

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL  
VICERRECTORADO DE POSTGRADOS**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TÉISIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE MÁSTER EN GESTIÓN  
EDUCATIVA**

**SISTEMA INTEGRAL DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y  
PERFECCIONAMIENTO PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE  
TRÁNSITO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR**

**MARCELO LOPEZ AMORES**

**Director: MS. Miguel Ángel Ramos**

**QUITO, OCTUBRE DEL 2004**

### **Agradecimientos**

Este trabajo es el resultado del apoyo decidido de varias personas, quienes de una u otra manera aportaron para que se materialice este instrumento, cuyo valor estará dado por quienes tengan la voluntad y la responsabilidad de implementarlo, ya que los elementos y criterios que constan en el mismo han sido analizados profundamente y están orientados a obtener un buen proceso de selección, formación y perfeccionamiento del personal policial en el servicio de Tránsito, con miras a obtener una institución altamente especializada que busca permanentemente cumplir con su misión de servir a la comunidad ecuatoriana para descansar con la satisfacción del deber cumplido.

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado fundamentalmente a mi querida institución, la que con la disciplina de sus enseñanzas ha sabido reforzar los valores aprendidos en mi hogar y crear un cúmulo de conocimientos que me han ayudado a formarme como persona y como profesional. Espero con el presente contribuir de alguna manera al desarrollo de la Policía Nacional y así encajar eficientemente en este mundo lleno de cambios y exigencias, a la vez que elevo el compromiso por aportar todos los días con mi trabajo y experiencia para evitar que la improvisación nos sorprenda, para ser preactivos y así ubicar a la Policía Nacional como el referente de la expresión de los valores y la eficiencia de la sociedad ecuatoriana.

# **DISEÑO DE UN SISTEMA INTEGRAL DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE TRÁNSITO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR.**

## **1. INTRODUCCIÓN**

El crecimiento demográfico y urbanístico desorganizado de los centros económicos, afincados en las cabeceras de las capitales de las provincias, el incremento del parque automotor, las muertes por accidentes de tránsito, la falta de eficiencia policial y la falta de cultura de los ciudadanos en el cumplimiento de las leyes de tránsito, hace que se considere necesario poner en marcha una campaña de concienciación ciudadana en el cumplimiento de estos preceptos, con el fin de reducir las infracciones y accidentes de tránsito, para esto, la Policía Nacional como responsable directa del control del tránsito, está en la obligación, de especializar al talento humano disponible asignado para el control de infracciones por incumplimiento de la Ley de Tránsito y su Reglamento con la finalidad de proporcionar una seguridad psicológica de un libre tránsito a la ciudadanía en la cotidianidad de gestión del desarrollo social, económico y humano.

( VER ANEXO 1)

En los accidentes de tránsito intervienen cuatro factores fundamentalmente: el conductor, el vehículo, las vías y los peatones; la falla de cualquiera de estos hará romper la frágil armonía que debe existir y se producirá el accidente, cuyo cuidado e investigación está a cargo de la Policía Nacional, la que juega un papel fundamental en la prevención de dichos accidentes mediante el empleo de un conjunto de procedimientos, técnicas y métodos, por lo que es necesario que las personas responsables del control del tránsito sean cuidadosamente seleccionadas y profesionalmente preparadas para cumplir con tan delicada misión.

Dentro de este contexto, la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional previo al ingreso como aspirante a Policía y como uno de los requisitos consta el título de bachiller, por lo cual es necesario verificar que el aspirante lo ha cumplido y la forma de hacerlo es por medio de un examen académico, porque la sola presentación de un diploma en un sistema corrupto, no avala que ha cursado dicho nivel académico, tomando en consideración la serie de irregularidades que se dan en el sistema educativo nacional.

## **2. PROBLEMA Y SU FUNDAMENTACIÓN**

Falta de un sistema integral de selección, formación y perfeccionamiento para el personal del servicio de tránsito de la Policía Nacional del Ecuador.

El tránsito, es uno de los servicios de la Policía Nacional más vulnerables, debido a que se desarrolla directamente entre el Policía, los conductores y la mirada siempre crítica de la sociedad, donde el desconocimiento de las leyes, reglamentos y ordenanzas por parte de conductores, peatones y agentes de Policía hacen que las infracciones se incrementen, los niveles de corrupción social y la desconfianza en la institución se generalice, convirtiéndose en una “epidemia de fin de siglo”<sup>1</sup>.

En este sentido, los medios de comunicación social y la comunidad en general, han formulado continuas denuncias, por lo cual ciertos municipios (Cuenca, Loja, Quito) se encuentran empeñados en asumir algunas funciones policiales relacionadas con el tránsito bajo el argumento de la falta de efectividad de la acción policial.

(VER ANEXO 2)

---

<sup>1</sup> Saltos Napoleón, Ética y Corrupción – Estudio de casos, página 19



### **3. OBJETIVO**

Mejorar el desempeño operativo del Policía de Tránsito con base en un adecuado proceso de selección y formación profesional en las Escuelas, a través del cumplimiento eficiente de sus funciones mediante la prevención y el control efectivos en las vías que tiendan a reducir los accidentes e infracciones de tránsito complementado con una permanente educación vial.

### **4. CAMPO**

El proceso de selección será implementado por la Dirección General de Educación para la calificación de aspirantes; la formación se efectuará en la Escuela de Formación de Policías “SGP. José Emilio Castillo Solís” con una capacidad para cien aspirantes; en tanto que el perfeccionamiento se llevará a cabo en los cuatro distritos de la Policía Nacional como requisito previo al ascenso de los Policías pertenecientes a la Dirección Nacional de Tránsito que se encuentren calificados por la Dirección General de Personal.

### **5. OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un sistema de selección, formación y perfeccionamiento del personal perteneciente al Servicio de Tránsito de la Policía Nacional del Ecuador, que permita obtener eficiencia y eficacia del Servicio, reducir los niveles de corrupción y mejorar los estándares de confianza y aceptación de la sociedad.

### **6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Diagnosticar el problema desde las perspectivas: social, cultural, institucional y legal.
2. Estudiar teorías y procesos alternativos de selección
3. Implementar un sistema adecuado de formación profesional.

4. Definir el método idóneo de reclutamiento y selección de personal para el talento humano asignado al tránsito.
5. Implementar el perfeccionamiento del personal del Servicio de Tránsito, buscando la especialización, como requisito previo al ascenso de grado correspondiente.

