los servidores policiales a fin de detectar consumidores de drogas de abuso.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La importancia de la seguridad ciudadana en una sociedad y o comunidad es indiscutible, por ello es entendida como un elemento más dentro de una estrategia global de reformas del Estado, para cumplir esta actividad es necesario que la institución encargada de la seguridad interna cuente con personal idóneo para el cumplimiento de su misión.

Como premisa recordamos que toda organización está compuesta por un conjunto de seres humanos y en especial la Policía Nacional que tiene directa interrelación con el contexto y los diferentes problemas sociales que afectan a la sociedad, y en este contexto no pierden su condición de seres humanos y ciudadanos, por lo tanto su condición de servidores policiales no los excluye de encontrarse inmersos en actos de violencia, amenaza de violencia o de la influencia de drogas.

Como un factor importante se considera que la institución se encarga de reclutar y seleccionar ciudadanos competentes que posean valores y principios aprendidos en la familia los cuales se pondrán a prueba en su condición de servidor policial y deberán ser potencializados a fin de cumplir con los principios y valores institucionales asumidos los cuales se orientan principalmente al servicio de la comunidad.

El servidor policial tiene un rol clave dentro de la sociedad, una responsabilidad profesional y ética inherente al ejercicio de sus funciones, sujeto a garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos, procurando el bienestar de la población.

Sin embargo; el desempeño de algunos funcionarios en la realidad no ha sido el más adecuado esto se debe a diferentes factores como la selección de personas, formación, procesos de control, ambiente laboral, etc. Lo cual puede afectar la condición emocional y psicológica del ser humano.

Para enfrentar esta situación la institución crea un modelo de evaluación integral de confianza para ser aplicado a los servidores policiales y consiste en realizar el análisis en las áreas Financiera, Psicológica, Poligráfica y Toxicológica, con estos resultados se logra una línea base que permite la evaluación de cada uno de los colaboradores y en el caso de las evaluaciones toxicológicas mantener planes de acción dentro de los cuales puede estar la identificación, tratamiento, rehabilitación e inserción laboral. Bajo esta perspectiva este proceso debe contener un marco legal que apalanque la estructura creada y sobre este el desarrollo de los procesos y procedimientos que permitan cumplir con el objetivo planteado para el Departamento de Confianza.

La elaboración de un Manual de Procesos y Procedimientos para la Evaluación Toxicológica, permitirá la identificación y documentación del proceso para desarrollar actividades eficientes, eficaces y sobre todo que la información y actividades sean socializadas de manera clara para que los actores que intervienen en el proceso tengan definido los objetivos que persigue este Centro.

Los resultados de este proceso son de gran importancia para las acciones de mejora que desarrolle la institución, teniendo un alto grado de impacto en el cumplimiento de la misión institucional y en la sociedad consolidándose como un referente de carácter ético y moral.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Ante el problema planteado dentro del objeto de la investigación, se formula el siguiente objetivo:

- Diseñar un manual de procedimientos para la dirección de la Evaluación Toxicológica de las y los servidores de la Policía Nacional del Ecuador.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un manual de procedimientos administrativos para desarrollar la evaluación toxicológica en la sección de Toxicología del Departamento de Control de Confianza y sirva de guía a todos los funcionarios involucrados en la realización de éstas evaluaciones.
- Documentar información sobre el proceso de evaluación toxicológica para los servidores públicos policiales que sirva como herramienta de consulta y transferencia de conocimientos para próximos estudios institucionales.

1.5. MARCO TEÓRICO

1.5.1. MODELOS DE ORGANIZACIÓN

Se inicia definiendo los modelos simples y complejos clásicos, así como, algunos modelos nuevos de la organización.

Formas simples • Modelo lineal.

- Modelo funcional.
- Modelo adhocrático.

Formas complejas clásicas • Modelo lineal-funcional.

- Modelo divisional.
- Modelo matricial.
- Modelo colegial.

Formas complejas nuevas • Modelo federal.

- Modelo en trébol.
- Modelo en red.

Modelo Lineal.- (Bueno, 2004) Este modelo se basa en el principio de la jerarquía y en el mantenimiento de la unidad de mando. Con ello se refuerza el principio de autoridad y la estructura se orienta burocráticamente hacia el proceso o al desarrollo piramidal (organización alta) de la misma.

Los mayores inconvenientes radican en la excesiva concentración de autoridad, en la tendencia a la rigidez y en una cierta falta de respuesta técnica en entornos dinámicos y competitivos.

Modelo Funcional.- (Bueno, 2004) Este modelo se apoya en la máxima utilización de los especialistas funcionales en los niveles jerárquicos principales. El objetivo es incrementar la productividad de la empresa gracias a la especialización, por lo que a los puestos jerárquicos se les despoja de cierta autoridad y responsabilidad en favor de dichos especialistas. Por lo tanto, la estructura se aplanan o se desarrolla en su base operativa.

Esta estructura fue propuesta por Taylor y se caracteriza por eliminar el principio de la unidad de mando, ya que el trabajador dependerá en la realización de las tareas de cada uno de los especialistas en cada fase productiva o función empresarial.

El mayor inconveniente se produce, precisamente, por la ruptura de la unidad de mando, lo que suele ser fuente de conflictos de intereses y objetivos y genera dificultades de coordinación.

Modelo Adhocrático.- (Bueno, 2004) Este modelo organizativo no tiene una estructura definida, ya que su diseño puede adoptar diferentes formas, según cuales sean las necesidades de respuesta a las tareas y objetivos a desarrollar.

Este modelo es difícil de representar con un organigrama específico. Se basa en la aplicación de los principios del equilibrio interno, siendo además importante su gestión orientada a los objetivos y el énfasis en el trabajo en equipo, gracias a la motivación, participación y comunicación entre sus miembros. Este tipo de organización es la consecuencia de unas actitudes positivas para el trabajo en grupo y unas aptitudes profesionales destacadas y muy cualificadas.

Modelo Lineo-Funcional.- (Bueno, 2004) modelo de naturaleza mixta, ya que combina los principios básicos del diseño vertical y horizontal, con el fin de aprovechar las ventajas de los dos primeros modelos: lineal y funcional. De otra parte, también pretende evitar los inconvenientes de estas formas organizativas.

La parte central de la estructura se apoya en el modelo jerárquico, basado en las relaciones lineales que lo configuran. Siendo estas las que ejecutan, supervisan y controlan los flujos de trabajo con que se lleva a cabo la actividad de la empresa.

El Modelo Divisional.- (Bueno, 2004) Con el fin de dar mayor rapidez a la toma de decisiones y autonomía a las actividades de las empresas de gran tamaño, superando los inconvenientes del modelo anterior, se diseña la forma divisional, la cual se basa en la utilización del principio de la divisionalización, sobre el que pivotan los restantes principios de uno u otro modo de estructurar la organización. Es un

modelo bastante complejo y propio de grandes empresas con un sistema técnico multiproducto y multimercado.

Modelo Matricial.- (Bueno, 2004) Hay autores que no consideran este modelo como una auténtica estructura organizativa, sino más bien como una forma más de coordinar las actividades y los objetivos de la organización. Si la estructura funcional ofrece las ventajas de la especialización y si la divisional se concentra en la obtención de los resultados finales, se podría intentar alguna combinación de ambas para así lograr una mejora de la eficiencia de la organización, sin caer en los elevados costes de la segunda al estructurarse jerárquicamente en diferentes niveles divisionales y evitando el conflicto de objetivos de la primera.

Modelo Colegial.- (Bueno, 2004) Esta es otra «estructura aparente», como la anterior, ya que lo único que incorpora es el concepto de comité o de la adopción de decisiones y del trabajo basado en el grupo. Forma de actuación que facilita los problemas de coordinación de los modelos anteriores. La incorporación de los comités o grupos de trabajo puede ser tanto para funciones decisorias, como informativas y de apoyo a la estructura organizativa básica.

En definitiva, suele ser una estructura complementaria a los modelos anteriores, especialmente generalizada en los clásicos modelos líneo-funcionales.

Modelo Organizacional de la Policía Nacional.-

La Policía Nacional, tiene una estructura jerarquizada en la cual se identifica claramente líneas de autoridad y dentro de su estructura orgánica se establece cargos que se encuentran ocupados de acuerdo al grado jerárquico y especialidad establecida por el perfil.

Como en todo modelo existen ventajas y desventajas, como favorable se puede decir que existe un acentuado principio de autoridad, se define claramente las líneas de autoridad pero se vuelve muy burocrática, más aún al ser ésta una institución con cobertura en todo el territorio nacional.

Para mejorar la eficacia en el cumplimiento de la misión institucional, se inicia un trabajo liderado por la Dirección de Planificación de la Policía Nacional a fin de identificar, rediseñar y documentar procesos en toda la institución, acciones que permitirán desarrollar un proceso de mejora continua.

1.6. METODOLOGIA PARA LA IMPLEMENTACION ORGANIZACIONAL

La Policía Nacional siendo una institución pública que forma parte estratégica del Sector Gubernamental, y acata a los preceptos y normativa dictada por la Secretaría Nacional de Administración Pública (SNAP), la cual en el tema de procesos emite la Norma Técnica de Administración de Procesos, a través del Acuerdo 1580.

En el Artículo 1 referente al **Objeto** dice (SNAP, 2013) “Establecer los lineamiento Generales para la administración por procesos en las instituciones de la Administración Pública Central, Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva. La Administración pro procesos tiene como fin mejorar la eficiencia y eficacia de la operación de las instituciones para asegurar la provisión de servicios y productos de calidad centrados en el ciudadano, acorde a los principios de Administración Pública establecidos en la Constitución de la República”

Art. 2 Ámbito de Aplicación.- “La presente norma y sus instrumentos complementarios serán de uso y cumplimiento obligatorio para las instituciones de la Administración Pública Central, Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva”.

Dentro de los procesos de implementación se establece un compromiso institucional definido en el Art. 7 que manifiesta “La administración por procesos será un compromiso encabezado por la máxima autoridad o su delegado. La máxima autoridad o su delegado asumirán el rol de patrocinador institucional para la mejora de los procesos con las siguientes responsabilidades:

- Establecer el compromiso institucional con la administración por procesos y comunicarlo.
- Gestionar los recursos para implementar y mantener una correcta administración por procesos dentro de la institución.
- Asignar al Coordinador General de Gestión Estratégica, como responsable para la Gestión de Calidad, quien independientemente de otras responsabilidades, deben tener la responsabilidad y autoridad establecida para este rol en los Artículos 9 y 10 de esta norma. En las instituciones que no existiere esta Coordinación la máxima autoridad o su delegado designará a una persona con autoridad, conocimiento y capacidades para ejercer este rol.
- Establecer y presidir el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y Desarrollo Institucional.
- Promover una cultura de enfoque en la Administración por Procesos.

1.7. PREGUNTAS CIENTIFICAS

Con vista a dar cumplimiento al objetivo propuesto, en función de la solución del problema partimos esta investigación de las siguientes preguntas científicas:

1. ¿Cómo estructurar el procedimiento para la dirección de la Evaluación Toxicológica que lleva a cabo la Sección Toxicología del DECOP-IGPN?

2. ¿La aplicación de un manual de procedimientos para la Evaluación Toxicológica que lleva a cabo la Sección Toxicología del DECOP-IGPN, permitirá optimizar el tiempo y garantizar la calidad del servicio que presta esta sección?

Para el desarrollo de lo planteado en esta investigación se usarán métodos teóricos como Análisis-Síntesis, Inducción-Deducción y métodos empíricos como la Observación no Estructurada.

1.8. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

Para el procesamiento de la información se utilizará la siguiente metodología:

Método Analítico Sintético.- (Investigación, 2009) Método filosófico dualista por medio del cual se llega a la verdad de las cosas, primero se separan los elementos que intervienen en la realización de un fenómeno determinado, después se reúnen los elementos que tienen relación lógica entre sí (como en un rompecabezas) hasta completar y demostrar la verdad del conocimiento.

El **método analítico** se refiere al análisis de las cosas o de los fenómenos; la palabra análisis, del griego análisis...descomposición, significa examinar, descomponer o estudiar minuciosamente una cosa. Por tanto el método analítico comienza con el todo de un fenómeno y lo revista parte por parte (descomposición o separación del todo), comprendiendo su funcionamiento y su relación intrínseca, complementándose con la parte sintética.

El **método sintético.-** se refiere a la síntesis de las cosas o de los fenómenos; la palabra síntesis, del griego synthesis...significa composición de un todo mediante la unión de sus partes, el método sintético, por lo tanto, es aquel que procede de lo simple a lo complejo, donde las partes simples

que se separaron en el análisis, una vez revisadas, ahora son integradas por la síntesis (entiéndase todos los datos, hechos o elementos que intervienen en un fenómeno), definiendo qué relación tienen entre si y de qué manera afectan la realización del fenómeno en cuestión, así, hasta completar nuevamente el todo. Este método nos lleva, por ende, de las causas a los efectos y de los principios a las conclusiones.

Método Inductivo – Deductivo.- Los dos métodos principales del razonamiento son llamados deducción e inducción. La deducción trabaja de lo general a lo más específico, y la inducción va de lo específico a lo general. En la deducción, la conclusión lógicamente sigue a las premisas; ésta, es una conclusión necesaria y es verdadera. En la inducción, la conclusión "probablemente" sigue a las premisas y no son necesariamente verdaderas.

Investigación Documental.- es la revisión y análisis cuidadoso de documentos escritos o grabados para encontrar información, pruebas o justificación sobre un tema o experimento, es decir, es la revisión y análisis profundo de documentos para hallar fundamentos con los cuales se pueda probar o justificar un asunto o experimento.

En todo estudio, la fase de indagación de documentos constituye la parte medular del proyecto de investigación, pues sirve para poder estructurar la parte teórica, que es la base para organizar y definir los métodos y técnicas que se van a utilizar en la ejecución de la parte práctica, para obtener así los datos de campo. Además amplía el panorama del tema que se estudia y proporciona una idea de la cantidad de información existente, o a su vez de la pauta para elegir un tema que sea de nuestro interés.

Con estas metodologías se estructurara un marco teórico constituyéndose en una parte razonada y lógica del trabajo, pues se define con mayor claridad el problema, la propuesta y la solución (hipótesis), los antecedentes importantes por indagar y los objetivos que se persiguen.

1.9. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

1.9.1. Declaración del Propósito Organizacional

De acuerdo al Reglamento Orgánico Funcional de la Inspectoría General de la Policía Nacional , dentro de su estructura en el nivel operativo, se crea el Departamento de Control y Confianza con la siguiente misión establecida en el Art. 60 (PP.NN, 2012)“El Departamento de Control y de Confianza de la Policía Nacional “DECOP” se encargará de realizar pruebas técnicas de seguridad y confianza en los campos: financiero, toxicológico, psicológico, y poligráfico para establecer los niveles de confiabilidad del personal policial o de quienes se encuentren en proceso de selección para pertenecer a la institución policial.

El Departamento de Control y de Confianza tendrá su sede en Quito y estará al mando de un oficial superior capacitado en una o más de estas áreas; contando con suficiente personal capacitado para el desempeño de sus funciones.....”

1.9.2. Estructura Organizacional

Art. 9.- De los puestos directivos.- Los puestos directivos y los correspondientes a los diferentes procesos de la estructura organizacional de la Inspectoría General de la Policía Nacional, dependen jerárquicamente del Comando General. (REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL DE LA INSPECTORÍA GENERAL, 2013)

Art. 10.- De los niveles funcionales.- Los procesos gobernantes, sustantivos, adjetivos y desconcentrados, se desarrollaran a través de la Inspectoría General de la Policía Nacional (REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL DE LA INSPECTORÍA GENERAL, 2013)

- Nivel Rector o Directivo
- Nivel Operativo.
- Nivel de Apoyo.
- Nivel Asesor
- Nivel Desconcentrado

1.10. Organigrama Estructural del Departamento de Control de Confianza (DECOP)

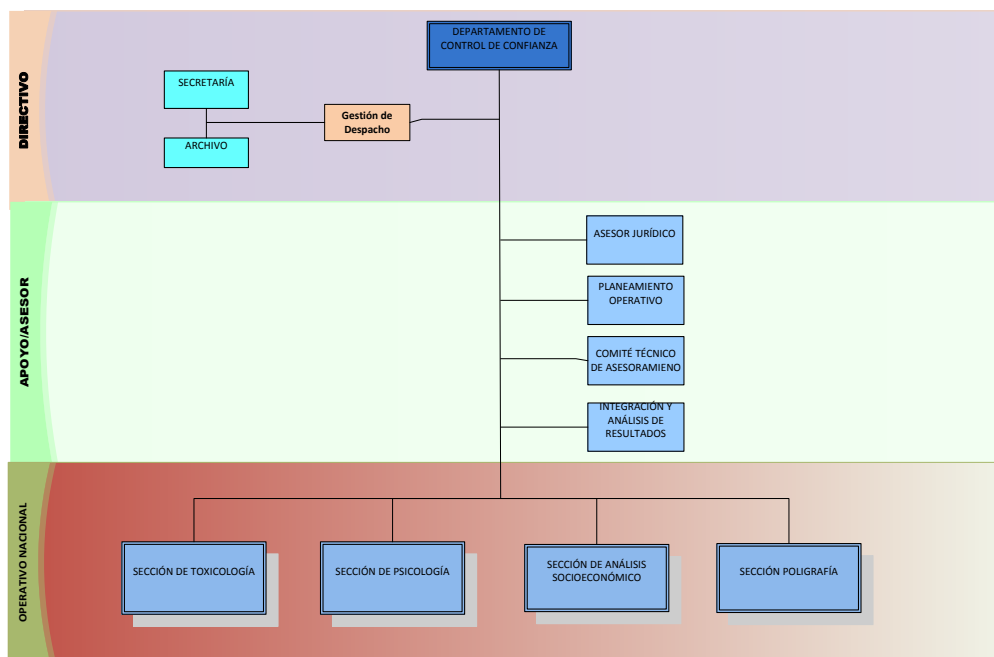


Ilustración 1: Organigrama DECOP-IGPN

Elaborado por: El Autor.

1.10.1. Estructura Orgánica del Departamento de Control y de Confianza

Nivel Directivo

- Jefe del Departamento de Control de Confianza
- Gestión de Despacho

Nivel Asesor

- Asesoría Jurídica
- Planeamiento Operativo
- Comité Técnico de Asesoramiento
- Integración y Análisis de Resultados

Nivel Operativo

- Sección Toxicología
- Sección Psicología
- Sección de Análisis Socioeconómico
- Sección Poligráfica-

1.10.2. Funciones del DECOP-IGPN

El Departamento de Control de Confianza de la Inspectoría General (DECOP) es el organismo policial técnico especializado que establece los niveles de confiabilidad de las y los servidores policiales y públicos mediante la evaluación integral de confianza, ofertando un servicio de calidad y calidez.

1.10.3. Servicios y Productos del Departamento de Control y de Confianza

Servicios:

Evaluaciones Integrales de Confianza en las áreas Toxicológica, Psicológica, Poligráfica y Socioeconómica a las y los servidores policiales y servidores públicos civiles.

Productos:

Informes individuales orientativos sobre el porcentaje de confiabilidad de un servidor público civil policial, para el desempeño de un puesto o cargo específico.