## **7. MARCO TEÓRICO**

Para el desarrollo del presente trabajo, el autor se basa desde la visión del mundo, asumiendo que éste es un sistema complejo e interconectado con múltiples dimensiones y funciones, donde los elementos se encuentran interconectados con todos los aspectos del desarrollo social y el hombre debe construir el futuro. Los aspectos filosóficos permitirán dar una orientación al conocimiento y a la formación de valores, lo que constituye un pilar fundamental en el que se basa la investigación para el proceso de formación, ya que la educación es el medio que permite formar al hombre.

Es imperativo apoyarnos en los modelos de desarrollo organizacional, los que nos permitirán construir una estructura organizativa sólida que respaldará todo el proceso a implantarse mediante un análisis de las fuerzas internas y externas que influyen sobre el que hacer educativo; las teorías organizacionales y administrativas aplicadas a la educación permitirán armonizar la relación entre la institución, el alumno y el entorno, procurando mantener el equilibrio entre estos elementos. Los modelos de organización educativa ayudan a estructurar los roles que cada elemento debe desempeñar en la estructura educativa, considerando el sistema disciplinario y jerárquico de la institución policial en la cual se encuentra inserta.

Los enfoques sociológicos permiten ubicar a la institución educativa dentro de la sociedad en consecuencia directa con la naturaleza de la misión que la Policía Nacional debe cumplir dentro de su ámbito de



gestión, pues el aspecto educativo debe responder a los requerimientos de la sociedad mediante la adaptación del alumno a sus condiciones y necesidades; pero este proceso debe tener un componente especial que permita inducir al futuro Policía a cumplir con su cometido, lo cual se logrará mediante el apoyo de las teorías de la motivación.

Los modelos de selección de personal considerados, permiten orientar el trabajo mediante el conjunto de bases, métodos y técnicas que describen cada uno de ellos para proveer a la institución del personal adecuado a sus requerimientos.

## **8. IDEA A DEFENDER**

El diseño de un sistema de selección, formación y perfeccionamiento del personal perteneciente al Servicio de Tránsito de la Policía Nacional del Ecuador, permitirá obtener eficiencia y eficacia del Servicio, reducir los niveles de corrupción y mejorar los estándares de confianza y aceptación social.

## **9. METODOLOGÍA**

### **9.1 Tipo de investigación**

El diseño de estudio propuesto será el de: EXPLORATORIO-CORRELACIONAL-OBSERVACIONAL.

### **9.2 Métodos de investigación**

**OBSERVACIÓN CIENTÍFICA:** Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Existen dos clases de observación: la observación no científica y la observación científica. La diferencia básica entre una y otra



está en la intencionalidad: observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación.

Pasos que debe tener la observación:

- Determinar el objeto, situación, caso, etc (que se va a observar)
- Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar)
- Determinar la forma con que se van a registrar los datos
- Observar cuidadosa y críticamente
- Registrar los datos observados
- Analizar e interpretar los datos
- Elaborar conclusiones
- Elaborar el informe de observación (este paso puede omitirse si en la investigación se emplean también otras técnicas, en cuyo caso el informe incluye los resultados obtenidos en todo el proceso investigativo)

**MÉTODO INDUCTIVO:** Modalidad eminentemente empírica de la investigación que parte de la observación de la casuística de un fenómeno para, mediante la búsqueda y agrupación de semejanzas formular conclusiones de nivel general. En teoría de la clasificación, el método inductivo permite estructurar vocabularios controlados a partir del lenguaje natural. También es usado para la inducción de la característica o la categoría presente en una faceta. Se inicia con la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusiones generales.

**MÉTODO DE SÍNTESIS:** Proceso de conocimiento que procede de lo simple a lo complejo, de la causa a los efectos, de la parte al todo, de los principios a las consecuencias. Es un proceso mediante el cual se

relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Consiste en la reunión natural de varios elementos dispersos en una nueva totalidad. Este se presenta más en el planteamiento de la hipótesis. El investigador sintetiza las superaciones en la imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá a prueba.

## **10. RESULTADOS ESPERADOS**

Con el presente trabajo, el autor pretende diseñar un sistema de selección de personal, adecuado al avance y las exigencias actuales y futuras de la institución y de la sociedad; de tal manera que permita proveer a la Policía Nacional del elemento humano con las características físicas, intelectuales y psicológicas ideales para el quehacer policial, el que más tarde será moldeado mediante el proceso de formación a través de la especialización que le permitirá asimilar los argumentos legales, técnicos y profesionales para desarrollar su trabajo con efectividad.

El proceso de perfeccionamiento permitirá reforzar y actualizar los conocimientos impartidos en las aulas y los adquiridos durante el quehacer laboral del Policía, mejorar el desempeño policial en la comunidad, afianzar y ampliar los conocimientos recibidos, fortalecer los valores; y, prevenir las infracciones y accidentes de tránsito.

## **11. SIGNIFICACIÓN PRÁCTICA**

Del análisis efectuado encontramos que el ambiente de trabajo, los recursos humanos y materiales no se encuentran dentro de un margen aceptable y sobre todo no existe selección ni capacitación del Policía que le permita desempeñarse conforme a las exigencias de la sociedad, lo que se evidencia en un servicio poco eficiente, por lo que el autor considera que es de fundamental importancia desarrollar un sistema actualizado de selección, formación y perfeccionamiento del personal, a fin de elevar el nivel de desempeño profesional.



Las condiciones de desarrollo de nuestro país, la cultura social, la estructura vial y el incremento del parque automotor, han hecho que las actividades cotidianas de las personas en las urbes se desarrollen en un ambiente cada vez más acelerado y conflictivo, lo cual es necesario armonizar con el desempeño policial, mediante programas adecuados y permanentes de capacitación que permitan prevenir accidentes, dar fluidez al tránsito y facilitar el desarrollo de las actividades socio-económicas de las personas.

## **12. SÍNTESIS DEL CONTENIDO POR CAPÍTULOS**

El trabajo está constituido por capítulos que se interrelacionan por la naturaleza de la investigación. En el esquema general encontramos tres capítulos: el primero hace referencia a los fundamentos teóricos que sirven de apoyo a la presente tesis, en el segundo capítulo se realiza un diagnóstico del problema que a su vez permite la elaboración del trabajo sobre la base de un estudio minucioso y técnico, donde se encuentra el problema y se determina la necesidad de desarrollar la investigación como respuesta imperativa de la institución policial ante la necesidad social. El tercer capítulo corresponde a la propuesta misma que se espera implementar y que se basa en el diagnóstico previo; finalmente y como acápite adicional se encuentran las conclusiones, recomendaciones, bibliografía, anexos y apéndices.