CAPÍTULO II

2. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

2.1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA POLICÍA NACIONAL

La Policía Nacional del Ecuador a la fecha está estructurada por 44699 Servidores Públicos policiales distribuidos a nivel nacional en las diferentes Provincias, de acuerdo a l siguiente detalle:

Tabla 1: Servidores públicos policiales distribuidos por provincia

No.	PROVINCIAS/DISTRITOS	Servidores Policiales
1	AZUAY	1.634
2	BOLIVAR	625
3	CANAR	515
4	CARCHI	751
5	CHIMBORAZO	1.074
6	COTOPAXI	1.140
7	D.M.G.	7.324
8	D.M.Q.	12.391
9	EL ORO	1.516
10	ESMERALDAS	1.746
11	FCO DE ORELLANA	487
12	GALAPAGOS	156
13	GUAYAS	1.706
14	IMBABURA	1.140
15	LOJA	1.183
16	LOS RIOS	2.025
17	MANABI	3.015
18	MORONA SANTIAGO	374
19	NAPO	415
20	PASTAZA	422
21	PICHINCHA	858
22	SANTA ELENA	514
23	STO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	1.199
24	SUCUMBIOS	759
25	TUNGURAHUA	1.242
26	ZAMORA CHINCHIPE	453
27	Otros*	35
TOTAL		44.699
* (Becarios, Agregados, cursos exterior)		
Fuente: DGP-Procesamiento de Datos PP.NN.		
Fecha: 02/06/2014; 11H00		

Dentro de su composición jerárquica se encuentran Jefes, Oficiales Subalternos, Clases y Policías, que en el siguiente cuadro se detalla de acuerdo al sexo y grupo jerárquico, identificando que el 10,28% de la población corresponden al sexo femenino, mientras que el 89,72% corresponde al sexo masculino.

Tabla 2: Servidores públicos policiales distribuidos por sexo

SERVIDORES POLICIALES	No.	% por jerarquía	% total por sexo
FEMENINO	4.594	100,00	10,28
J	58	1,26	
O	375	8,16	
CyP	4.161	90,57	
MASCULINO	40.105	100,00	89,72
J	820	2,04	
O	2.305	5,75	
CyP	36.980	92,21	
Total General	44.699		100,00
Fuente: DGP-Procesamiento de Datos PP.NN.			
Fecha: 02/06/2014; 11H00			

Tabla 3: Servidores públicos policiales por grupo jerárquico

GRADOS	No.
JEFES	878
OFICIALES	2680
CLASES Y POLICIAS	41141
Total	44699
Fuente: DGP-Procesamiento de Datos PP.N	
Fecha: 02/06/2014; 11H00	

2.2. Evolución histórica de las Evaluaciones Integrales realizadas por el DECOP-IGPN

Como se muestra en la gráfica el Departamento de control de Confianza viene realizando evaluaciones desde el año 2009, pero solo en las áreas poligráfica y psicológica, en el año 2012 se implementa la sección de Toxicología y en ese año se desarrollan 88 evaluaciones toxicológicas.

Para el año 2013 se implementa la sección socio económica, completando de esta manera las cuatro secciones operativas del DECOP-IGPN; mientras tanto en el mismo año, las evaluaciones toxicológicas ascienden a un número de 349 evaluados y para el período enero-agosto del 2014 las evaluaciones toxicológicas realizadas ascienden a 1500 evaluados.

Es así que la Evaluación Integral de Confianza se consolida como tal a partir del año 2013, año en el que se logra implementar las cuatro secciones que conforman a este departamento y de inmediato se pone en marcha la integralidad en las evaluaciones.

Tabla 4: Número de Evaluaciones realizadas por el DECOP-IGPN

SECCIONES	AÑOS					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014 Ene-Ago
POLIGRAFÍA	494	599	1285	1068	1944	1298
PSICOLOGÍA	494	599	1285	1068	2105	1316
TOXICOLOGÍA	0	0	0	88	349	1879
SOCIO ECONÓMICO	0	0	0	0	78	480
TOTAL EVALUACIONES	988	1198	2570	2224	4476	4973

Fuente: DECOP-IGPN
Elaborado por: El Autor.

2.3. ANÁLISIS DEL MACROENTORNO DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CONFIANZA.

2.3.1. FACTOR POLÍTICO-LEGAL

- **Constitución Política del Ecuador, "De la Policía Nacional de Ecuador"**

Art. 163 de la Carta Magna, establece: “La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional. Los miembros de la Policía Nacional tendrán una información 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”

- **Ley Orgánica de la Policía Nacional**

Art. 3 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, menciona; “La Policía Nacional podrá establecer los servicios que considere necesarios para el cumplimiento de las funciones específicas”.

- **Reglamento a la Ley Orgánica de la Policía Nacional**

Art. 31 del referido reglamento, dice “Constituye atribución del Consejo de Generales resolver sobre la creación de servicios o dependencias dentro de la institución”

- **Reglamento Orgánico funcional de la Inspectoría General de la Policía Nacional.**

Publicada en Orden General No. 078, del 20 de abril del 2012, mediante el cual se reforma a la estructura orgánica y el Reglamento Orgánico Funcional de la Inspectoría General de la Policía Nacional.

Art.1 La Inspectoría General, tendrá su sede en el Distrito Metropolitano de Quito, con jurisdicción nacional. Es el organismo de supervisión, control, asesoramiento y seguimiento de las actividades,

administrativas, financieras y técnico – científicas de la Policía Nacional, le corresponde controlar la disciplina moral profesional en todos los niveles, analizando los recursos humanos y materiales de las unidades policiales con relación a sus labores específicas a fin de emitir informes periódicos al Comando General, con las acciones o recomendaciones pertinentes. De ser necesario coordinará con los diferentes Consejos de la Institución”

Art. 60 “El Departamento de Control y Confianza de la Policía “DECOP” se encargará de realizar pruebas técnicas de seguridad y confianza en los campos: financiero, toxicológico, psicológico, y poligráfico para establecer los niveles de confiabilidad del personal policial o de quienes se encuentren en proceso de selección para pertenecer a la institución policial.

La aplicación de estas evaluaciones se hará a personal de la Policía Nacional previa la solicitud del Comandante de la Unidad y autorización del Comandante General de la policía Nacional.

El Departamento de Control y de Confianza tendrá su sede en Quito y estará al mando de un oficial superior capacitado en uno o más de estas áreas; contando con personal suficientemente capacitado para el desempeño de sus funciones.....”

- **Acuerdo Ministerial 3684 del Ministerio del Interior de fecha 19 de Septiembre de 2013.**

Art. 1.- Ejecutar a nivel nacional, la evaluación integral de confianza, a todas las servidoras y servidores policiales, oficiales, clases y policías en servicio activo, como medida objetiva que permita establecer el nivel de confiabilidad en el cumplimiento de sus funciones policiales y misión constitucional.

Art. 2.- Disponer a la Inspectoría General de la Policía Nacional, para que a través del Departamento de Control de Confianza, a nivel

nacional, elabore, planifique, coordine y ejecute la evaluación integral de confianza a las servidoras y servidoras policiales, la misma que se iniciará con las evaluaciones toxicológica, financiera, psicológica y poligráfica, siguiendo el procedimiento establecido para tales efectos; dicha planificación será aprobada por esta Cartera de Estado.

Como se puede observar la creación del DECOP-IGPN está sustentada jurídicamente ante la necesidad de mantener un control de la confiabilidad del personal policial en las funciones que se le asigna.

2.3.2. FACTOR SOCIO CULTURAL

“La dependencia del consumo de drogas en Ecuador es la más alta respecto de otros seis países de Sudamérica, según un estudio de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y el Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas” (Diario El Universo, 2009).

La sociedad cada vez más globalizada en la que vivimos toma características similares o intenta copiar modelos actitudinales y comportamentales que se los puede denominar tendencias y esto se generaliza a varias situaciones de nuestro diario vivir, moda, música, programas televisivos, consumo de alimentos e inclusive uso de drogas y como lo menciona Ernesto Quevedo (Diario el Telégrafo, 2013)“ninguna persona (policía o civil) está exenta del uso y los perjuicios que ocasionan las drogas y el alcohol”.

De la idéntica manera el consumo de drogas en nuestro país también se ve influenciado por la situación geográfica en la que se encuentra, sirviendo desde hace mucho como zona de tránsito para la distribución de sustancias estupefacientes y psicotrópicas hacia otras latitudes del planeta, especialmente a Europa.

2.3.3. FACTOR GEOGRÁFICO

El Departamento de Control de Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional está ubicado en la ciudad de Quito, calle Calama E7-26, entre Reina Victoria y Diego de Almagro, sector La Mariscal y es desde estas oficinas que dirige todo su accionar a nivel nacional.

Quito es el centro político de la República, alberga los principales organismos gubernamentales, culturales, financieros, administrativos y comerciales del país, la mayoría de empresas transnacionales que trabajan en Ecuador tienen su matriz en la urbe, y la Policía Nacional no se queda atrás, siendo en Quito donde se encuentra la Comandancia General de la Policía Nacional y las oficinas principales de las diferentes Direcciones Nacionales y servicios policiales. “La ciudad, a más de ser la capital administrativa del Ecuador, es la nueva capital económica del país, según el censo económico de 2010” (Diario La Hora, 2011)

2.4. ANÁLISIS DEL MICROENTORNO DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CONFIANZA

El análisis del micro entorno de la sección Toxicología del Departamento de Control de Confianza se va a desarrollar con el modelo estratégico elaborado por el economista y profesor de la Harvard Business School, Michael Porter. (Ventaja Competitiva, Creación y sostenimiento de un desempeño superior., 2007)

Las 5 Fuerzas de Porter es un modelo integral que permite analizar cualquier empresa en términos de rentabilidad, la rivalidad con los competidores viene dada por cuatro elementos o fuerzas que, combinadas, crean una quinta fuerza: la rivalidad entre los competidores.

Ilustración 2: ANÁLISIS DE LAS FUERZAS DE PORTER



Fuente: Michael Porter.- Ventaja Competitiva

2.4.1. Amenaza de Nuevos Competidores en el Mercado

El proyecto de la Evaluación Integral de Confianza se alinea con los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, en cuanto se refiere la mejora de los servicios públicos, con este fin, el Ministerio del Interior ha designado al Departamento de Control de Confianza la misión de ejecutar estas evaluaciones a nivel nacional.

Por lo tanto la amenaza de competidores dentro de las funciones que realiza el DECOP-IGPN es muy poco probable, aunque sin embargo no debemos dejar de lado la posibilidad que en lo referente a la evaluación toxicológica podrían ser realizadas en los Hospitales de la Policía Nacional, que se encuentran en Quito y Guayaquil.

Cabe destacar que para realizar este trabajo, la sección de Toxicología del DECOP, cuenta con equipos móviles capaces de realizar trabajo de campo y evaluar al personal a nivel nacional en sus propias unidades de

desempeño, lo que nos provee de cierta ventaja ante los hospitales quienes podrían realizar esta evaluación toxicológica solamente al personal que se acerque a sus instalaciones.

2.3.2.- Productos Sustitutivos

Debido a que la evaluación Toxicológica pretende determinar el uso de cinco tipos de drogas de abuso como son la cocaína, marihuana, anfetaminas, barbitúricos y opiáceos, es muy específico el objetivo de lo que se desea determinar, lo que podría cambiar es el método de determinación de esas sustancias, pero no cambiaría el objetivo, por lo tanto podríamos decir que no habría la amenaza de productos sustitutos.

2.3.3.- Poder de Negociación con los Clientes

La disposición de la Evaluación Integral de Confianza a todos los servidores policiales fue emitida mediante Acuerdo Ministerial 3684 del 19 de septiembre de 2013 suscrito por el señor Ministro del Interior, por lo tanto no existe negociación para los clientes, ya que los servidores policiales deben allanarse a esta disposición que es un requisito para continuar desempeñando sus funciones.

Desde luego existe la posibilidad de que por decisión política se suspenda este tipo de evaluaciones debido a la gran cantidad de personal con que cuentan las filas policiales y el elevado costo que representaría para las arcas fiscales.

2.2.4.- Poder de Negociación de los Proveedores

Al ser la Policía Nacional una entidad estatal debe realizar sus adquisiciones por medio del Portal de Compras Públicas, lo que determina

que muchos proveedores puedan ofertar los productos que son requeridos para nuestra labor.

Por otra parte en el mercado local podemos encontrar algunos proveedores de los productos y reactivos necesarios para el desenvolvimiento favorable de la evaluación toxicológica, así podemos nombrar a los siguientes:

Tabla 5: PRINCIPALES PROVEEDORES

PROVEEDOR	DIRECCIÓN	TELÉFONO
PROMELAMEDICAL	Guayaquil, calle Azuay 1225 y Tulcán	04-3869771 0979669190
THE WORDL SOLUTIONS	Tumbaco, calle Gonzalo Pizarro N1-84 y Simón Bolívar	02-2378460 0987615293
TEXIQUIM CIA. LTDA.	Carcelén alto, calle Vicente Duque N77 y Juan Selis	02-2478062 02-2478063
LEONEXIMPORT CIA. LTDA.	Quito, Av. De los Shyris N40-110 y Gaspar de Villaroel, edif. El Tablón	02-2446340 02-2445350

2.5. ANÁLISIS FODA DE LA SECCIÓN TOXICOLOGÍA DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CONFIANZA.

El análisis FODA es una técnica estratégica para determinar las Fortalezas y Debilidades propias, así como las Oportunidades y Amenazas que enfrenta una organización en su entorno.

El diagnóstico situacional de la Sección Toxicología del Departamento De Control de Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional se elaboró con la participación de miembros claves de la institución, identificándose lo siguiente:

Tabla 6: ESTRATEGIAS DERIVADAS DEL ANÁLISIS FODA

ANÁLISIS FODA
SECCIÓN TOXICOLOGÍA DEL DECOP

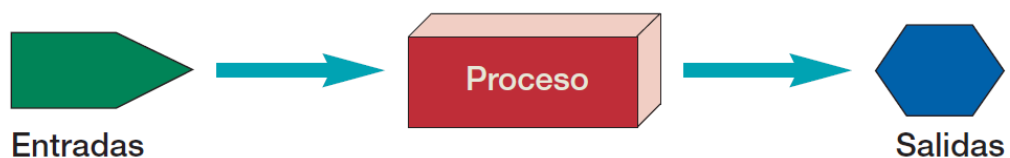
		OPORTUNIDADES	AMENAZAS
		1. MARCO JURÍDICO ACTUAL	1. NUEVAS REFORMAS GUBERNAMENTALES
		2. MANEJO OPTIMO DEL RECURSO PRESUPUESTARIO	2. SITUACIÓN SOCIOCULTURAL DEL PAÍS
		3. PLANES, ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.	3. FUNCIONARIOS POLICIALES CON RESULTADOS FALSOS NEGATIVOS.
		4. BIENESTAR LABORAL Y PERSONAL DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES	4. SISTEMA DE CONTROL DE TÉCNICAS ANALÍTICAS NO ESTABLECIDO A NIVEL DEL MSP.
		5. CONTAR CON MÉTODOS ANALÍTICOS CONFIABLES Y ACTUALES	6. VIOLACIÓN A LA CONFIDENCIALIDAD Y VOLUNTARIEDAD DE LA EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA
FORTALEZAS	F.O.	F.A.	
1. APOYO DEL NIVEL DIRECTIVO	1) Recopilar datos estadísticos y desarrollar medidas preventivas y planes de acción, según el porcentaje obtenido del consumo de drogas abuso. (F3; O3) 2) Incentivar el desarrollo y crecimiento laboral de la Sección Toxicología del DECOP. (F1; O4.) 3) Implementar nueva tecnología y mejora en los procesos analíticos. (F3; O2) 4) Obtener resultados confiables en los informes finales. (F6; O5)	1) Reducir fuentes de divulgación de cronogramas de evaluación toxicológica. (F7; A3). 2) Planificar y ejecutar normativa acorde a la emisión de un nuevo criterio de consumo de drogas. (F2;A1). 3) Localizar problemas recurrentes en cuanto a demandas a la Policía Nacional, por la presentación de Amparos Constitucionales, luego del resultado de la evaluación toxicológica (F1; A4).	
2. ACTUACIÓN APEGADA A NORMATIVA LEGAL			
3. TENER ACCESO A REDES INFORMÁTICAS PARA CRUCE DE DATOS DE LAS EVALUACIONES			
4. CONTAR CON RECURSO HUMANO DEBIDAMENTE CAPACITADO			
5. EXISTENCIA EN EL MERCADO LOCAL DE REACTIVOS PARA ANÁLISIS TOXICOLÓGICO.			
6. CUMPLIR CON LOS INFORMES DE EVALUACIÓN EN LOS PLAZOS DETERMINADOS			
7. EMITIR RESULTADOS CONFIABLES DE LA GESTIÓN ANALÍTICA DE LA DETECCIÓN DEL CONSUMO O NO DE DROGAS DE ABUSO.			
DEBILIDADES	D.O.	D.A.	
1. NUMÉRICO INSUFICIENTE DE RECURSO HUMANO	1) Identificar necesidades y preocupaciones de los evaluados para prestar un servicio de calidad y calidez en el trato del personal evaluado. (D5;O4). 2) Estudiar el uso del tiempo para dar agilidad en los procesos de evaluación toxicológica (D2;O4). 3) Hacer un proceso más eficiente por medio de acceso a la información del evaluado, que requiera el analista toxicológico en un sistema informático. (D4;O2).	1) Desarrollar un proceso estándar para ante la posibilidad de sanciones disciplinarias a los analistas toxicológicos por incumplimiento de la entrega del informe de resultados en plazos previstos. (D2;A4). 2) Estudiar el uso del tiempo a fin de cumplir con el con el cronograma propuesto para la evaluación toxicológica. (D3;A1).	
2. SOBRECARGA LABORAL DE LOS AUXILIARES Y PROFESIONALES TOXICOLÓGICOS			
3. FALTA DE RECURSOS LOGÍSTICOS PARA MOVILIZACIÓN			
4. FALTA DE UN SOFTWARE ESTADÍSTICO			
5. FALTA DE MOTIVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL AL PERSONAL			
6. FALTA DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA EVENTOS NO PROVISTOS			

CAPÍTULO III

3.1. MAPEO DE PROCESOS PARA EL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CONFIANZA

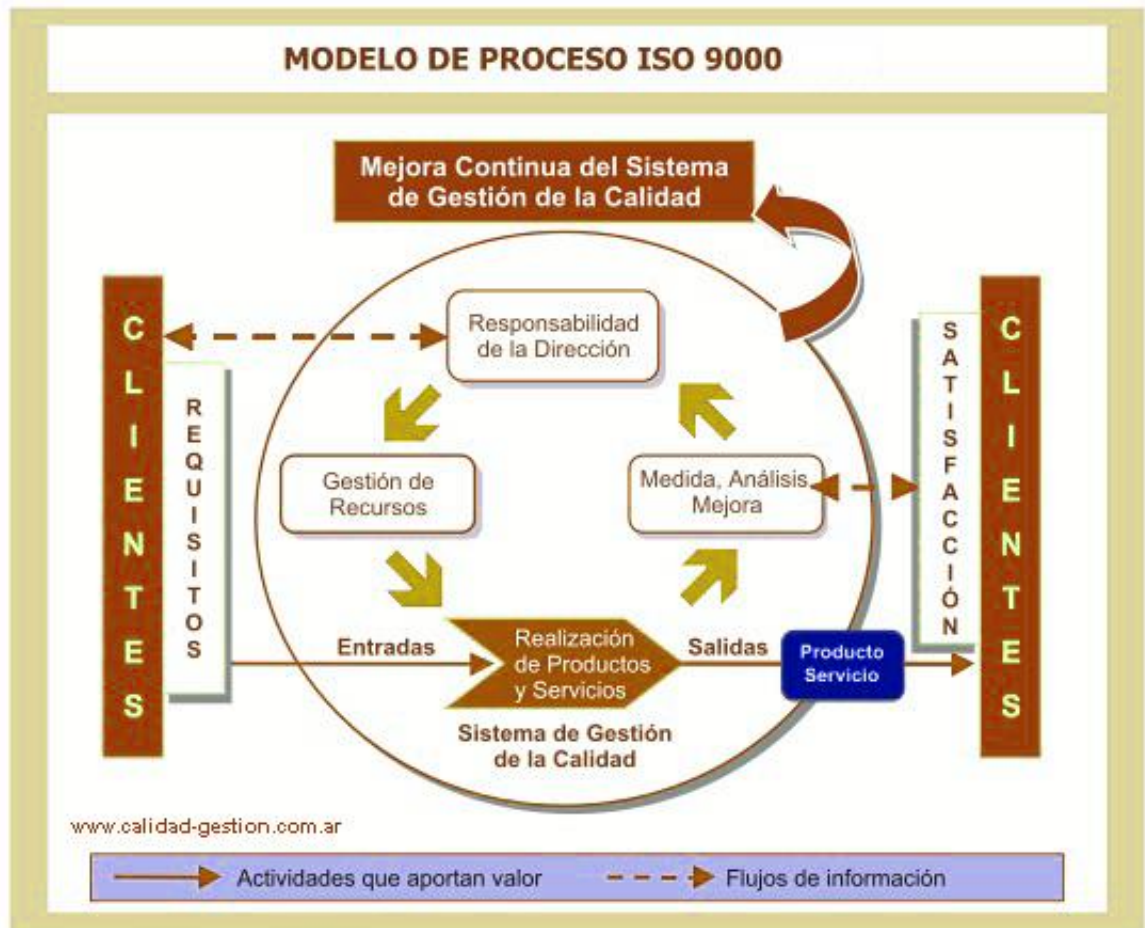
Proceso.- Según la normativa ISO9000:2005 es el “Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados” (ISO 9000, 2005). Este concepto es el que se aplica a las funciones realizadas por el Departamento de Control de Confianza el mismo que a partir de entradas como solicitudes de evaluación presta un servicio y obtenemos salidas que se reflejan en un resultado que es el informe integral de evaluación.