## CAPÍTULO I

### 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Las visiones del mundo permiten ubicar a la investigación dentro del contexto mundial procurando armonizar con el “cambio de época”<sup>2</sup> que vivimos; los enfoques filosóficos de la educación sientan las bases del conocimiento a ser impartido, cuyo fin es eminentemente social conforme a la misión policial; los modelos de desarrollo organizacional tienen por objeto asegurar el éxito del proceso a ser implantado; las teorías organizacionales y administrativas aplicadas a la educación son fundamentales en el campo policial ya que permitirán estructurar todos los elementos que están involucrados directa e indirectamente en el proceso educativo propuesto; los modelos de organización educativa permiten conjugar la investigación con la estructura piramidal en la que nos encontramos; los enfoques sociológicos determinan el objeto de estudio; las teorías de la motivación son fundamentales para asegurar y mantener el sistema una vez implementado y los modelos de selección de personal que nos dan luces para orientar y concretar el proceso de selección del personal policial para el tránsito.

#### 1.1 Visiones del Mundo:

**Visión económica.** Aparece con la declinación del industrialismo en el régimen de acumulación de capital; se inicia una revolución económica apoyada en las Nuevas Tecnologías de la Educación y la Comunicación para formar un régimen de acumulación corporativo-transnacional-informacional. Para la visión económica, que es dominante, el mundo es un mercado sin sociedades y está habitado por proveedores-productores-procesadores-vendedores-consumidores-clientes-competidores-inversionistas.

---

<sup>2</sup> Saltos Napoleón, Ética y Corrupción-Estudio de Casos, 1995, página 21



**Visión holística del mundo.** Para esta visión el mundo está habitado por varios elementos vivos interrelacionados donde la especie humana vive en sociedad como un sistema con varias dimensiones y funciones interconectadas: espacial-temporal-ecológica-social-económica-política-institucional.

Desde este punto de vista, corresponde al ciudadano formado y capacitado encontrar por su propia cuenta y medios la verdad y establecer el cambio mediante el trabajo en equipo.

Si bien el aspecto económico es importante para implementar, desarrollar y mantener la investigación propuesta, no es el fin que el trabajo persigue por lo que el autor adoptará la visión holística del mundo donde los sistemas complejos y frágiles en los que nos desarrollarnos exigen que todos los elementos que lo conforman se sometan a sus normas, tendencias y necesidades como un todo sistémico.

## **1.2 Enfoques Filosóficos de la Educación:**

### **El pensamiento de Aristóteles (385/ 4-322 AC).**

Aristóteles consideró que el conocimiento se construye por extracción de la forma o esencia de un objeto mediante el estudio minucioso de casos particulares y puntuales del objeto de estudio, adoptando el método inductivo de razonamiento, que empieza por los hechos particulares y pasa a generalizaciones basadas en ellos.

El enfoque filosófico de mayor sentido común propuesto por Aristóteles, considera que la experiencia y la repetición de buenas acciones forman la moralidad hasta convertirla en parte de nuestro carácter, donde la educación moldea a las personas a las condiciones y requerimientos sociales. "Algunas de las innovaciones más significativas de la obra de Aristóteles son las siguientes:

- El patrón inductivo del modo como la mente adquiere el conocimiento y las implicaciones de esto para el proceso docente.
- La división de la virtud en dos clases: intelectual y moral, de las cuales la primera se adquiere principalmente por inducción y la segunda por formación de hábitos.
- La idea de que la virtud, la felicidad y la contemplación son interdependientes y juntas proporcionan un patrón del estilo de vida que la educación tiene por objeto producir”<sup>3</sup>.

**Kant (1724-1804).**- Aporta con su filosofía y la original idea de moralidad, un pensamiento pedagógico de indudable interés. Su concepto de la educación está plasmado en la frase “el hombre no puede convertirse en verdadero hombre si no es por la educación; él es lo que ésta le hace”.

Las posiciones filosóficas de estos dos pensadores permiten rescatar diferentes aspectos para formar una posición que el autor adopta así: los de Aristóteles cuando asume que el conocimiento se construye mediante el estudio de casos particulares del objeto de estudio, adopta el método inductivo de razonamiento y las formas de adquirir la virtud intelectual y moral por inducción y por formación de hábitos respectivamente; y, los aportes de Kant que considera al proceso educativo como el elemento indispensable que permite formar al hombre terminado.

### **1.3 Modelos de Desarrollo Organizacional:**

**Modelo de cambio de Kurt Lewin.** Mediante este modelo se pueden identificar y alterar las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema determinado. Aquí existen dos fuerzas, unas que ayudan a que el cambio se produzca (fuerzas impulsoras) y aquellas que se resisten (fuerzas restrictivas). Mientras ambas fuerzas permanezcan equilibradas, no se efectuará el cambio.

---

<sup>3</sup> Cortijo René, Filosofía de la Educación: Pedagogía, Ciencia de la Educación, UTE, Maestrías en Docencia Superior y Gestión Educativa, página 13

Para transformar el estado actual se puede incrementar las fuerzas que propician el cambio o disminuir las fuerzas que lo impiden o combinar ambas tácticas. Lewin propone un plan de tres fases para llevar a cabo el cambio planeado:

**Descongelamiento.-** Esta fase implica reducir las fuerzas que mantienen a la organización en su actual nivel de comportamiento.

**Cambio o movimiento.-** Esta etapa consiste en desplazarse hacia un nuevo estado o nuevo nivel dentro de la organización con respecto a patrones de comportamiento y hábitos, lo cual significa desarrollar nuevos valores, hábitos, conductas y actitudes.

**Recongelamiento.-** En este paso se estabiliza a la organización en un nuevo estado de equilibrio, en el cual frecuentemente necesita el apoyo de mecánicas como la cultura, las normas, las políticas y la estructura organizacionales. Además “Lewin sostiene que estas tres fases o etapas se pueden lograr si:

- Se determina el problema.
- Se identifica su situación actual.
- Se identifica la meta por alcanzar.
- Se identifican las fuerzas positivas y negativas que inciden sobre él.
- Se desarrolla una estrategia para lograr el cambio de la situación actual dirigiéndolo hacia la meta”<sup>4</sup>.

**French Wendell.-** Asegura que el cambio para mejorar los procesos, renovar y solucionar los problemas de una organización es visto como “un esfuerzo a largo plazo, lo cual se lograría a través de una administración más efectiva y mediante la colaboración de una cultura organizacional, así como por el uso de la tecnología de la ciencia del comportamiento”.

---

<sup>4</sup> Iban Cadena, Desarrollo Organizacional e Inteligencia Emocional, página 11

El modelo propuesto por Lewin permitirá identificar, estructurar e implementar el sistema que el autor propone ya que todo cambio requiere de esfuerzo para vencer las resistencias, bajo la conciencia de que el mundo actual exige que las organizaciones cambien y se adapten permanentemente para que puedan existir, este cambio se complementa mediante una buena administración y el empleo de la tecnología moderna.

#### **1.4 Teorías Organizacionales y Administrativas Aplicadas a la Educación:**

##### **Integradora**

El enfoque integrador busca el nexo entre la institución y el individuo; entre objetivos institucionales y aspiraciones personales a fin de encontrar un propósito mediador entre el individualismo y la burocracia. En lo que se refiere a la organización, se la concibe como un sistema abierto en el cual se busca la interacción entre institución e individuo; su función por lo tanto es ambivalente.

El administrador se preocupa de responder tanto a las expectativas institucionales como a las necesidades y disposiciones individuales. El objetivo es alcanzar la efectividad del sistema a través del equilibrio entre la eficacia institucional y la eficiencia individual.

##### **La institución como sistema abierto**

Una institución educativa, es un sistema organizado, en tanto que está compuesta por un conjunto de elementos interdependientes relacionados en función de un fin u objetivo general: Educar. Que está determinada por el desarrollo histórico-social, cultural, alcanzado por la sociedad y debe responder a los intereses y necesidades de la sociedad.

La escuela es un sistema abierto, es decir, conectado y en interacción constante con su entorno. Es un sistema social, por estar constituido por



elementos que son personas, quienes persiguen un conjunto de objetivos y adoptan pautas de comportamiento. La coordinación de los distintos subsistemas hacia un fin común, la realiza el subsistema de dirección, el cual integra a los restantes y forma a su vez parte de ellos, aprovecha al máximo todas las interrelaciones entre los componentes en busca de una energía positiva, en interacción continua con los factores del entorno (políticos, legales, sociológicos, culturales, científicos, tecnológicos, económicos, físicos, geográficos y ecológicos). Entre todos se produce un flujo de entrada y salida respecto a la institución educativa, que pueden tener una incidencia tanto mediata como inmediata, a las cuales si se les da la respuesta adecuada, posibilita el desarrollo del sistema abierto.

El sistema integrado que adopta el autor pretende interconectar todos los elementos (institución, individuo y sociedad) que se relacionan e inciden en el proceso educativo a implementar, busca la armonía entre ellos y facilita su desarrollo, debiendo considerar las relaciones e intereses de cada uno conforme a la evolución social.

### **1.5 Modelos de Organización Educativa:**

#### **Modelos formales.**

“Los modelos formales asumen que las organizaciones son sistemas jerárquicos en las que sus directivos utilizan medios racionales para conseguir sus objetivos. Los directivos poseen la autoridad legitimada por su posición formal en la organización y son responsables ante las agencias centrales de las actividades de sus instituciones”<sup>5</sup>.

Las organizaciones son sistemas que emplean en su estructura jerárquica grafos, basan su atención en los objetivos mediante la toma de decisiones. Sus relaciones internas y con otras organizaciones son formales.

---

<sup>5</sup> René Cortijo y Mario Montenegro, Gerencia y Liderazgo en la Educación, UNITA, Facultad de Pedagogía, página 8

### **Modelos jerárquicos.**

Centran su atención en la comunicación y las relaciones verticales de la organización y en el rendimiento de cuentas de los directivos ante la superioridad y ante los patrocinadores externos. Destacan la estructura y la responsabilidad de sus directivos situados en la cumbre de una estructura piramidal.

Una crítica importante a este modelo hace referencia a la idea principal de que el poder reside en el vértice de la pirámide.

El modelo jerárquico que el autor asume, corresponde directamente a la naturaleza de la estructura piramidal-jerarquizada bajo la cual se rige la institución policial ecuatoriana; sin embargo los directivos deberán ejercer su autoridad de acuerdo a su posición dentro de cada una de las escuelas de formación y perfeccionamiento a implantarse.

### **1.6 Enfoques Sociológicos:**

#### **Pedagogía social.**

Se caracteriza por los siguientes rasgos:

- El proceso educativo finaliza con la vida en sociedad del estudiante mediante un estudio de las áreas de la personalidad que tiendan a su integración al grupo.
- La educación debe adaptar el estudiante a la sociedad.
- Define las normas y las técnicas pedagógicas que mejor dirigirán el desarrollo de las áreas de la personalidad social.
- Usa una metodología deductivo-inductiva.

#### **La Sociología educacional como pedagogía social.**

Los siguientes son sus rasgos característicos:

- Es una ciencia normativa aplicada
- Su objeto de estudio es doble:



ESTE LIBRO ES PROPIEDAD EXCLUSIVA DE LA  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, POR LO  
TANTO NO ES OBJETO DE COMERCIALIZACION



1. Las funciones asignadas por la sociedad al acto educativo, ya que la educación es un conjunto de procesos organizados por la sociedad para asegurar su permanencia y su progreso, y ya que si la sociedad invierte en educación, ésta tiene que devolver su inversión a la sociedad. La educación será, pues, evaluada socialmente en cuanto instrumento de progreso social.
  2. Estudia los aspectos relacionados con un aprendizaje más eficaz, y define teorías, modelos, normas y técnicas pedagógicas de aprendizaje.
- Los estudios de este “objeto” se diversificaron en estudios del currículo, incluidos los métodos, las técnicas, las ayudas; estudios de infraestructura; estudios de los grupos escolares, etc.
  - El acto pedagógico debe ser mejorado para que los egresados aporten más al progreso social.
  - Sostiene que el proceso educativo debe devolver la inversión social a través de egresados capacitados para devolver el progreso colectivo.
  - Usa una metodología empírico-experimental

El autor empleará el enfoque de la Sociología educacional como pedagogía social, la que permite considerar varios aspectos como los pedagógicos, estudio del currículo, el aporte social que entre otros aspectos se relacionan directamente con la función que el nuevo Policía deberá cumplir para reducir la corrupción que “debe ser definida no sólo como un problema de violación de normas (ilegalidad), sino fundamentalmente como un problema de violación de valores (ilegitimidad)”<sup>6</sup> que limitan el desarrollo social.