Ilustración 3: ESQUEMA DE UN PROCESO



Fuente: <http://www.google.com.ec/enfoque-basado-en-procesos-como-principio-de-gestion>

Ilustración 4: MODELO DE PROCESO SEGÚN ISO 9000










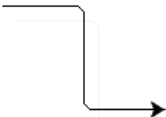

Fuente: <http://www.google.com.ec/enfoque-basado-en-procesos-como-principio-de-gestion>

El Departamento de Control de Confianza cuenta con un macro proceso denominado Evaluación Integral de Confianza y este a su vez cuenta con procesos por cada área de evaluación y cada área de evaluación cuenta con sus subprocesos.

3.1.1. SIMBOLOGÍA USADA EN LA REALIZACIÓN DE LOS DIAGRAMAS DE FLUJO

Los diagramas de flujo son representaciones gráficas en las cuales se indican las principales actividades y la secuencia para lograr las metas de la organización.

Tabla 7: SIMBOLOGÍA USADA EN LOS DIAGRAMAS

FIGURA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
	Inicio: Círculo	El evento de Inicio indica dónde un proceso comenzará.
	Fin: Círculo	El evento de Fin indica dónde un proceso terminará.
	Tarea: Rectángulo	Tarea es una actividad incluida dentro de un proceso. Normalmente se debe incluir en el rectángulo una breve descripción de la actividad
	Subproceso: Rectángulo con el símbolo + en su interior	Se utiliza para indicar que una actividad contiene otras actividades
	Punto de decisión: Diamante	Coloque un diamante en aquel punto del proceso en el cual deba tomarse una decisión.
	Documentación: Hoja de papel	Se utiliza para indicar que el output de una actividad incluyó información registrada en papel.
	Depósito de Datos: Cilindro	Mecanismo para consultar o actualizar información almacenada que persistirá más allá del alcance del proceso.
	Flujo de secuencia: Flechas	Se usa para mostrar el orden en que las actividades serán ejecutadas en un proceso..
	Asociación: Línea entrecortada	Se usa para asociar información y artefactos con objetos del flujo

3.2. MACROPROCESO EVALUACIÓN INTEGRAL DE CONFIANZA.

En este Macroproceso se describe el servicio que presta el Departamento de Control de Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional, en la cual intervienen los niveles directivo, de apoyo y operativo del departamento.

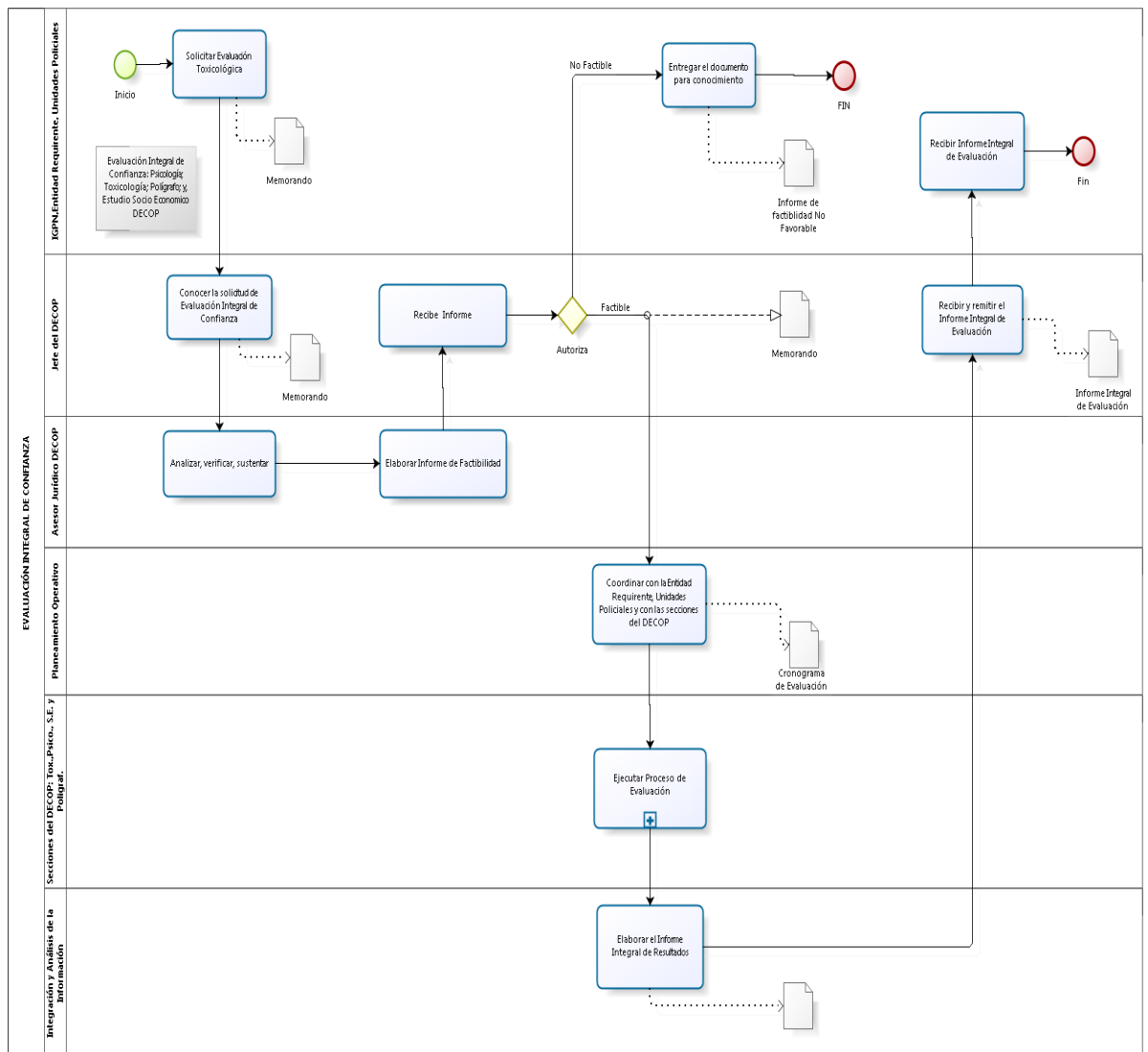


Ilustración 5: Diagrama Macroproceso Evaluación integral

Elaborado por: El Autor.

3.3. PROCESO EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA.

En el presente trabajo de tesis se elabora el Manual de Procedimientos para el Proceso de Evaluación Toxicológica que lleva a cabo la sección de Toxicología del Departamento de Control de Confianza y a este proceso al que haremos referencia a continuación.

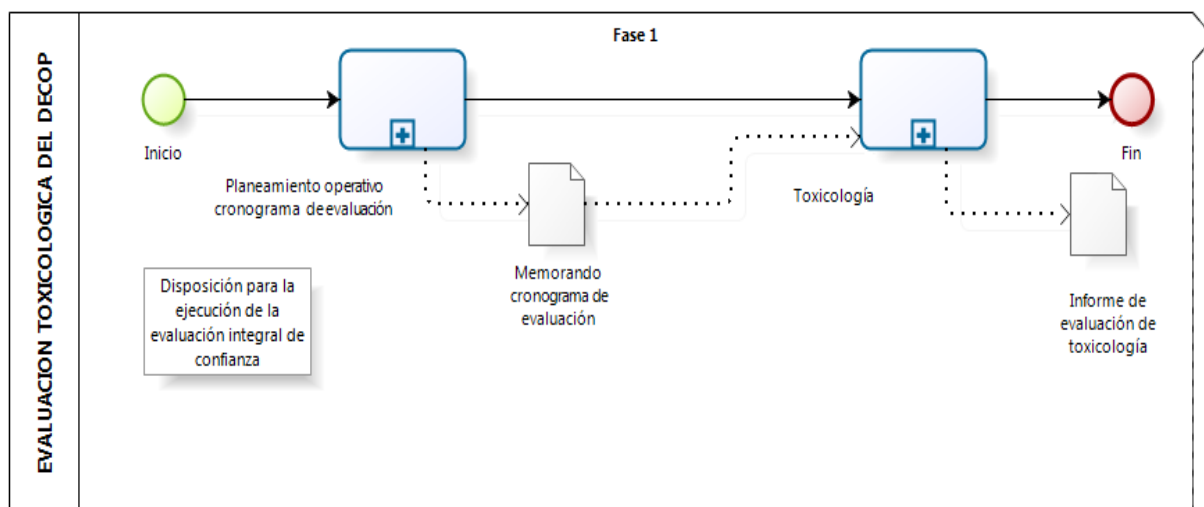


Ilustración 6: Mapa del proceso Evaluación Integral

Elaborado por: El Autor.

Lineamientos del Proceso

- Las funciones y responsabilidades en el proceso deben estar clara y formalmente definidas y difundidas para tener los resultados óptimos de los procesos.
- El proceso de Evaluación Toxicológica debe desarrollarse con total discrecionalidad y la reserva de información correspondiente.
- Las muestras de orina que obtengan un resultado positivo al consumo de alguna droga de abuso reposarán en custodia por el lapso de un año en la bodega de evidencias del Departamento de criminalística de Pichincha.

3.3.1. SUBPROCESO “TOMA DE MUESTRAS”.

En esta fase del proceso a la que se le puede denominar pre-analítica el evaluado, deberá llenar un expediente con datos personales e información sobre medicación que se encuentre ingiriendo.

Posteriormente se le entregará dos recipientes y dos etiquetas con códigos de barras para la recolección de la muestra de orina.

Cuando el evaluado se encuentre en el área de Toma de Muestras, el Inspector Ocular verificará y comprobará su identidad por medio de cotejo entre la fórmula de los dactilogramas naturales con la fórmula decadactilar constante en la cédula, además se verificará la impresión dactilar de la cédula con el dactilograma natural del pulgar derecho.

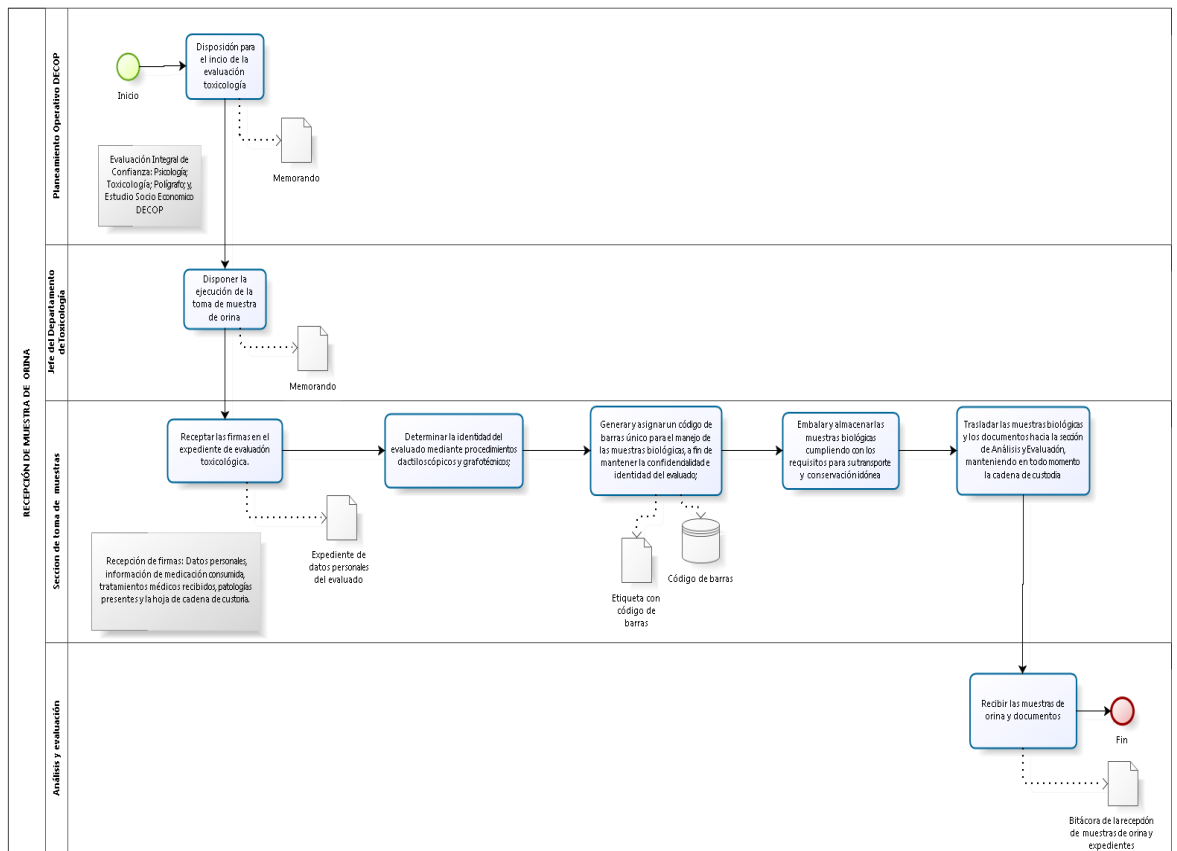


Ilustración 7: Diagrama Subproceso Toma de Muestras

Elaborado por: El Autor.

3.3.2. SUBPROCESO ANALISIS Y EVALUACIÓN.

En este subproceso denominado también fase analítica, se reciben las muestras recolectadas a los evaluados y posteriormente se las somete a una evaluación de idoneidad, en la que se verifica si la muestra presenta algún tipo de adulteración o dilución voluntaria.

Las muestras que son evaluadas como idóneas pasan al análisis de detección de consumo de drogas y las muestras evaluadas como no idóneas, son rechazadas y se solicita nueva muestra.

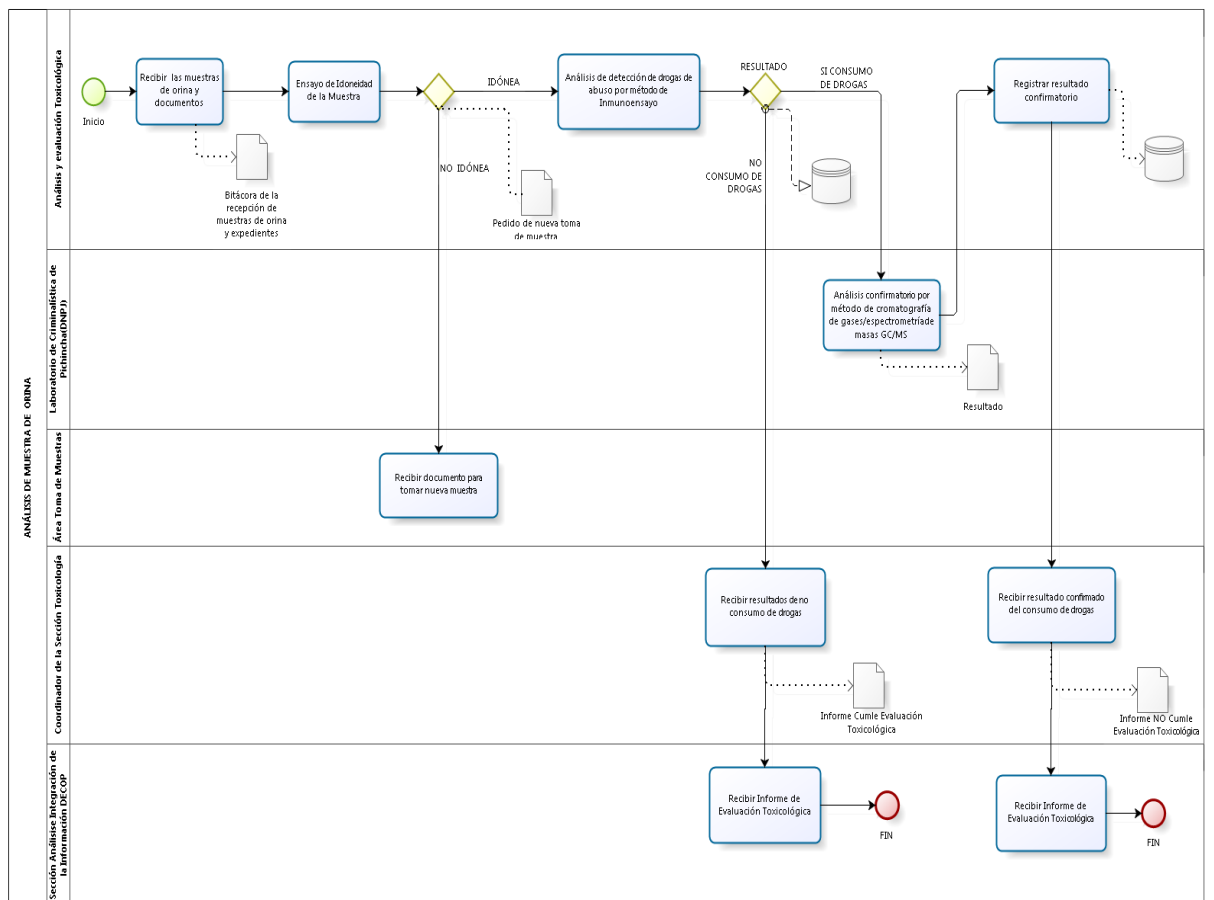


Ilustración 8: Diagrama Subproceso Análisis y Evaluación de muestras

Elaborado por: El Autor.

3.4. ELABORACIÓN DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

El manual de procedimientos es un documento que contiene la descripción de actividades secuenciales que se desarrollan para la elaboración de un producto o la prestación de un servicio.