### **1.7 Teorías de la Motivación:**

**La motivación del logro.-** Esta teoría considera que la necesidad de realizaciones es una motivación general de las personas que las lleva a

---

<sup>6</sup>.Saltos Napoleón, Ética y Corrupción – Estudio de Casos, página 40

dar su mayor esfuerzo en los contextos de logro. La conducta orientada al logro representa un conflicto emocional entre la esperanza de tener éxito y el miedo al fracaso. Horner aplicó esta teoría para incluir el miedo al éxito.

**La motivación intrínseca.-** La motivación intrínseca es el deseo de entregarse a una actividad por su propio interés. “Las actividades intrínsecamente interesantes son fines en sí mismas, en contraste con aquellas cuya motivación es extrínseca, que son medios para algún fin”<sup>7</sup>. Las gratificaciones entregadas de acuerdo con el nivel personal de desempeño informan de las capacidades y fomentan la auto eficacia, el interés y la adquisición de los estudiantes, lo cual podría ser medido mediante la fórmula propuesta por “Lewin”<sup>8</sup>.

Para la presente investigación el autor empleará la teoría de la motivación intrínseca, con la que pretende asegurar el proceso dando a conocer la satisfacción interna que produce el desempeño profesional del Policía, el bien que representa para la sociedad el ejercicio eficiente de su trabajo cuya actividad es determinante y condicionante para el desarrollo de las demás actividades de las personas, como una necesidad primaria a ser satisfecha.

## **1.8 Modelos de Selección de Personal:**

### **El modelo socio técnico**

En pro de conseguir mejores resultados en la productividad, dentro de nuestra organización formalmente bien estructurada, se determinan los factores que podrían incrementar la calidad y la cantidad de lo producido, relacionando aquellos aspectos de tipo humano que influyen en la productividad y la forma de mejorarlos.

---

<sup>7</sup> Fernández José, Teorías del Aprendizaje, Maestrías en Docencia Superior y Gestión Educativa, UTE, 2002, página 21

<sup>8</sup> Pabón Jorge, Administrar con Personas, 2002, página 13

La implicación del ser humano en el trabajo es fundamental para obtener buenos resultados de productividad, incluso cuando la producción está organizada científicamente.

La comunicación, el liderazgo y los aspectos de personalidad que se relacionan con la capacidad para integrarse en grupos como la habilidad social, seguridad en sí mismo, etc., así como las componentes de la motivación que se relacionarían con las necesidades de los trabajadores, serían las bases para una nueva estrategia de Selección de Personal.

### **Bases**

- El desempeño no es función directa de las habilidades
- Las aptitudes son necesarias, pero no suficientes.
- Las relaciones sociales en el puesto de trabajo son determinantes.
- Las necesidades de integración social del trabajador son determinantes.
- El encaje en el grupo es importante.
- La relación con el supervisor es importante.
- La competencia es necesaria, pero no suficiente.
- Intención predictiva de la productividad, mediatizada por el encaje en el grupo o equipo.

### **Acciones**

- Análisis de puesto en cuanto a tareas.
- Análisis del entorno psicosocial del puesto.
- Estudio de las características psicológicas del supervisor.
- Estudio de las necesidades psicológicas del candidato.
- Estudio de la biografía del candidato.
- Estudio de determinadas aptitudes psicosociales.

- Estrategias de validación predictiva un tanto desdibujadas. Mediatizadas por la evaluación del supervisor o de iguales.

### **Métodos**

- Entrevistas con supervisor.
- Sociogramas en el entorno del puesto
- Entrevistas de evaluación con el candidato.
- Tests de aptitudes.
- Tests de intereses profesionales.
- Tests de personalidad.
- Estudio del Currículum Vitae

El grupo informal y el equipo de trabajo, como medio en el que se desarrolla la actividad laboral son realidades que condicionan, más que el incentivo económico, dicha actividad, que es de naturaleza social.

### **El modelo psicosocial integrado**

La práctica profesional cotidiana revela la insuficiencia de utilizar sólo datos psicotécnicos, clínicos o biográficos, para conseguir una Selección de Personal con el suficiente valor predictivo. Se sabe que el manejo de la demanda/necesidad, las expectativas por ambas partes y otros aspectos relativos al entorno psicosocial del puesto de trabajo, deben de contextualizar los procesos de evaluación, para que éstos sean razonables y pertinentes, esto sin considerar la cultura organizacional.

El diseño del proceso será de capital importancia, donde se deberán considerar estrategias de relación con los candidatos, adecuación del momento de las acciones de evaluación, técnicas y materiales para la recogida y evaluación de la información, plan temporal de acción, estrategia de devolución de información hacia la organización, etc; sus características serían:

## **Bases**

- Intención predictiva en sentido concreto, pero con modelos predictivos amplios que integran variables intermediarias entre predictores y criterios.
- Conceptualización sistémica del proceso de Selección. Se inicia en el seno de la organización en interacción con determinados subsistemas y termina en la organización con la adaptación laboral y psicosocial del contratado.
- Tiene en cuenta la cultura organizacional.
- Considera los aspectos psicosociales del proceso. La necesidad de una nueva contratación, el proceso de selección, la inserción, adaptación y actividad en cualquier puesto de trabajo tienen un fuerte componente psicosocial.
- Cuida detalladamente el diseño del proceso de Selección.
- Respeto a los derechos de los candidatos en el proceso de selección.
- Las aptitudes, rasgos y habilidades son importantes para la toma de decisión final.
- Los datos objetivos procedentes de la evaluación de corte psicotécnico se han de integrar en un contexto psicosocial que discurre en tiempo real.
- El manejo de la información (entradas y salidas) en el proceso se cuida especialmente.

## **Acciones**

- Análisis de la necesidad de Selección.
- Diseño de la solución, desde una perspectiva psicosocial
- Análisis de las tareas del puesto.
- Análisis del entorno psicosocial del puesto.
- Cuidado de los aspectos psicosociales en la difusión de la demanda.

- Evaluación psicológica.
- Evaluación biográfica.
- Evaluación de competencias.
- Evaluación del comportamiento en el proceso de Selección.
- Sistematización de las acciones e integración de la información obtenida.
- Métodos de toma de decisión que pueden ser muy sistematizados, o bien simplemente consecuentes con la integración de toda la información, por consenso.
- Evaluación del proceso para su mejora y/o simplificación.
- Estudio de la validez predictiva a medio plazo.