En este documento debe ser registrada la información básica del funcionamiento de la unidad administrativa u operativa y transmitida sin distorsión, de esta manera facilitará el funcionamiento interno, las labores de auditoría, la evaluación, control y vigilancia e inclusive servirá como auxiliar en la inducción de puestos y adiestramiento del personal nuevo que releve cargos.

3.4.1. OBJETIVOS DEL MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.

- Normar los procedimientos del proceso de Evaluación Toxicológica existentes en la Sección Toxicología del Departamento de Control de Confianza, a fin de mejorar su funcionamiento y brindar un mejor servicio.
- Definir las actividades y los responsables de los procedimientos dentro del servicio de Evaluación Toxicológica de la Sección Toxicología del Departamento de Control de Confianza.
- Propender a la optimización de tiempo y esfuerzo en la ejecución de las actividades dentro del servicio de Evaluación Toxicológica de la Sección Toxicología del Departamento de Control de Confianza.

3.4.2. IMPORTANCIA.

Un manual de procedimientos elaborado correctamente es valioso por las siguientes razones:

- Es un medio de comunicación efectivo.
- Delimita responsabilidad y autoridad.

- Establece la forma de realizar actividades de manera lógica y secuencial.

3.4.3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS.

El manual de procedimientos como toda herramienta administrativa presenta ciertas ventajas y desventajas, Guillermo Gómez Ceja (SISTEMAS ADMINISTRATIVOS, ANÁLISIS Y DISEÑO, 1997) señala como ventajas las siguientes:

- Reducción de gastos generales.
- Control de las actividades.
- Mejoramiento en la eficiencia de la operación.
- Sistematización de actividades.
- Adiestramiento.
- Guía de trabajos a ejecutar.

Las desventajas de un manual de procedimientos según lo citado por Miguel Morales (2009, pág. 59) es:

- Su elaboración demanda tiempo y paciencia.
- Un manual mal elaborado entorpecería el trabajo.
- No debe ser elaborado de manera muy escueta ni muy detallado.
- Nunca aparecerán todos los procedimientos.
- Deben ser actualizados constantemente.

3.4.4. ALCANCE Y USO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS.

Los procedimientos que constan en el presente Manual, regularán los pasos y acciones que deben realizarse para el desarrollo eficiente de la Evaluación Toxicológica de la Sección Toxicología del Departamento de Control de Confianza, por lo tanto, su correcta aplicación es responsabilidad de los actores que intervienen en este proceso.

3.5. EVALUACIÓN ECONÓMICA.

La sección de Toxicología del Departamento de Control y Confianza pertenece orgánicamente a la Policía Nacional que es parte del Ministerio del Interior, por lo tanto es una entidad de carácter público, por esta razón se encuentra regida por la Ley Orgánica de Contratación Pública (LOSNCP) aprobada el 22 de julio de 2008 por la Asamblea Constituyente (Registro Oficial No. 395, 2008).

La Ley Orgánica Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP) en su Artículo 7 (Registro Oficial No. 395, 2008), define al Sistema Nacional de Contratación Pública como “el conjunto de principios, normas, procedimientos, mecanismos y relaciones organizadas orientadas al planeamiento, programación, presupuestos, control, administración y ejecución de las contrataciones realizadas por las entidades contratantes”.

Para el desenvolvimiento de las actividades de la Sección Toxicología del Departamento de Control de Confianza, existe la asignación presupuestaria **No. 53.08.10.001** denominada “**MATERIALES PARA LABORATORIO Y USO MÉDICO**”, del presupuesto de la Planta Central-Comandancia General de la Policía Nacional por un monto de \$ 1 242 000 dólares para el año fiscal 2014.

De acuerdo a la Ley Orgánica Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP) en su Artículo 9, los objetivos del SNCP son los siguientes:

1. Garantizar la calidad del gasto público y su ejecución en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo.
2. Garantizar la ejecución plena de los contratos y la aplicación efectiva de las normas contractuales.
3. Garantizar la transparencia y evitar la discrecionalidad en la contratación pública.
4. Convertir la contratación pública en un elemento dinamizador de la producción nacional.

5. Promover la participación de artesanos, profesionales, micro, pequeñas y medianas empresas con ofertas competitivas, en el marco de esta Ley.
6. Agilizar, simplificar y adecuar los procesos de adquisición a las distintas necesidades de las políticas públicas y a su ejecución oportuna.
7. Mantener una sujeción efectiva y permanente de la contratación pública con los sistemas de planificación y presupuestos del Gobierno central y de los organismos seccionales.
8. Modernizar los procesos de contratación pública para que sean una herramienta de eficiencia en la gestión económica de los recursos del Estado.
9. Garantizar la permanencia y efectividad de los sistemas de control de gestión y transparencia del gasto público.
10. Incentivar y garantizar la participación de proveedores confiables y competitivos en el SNCP.

Para poder utilizar el monto asignado a esta partida presupuestaria la Sección de Toxicología debe elaborar anualmente el Plan Anual de Contratación (PAC) en base a los objetivos institucionales y es obligación de toda entidad contratante elaborarlo, aprobarlo y publicarlo en el Portal de Compras Públicas hasta el 15 de enero de cada año, pudiendo reformarse mediante resolución motivada de la máxima autoridad.

Siendo el proceso de la Evaluación Integral parte de la modernización de las entidades del estado y al estar alineados con los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, se tiene el apoyo gubernamental, lo que fortalece las actividades del Departamento de Control de Confianza y permite llevar a cabo los objetivos planteados.

CAPÍTULO IV

4.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.1. Conclusiones

- La implementación de un manual de procedimientos es una herramienta que mejora la percepción de las actividades que realizan los funcionarios de la sección Toxicología del DECOP-IGPN ya que el funcionario se sentirá mucho mejor en su trabajo cuando sabe que sus actividades, las que realiza de forma diaria tienen un porque, un objetivo y que no simplemente realiza labores de poca importancia, sino que tiene un lugar en la organización, esto consecuentemente llevará a un mejor rendimiento que a su vez mejorará la imagen institucional.
- El manual de procedimientos permitirá al jefe del DECOP-IGPN controlar los recursos, evitar demoras en los procesos y exigir al personal eficiencia, al contar con la descripción de actividades estipuladas de manera formal.
- Este manual facilitará la inducción del personal nuevo que ingrese al DECOP-IGPN disminuyendo el cometimiento de errores.
- La implementación de este manual de procedimientos servirá como base para implementar un sistema de calidad de acuerdo a normativas ISO, los cuales darán como resultado a un mejoramiento continuo basado en el control.
- Registrar la información generada, de las evaluaciones, de acuerdo a lo que estipula este manual de procedimientos facilitará llevar una estadística que aporte a futuros estudios institucionales.

4.1.2. Recomendaciones

- Es necesario ampliar la cobertura de la implementación de un manual de procesos y procedimientos a nivel de todo el Departamento de Control de Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional (DECOP-IGPN) y no tan solo a la Sección de Toxicología.
- Con la finalidad de implementar un proceso de mejoramiento de calidad continuo de los servicios ofertados por el DECOP-IGPN, se debe implementar, la norma ISO 9001-2008, de esta manera de forma continua se vigilará el compromiso en gestión de calidad.
- Conformar círculos de calidad, ya que a través de ellos se pueden realizar mejoras continuas a los procesos y procedimientos llevados a cabo en el DECOP-IGPN.
- Realizar evaluaciones anuales del macro proceso de Evaluación Integral y sus actividades, para buscar la disminución del tiempos, optimización de recursos, que desembocarán en la mejora del servicio que presta el DECOP-IGPN.
- Incentivar al personal y motivarlo a través del reconocimiento de las actividades realizadas y la asignación de días francos extraordinarios por el cumplimiento de metas.
- Que se mantenga el apoyo gubernamental a las actividades desarrolladas por el DECOP-IGPN con la finalidad de mejorar la calidad del talento humano con que cuenta la Policía Nacional y a su vez mejorar la imagen institucional ante la ciudadanía.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional. (24 de julio de 2008). Constitución Política del Ecuador.
- Briceño, P. (1996). *Administración y Dirección de Proyectos*. Santiago-Chile: McGraw-Hill.
- Bueno. (01 de 01 de 2004). *Universidad a Distancia de Madrid* . Obtenido de www.adeudima.com/?page_id=207
- Centro de Análisis de la Conducta Policial de la IGPN. (2013). *Estudio de la Conducta Policial en el Ecuador*. Quito: Gráficas Everest.
- Comandancia General de la Policía Nacional del Ecuador. (17 de 02 de 2013). *Policía Nacional del Ecuador*. Recuperado el 03 de 05 de 2014, de <http://www.policiaecuador.gob.ec>
- Comisión de Análisis de la Dirección General de Personal de la P.N. (2011). *Censo Policial 2011*. Quito: Matiz Ediciones.
- Delgado, S., Bandrés, F., Medina, M., & Torrecilla, J. (2012). *TOXICOLOGÍA FORENSE, DAÑO CORPORAL O PSICO-FÍSICO, DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO*. Barcelona: Wolters Kluwer.
- Diario El Telégrafo. (18 de 09 de 2013). www.telegrafo.com.ec. Recuperado el 10 de 05 de 2014, de <http://www.telegrafo.com.ec/justicia/item/la-depuracion-inicia-en-el-reclutamiento.html>
- Diario El Universo. (06 de Diciembre de 2009). ADICCIÓN A DROGAS EN EL PAÍS ES ALTA. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Diario La Hora. (10 de Agosto de 2011). QUITO: NUEVA CAPITAL ECONÓMICA. *La Hora Nacional*, págs. edición digital http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101186635/-1/Quito%3A_nueva_capital_econ%C3%B3mica.html#.U_uoR2P9URB.
- Díaz Martín, Á. (2012). *Dirección de Proyectos Experiencia, Arte y Excelencia*. México: Alfaomega Grupo Edior, S.A. de C.V.
- Gómez Ceja, G. (1997). *SISTEMAS ADMINISTRATIVOS, ANÁLISIS Y DISEÑO*. Recuperado el 20 de 08 de 2014, de [alfados: http://www.alfados.com/ucveac-tecnologia/GomezCeja_Cap_001.pdf](http://www.alfados.com/ucveac-tecnologia/GomezCeja_Cap_001.pdf)
- Honorable Consejo de Generales de la Policía Nacional. (2013). *REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL DE LA INSPECTORÍA GENERAL*. Quito: Comandancia General de la Policía Nacional.
- Investigación. (01 de junio de 2009). Recuperado el 20 de junio de 2014, de <http://niveldostic.blogspot.com/2009/06/investigacion-documental.html>
- ISO 9000. (2005). *ISO 9000*. Recuperado el 28 de agosto de 2014, de http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO_9000_2005.pdf

- Ivancevich, J. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Klastorin, T. (2005). *Administración de Proyectos*. México: Alfaomega Grupo Editor.
- Locani, O., Ramírez, M., Santos, M., & Silva, A. (2009). *Toxicología Forense*. Buenos Aires-Argentina: Dosyuna Ediciones Argentinas.
- Morales, M. (Marzo de 2009). *PROPUESTA DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS A LA EMPRESA DE LÁCTEOS Y CONGELADOS S.C DE R.L.* Recuperado el 20 de 08 de 2014, de Universidad Veracruzana:
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28733/1/Morales%20Alejo.pdf>
- Porter, M. (2007). *Ventaja Competitiva, Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. México: Grupo Editorial Patria.
- PP.NN. (2012). *Reglamento Orgánico Funcional de la Inspectoría General*. Quito.
- Quevedo, E. (18 de noviembre de 2013). *Diario el Telégrafo*. Recuperado el 20 de junio de 2014, de <http://www.telegrafo.com.ec/justicia/item/la-depuracion-inicia-en-el-reclutamiento.html>
- Registro Oficial No. 395. (2008). LE ORGÁNICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA. *Registro Oficial de la República del Ecuador*, 1.
- Rivera Martínez, F. (2010). *Administración de Proyectos*. México: Pearson Educación.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES. (13 de Febrero de 2013). *Buen Vivir Plan Nacional 2013 - 2017*. Recuperado el 30 de Abril de 2014, de <http://www.buenvivir.gob.ec>
- SNAP. (2013). *Norma Técnica de Administración de Procesos*. Quito.

ANEXOS

ANEXO No.1. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA SECCIÓN DE TOXICOLOGÍA DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CONFIANZA DE LA INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
INSPECTORIA GENERAL

MANUAL DEL PROCESO

EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA DEL
DECOP-IGPN.

Versión IGPN-EVTOX-0.1

**FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN**

	Nombre / Cargo	Firma	Fecha
Elaborado por:	Sbte. Dr. Fernando Vargas M.		01 de Julio de 2014
Revisado por:	Tnte. Fernando Padilla S.		21 de Julio de 2014
	Cbop. Edy Carvajal A.		
	Cbop. Darío Araujo		
	Cbos. Nelson Espín		
	Cbos. María Galeas		
Aprobado por:	Cbos. José Guaila		
	Grnal. Fabián Solano de la Sala Brown		Septiembre de 2014
	TCrnel. Pablo Cerda Tovar.		
Myr. Irani Ramírez.			

CONTROL E HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Fecha de Actualización
0.1	<i>NO EXISTE MANUAL DE PROCEDIMIENTOS.</i>	<i>Septiembre/2014</i>



Contenido

1.	INFORMACIÓN BÁSICA	3
2.	LINEAMIENTOS DEL PROCESO	12
3.	GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS.....	12
4.	MAPA DE INTERRELACIÓN DE PROCESOS	14
5.	DESCRIPCIÓN DEL SUBPROCESO TOMA DE MUESTRA.....	14
5.1	FICHA DEL SUBPROCESO	14
5.2	CONTROLES DEL SUBPROCESO	16
5.3	DIAGRAMA DE FLUJO DEL SUBPROCESO	16
6.	INDICADORES DE GESTIÓN DEL PROCESO.....	17
7.	PROCEDIMIENTO DE LA RECEPCIÓN DE LA MUESTRA DE ORINA DEL DEPARTAMENTO DE TOXICOLOGÍA DEL DECOP.	17
7.1	PROPÓSITO.....	17
7.2	ALCANCE.....	17
7.3	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	18
7.3.1	PROCEDIMIENTO DEL SUBPROCESO DE LA SECCIÓN TOMA DE MUESTRAS DEL DEPARTAMENTO DE TOXICOLOGÍA DEL DECOP	18
8.	DESCRIPCIÓN DEL SUBPROCESO ANÁLISIS Y EVALUACIÓN.....	19
8.1	FICHA DEL SUBPROCESO	19
8.2	CONTROLES DEL SUBPROCESO	20
8.3	DIAGRAMA DE FLUJO DEL SUBPROCESO	20
9.	INDICADORES DE GESTIÓN DE.....	21
10.	L PROCESO.....	21
11.	PROCEDIMIENTO DEL ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA MUESTRA DE ORINA DE LA SECCIÓN TOXICOLOGÍA DEL DECOP-IGPN.....	21
11.1	PROPÓSITO.....	21
11.2	ALCANCE.....	21
11.3	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	22
11.3.1	PROCEDIMIENTO DEL SUBPROCESO DE LA SECCIÓN ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA SECCIÓN TOXICOLOGÍA DEL DECOP-IGPN.....	22
12.	ANEXOS	23



PROCESO DE EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA DEL DECOP-IGPN.

1. INFORMACIÓN BÁSICA

Proceso:	PROCESO DE EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA DEL DECOP.
Código del Proceso:	IGPN-EVTOX-0.1
Descripción:	<p>PROPÓSITO:</p> <p><i>Tiene como propósito a través de pruebas específicas, rápidas y objetivas determinar en los evaluados el consumo de drogas de abuso de carácter legal, ilegal, prohibido o controlado (cocaína, marihuana, barbitúricos, anfetaminas y derivados opiáceos).</i></p> <p>DISPARADOR:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ <i>Disposición escrita a través del departamento de Planeamiento Operativo del DECOP, para el inicio de la evaluación toxicológica.</i> <p>ENTRADAS:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Solicitud de la Unidad Requirente para la evaluación del personal policial, funcionarios públicos y de quienes se encuentren inmersos en el proceso de selección para ingresar a la Institución Policial. (Ver Anexo 1).</i>2. <i>Acuerdo Ministerial 3684 del 19 de septiembre del 2013. (Ver Anexo 2).</i> <p>SUBPROCESOS:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Recepción de muestras de orina.</i>2. <i>Análisis, evaluación y resguardo de muestras.</i>
Productos/Servicios del Proceso:	<ul style="list-style-type: none">❖ <i>Informe de resultados de la evaluación toxicológica Cumple (Ver Anexo 3).</i>❖ <i>Informe de resultados de la evaluación toxicológica Presunción De Incumplimiento (Ver Anexo 4.)</i>
Tipo de Proceso:	<i>Proceso Sustantivo.</i>
Responsable del Proceso:	<ul style="list-style-type: none">❖ <i>Jefe del Departamento de Toxicología del DECOP de la IGPN.</i>
Tipo de cliente:	<i>Interno: Servidores policiales a nivel nacional.</i>



	<i>Externo: funcionarios públicos y de quienes se encuentren inmersos en el proceso de selección para ingresar a la Institución Policial.</i>	
Normativa Legal:	Constitución de la Republica.	Art.364.- <i>Las adicciones son un problema de salud pública. Al Estado le corresponderá desarrollar programas coordinados de información, prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias estupefacientes y psicotrópicas; así como ofrecer tratamiento y rehabilitación a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos. En ningún caso se permitirá su criminalización ni se vulnerarán sus derechos constitucionales. El Estado controlará y regulará la publicidad de alcohol y tabaco</i>
	Acuerdo Ministerial 3684 del Ministerio del Interior de fecha 19 de Septiembre de 2013.	Art. 1.- <i>Ejecutar a nivel nacional, la evaluación integral de confianza, a todas las servidoras y servidores policiales, oficiales, clases y policías en servicio activo, como medida objetiva que permita establecer el nivel de confiabilidad en el cumplimiento de sus funciones policiales y misión constitucional.</i> Art. 2.- <i>Disponer a la Inspectoría General de la Policía Nacional, para que a través del Departamento de Control de Confianza, a nivel nacional, elabore, planifique, coordine y ejecute la evaluación integral de confianza a las servidoras y servidores policiales, la misma que se iniciará con las evaluaciones toxicológica, financiera, psicológica y poligráfica, siguiendo el procedimiento establecido para tales efectos; dicha planificación será aprobada por esta Cartera de Estado.</i>
	Ley Orgánica de Salud	Art. 38.- <i>Declárase como problema de salud pública al consumo de tabaco y al consumo excesivo de bebidas alcohólicas, así como al consumo de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, fuera del ámbito terapéutico. Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, en coordinación con otros organismos competentes, adoptar medidas para evitar el consumo del tabaco y de bebidas</i>



		<p><i>alcohólicas, en todas sus formas, así como dotar a la población de un ambiente saludable, para promover y apoyar el abandono de estos hábitos perjudiciales para la salud humana, individual y colectiva. Los servicios de salud ejecutarán acciones de atención integral dirigidas a las personas afectadas por el consumo y exposición al humo del tabaco, el alcoholismo, o por el consumo nocivo de psicotrópicos, estupefacientes y otras sustancias que generan dependencia, orientadas a su recuperación, rehabilitación y reinserción social.</i></p> <p>Art. 51.- <i>Está prohibido la producción, comercialización, distribución y consumo de estupefacientes y psicotrópicos y otras sustancias adictivas, salvo el uso terapéutico y bajo prescripción médica, que serán controlados por la autoridad sanitaria nacional, de acuerdo con lo establecido en la legislación pertinente.</i></p> <p>Art. 171.- <i>Es prohibida la venta de medicamentos que contengan sustancias psicotrópicas y estupefacientes que no cuenten con receta emitida por profesionales autorizados para prescribirlas. Cuando se requiera la prescripción y venta de medicamentos que contengan estas sustancias, se realizará conforme a las normas emitidas por la autoridad sanitaria nacional y la Ley de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas.</i></p>
	<p>Ley Orgánica del Servicio Público</p>	<p>Art. 2.- “Objetivo.- <i>El servicio público y la carrera administrativa 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”.</i></p> <p>Art. 22.- “Deberes de las o los servidores públicos.- <i>Son deberes de las y los servidores públicos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;</i><i>b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la</i>



diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;

e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;

f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;

g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;

h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;

j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y,

l) Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización”.

Art. 24.-

“Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

a) Abandonar injustificadamente su trabajo;

b) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el



desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la presente Ley;

c) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;

h) Paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de hidrocarburos y sus derivados; transportación pública, saneamiento ambiental, bomberos, correos y telecomunicaciones;

k) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;

l) Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme a la normativa de la respectiva institución”.

Art. 41.-

“Responsabilidad administrativa.- La servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviere las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.

La sanción administrativa se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso”.

Art. 42.-

“De las faltas disciplinarias.- Se considera faltas



disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales. Serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado.

Para efectos de la aplicación de esta ley, las faltas se clasifican en leves y graves.

a.- Faltas leves.- Son aquellas acciones u omisiones realizadas por descuidos o desconocimientos leves, siempre que no alteren o perjudiquen gravemente el normal desarrollo y desenvolvimiento del servicio público.

Se considerarán faltas leves, salvo que estuvieren sancionadas de otra manera, las acciones u omisiones que afecten o se contrapongan a las disposiciones administrativas establecidas por una institución para velar por el orden interno, tales como incumplimiento de horarios de trabajo durante una jornada laboral, desarrollo inadecuado de actividades dentro de la jornada laboral; salidas cortas no autorizadas de la institución; uso indebido o no uso de uniformes; desobediencia a instrucciones legítimas verbales o escritas; atención indebida al público y a sus compañeras o compañeros de trabajo, uso inadecuado de bienes, equipos o materiales; uso indebido de medios de comunicación y las demás de similar naturaleza.

Las faltas leves darán lugar a la imposición de sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita o sanción pecuniaria administrativa o multa.

b.- Faltas graves.- Son aquellas acciones u omisiones que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteraren gravemente el orden institucional. La sanción de estas faltas está encaminada a preservar la probidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos realizados por las servidoras y servidores públicos y se encuentran previstas en el artículo 48 de esta ley.

La reincidencia del cometimiento de faltas leves se considerará falta grave.

Las faltas graves darán lugar a la imposición de sanciones de suspensión o destitución, previo el



correspondiente sumario administrativo.

En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor”.

Art. 43.-

“Sanciones disciplinarias.- Las sanciones disciplinarias por orden de gravedad son las siguientes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Sanción pecuniaria administrativa;
- d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; y,
- e) Destitución.

La amonestación escrita se impondrá cuando la servidora o servidor haya recibido, durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales.

La sanción pecuniaria administrativa o multa no excederá el monto del diez por ciento de la remuneración, y se impondrá por reincidencia en faltas leves en el cumplimiento de sus deberes. En caso de reincidencia, la servidora o servidor será destituido con sujeción a la ley.

Las sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las faltas”.

Art. 44.-

“Del sumario administrativo.- Es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual la administración pública determinará o no el cometimiento, de las faltas administrativas establecidas en la presente Ley, por parte de una servidora o servidor público. Su procedimiento se normará en el Reglamento General de esta Ley.

El sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, respeto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor.

De determinarse responsabilidades administrativas, se impondrán las sanciones señaladas en la presente Ley. De establecerse responsabilidades civiles o penales, la autoridad



INSPECTORÍA GENERAL

EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA DEL DECOP

Versión: 1.0

Página 10 de 23

		<p><i>nominadora correrá traslado a los órganos de justicia competentes”.</i></p> <p>Art. 86.-</p> <p>“Requisitos para el ingreso.- Para el ingreso de las y los servidores a la carrera del servicio público, además de cumplir con los requisitos previstos en esta Ley, se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios exigibles para el desempeño del puesto;b) Haber sido declarado ganador del concurso de méritos y oposición, lo que debe constar en el acta respectiva; y,c) Haber sido posesionado en el cargo. <p>Art. 87.-</p> <p>“Servidora y servidor amparados por la carrera del servicio público.- Quedan amparados por las disposiciones de este Título, las servidoras y servidores que obtengan nombramiento permanente mediante concurso de méritos y oposición y que se posesionen en su cargo.</p> <p><i>Los certificados de carrera expedidos con anterioridad a la vigencia de esta Ley, tendrá plena validez y efecto”.</i></p>
	<p>Ley Orgánica de la Policía Nacional:</p>	<p>Art. 32</p> <p><i>“La Inspectoría General es el órgano de supervisión, control y seguimiento de las actividades administrativas, financieras y técnico- científicas de la Policía Nacional. Le corresponde controlar la disciplina y moral profesional en todos los niveles”.</i></p>
	<p>Ley de Personal de la Policía Nacional:</p>	<p>Art. 50.-</p> <p><i>La enfermedad o lesión será calificada por los Consejos respectivos en base al informe médico suscrito por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección General de Salud, conforme a esta Ley y su Reglamento.</i></p> <p>Art. 106.-</p> <p><i>El Ministro de Gobierno y el Comandante General de la Policía Nacional ejecutarán los procedimientos idóneos para alcanzar la Seguridad y Bienestar Social del personal policial, empleados civiles y sus familiares.</i></p> <p><i>El Comandante General coordinará las acciones que sean indispensables para satisfacer</i></p>



INSPECTORÍA GENERAL

EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA DEL DECOP

Versión: 1.0

Página 11 de 23

		<p><i>adecuadamente las necesidades de salud, vivienda, educación, crédito, esparcimiento, asesoría, comisariatos y otros servicios.</i></p> <p>Art. 107.-</p> <p><i>Tendrán derecho a recibir atención médica y hospitalaria en las Unidades de Salud Policial: el policía en servicio activo, los aspirantes a oficial y policía, los miembros en servicio pasivo, pensionistas, los derechohabientes y los dependientes calificados como tales, de conformidad con la ley.</i></p> <p><i>Los empleados civiles de la institución policial podrán acceder a la atención médico hospitalaria en las Unidades de Salud Policial, en virtud de convenios celebrados con el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.</i></p>
	<p>Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional</p>	<p>Art. 62.-</p> <p><i>Constituyen faltas graves o de segunda clase:</i></p> <p><i>11. No asistir oportunamente a un servicio sin causa justificada o concurrir en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estupefacientes o sicotrópicas;</i></p> <p><i>24. Consumir en las dependencias policiales fuera de las horas de servicio bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes o sicotrópicas;</i></p> <p>Art. 64.-</p> <p><i>Constituyen faltas atentatorias o de tercera clase:</i></p> <p><i>7. Consumir durante el servicio bebidas embriagantes o sustancias estupefacientes y psicotrópicas;</i></p>
	<p>Reglamento Orgánico Funcional de la Inspectoría General:</p>	<p>Art. 60.-</p> <p><i>El Departamento de Control y de Confianza de la Policía "DECOP" se encargará de realizar pruebas técnicas de seguridad y confianza en los campos: financiero, toxicológico, psicológico y poligráfico para establecer los niveles de confiabilidad del personal policial o de quienes se encuentran en proceso de selección para pertenecer a la institución policial.</i></p> <p><i>La aplicación de estas evaluaciones se hará a personal de la Policía Nacional previa la solicitud del Comandante de la Unidad y autorización del Comandante General de la Policía Nacional.</i></p>



	<p>Art. 67.- <i>La sección Médica y Toxicológica se encargará de realizar una valoración de la situación médica de los funcionarios policiales que se encuentren inmersos en los diferentes procesos de evaluación que realizará el Departamento de Control y Confianza, como requisito previo a la evaluación de confianza, además realizará análisis toxicológicos de consumo de drogas ilícitas y alcohol, para determinar la presencia de sustancias en el cuerpo de los evaluados, que puedan afectar el resultado normal de las evaluaciones, esta sección estará conformada por las siguientes áreas:</i></p> <p>Área Médica.- <i>que se encargará de realizar valoraciones de la situación médica actual de los evaluados.</i></p> <p>Área Toxicológica.- <i>que se encargará de realizar análisis toxicológicos tendientes a determinar la presencia de sustancias sujetas a control en el cuerpo de los evaluados, en un laboratorio inicial de toxicología creado para el efecto.</i></p>
--	---

2. LINEAMIENTOS DEL PROCESO

La información desarrollada en este documento es válida para el Departamento de Toxicología del DECOP de la Inspectoría General.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Alcaloide	<i>Cada uno de los compuestos orgánicos nitrogenados de carácter básico producidos casi exclusivamente por vegetales. En su mayoría producen acciones fisiológicas características, en que se basa la acción de ciertas drogas, como la morfina, la cocaína y la nicotina. Muchos se obtienen por síntesis química.</i>
Biodegradación	<i>Destrucción in vivo o in vitro de una sustancia, por acción enzimática. En ocasiones los productos de biodegradación pueden ser más nocivos que la sustancia degradada.</i>
Biodisponibilidad	<i>Proporción de la dosis que una sustancia absorbida por cualquier vía alcanza en la circulación sistémica.</i>
Buenas prácticas de laboratorio en	<i>Normas fundamentales relativas a la organización y las condiciones en las que los estudios de laboratorio deben ser planificados, realizados,</i>

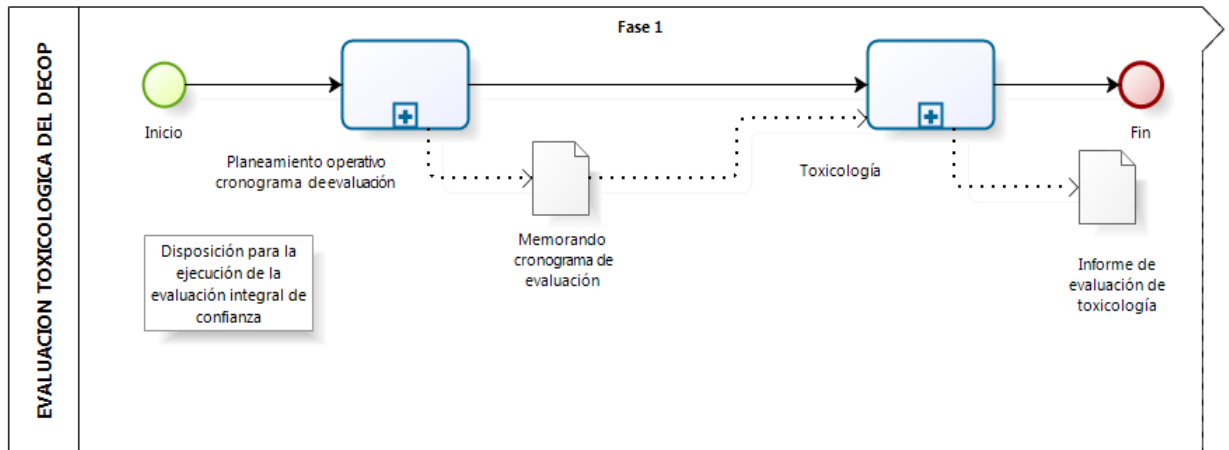


inglés GLP)	<i>controlados, registrados y resumidos en un informe.</i>
Cadena de Custodia	<i>Es el conjunto de procedimientos establecidos que tienen el propósito de garantizar la integridad, conservación e inalterabilidad de elementos materiales de prueba, como documentos, muestras orgánicas o inorgánicas, armas de fuego, proyectiles, vainas armas blancas, estupefacientes y sus derivados, encontrados en un lugar de los hechos, durante todo el proceso investigativo, desde que se produce la recolección hasta su valoración</i>
Diuresis	<i>Excreción de orina.</i>
Droga	<i>Sustancias de uso social usadas para modificar estados del ánimo.</i>
Espécimen Urinario	<i>La orina es el líquido que excretan los riñones y que contiene productos de desecho metabólico y agua. En intoxicaciones la orina puede proporcionar información clínica importante.</i>
Expediente	<i>Conjunto de Formularios que pertenecen en forma individual a cada evaluado y contiene documentación desde el inicio del proceso de evaluación hasta el resultado del análisis.</i>
Fármaco	<i>Sustancias de interés clínico, usadas para la prevención, diagnóstico, tratamiento, mitigación y cura de enfermedades. Para que una sustancia biológicamente activa se clasifique como fármaco, debe administrarse al cuerpo de manera exógena y con fines médicos.</i>
Formulario	<i>Documento obligatorio que el evaluado deberá llenar con información solicitada previa a la recolección de la muestra de orina.</i>
Patología	<i>Conjunto de síntomas de una enfermedad.</i>
Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas	<i>Sustancias que poseen acción directa sobre el Sistema Nervioso Central y son capaces de modificar las actitudes mentales, morales y físicas de quienes las consumen, pueden generar daños irreversibles a la salud individual, pública y social.</i>
Toxicología	<i>Es la ciencia que estudia los tóxicos y las intoxicaciones</i>
Tóxico	<i>Es aquella sustancia que por cualquier vía ingresa al organismo y causa en determinadas dosis daño al cuerpo o a la salud</i>
Voluntariedad de Evaluación Toxicológica	<i>Aceptación por parte de una persona para la realización de un procedimiento de diagnóstico de consumo de drogas en su muestra de orina, después de tener la información adecuada para tomar libremente esta decisión.</i>



4. MAPA DE INTERRELACIÓN DE PROCESOS

A continuación se presenta una visión general del proceso de Evaluación Toxicológica.



5. DESCRIPCIÓN DEL SUBPROCESO TOMA DE MUESTRA

5.1 FICHA DEL SUBPROCESO

Subproceso:	TOMA DE MUESTRA DE ORINA
Código del Subproceso:	IGPN-EVTOX-0.1
Descripción:	<p>PROPÓSITO:</p> <p><i>Tiene como propósito a través de pruebas específicas, rápidas y objetivas determinar en los evaluados el consumo de drogas de abuso de carácter legal, ilegal, prohibido o controlado (cocaína, marihuana, barbitúricos, anfetaminas y derivados opiáceos).</i></p> <p>DISPARADOR:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ <i>Disposición escrita a través del departamento de Planeamiento Operativo del DECOP, para el inicio de la evaluación toxicológica Y recepción de muestra de orina.</i>



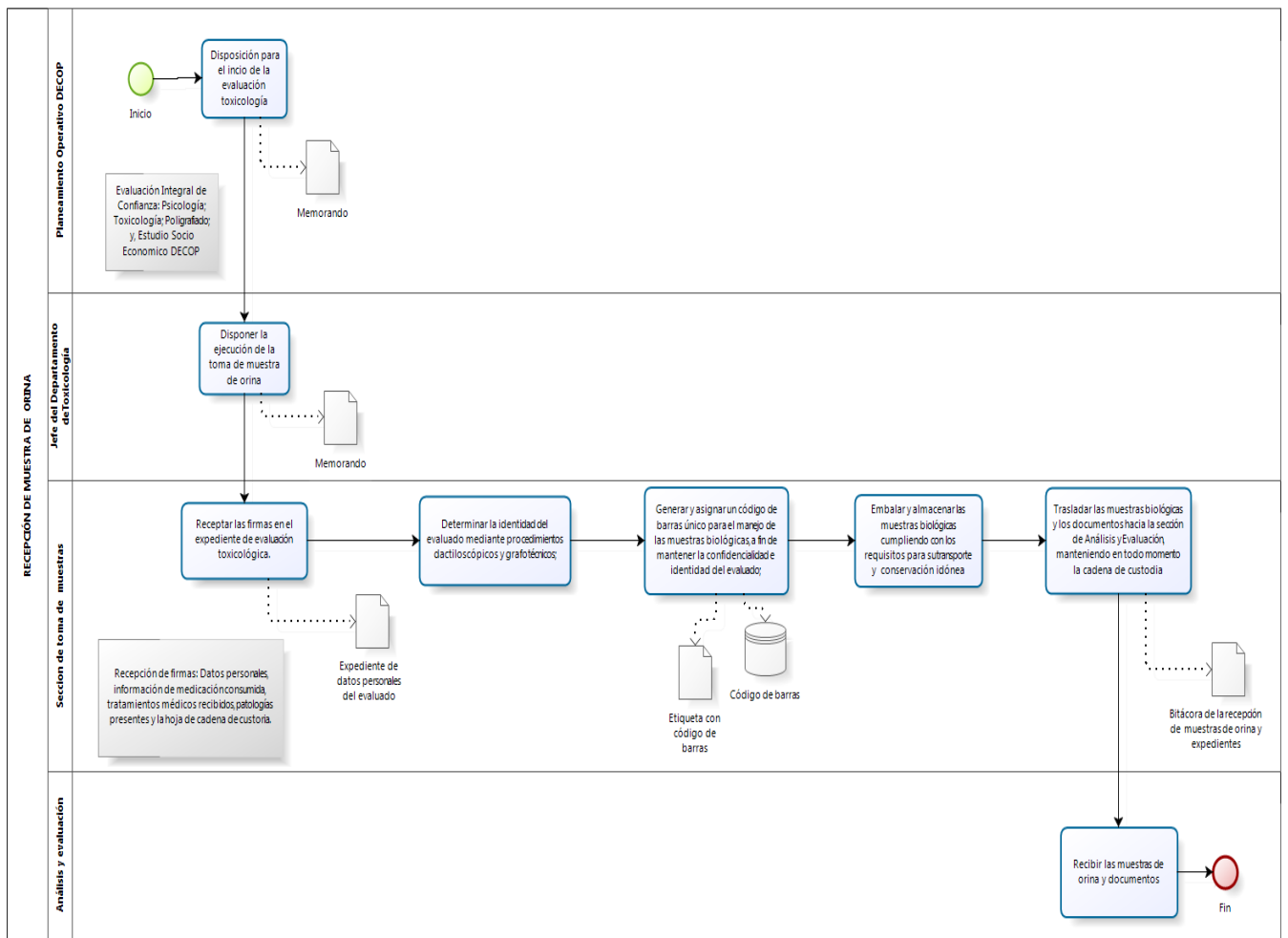
	<p>ENTRADAS:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ <i>Solicitud de la Unidad Requirente para la evaluación del personal policial, funcionarios públicos y de quienes se encuentren inmersos en el proceso de selección para ingresar a la Institución Policial. (Ver Anexo 1).</i>❖ <i>Acuerdo Ministerial 3684 del 19 de septiembre del 2013. (Ver Anexo 2).</i> <p>ACTIVIDADES PRINCIPALES:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ <i>Receptar las firmas en el expediente de evaluación toxicológica, en el que se detalla: la voluntad del postulante para la realización del procedimiento.</i>❖ <i>Determinar la identidad del evaluado mediante procedimientos dactiloscópicos y grafotécnicos.</i>❖ <i>Generar y asignar un código de barras único para el manejo de las muestras biológicas, a fin de mantener la confidencialidad e identidad del evaluado.</i>❖ <i>Vigilar con una persona del mismo sexo del evaluado la toma de la muestra de orina, de manera visual directa.</i>❖ <i>Embalar, transportar y/o almacenar las muestras biológicas cumpliendo con los requisitos para su conservación idónea.</i>❖ <i>Trasladar las muestras biológicas y los documentos hacia la sección de Análisis y Evaluación.</i>
Productos/Servicios del Subproceso:	❖ <i>Bitácora de la recepción de muestras de orina y expedientes.</i>
Responsable del Subproceso:	❖ <i>Jefe del Departamento de Toxicología de la IGPN.</i>
Tipo de cliente:	<i>Interno: Unidades Policiales a nivel nacional. Externo: Entidad requiriente.</i>



5.2 CONTROLES DEL SUBPROCESO

Reglamento Orgánico Funcional de la Inspectoría General, de fecha 20 de abril del 2012, referente al Art. 60. (Ver Anexo 5)

5.3 DIAGRAMA DE FLUJO DEL SUBPROCESO





6. INDICADORES DE GESTIÓN DEL PROCESO

Los indicadores de Gestión definidos para el proceso de Evaluación Toxicológica son los siguientes:

Nº	Indicador	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Responsable de Medición	Fuente de la Medición	Frecuencia de Medición
1	Número de muestras receptadas	Total de Muestras receptadas/días laborados por mes.	Muestras diarias	Coordinador de la Sección Toxicología	Sección de Integración y Análisis de la Información del DECOP.	Mensual.