### **Métodos**

- Entrevistas con responsables organizacionales.
- Distintos formularios para el tratamiento de datos psicosociales en el proceso de Selección.
- Distintos métodos de análisis y descripción del puesto de trabajo (énfasis en el análisis sincrónico y diacrónico).
- Tests de aptitudes, habilidades, personalidad, etc.
- Técnicas grupales de evaluación.
- Entrevistas varias de evaluación profesional y psicológica.
- Elaboración cuidadosa del plan temporal del proceso de selección.
- Técnicas estadísticas de relación de variables ( multivariadas, para análisis, etc.) para la validación predictiva.

Lo esencial es la contextualización psicosocial de todo el proceso y la utilización de técnicas de evaluación (en cada caso las pertinentes) que generan datos necesarios para tomar decisiones sobre los candidatos.



## **El modelo de selección**

Con base en los modelos analizados, más la experiencia adquirida por la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional del Ecuador, se ha diseñado un modelo que recoge e integra las aportaciones de los modelos estudiados para estructurar uno con las características necesarias para nuestro estudio.

Se considera que la implicación del talento humano en el trabajo es el principal capital de la institución, el rendimiento en el trabajo tiene relación con la vida privada del Policía, las relaciones con superiores e inferiores son importantes; el nivel de conocimiento sobre los objetivos y el trabajo influye en el rendimiento.

Los aspectos de personalidad, las habilidades, las condiciones académicas y la motivación, serían las bases para una nueva estrategia de Selección de Personal. Sus características serían:

### **Bases**

- En el desempeño laboral influyen las habilidades y las aptitudes, pero no son suficientes.
- Las relaciones e integración social en el puesto de trabajo son determinantes.
- Las relaciones entre superiores e inferiores son importantes.
- Tiene en cuenta la cultura organizacional.
- Considera los aspectos psicosociales del proceso
- Respeto a los derechos de los candidatos en el proceso.
- El manejo de la información (entradas y salidas) en el proceso se cuida especialmente.

## Acciones

- Análisis del entorno psicosocial del puesto.
- Estudio de determinadas aptitudes psicosociales.
- Análisis de la necesidad de Selección.
- Análisis de las tareas del puesto.
- Evaluación biográfica, médica, psicológica, física y académica.
- Evaluación del comportamiento en el proceso de Selección.
- Sistematización y seguimiento de la información obtenida.
- Evaluación del proceso para su mejora y/o simplificación.

## Métodos

- Entrevistas de evaluación con el candidato.
- Tests de intereses profesionales.
- Estudio del Currículum Vitae
- Tests de aptitudes, habilidades, conocimientos, personalidad y simulación.
- Contraste de perfiles para la toma de decisiones sobre los candidatos idóneos

## CAPÍTULO II

### DIAGNÓSTICO

#### 2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La institución policial aparece debido a la necesidad de la sociedad por contar con una fuerza que garantice a sus miembros el cumplimiento de las normas de convivencia asumidas y para mantener el orden público conforme a su requerimiento y desarrollo.

Es así que en la época de los Quitus-Caras aparecen indicios de un cuerpo policial incipiente; cuando las personas quebrantaban las leyes, propiciaba la acción policial y originaba los castigos, los que se hacían efectivos a través de los Caris que eran un grupo de hombres fuertes de la comunidad. En la época incaica las leyes fueron prudentes y casi todas se aplicaban a los asuntos criminales, donde para aplicar la justicia se mantuvo como figura jurídica al pecado público, mantuvo igualmente la aplicación de los castigos corporales y morales y la aplicación de la justicia por parte de los Taripa-Camayuc.

En el Período Colonial (1534-1822) aparece el Alguacil Mayor, como jefe de la Policía de la ciudad, con funciones de mantener el orden y ejecutar las ordenanzas, su labor era secundada y ejecutada por Alguaciles Menores; la estructura policial fue incipiente y carente de medios. Posteriormente en el año de 1777 surgen los Alcaldes de Barrio lo que constituyó uno de los primeros pasos para la posterior estructura de una Policía propiamente dicha; en 1799 aparece el Cuerpo de Serenos, encargados de la vigilancia nocturna, funciones que luego en 1814 se asigna a los Alcaldes de Barrio y Regidores, quienes fueron reemplazados por los Oidores en 1818 cuando la ciudad de Quito fue dividida en cuatro sectores.

En el Período Grancolombiano (1822-1830) por el año 1823, la institución toma la denominación de Policía Nacional por decreto del Dr. José Luis Tamayo; el 2 de octubre de 1827, el Congreso de Colombia establece un jefe de Policía en la Capital y en el resto de ciudades que lo requieran; luego en 1829 se nombra un Prefecto de Policía como máxima autoridad en la ciudad; posteriormente en 1884 se crea la Policía de la República del Estado, separada de los municipios, ya en el período Republicano (1884-1938), concretamente en 1938 toma el nombre de Fuerzas de Policía.

Con la profesionalización de la Policía Nacional ocurrida el dos de marzo de 1938 en el gobierno del Grl. Alberto Enríquez Gallo, se crea una organización para la seguridad interna, con respaldo jurídico, identidad y un código de comportamiento definido, se norma y regula el proceso de selección y formación profesional de los aspirantes a Policías y se exige la preparación profesional mediante una serie de requisitos básicos que deben reunir los aspirantes para pertenecer a la institución policial.

## **2.2 CONSIDERACIONES GENERALES**

### **De la infraestructura básica.**

La Policía a nivel nacional, no cuenta con la infraestructura suficiente ni adecuada para la formación del personal policial; las instalaciones ocupadas por los aspirantes a Policías en los distintos Comandos Provinciales, corresponden a espacios construidos para otros fines como bodegas, dormitorios, etc. que han sido acondicionados para ser usados como aulas.

### **Del proceso de formación.**

La formación policial del personal de tropa impartida en las Escuelas o Comandos Provinciales, se la realiza en todos los campos y servicios del quehacer policial y en periodos académicos demasiado cortos, que

obedecen mas bien a cuestiones o compromisos políticos, pero que carecen totalmente de criterios técnico-académicos, por lo que el nuevo Policía sale a la vida profesional sin las suficientes bases profesionales, psicológicas y físicas que le permitan desarrollar con eficiencia y eficacia su misión; convirtiéndose por ende en un sujeto vulnerable, incurre continuamente en malos procedimientos, se muestra tímido y titubeante ante la toma de decisiones y continuamente comete infracciones por omisión, todo lo cual influye en la baja del rendimiento, convirtiéndole en presa fácil de la corrupción.