7. PROCEDIMIENTO DE LA RECEPCIÓN DE LA MUESTRA DE ORINA DEL DEPARTAMENTO DE TOXICOLOGÍA DEL DECOP.

7.1 PROPÓSITO

El presente manual tiene como propósito dar directrices a todos los funcionarios involucrados en la toma de muestras, transporte y análisis de las muestras de orina para garantizar la seguridad y calidad desde la toma de la muestra hasta la emisión de resultados

7.2 ALCANCE

- Jefe de Toxicología.
- Profesionales analistas de laboratorio.
- Auxiliares de laboratorio.
- Inspectores oculares
- Personal Administrativo del Departamento de Toxicología.



7.3 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

7.3.1 PROCEDIMIENTO DEL SUBPROCESO DE LA SECCIÓN TOMA DE MUESTRAS DEL DEPARTAMENTO DE TOXICOLOGÍA DEL DECOP

Actividad	Rol	Documento
<i>Disposición para el inicio de la evaluación toxicológica.</i>	<i>Jefe del Departamento de Planeamiento Operativo DECOP</i>	<i>Memorándum.</i>
<i>Disponer la ejecución de la toma de muestras de orina.</i>	<i>Jefe del Departamento de Toxicología</i>	<i>Memorándum.</i>
<i>Receptar las firmas en el expediente de evaluación toxicológica</i>	<i>Sección de Toma de muestras</i>	<i>Expediente de datos personales del evaluado</i>
<i>Determinar la identidad del evaluado mediante procedimientos dactiloscópicos y grafotécnicos</i>	<i>Sección de Toma de muestras</i>	
<i>Generar y asignar un código de barras único para el manejo de las muestras biológicas, a fin de mantener la confidencialidad del evaluado</i>	<i>Sección de Toma de muestras</i>	<i>Etiqueta con código de barras.</i>
<i>Tomar la muestra de orina del evaluado en presencia directa del inspector ocular, para evitar adulteración de la misma</i>	<i>Sección de Toma de muestras</i>	
<i>Transportar y/o almacenar las muestras biológicas cumpliendo con los requisitos para su conservación idónea.</i>	<i>Sección de Toma de muestras</i>	
<i>Trasladar las muestras biológicas y los documentos hacia la sección de Análisis y Evaluación, manteniendo en todo momento la cadena de custodia</i>	<i>Sección de Toma de muestras</i>	<i>Bitácora de la recepción de muestras de orina y expedientes.</i>
<i>Recibir las muestras biológicas y expedientes.</i>	<i>Sección de Análisis y Evaluación Toxicológica</i>	



8. DESCRIPCIÓN DEL SUBPROCESO ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

8.1 FICHA DEL SUBPROCESO

Subproceso:	ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE MUESTRAS DE ORINA
Código del Subproceso:	IGPN-EVTOX-0.1
Descripción:	<p>PROPÓSITO:</p> <p><i>Tiene como propósito a través de pruebas específicas, rápidas y objetivas determinar en los evaluados el consumo de drogas de abuso de carácter legal, ilegal, prohibido o controlado (cocaína, marihuana, barbitúricos, anfetaminas y derivados opiáceos).</i></p> <p>DISPARADOR:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ <i>Disposición escrita a través del departamento de Planeamiento Operativo del DECOP, para el inicio de la evaluación toxicológica Y recepción de muestra de orina.</i> <p>ENTRADAS:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ <i>Solicitud de la Unidad Requirente para la evaluación del personal policial, funcionarios públicos y de quienes se encuentren inmersos en el proceso de selección para ingresar a la Institución Policial. (Ver Anexo 1).</i>❖ <i>Acuerdo Ministerial 3684 del 19 de septiembre del 2013. (Ver Anexo 2).</i> <p>ACTIVIDADES PRINCIPALES:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ <i>Verificar que las muestras remitidas se encuentren debidamente selladas;</i>❖ <i>Verificar que los formularios, se encuentren con la información solicitada y con las firmas respectivas;</i>❖ <i>Registrar en la bitácora la recepción de las muestras y los formularios, en caso de existir alguna novedad de lo que informará inmediatamente al Jefe del Departamento;</i>❖ <i>Analizar las muestras en orden de prelación y utilizando los medios técnicos apropiados para obtener resultados óptimos;</i>❖ <i>Realizar el diagnostico de los resultados de las muestras;</i>❖ <i>Elaborar el informe de la evaluación toxicológica que será entregado a la Sección de Integración y Análisis de la Información del DECOP-IGPN, adjuntando el sobre que contiene los resultados de los análisis toxicológicos y el expediente.</i>

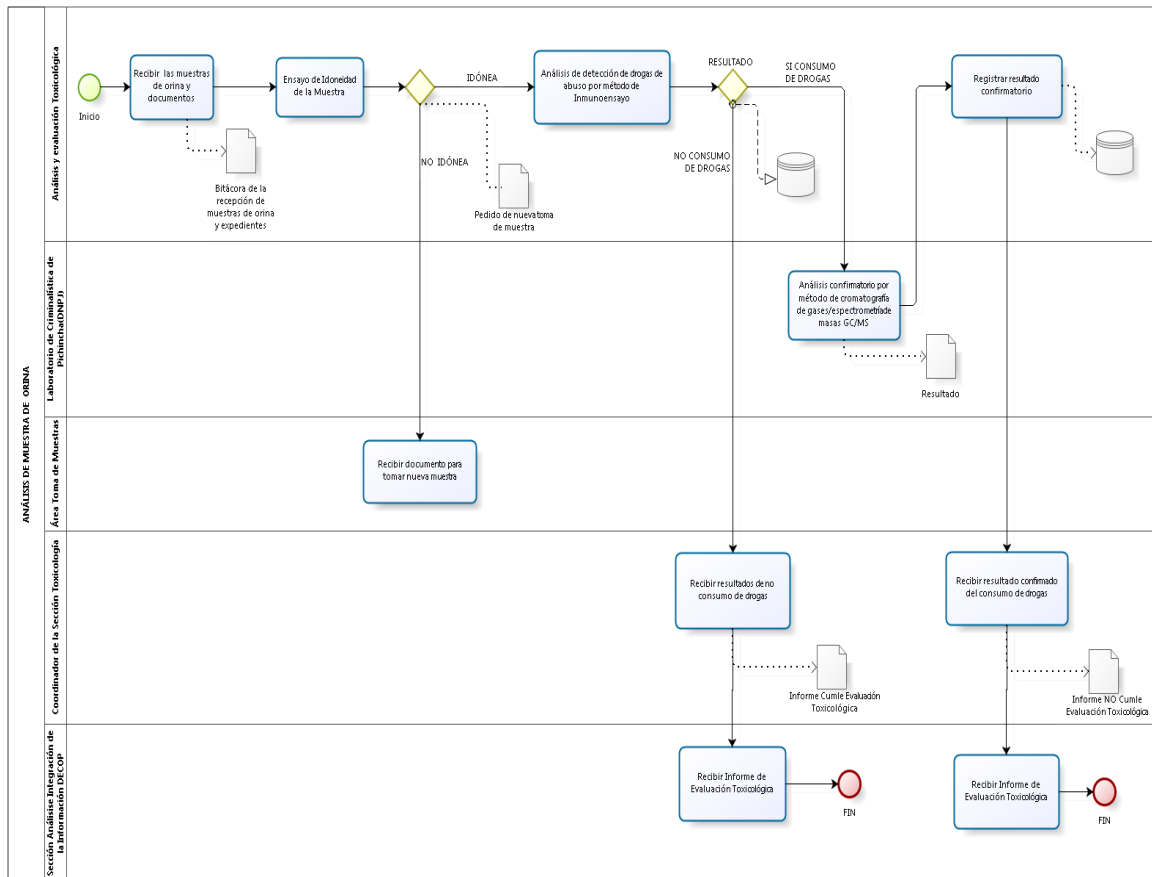


Productos/Servicios del Subproceso:	❖ Informe de la Evaluación Toxicológica.
Responsable del Subproceso:	❖ Coordinador de la Sección Toxicología del DECOP-IGPN.
Tipo de cliente:	Interno: Unidades Policiales a nivel nacional. Externo: Entidad requirente.

8.2 CONTROLES DEL SUBPROCESO

Reglamento Orgánico Funcional de la Inspectoría General, de fecha 20 de abril del 2012, referente al Art. 60. (Ver Anexo 5)

8.3 DIAGRAMA DE FLUJO DEL SUBPROCESO





9. INDICADORES DE GESTIÓN DEL PROCESO

Los indicadores de Gestión definidos para el proceso de Evaluación Toxicológica son los siguientes:

Nº	Indicador	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Responsable de Medición	Fuente de la Medición	Frecuencia de Medición
1	Número de muestras receptadas	Total de Muestras receptadas/días laborados por mes.	Muestras diarias	Coordinador de la Sección Toxicología	Departamento de Integración y Análisis de la Información del DECOP.	Mensual.

10. PROCEDIMIENTO DEL ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA MUESTRA DE ORINA DE LA SECCIÓN TOXICOLOGÍA DEL DECOP-IGPN.

10.1 PROPÓSITO

El presente manual tiene como propósito dar directrices a todos los funcionarios involucrados en análisis y evaluación de las muestras de orina para garantizar un óptimo resultado resultados

10.2 ALCANCE

- Jefe de Toxicología.
- Profesionales analistas de laboratorio.
- Auxiliares de laboratorio.
- Inspectores oculares
- Personal Administrativo del Departamento de Toxicología.

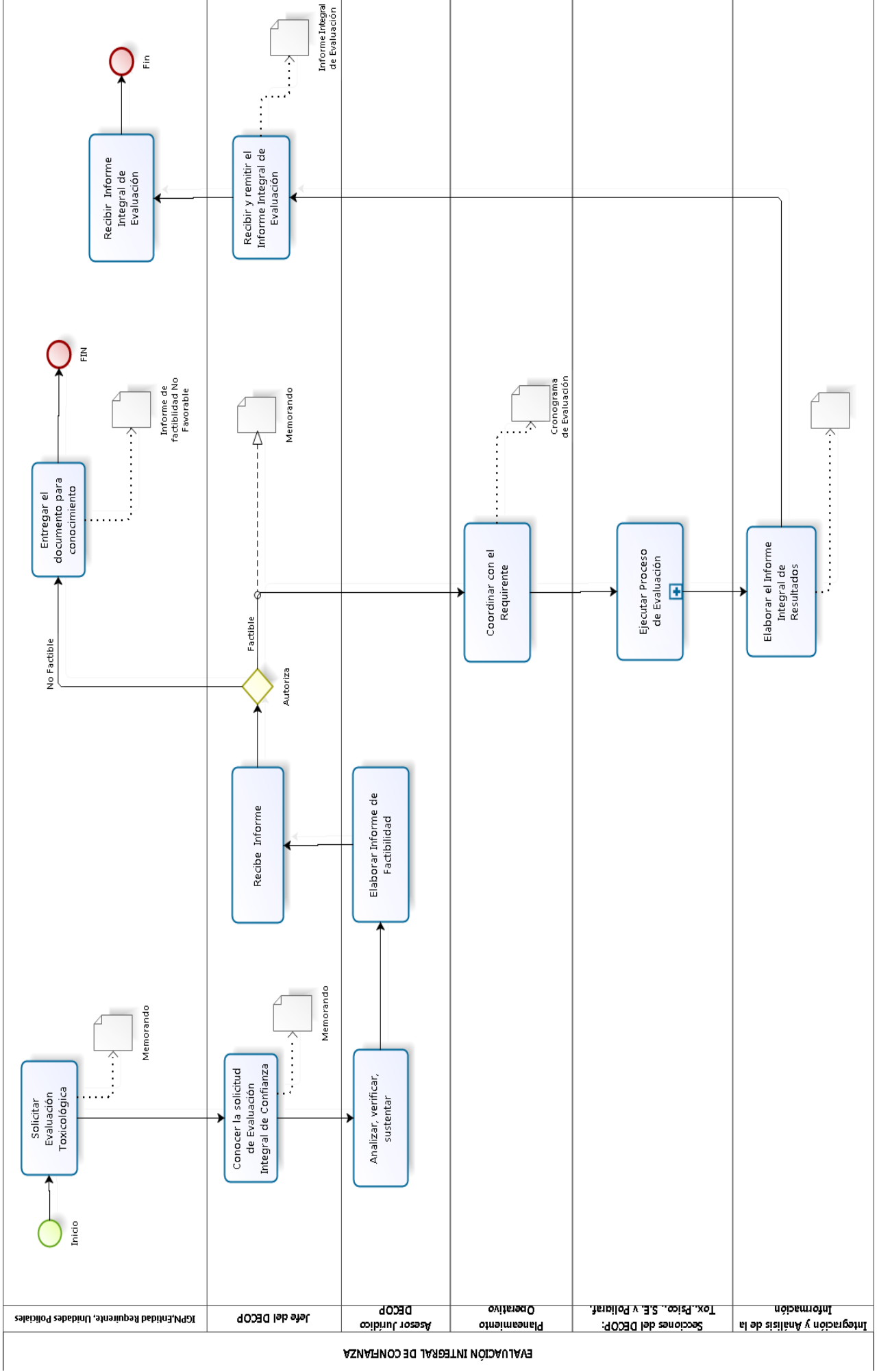
**10.3 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES****10.3.1 PROCEDIMIENTO DEL SUBPROCESO DE LA SECCIÓN ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA SECCIÓN TOXICOLOGÍA DEL DECOP-IGPN**

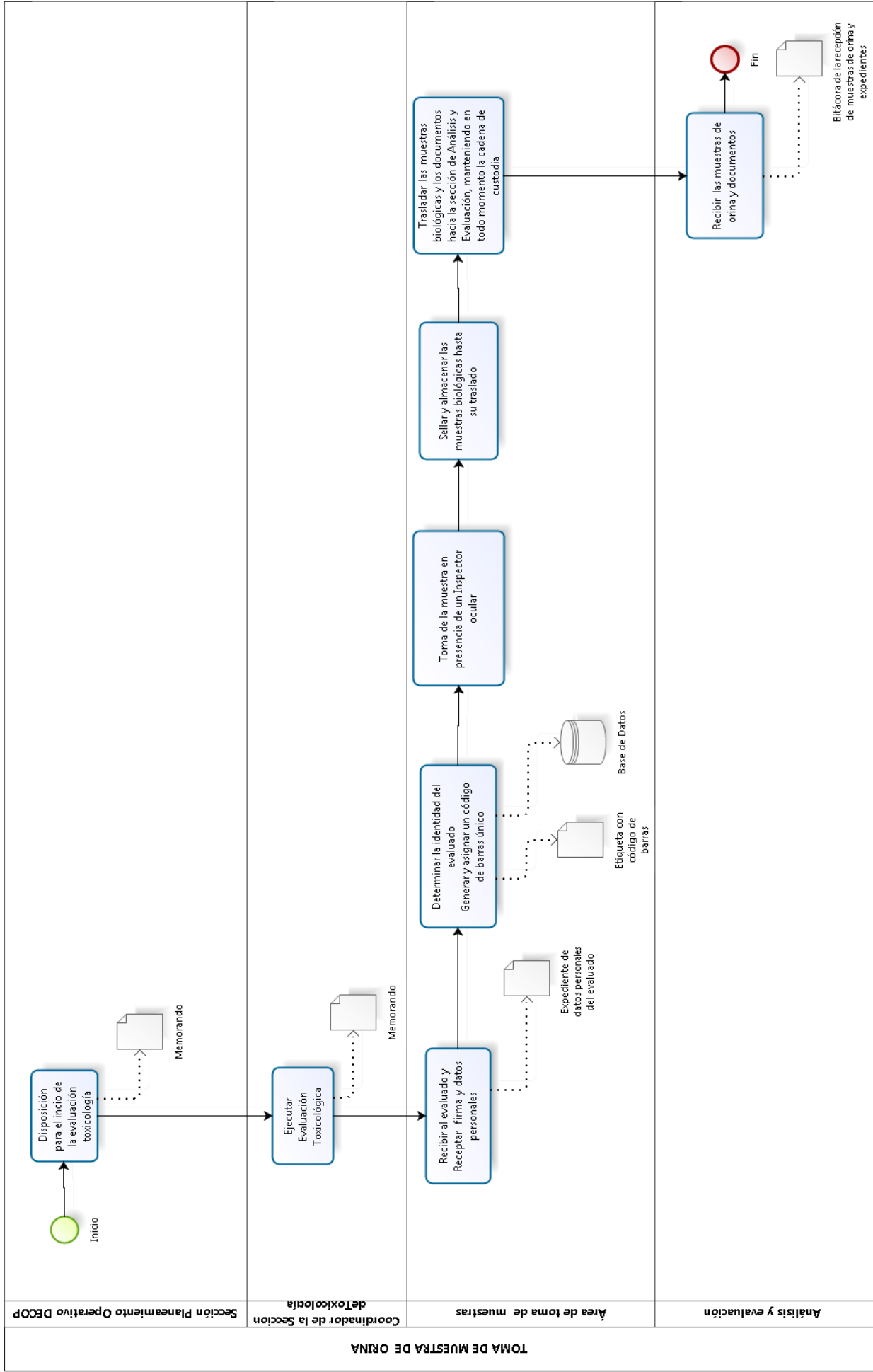
Actividad	Rol	Documento
<i>Recibir muestras de orina y expedientes.</i>	<i>Analista del laboratorio</i>	<i>Bitácora de la recepción</i>
<i>Ensayo de idoneidad de la muestra de orina.</i>	<i>Analista del laboratorio</i>	
<i>Análisis de detección de drogas de abuso por método de inmunoensayo.</i>	<i>Analista del laboratorio</i>	<i>Resultado del análisis</i>
<i>Traslado de muestras presuntamente positivas a consumo de drogas al laboratorio de Criminalística de Pichincha para análisis confirmatorio.</i>	<i>Coordinador de la Sección Toxicología</i>	<i>Cadena de custodia.</i>
<i>Recibir el resultado del análisis confirmatorio.</i>	<i>Coordinador de la sección de Toxicología</i>	
<i>Emitir informe de la Evaluación Toxicológica</i>	<i>Coordinador de la sección de Toxicología</i>	<i>Informe de Evaluación Toxicológica</i>
<i>Recibir Informe de la Evaluación Toxicológica</i>	<i>Sección de Análisis e Integración de Resultados DECOP-IGPN</i>	