### **Del proceso de dirección del tránsito.**

El proceso de dirección del tránsito en el Ecuador, está concebido bajo el amparo de las normas nacionales. Sin embargo es necesario considerar la realidad geográfica y cultural de nuestro país; se debe realizar un acercamiento con la comunidad, los Municipios y los Medios de Comunicación Social para en comunión de esfuerzos institucionales y sociales optimizar el uso de las vías, educar constantemente sobre las normas e informar oportunamente sobre las restricciones y alternativas a tomar para evitar que los accidentes de transporte sean la “segunda causa externa de muerte”<sup>9</sup>, como se desprende del cuadro siguiente:

| CAUSAS DE MUERTE EXTERNA             | AÑO 1999 |       |       | AÑO 2002 |       |       |
|--------------------------------------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|
|                                      | TOTAL    | URB.  | RURAL | TOTAL    | URB.  | RURAL |
| Accidentes de transporte             | 1.826    | 1.299 | 527   | 1.973    | 1.555 | 418   |
| Caídas                               | 434      | 255   | 179   | 292      | 203   | 89    |
| Ahogamiento y sumersión accidentales | 429      | 236   | 193   | 470      | 315   | 155   |
| Exposición al humo fuego y llamas    | 110      | 72    | 38    | 109      | 74    | 35    |

<sup>9</sup> Carlos Arcos, Fernando Carrión, Edison Palomeque; Ecuador, Seguridad Ciudadana y Violencia, página 52.

|   |       |       |       |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Envenenamiento accidental y exposición a sustancias nocivas | 226   | 126   | 100   | 161   | 94    | 67    |
| Lesiones auto inflingidas intencionalmente                  | 616   | 435   | 181   | 579   | 434   | 145   |
| Agresiones  | 1.834 | 1.422 | 412   | 2.059 | 1.698 | 361   |
| Todas las demás causas externas                             | 2.241 | 1.524 | 717   | 2.103 | 1.539 | 564   |
| TOTAL   | 7.716 | 5.369 | 2.347 | 7.746 | 5.912 | 1.834 |

Fuente: Anuario de estadísticas vitales –NACIMIENTOS Y DEFUNCIONES – INEC. 1999-2002, Elaboración: Autor

### **Del proceso de selección de aspirantes.**

El proceso establecido en la actualidad para la selección de aspirantes, ha presentado algunos inconvenientes, debido básicamente a la falta de un estudio que permita actualizar los requisitos del aspirante, los que deben estar acorde a la evolución de la institución y de la sociedad en general; otro factor que lo hace vulnerable, constituyen los tráficos de influencias y la filtración de los cuestionarios. Si a todo esto sumamos la deficiente o inexistente verificación de campo de los documentos presentados por el aspirante, el problema se magnifica.

### **Del presupuesto institucional.**

La economía de crisis en la que vive el país, hace que las instituciones estatales se vean abocadas a funcionar con un restringido presupuesto y a vivir en una constante austeridad, por lo que la Policía Nacional debe priorizar sus escasos recursos, tratando de cubrir los gastos operacionales básicos de sus servicios; la limitación de recursos reducen ostensiblemente su capacidad operativa, por lo que se debe priorizar la atención necesaria a problemas sociales urgentes como la delincuencia, el control de fronteras y seguridad ciudadana, lo que no ha permitido mejorar el proceso de regulación del tránsito y peor aún mejorar los sistemas de selección, formación y perfeccionamiento del personal.

### **Del universo social.**

La estructura cultural y moral de la sociedad ecuatoriana se ha visto seriamente influenciada por diferentes factores internos y externos como los medios de comunicación colectiva sin restricciones, las constantes migraciones, los avances tecnológicos, el internet, etc. que han provocado una serie de desviaciones de la personalidad, manifestadas en la falta de identidad, la baja autoestima, la manifestación de conductas antisociales entre otras. Esto crea una “crisis de valores que son la parte nuclear del ser humano manifestado en la realidad a través de los hábitos (costumbres) y actitudes”<sup>10</sup>, donde prima el beneficio personal sobre el colectivo, aparece un sistema de corrupción generalizado que dificulta aún más la gestión del Policía de tránsito, los constantes cohechos y tráfico de influencias afectan directamente la labor policial.

### **De las ingerencias institucionales y políticas.**

Las atribuciones legales otorgadas a los municipios, mediante las cuales tienen la facultad para organizar y regular el tránsito en sus ciudades, han ocasionado una serie de inconvenientes entre los Municipios y la Policía Nacional; los alcaldes han creado organismos destinados a cumplir las funciones de organización, regulación y planificación del tránsito, para lo cual no están preparados técnica, logística ni profesionalmente, en lugar de prestar el apoyo logístico a la Policía para que pueda desenvolverse más eficientemente, esto ha ocasionado una serie de inconvenientes con la sociedad, debido a que esta desconoce la autoridad de dichos organismos que por su falta de formación y experiencia hacen que las actividades que desarrollan se tornen críticas.

### **Análisis legal.**

La función de la institución policial en materia de tránsito, está determinada por el conjunto de leyes y reglamentos, los que le dan un

---

<sup>10</sup> Ramos Aníbal, Educación en valores morales y actitudes positivas, 2003, página 4

conjunto de obligaciones, atribuciones y derechos que cumplir y hacer cumplir.

( VER ANEXO 3 )

Sin embargo, del análisis efectuado a las leyes institucionales que tienen relación con el sistema educativo a implantarse, se evidencian algunas incongruencias como las siguientes:

En el Reglamento General del Sistema Educativo de la Policía Nacional que se encuentra actualmente en vigencia, en sus artículos 12 y 13 constan como instituciones educativas pertenecientes al Subsistema de Educación Tecnológica las siguientes:

- Instituto Tecnológico Superior,
- Instituto Técnico Superior y
- Escuelas de Formación Profesional de Policías

En tanto que el art. 31 el mismo Subsistema de Educación Tecnológica, no menciona al Instituto Técnico Superior, pero en su lugar agrega otra, la Escuela de Perfeccionamiento de Clases; en el art. 39 tampoco consta el Instituto Técnico Superior, mas en su literal b) aparece una nueva escuela, la de Perfeccionamiento de Suboficiales. El art. 13 indica que el Subsistema de Educación Policial Tecnológica dispondrá de su propio Reglamento Interno, el que hasta la fecha no ha sido creado a pesar de estar en funcionamiento los Institutos Tecnológico y Técnico Superior de la Policía Nacional, y las Escuelas de Formación de Policías, pertenecientes a este Subsistema. Por el contrario aún no han sido creadas las Escuelas de Formación de Clases ni la de Suboficiales, instituciones que constan en los artículos 31 y 39 respectivamente como pertenecientes a este Subsistema.