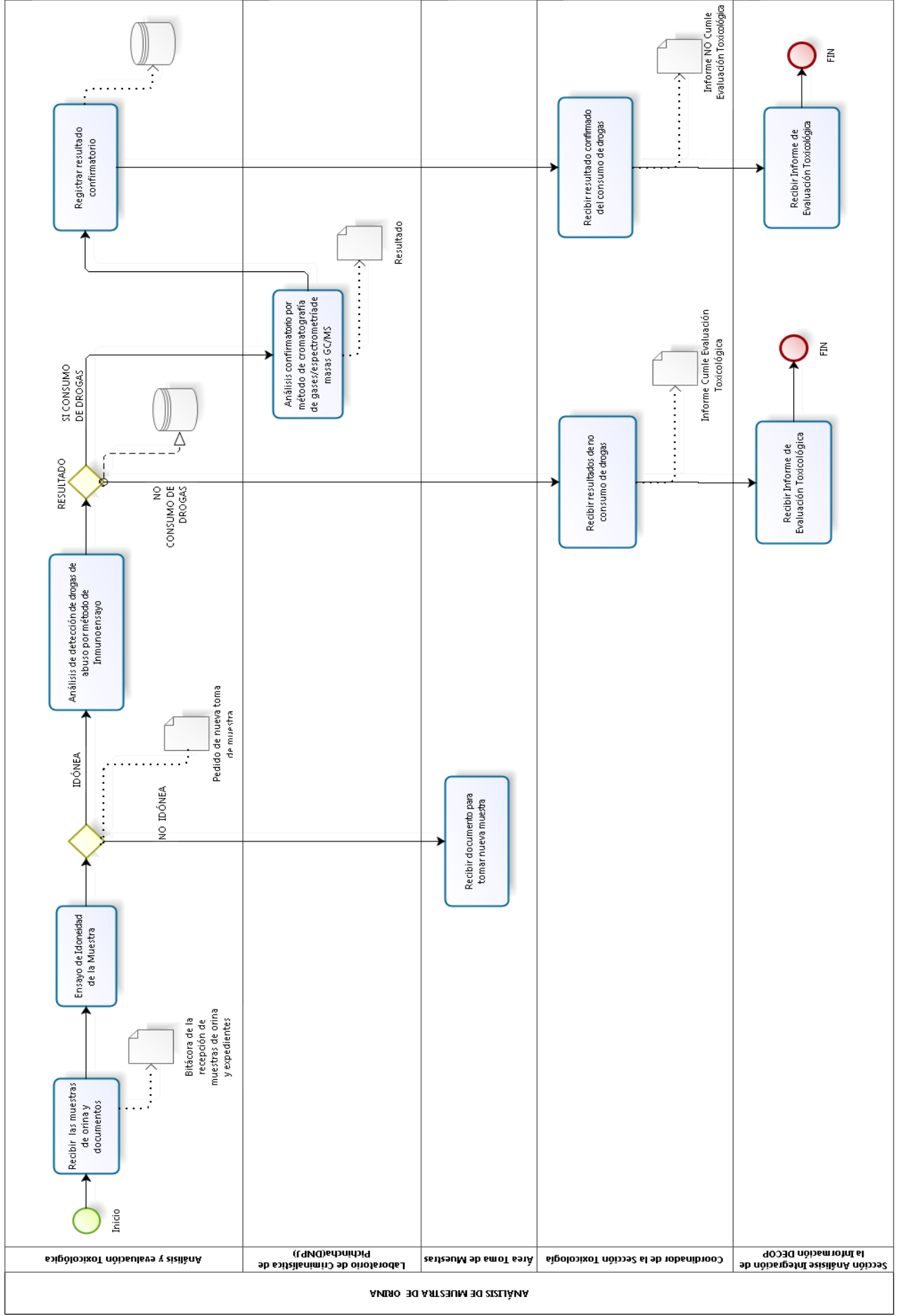
11. ANEXOS

EVALUACIÓN INTEGRAL DE CONFIANZA





ANÁLISIS DE MUESTRA DE ORINA





ACUERDO No. 3684

José Serrano Salgado
MINISTRO DEL INTERIOR

CONSIDERANDO:

- Que, el numeral 8 del artículo 3 de la Constitución de la República señala que es deber primordial del Estado garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción;
- Que, el artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir; que el Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva; y que, la prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional;
- Que, el inciso tercero del artículo 158 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado y responsabilidad de la Policía Nacional;
- Que, el artículo 163 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que la Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional y que sus miembros tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza;
- Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige, entre otros, por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, transparencia y evaluación;
- Que, el artículo 393 de la Constitución de la República del Ecuador estipula que el Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos;
- Que, el literal b) del artículo 11 de la Ley de Seguridad Pública y del Estado establece que al Ministerio del Interior y la Policía Nacional, les corresponde la rectoría y ejecución de la protección interna, y el mantenimiento y control del orden público;





- Que, el artículo 23 de la Ley de Seguridad Pública y del Estado, establece a la seguridad ciudadana como una política de Estado, destinada a fortalecer y modernizar los mecanismos que garanticen los derechos humanos, en especial el derecho a una vida libre de violencia y criminalidad, la disminución de los niveles de delincuencia, la protección de víctimas y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los habitantes del Ecuador;
- Que, los literales b) y d) del artículo 4 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, en concordancia con el artículo 56 del mismo cuerpo normativo establecen como función de la Policía Nacional de Ecuador, la prevención de la comisión de delitos, la investigación de las infracciones penales y la aprehensión de los presuntos infractores;
- Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 632 de 17 de enero de 2011, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, dispuso la reorganización de la Policía Nacional, estableciendo que la representación legal, judicial y extrajudicial, sea asumida por el Ministerio del Interior; debiendo además disponer las acciones administrativas tendientes a reorganizar la estructura organizacional y los segmentos administrativos y operativos de la institución policial;
- Que, conforme lo establece el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Interior, esta Cartera de Estado, tiene como misión, ejercer la rectoría, ejecutar y evaluar la política pública para garantizar la seguridad interna y la gobernabilidad del Estado;
- Que, dentro de la estructura orgánica de la Inspectoría General de la Policía Nacional, el Departamento de Control y Confianza, se encarga de realizar pruebas integrales de seguridad y confianza en los campos financiero, toxicológico, psicológico y poligráfico para establecer los niveles de confianza del personal policial o de quienes se encuentran en proceso de selección para pertenecer a la Institución, de conformidad con el artículo 60, 67 y 68 del Reglamento Orgánico Funcional de la Inspectoría General de la Policía Nacional;
- Que, existe la necesidad imperativa de continuar con el proceso de depuración iniciado por esta Cartera de Estado y la Policía Nacional, a través de la incorporación de los mandatos constitucionales de eficacia, eficiencia, calidad, transparencia y evaluación en la gestión del talento humano policial para lograr altos estándares de probidad y ética profesional, y así garantizar la seguridad integral como derecho constitucional fundamental de la ciudadanía; y,

En ejercicio de la atribución conferida en el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador; y los artículos 17 y 55 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

- Art 1.-** Ejecutar a nivel nacional, la evaluación integral de confianza, a todas las servidoras y servidores policiales, oficiales, clases y policías en servicio activo, como medida objetiva que permita establecer el nivel de confiabilidad en el cumplimiento de sus funciones policiales y misión constitucional.
- Art 2.-** Disponer a la Inspectoría General de la Policía Nacional, para que a través del Departamento de Control de Confianza, a nivel nacional, elabore, planifique, coordine y ejecute la evaluación integral de confianza a las servidoras y servidores policiales, la misma que se iniciará con las





evaluaciones toxicológica, financiera, psicológica y poligráfica, siguiendo el procedimiento establecido para tales efectos; dicha planificación será aprobada por esta Cartera de Estado.

Art 3.- Delegar al Director Nacional de Salud de la Policía Nacional, para que suscriba los instrumentos correspondientes con el Instituto Nacional de Investigación en Salud Pública; a fin que de que dicha institución realice las pruebas toxicológicas confirmatorias, en los casos en que las pruebas practicadas a las servidoras y servidores policiales por concepto de control de confianza resultaren positivas.

DISPOSICIONES GENERALES:

PRIMERA.- Las disposiciones del presente Acuerdo Ministerial serán de aplicación obligatoria a todas las servidoras y servidores de la Policía Nacional que se encuentren en servicio activo.

SEGUNDA.- Del cumplimiento y ejecución del presente Acuerdo Ministerial, encárguese el Viceministro de Seguridad Interna y al Comandante General de la Policía Nacional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA:

La Dirección General de Personal y la Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional, coordinarán en forma conjunta acciones para dar seguimiento a los casos toxicológicos detectados, durante un plazo de 90 días, feneciendo el mismo, remitirán un informe a esta Cartera de Estado y la Inspectoría General de la Policía Nacional, a fin de que se adopten las medidas pertinentes.

Póngase en conocimiento de la Secretaría Nacional de la Administración Pública el presente Acuerdo Ministerial, mismo que entrará en vigencia a partir de su fecha de suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE, dado en Quito D.M., a

19 SEP 2013


José Serrano Salgado
MINISTRO DEL INTERIOR

 Ministerio
del Interior
Certifico que el presente documento es
el copia del original que reposa en el
archivo de la Dirección de Secretaría
General de este Ministerio al cual me
remito en caso necesario.
Quito a, **19 SEP 2013**

SECRETARIA GENERAL





Acuerdo Ministerial No. 4348

José Ricardo Serrano Salgado
MINISTRO DEL INTERIOR

CONSIDERANDO:

- Que, el numeral octavo del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que es deber primordial del Estado garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción;
- Que, el numeral tercero del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte;
- Que, el numeral vigésimo quinto del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que se reconoce y garantiza a las personas el derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato;
- Que, el artículo 158 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que la Policía Nacional es una institución de protección de derechos, libertades y garantías de los ciudadanos, estableciendo además que le corresponde la protección interna y el mantenimiento del orden público;
- Que, el artículo 163 de la Constitución de la República del Ecuador, estipula que la Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional;
- Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que la Administración Pública constituye un servicio a la colectividad que se rige, entre otros, por los principios de eficacia, eficiencia, transparencia y evaluación;
- Que, el artículo 2 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, prescribe que esta es una Institución profesional y técnica, dependiente del Ministerio del Interior, y que tiene por misión fundamental garantizar el orden interno y la seguridad individual y social;
- Que, el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, establece que la Inspectoría General es el órgano de supervisión, control y seguimiento de las actividades administrativas, financieras y técnico - científicas de la Policía Nacional, correspondiéndole además el control de la disciplina y moral profesional en todos los niveles, analizando los recursos humanos y materiales de las unidades policiales en relación a sus labores específicas, a fin de emitir informes periódicos al Comandante General, con las recomendaciones pertinentes, y de ser necesario, coordinando su acción con los diferentes consejos de la Institución;



- Que, el artículo 8 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, establece que las Administraciones Públicas, en el desarrollo de su actividad propia y en sus relaciones recíprocas, deberán respetar las competencias de las otras Administraciones y prestar, en su propia competencia, la cooperación que las demás recabaren para el cumplimiento de sus fines.
- Que, el numeral segundo del artículo 101 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva determina que la Administración Pública Central, en sus relaciones, se rige por el principio de cooperación y colaboración, y en su actuación, por los criterios de eficiencia y servicio a los administrados.
- Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 632 de 17 de enero del 2011, publicado en el Registro Oficial No. 372 de 27 de enero de 2011, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, ordenó la reorganización de la Policía Nacional y dispuso que su representación legal, judicial y extrajudicial sea asumida por el Ministro del interior, debiéndose además implementar las acciones administrativas tendientes a reorganizar su estructura organizacional y segmentos administrativos y operativos;
- Que, dentro de la estructura de la Inspectoría General de la Policía Nacional, consta la Subdirección de Control de Confianza, como instancia encargada de realizar las pruebas integrales de seguridad y confianza en los campos toxicológica, socioeconómica, psicológica y poligráfica, para establecer los niveles de confiabilidad de las servidoras y servidores policiales o de quienes se encuentran en proceso de selección para pertenecer a la Institución;
- Que, mediante Acuerdo Ministerial No. 3684 del 19 de septiembre del 2013, el Ministerio del Interior dispuso la ejecución a nivel nacional, de la evaluación integral de confianza a todos los servidores y servidoras policiales, oficiales, clases y policías en servicio activo, como medida objetiva que permita establecer el nivel de confiabilidad en el cumplimiento de sus funciones policiales y de la misión constitucional;
- Que, el artículo segundo del antes citado Acuerdo Ministerial, dispone a la Inspectoría General de la Policía Nacional, para que a través de la Subdirección de Control de Confianza, elabore, planifique, coordine y ejecute la evaluación integral de confianza a los servidores y servidoras policiales, la misma que se iniciará con la evaluación toxicológica, socioeconómica, psicológica y poligráfica, siguiendo el procedimiento establecido; y,
- Que, la Subdirección de Control de Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional requiere aplicar en forma igualitaria procesos administrativos que se respalden en los principios de equidad, igualdad y juridicidad, de tal manera que tanto los servidores policiales con niveles jerárquicos superiores o de menor jerarquía tengan un tratamiento adecuado al realizarse la evaluación integral de control de confianza para garantizar sus derechos personales.
- En ejercicio de la atribución conferida en el numeral primero del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador; y, los artículos 17 y 55 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva

ACUERDA:

EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE CONFIANZA A LOS ASPIRANTES, SERVIDORAS Y SERVIDORES DE LA POLICÍA



**NACIONAL DEL ECUADOR, SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS,
POSTULANTES DE INSTITUCIONES REQUIRENTES:**

**TÍTULO I
DE LAS GENERALIDADES**

**CAPÍTULO I
DEL OBJETO, ÁMBITO Y COMPETENCIA.**

Art. 1.- Del objeto.- El objeto del presente Reglamento es estructurar disposiciones que permitan desarrollar la evaluación integral de confianza a las que acceden desde la voluntariedad los aspirantes, servidores y servidoras policiales, y en el mismo sentido, cuando lo requieran servidoras o servidores de la administración pública central o institucional o sus postulantes.

Es objetivo también, aplicar procesos claros que garanticen el respeto individual, trato igualitario y justo, así como, principios y derechos constitucionales y legales de cada aspirante, servidor o servidora policial o público, o postulantes, de tal forma que la ejecución de procedimientos técnicos y la consecuente presentación de los resultados refleje la efectividad técnica de las evaluaciones.

Art. 2.- Del ámbito.- El presente Reglamento posibilita la realización de las evaluaciones integrales de confianza a todas los aspirantes, servidoras y servidores policiales; a los demás servidores o servidoras de la administración pública central e institucional que lo requieran; así como también, a las personas que postulen para el ingreso a la Policía Nacional y demás entidades de la Administración Pública.

Art. 3.- De la Competencia.- La competencia para la evaluación integral de confianza le corresponde a la Subdirección de Control de Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional, para lo cual planificará y ejecutará las acciones correspondientes, tomando como punto de partida la voluntariedad de las o los evaluados para someterse a los diferentes procesos. Los resultados obtenidos son de carácter orientativo para la administración, y constituyen información confidencial de uso expresamente administrativo.

**CAPÍTULO II
DE LA ESTRUCTURA Y RECURSOS**

Art. 4.- De la estructura.- La Subdirección de Control de Confianza, es una dependencia de la Inspectoría General de la Policía Nacional, como un organismo fundamentalmente técnico, encargado de realizar las evaluaciones integrales de confianza. Su talento humano está supeditado a una formación académica y técnica científica que cumpla con los objetivos institucionales especialmente de respeto a las y los aspirantes, servidoras y servidores policiales o públicos, o postulantes que se evalúen integralmente.

Art. 5.- De los recursos.- Los recursos materiales de la Subdirección de Control de Confianza y todos aquellos requeridos para la ejecución de las evaluaciones integrales de confianza, son bienes activos fijos y fungibles adquiridos y dotados por el Ministerio del Interior. Los recursos que se requieran para la ejecución de las evaluaciones serán adquiridos y proporcionados por el Ministerio del Interior. Cuando los evaluados no pertenezcan a la Policía Nacional, las instituciones requirentes, deberán proporcionar los recursos necesarios para la evaluación integral.



El Ministerio del Interior asignará del presupuesto anual, los fondos correspondientes según la planificación operativa de la Subdirección de Control de Confianza, además se asignará el personal humano y la capacitación necesaria para cumplir con efectividad las funciones encomendadas.

TÍTULO II DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE CONFIANZA

CAPÍTULO I ÁMBITO DE LA EVOLUCIÓN

Art. 6.- De los componentes de la evaluación.- La evaluación integral de confianza se desarrollará en el ámbito toxicológico, psicológico, socioeconómico y poligráfico, bajo un proceso técnico que permita emitir resultados negativos o positivos, y orientar a la administración policial en la toma de decisiones acordes a los objetivos de la administración pública central o institucional.

Art. 7.- De la juridicidad y legalidad.- Para la aplicación y desarrollo de la evaluación integral de confianza se respetarán las normas constitucionales, legales, reglamentarias, manuales internos, y protocolos correspondientes.

CAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO

Art. 8.- Del inicio al trámite.- El Ministro del Interior y el Comandante General de la Policía Nacional remitirán al Inspector General, las disposiciones o pedidos para la evaluación integral de confianza de las o los servidores policiales; servidoras y servidores públicos de la administración pública central o institucional; o aspirantes para el ingreso a la Policía Nacional y postulantes a las entidades de la Administración Pública.

Los Comandantes de las Unidades Policiales, que requieran la ejecución de la evaluación integral de confianza de las y los servidores policiales bajo su mando, remitirán el pedido en forma directa al Inspector General de la Policía Nacional; sin perjuicio de las solicitudes individuales que siguiendo el respectivo órgano regular dirijan los funcionarios policiales para someterse de manera voluntaria al proceso de evaluación integral.

Art. 9.- De la Coordinación.- El Subdirector de Control de Confianza, con los jefes de los departamentos de Planeamiento Operativo, Toxicología, Psicología, Socio Económico, Poligrafía, Integración y Análisis; y, el requirente mantendrán una reunión de coordinación para dirimir parámetros, y coordinar el inicio del proceso de evaluación integral de confianza.

Los solicitantes que no sean de la Policía Nacional del Ecuador y que pertenezcan a la Administración Pública central o institucional, para el proceso de evaluación integral de confianza, deberán entregar los recursos que se requieran por parte de la Subdirección de Control de Confianza para realizar las evaluaciones.

La Evaluación Integral de Confianza, se realizará a todos los servidores o servidoras policiales en todos los grados, incluidos quienes se encuentren de servicio o comisión dentro o fuera del país.

Art. 10.- De la información.- Previa a la evaluación de confianza, cada examinado deberá llenar y presentar el documento de información personal, y demás documentos requeridos por cada uno de los departamentos de la Subdirección de Control de Confianza, con la finalidad de que se proceda a su



verificación y análisis, con el apoyo de información constante en bases de datos o cualquier medio de conservación de archivos.

Art. 11.- De los parámetros en general.- Los parámetros para las evaluaciones de confianza de los servidores policiales; así como también, de los aspirantes para el ingreso a la Policía Nacional, serán establecidos específicamente para cada una de las áreas de evaluación en base a las necesidades de cada una de las Unidades Policiales, de acuerdo al siguiente detalle:

Departamento de Toxicología: Detección del consumo de drogas a través de muestras de orina. (Barbitúricos, Anfetaminas, Marihuana, Cocaína, Opiáceos)

Departamento de Psicología: Aplicación de valoraciones psicológicas que analizan áreas de adaptación familiar, social, emocional, profesional, condiciones psicosomáticas, realización y satisfacción personal, estabilidad emocional y despersonalización.

Departamento Socioeconómico: Análisis del comportamiento económico y estudio de bienes muebles e inmuebles obtenidos por el núcleo familiar del evaluado.

Departamento Poligráfico: Comisión de actos delictivos, fuga de información, beneficios ilícitos, vínculos al margen de la ley, consumo de drogas; violación de Derechos Humanos; y, otros requeridos por las autoridades administrativas, parámetros para los cuales se tomará en cuenta los últimos tres años de servicio en la Institución Policial.

Para las funcionarias y funcionarios que pertenezcan a la Administración Pública central o institucional, o sus postulantes, los parámetros se adecuarán a las necesidades de acuerdo a los requerimientos específicos de las instituciones requirentes.

Art. 12.- Del establecimiento de parámetros.- Los parámetros de evaluación serán determinados de la siguiente manera:

1. Para él o la Comandante General de la Policía Nacional, los establecerá el Ministro del Interior;
2. Para él o la Jefe de Estado Mayor y la o el Inspector General de la Policía Nacional, lo establecerá el o la Comandante General de la Policía Nacional;
3. Para el resto de Oficiales Generales, Superiores, Subalternos, Clases y Policías, lo establecerá el Inspector General de la Policía Nacional;
4. En caso de que la evaluación de confianza sea pedida por los Jefes o Comandantes de las Unidades Policiales, para la permanencia o postulación de las y los servidores policiales, los parámetros de evaluación serán establecidos por el Jefe de la Unidad requirente, previa aprobación de la Inspectoría General; y,
5. Para las servidoras y servidores de la administración pública central o institucional, o sus postulantes, lo realizará la máxima autoridad de la Institución requirente en coordinación con el Subdirector de Control de Confianza, previa autorización del Inspector General de la Policía Nacional.

Art. 13.- Del cronograma.- El Inspector General, remitirá las disposiciones o solicitudes, y la



documentación respectiva al Subdirector de Control de Confianza, disponiendo se inicie el proceso de evaluación integral; quien solicitará al Departamento de Planeamiento Operativo, para que en coordinación con los departamentos intervinientes se establezcan fechas y cronogramas para los procesos de socialización y evaluación integral, debiendo considerarse la capacidad operativa y logística. La evaluación individual de cada servidora o servidor policial en las cuatro áreas, siendo estas toxicológica, psicológica, socioeconómica y poligráfica, se efectuará en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Igual procedimiento se adoptará cuando se atienda requerimientos de entidades de la administración pública central o institucional.

Art. 14.- Del nombramiento de coordinador.- El Departamento de Planeamiento Operativo de la Subdirección de Control de Confianza coordinará con las unidades policiales o Instituciones la evaluación a efectuarse, nombrándose para el efecto un coordinador a quien se le informará sobre las generalidades del procedimiento, y que deberá suscribir el formato respectivo, donde constarán las obligaciones que debe cumplir.

Art. 15.- De la ejecución del cronograma.- El Departamento de Planeamiento Operativo de la Subdirección de Control de Confianza, ejecutará el cronograma del proceso de evaluación, iniciando con la socialización del proceso a los aspirantes, servidoras y servidores policiales o públicos correspondientes, con participación de los delegados de las secciones de planeamiento operativo, toxicología, psicología, socio-económico, y poligrafía.

Art. 16.- De la sociabilización.- En la socialización, el delegado del Departamento de Planeamiento Operativo de la Subdirección de Control de Confianza, informará a los aspirantes, servidoras y servidores policiales o públicos sujetos a la evaluación integral de confianza, su alcance, procedimiento, documentos necesarios, y requisitos para acceso.

Art. 17.- De la notificación.- Determinado el cronograma de las evaluaciones a través de la Inspectoría General, se comunicará a la Dirección General de Personal, en caso de aspirantes, servidoras o servidores policiales o a la máxima autoridad de la Institución solicitante en caso de servidoras o servidores públicos o postulantes, a efecto de que se proceda a notificar y coordinar la asistencia de los mismos, respectivamente.

Art. 18.- Del responsable de notificar.- La Dirección General de Personal, en caso de aspirantes, servidoras o servidores policiales o la máxima autoridad de la Institución solicitante en caso de servidoras o servidores públicos o postulantes, designará un responsable que se encargará de notificar a los interesados el proceso de evaluación y la necesidad de su asistencia. El Departamento de Planeamiento Operativo de la Subdirección de Control de Confianza, efectuará las coordinaciones necesarias con los responsables antes descritos, a fin de garantizar que las notificaciones sean entregadas oportunamente.

Art. 19.- Del parte de asistencia.- El Departamento de Planeamiento Operativo de la Subdirección de Control de Confianza ejecutará el cronograma de las evaluaciones, conforme a la capacidad operativa de los diferentes departamentos de dicha Subdirección; el Oficial de la Sección de Coordinación Externa, verificará que las aspirantes, servidoras y servidores policiales o públicos, o postulantes, se presenten en las horas indicadas, con obligación de constatar las novedades antes de iniciar las evaluaciones. En caso de existir inasistencias, atrasos, u otros motivos, deberán elaborar el informe respectivo que será transmitido al Subdirector de Control de Confianza, quien dispondrá la reprogramación o el trámite que corresponda.



Art. 20.- De la reprogramación.- Las reprogramaciones de evaluaciones en forma total o parcial realizarán previa valoración y autorización del Subdirector de Control de Confianza, quien dispondrá al Departamento de Planeamiento Operativo, para efectuarla en otra fecha u horario, de acuerdo a cada caso.

Cabe también la reprogramación cuando por motivos técnicos el examinador requiere la aplicación de una nueva evaluación o entrevista personal a los aspirantes, servidoras o servidores policiales o públicos, o postulantes; en estos casos, la solicitud de reprogramación se la realizará directamente al Jefe del Departamento de Planeamiento Operativo quien informará al Inspector General o a la máxima autoridad de la Institución solicitante.

En caso de que las suspensiones o no ejecución de las evaluaciones, se deban al incumplimiento de los requisitos establecidos para los aspirantes, servidoras y servidores policiales o públicos, o postulantes para la evaluación integral de confianza, dicho particular será puesto en conocimiento del Subdirector de Control de Confianza, quien a su vez informará al Inspector General, para el trámite respectivo.

Art. 21.- De las áreas a evaluar.- La evaluación integral de confianza se realizará en cuatro áreas, siendo estas toxicología, psicología, socioeconómica, y poligrafía, previo a lo cual se deberán cumplir con los siguientes requisitos generales establecidos, que permitan el adecuado desarrollo del proceso de evaluación:

Presentación de todos los documentos de información personal, siendo estos cédula de ciudadanía y credencial policial, de ser el caso;

Presentación de la copia certificada u original de la última declaración juramentada del evaluado, con un máximo de tres años de antigüedad a la fecha de entrega, en la que se incluyan los bienes de la sociedad conyugal y de los hijos menores de dieciocho años;

Justificativo de los bienes muebles e inmuebles que hayan sido adquiridos por el evaluado, que no consten en la declaración juramentada.

Presentarse puntualmente a los departamentos designados para la evaluación respectiva, portando la cédula de ciudadanía y credencial policial originales.

No consumir bebidas alcohólicas en las veinte y cuatro horas previas a las evaluaciones respectivas.

No consumir medicamentos en las veinte y cuatro horas previas a las evaluaciones respectivas, a excepción de las personas que por prescripción médica lo hagan de manera habitual.

Haber descansado un promedio de seis a ocho horas antes del inicio del proceso de evaluaciones.

Art. 22.- De la aceptación y voluntariedad.- El aspirante, servidora o servidor policial o público, o postulante que se someterá a la evaluación en presencia del examinador en cada uno de los departamentos, cuando se lo requiera, procederá a llenar y suscribir el formulario de voluntariedad; además, se verificará la identidad del evaluado, con la cédula de ciudadanía, y credencial policial originales de ser el caso. El evaluador advertirá cuando la evaluación este siendo grabada en imagen, audio y video.

Art. 23.- De la aplicación de protocolos.- En cada uno de los departamentos, conforme a la



planificación determinada por el Departamento de Planeamiento Operativo, luego de la identificación, el aspirante, servidora o servidor policial o público, o postulante a ser evaluado y comprobado que reúne los requisitos necesarios, se procederá a realizar la evaluación de confianza siguiendo los parámetros establecidos conforme a los procedimientos determinados en el reglamento, manuales, formatos, y protocolos.

Art. 24.- De la suplantación.- En caso de una presunta suplantación de identidad, el servidor o servidora policial de la Subdirección de Control de Confianza constatará este hecho, procediendo a verificar en forma minuciosa los documentos presentados por el examinado con la identificación decadactilar. En caso de confirmarse la suplantación de identidad, se procederá a detener al presunto infractor en forma inmediata, realizando el parte respectivo y poniendo al detenido a órdenes de la autoridad competente; todo lo cual, será puesto en conocimiento del Subdirector de Control de Confianza y este a su vez al Inspector General de la Policía Nacional, quien además remitirá el expediente al Departamento de Asuntos Internos para que se investigue las circunstancias del hecho.

Art. 25.- De la conclusión del proceso.- Una vez concluida la evaluación, los departamentos de Toxicología, Psicología, Socioeconómico y Poligrafía, efectuarán su informe parcial y con los resultados respectivos, documentación que será remitida al Departamento de Integración y Análisis.

Art. 26.- Del informe Final.- El Departamento de Integración y Análisis, valorará en base a los informes parciales de cada uno de los departamentos evaluadores y realizará el reporte individual de la evaluación integral de confianza, en el que se hará constar si cumple o no cumple con los parámetros preestablecidos para cada una de las áreas de evaluación, registrando en el caso de existir, las novedades recabadas en el proceso; además, hará constar el detalle de las personas que no fueron evaluadas y las circunstancias de las diferentes novedades que se suscitaren como estado de gestación, descanso médico, entre otros, siendo que en el archivo físico y magnético del Departamento de Integración y Análisis reposará el informe final.

Art. 27.- De la presentación de resultados.- El informe final que elaborará el Departamento de Integración y Análisis, será puesto en conocimiento del Subdirector de Control de Confianza, quien lo remitirá al Inspector General de la Policía Nacional para el trámite pertinente; con la finalidad de que de una manera personalizada y confidencial se ponga en conocimiento del examinado, del Jefe de la Unidad o Institución requirente. Cabe señalar que dentro del proceso de entrega del informe final, no se dejará copias del informe en secretaría o recepción de documentos. La información de presentación de resultados es confidencial y de uso administrativo de conformidad con la Constitución de la República y la ley.

Art. 28.- De la siguiente evaluación.- Cuando el aspirante, servidora o servidor policial haya rendido la evaluación integral de confianza, con resultado aprobado, la siguiente evaluación será efectuada transcurridos tres años; para lo cual, el Departamento de Planeamiento Operativo, planificará los cronogramas respectivos.

En caso de servidoras o servidores públicos, o postulantes, la siguiente evaluación será solicitada por la Institución requirente.

Art. 29.- Del archivo de informes.- En el Departamento de Integración y Análisis, se mantendrá un archivo físico y magnético u óptico de las evaluaciones que han sido realizadas. La información se mantendrá por un periodo de tres años; luego de lo cual se procederá a su destrucción previa autorización del Inspector General de la Policía Nacional.



El Jefe del Departamento de Integración y Análisis será el responsable de la extracción de los archivos de audio y video producto de las evaluaciones, que se conservaran en el archivo en forma digital. Solo se podrá destruir la información de los evaluados que no hayan registrado reacciones o admisiones. El resto de la información deberá mantenerse como información confidencial.

CAPÍTULO III DEL TRATAMIENTO DE LOS RESULTADOS

Art. 30.- De los aprobados.- Los servidores y servidoras policiales que aprobaren la Evaluación Integral de Confianza, deberán ser considerados para cualquier función en la Policía Nacional, de acuerdo a su grado, antigüedad, capacidad y perfil, para cuyo efecto, la Inspectoría General de la Policía podrá brindar asesoramiento a los organismos policiales correspondientes. En el caso de aspirantes dicha información será remitida por el Inspector General a las instancias correspondientes.

Para el caso de servidoras y servidores públicos, o postulantes, que aprobaren la Evaluación Integral de Confianza, la Inspectoría General de la Policía podrá brindar asesoramiento a los organismos de la administración pública central o institucional, en forma reservada para asignación de cargos, funciones o comisiones.

Art. 31.- De los no aprobados.- Concluido el proceso de evaluación, las servidoras y servidores policiales en todos los grados que no hayan aprobado las evaluaciones integrales de confianza, postularán a una nueva evaluación en el lapso de dos años, siendo que los parámetros en estos casos se los tomará en cuenta a partir de la última evaluación, en caso de no aprobar nuevamente, el Subdirector de Control de Confianza, remitirá el informe al Inspector General de la Policía Nacional, quien comunicará al escalón superior y dependiendo del área en la que no cumplieron con los parámetros establecidos, se procederá de la siguiente manera:

Departamento de Toxicología.- Cuando se repruebe la prueba de toxicología por haber dado como resultado presunto positivo en la prueba de campo, observando los manuales y protocolos respectivos, relacionados con la cadena de custodia de las muestras de orina, éstas serán enviadas a un laboratorio para efectuar los análisis confirmatorios.

En el caso de que la prueba confirmatoria de cómo resultado positivo a la presencia de drogas de abuso en el organismo del examinado, el Departamento de Toxicología elaborará un informe que será puesto en conocimiento del Subdirector de Control de Confianza y por su intermedio al Inspector General de la Policía Nacional, para que a su vez se lo remita a la Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional, para que la Junta Médica avoque conocimiento y proponga el tratamiento en la Red de Salud Pública; y, a la vez se comunicará a la Dirección General de Personal para el trámite respectivo.

Departamento de Psicología.- De revelarse en el proceso de evaluación, algún desequilibrio en el examinado, se establecerá el tratamiento psicológico o psiquiátrico de ser el caso, a través del Sistema de Salud Mental de la Policía Nacional. Una vez recibido y concluido el tratamiento, la servidora o servidor policial deberá concurrir a este Departamento para presentar el alta médica correspondiente.

Departamento Socioeconómico.- Ante la existencia de un perfil de riesgo, determinado en el proceso de evaluación, a través de la Inspectoría General, se enviará la información directamente a la Contraloría General del Estado, para que inicie las respectivas acciones de control.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.



Departamento Poligráfico.- En caso de reprobación de la evaluación poligráfica, se programará una nueva evaluación, luego de transcurridos dos años desde la primera evaluación, tomando en consideración que la barrera de tiempo será desde la realización del último polígrafo.

Cuando los resultados de las evaluaciones, toxicológica y psicológica muestren riesgos para el porte de arma de fuego de dotación policial, se dispondrá el retiro temporal hasta que su rehabilitación médica lo posibilite, en prevención al servicio policial. De igual forma se reubicará al servidor o servidora policial a un servicio adecuado consecuente con su estado de salud.

De existir indicios o elementos que permitan presumir la comisión de un delito, previo informe jurídico de los resultados de evaluación, el Inspector General de la Policía Nacional procederá de acuerdo a lo establecido en la legislación penal.

En el caso de aspirantes dicha información será remitida por el Inspector General a las instancias correspondientes.

Para el caso de servidoras y servidores públicos, o postulantes que reprueben la Evaluación Integral de Confianza, el Inspector General de la Policía remitirá directamente los resultados a las máximas autoridades de las Instituciones requirentes a efecto de que se de el trámite correspondiente.

Art. 32.- De la información de referencia.- La reincidencia en la reprobación de las evaluaciones integrales de confianza, o la negativa presentada por servidores policiales a evaluarse, constituirán requisitos para remitir a los Consejos Policiales pertinentes, como información de referencia para el trámite administrativo.

Art. 33.- De las excepciones.- En caso de que una servidora policial o pública, o postulante se encuentre en estado de gestación, presentará la certificación respectiva al Departamento de Planeamiento Operativo, y se programará únicamente sus evaluaciones toxicológica, psicológica y socioeconómica; la evaluación poligráfica será programada luego de noventa días del alumbramiento.

En el caso de que el estado de gestación sea avanzado y se dificulte la toma de muestras para el análisis toxicológico, se actuará de la misma manera que en la evaluación poligráfica. Por otra parte, en el caso de las mujeres que se encuentren en su período menstrual y la toma de muestras resulte inoportuna, se reprogramará la evaluación hasta que termine la causal que motivó la suspensión.

Art. 34.- De las excepciones de carácter médico.- Los aspirantes, servidoras o servidores policiales o públicos, o postulantes que estuvieren internados en cualquier establecimiento de salud, con conocimiento de la Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional, o que estando con atención médica ambulatoria de acuerdo a la certificación médica no pudieran evaluarse, deberán presentar la certificación del galeno al Departamento de Planeamiento Operativo, a fin de que sean evaluados luego de ser dados el alta médica.

Art. 35.- De la obligación de justificar.- Los aspirantes, servidoras o servidores policiales o públicos, o postulantes, deberá obligatoriamente informar o presentar certificaciones sobre el uso de medicamentos que por sus características se encuentren constituidos por derivados de las drogas sometidas a valoración, prescritos por el médico tratante y confirmados por el Hospital de la Policía Nacional, lo que en todo caso se tomará en cuenta en el informe final.

Art. 36.- De la exclusión para la evaluación integral de confianza.- El servidor o servidora policial o público, o postulante que tuviera alguna discapacidad reconocida por el Consejo Nacional de



Igualdad de Discapacidades y que por su condición no pudiera ser evaluado integralmente, presentará un certificado del médico tratante avalado por especialistas del sistema de salud de la Policía Nacional, en este caso se establecerá el área en la que no podrá evaluarse y se procederá a evaluarle en las otras áreas. En estos casos el Departamento de Integración y Análisis procederá a efectuar el informe final de los resultados de los departamentos evaluadores, haciendo constar si cumple o no cumple; y, como observación el área que no fue evaluado por prescripción médica, o por impedimento permanente.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- De la ejecución del presente Reglamento, encárguense el Viceministerio del Interior y el Comandante General de la Policía Nacional.

Segunda.- La Inspectoría General de la Policía Nacional y la Subdirección de Control de Confianza, la Dirección General de Personal, los Organismos Superiores de la Policía Nacional, y, la Dirección Nacional de Salud, en el ámbito de sus competencias deberán ejecutar cada una de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.

Tercera.- Para la ejecución de la Evaluación Integral de Confianza de los servidores y servidoras policiales, ratifíquese el Manual Interno de Procedimientos de la Subdirección de Control de Confianza de la Inspectoría General, aprobado mediante Resolución No. 004-DECOP-IGPN de 02 de octubre del 2013, por parte del Inspector General de la Policía Nacional; así también, ratifíquese los Formatos y Protocolos para la aplicación de las Evaluaciones Integrales de Confianza aprobados mediante Resolución No. 003-DECOP-IGPN de 02 de octubre del 2013, del Inspector General de la Policía Nacional.

Cuarta.- Para la evaluación de aspirantes, servidoras o servidores públicos de otras Instituciones, o sus postulantes se deberá aplicar el manual, formatos y protocolos en lo que fuera posible. Las solicitudes de evaluación de servidoras o servidores públicos de otras Instituciones, o sus postulantes se realizarán ante el Ministerio del Interior.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- Póngase en conocimiento de la Secretaría Nacional de la Administración Pública el presente Acuerdo Ministerial, mismo que entrará en vigencia a partir de su fecha de suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Comuníquese y publíquese, dado en Quito, Distrito Metropolitano a,

20 MAY 2014


José Ricardo Serrano Salgado
MINISTRO DEL INTERIOR

Ministerio
del Interior
Certifico que el presente documento es
fiel copia del original que reposa en el
archivo de la Dirección de Secretaría
General de este Ministerio al cual me
remito en caso necesario.
Quito, 20 MAY 2014

SECRETARÍA GENERAL