Con relación al Reglamento Orgánico Funcional de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional en vigencia, en su artículo 9, literal b)





habla de la Educación Policial Tecnológica y constan como instituciones que la conforman las siguientes:

- Instituto Tecnológico Superior “Policía Nacional”
- Escuela de Perfeccionamiento de Clases
- Escuelas de Formación de Policías

De las cuales la Escuela de Perfeccionamiento de Clases aún no ha sido creada, debiendo ser la que se encargue del proceso de Perfeccionamiento propuesto.

La Ley de Personal de la Policía Nacional, en su artículo 84 y 91 habla sobre los requisitos para los ascensos de Clases y Policías, los mismos que se basan en calificaciones de tipo formal y general, mas no en un verdadero proceso de selección, evaluación y peor aún de capacitación que tienda a preparar al Policía para su nuevo grado y cargo, a pesar que en el artículo 87 dentro de los requisitos comunes para el ascenso (Oficiales, Clases y Policías) indica que los cursos como requisito de ascenso son obligatorios para el personal policial.

### **2.3 MATRIZ FODA**

“Una organización debe identificar los factores que tienen la mayor importancia y potencial para su misión en el entorno cambiante”<sup>11</sup>. El conocimiento de la situación actual y de las restricciones, conduce a un análisis concreto de la situación deseada, a través de una comparación que sería idealmente deseable y la situación que puede alcanzarse en la práctica en vista de la distancia a recorrer y de las restricciones que pesan sobre el sistema y organización social del medio en cuestión. Comprende la identificación correlacionada de los ambientes internos y externos con respectivos factores positivos y negativos contenidos, a su

---

<sup>11</sup> Gerrit Borgwal y Cuellar Juan; Planificación estratégica y operativa aplicada a gobiernos locales, Quito, 1999, página 185

vez, en los siguientes términos: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA).

Los elementos FODA se correlacionan de tal manera que se pueden identificar las actividades estratégicas de carácter ofensivo y aquellas de tipo defensivo así: el uso de las fortalezas para aprovechar las oportunidades y evitar las amenazas; vencer debilidades explotando oportunidades y reducir las debilidades evitando las amenazas. Por esta razón es necesario realizar un análisis minucioso sobre las fortalezas y debilidades internas de la institución, tomando en cuenta las oportunidades y amenazas externas que pueden afectar positiva o negativamente la gestión institucional de la Jefatura de Tránsito Azuay No. 6 así:

### 2.3.1 FACTORES INTERNOS

| FORTALEZAS  | DEBILIDADES  |
|---|--|
| <p><b>SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Coordinación e interacción del personal policial.</li> <li>◆ Convivencia dentro del cuartel.</li> <li>◆ Desarrollo de actividades festivas internas.</li> </ul> <p><b>INSTITUCIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Desconcentración de funciones.</li> <li>◆ Espíritu de cuerpo bien concebido.</li> <li>◆ Formación policial disciplinada y jerárquica.</li> <li>◆ Conocimiento de la red vial y las áreas de congestión.</li> <li>◆ Alto nivel de profesionalismo de los grupos especiales.</li> <li>◆ Incremento de personal.</li> <li>◆ Parque automotor en óptimas condiciones.</li> <li>◆ Disposición de la Ingeniería y tecnología en Tránsito.</li> </ul> <p><b>CULTURAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Experiencia de sus miembros en las funciones policiales.</li> <li>◆ Instrucción secundaria mínima.</li> <li>◆ Conocimiento de la Historia Policial.</li> </ul> <p><b>LEGAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Institución legalmente establecida.</li> <li>◆ Peritos abalizados por el Ministerio Fiscal para la investigación de accidentes de tránsito.</li> <li>◆ Informes periciales técnicos incorporados a los procesos legales.</li> </ul> | <p><b>SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Separación del núcleo familiar.</li> <li>◆ Horarios de trabajo diferentes.</li> <li>◆ Reducidas actividades sociales.</li> <li>◆ Influencias negativas externas.</li> </ul> <p><b>INSTITUCIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Inestabilidad laboral.</li> <li>◆ Insuficiente número de personal asignado al tránsito.</li> <li>◆ Falta de vehículos para las actividades de patrullaje.</li> <li>◆ Infraestructura y equipamiento insuficiente e inadecuado.</li> <li>◆ Falta de selección y especialización de sus miembros.</li> </ul> <p><b>CULTURAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Corrupción en las investigaciones de tránsito.</li> <li>◆ Débil formación en valores.</li> <li>◆ Falta de interés por auto educarse.</li> <li>◆ No se crea el conocimiento ni existen espacios para la investigación científica.</li> </ul> <p><b>LEGAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Falta de asesoría legal en los procedimientos.</li> <li>◆ Falta de respaldo legal por parte de la institución.</li> <li>◆ Débil formación legal y falta de capacitación en asuntos judiciales.</li> </ul> |

### 2.3.2 FACTORES EXTERNOS

| OPORTUNIDADES  | AMENAZAS   |
|--|--|
| <p><b>SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Aceptación de la sociedad en la autoridad de la institución.</li> <li>◆ Colaboración estudiantil mediante el programa de Educación vial.</li> <li>◆ Coordinación y apoyo de las brigadas barriales.</li> </ul> <p><b>INSTITUCIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Disponibilidad de becas en el Comando General para especialización en tránsito en el exterior.</li> <li>◆ Respaldo económico de la Dirección Nacional de Tránsito.</li> <li>◆ Convenios, colaboración y cooperación técnica con Policías extranjeras.</li> </ul> <p><b>CULTURAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Requerimiento de nuestro servicio en el ámbito nacional</li> <li>◆ Formación en Investigación de accidentes de tránsito en el ITSPN.</li> </ul> <p><b>LEGAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Apoyo de jueces y fiscales de tránsito.</li> <li>◆ Base legal amparada en la Constitución del Estado.</li> </ul> | <p><b>SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Tráfico de influencias para evadir sanciones.</li> <li>◆ Costumbre del cohecho por parte de la ciudadanía.</li> <li>◆ Alto índice de accidentes de tránsito.</li> <li>◆ Incremento del parque automotor.</li> </ul> <p><b>INSTITUCIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Deseo del Municipio por captar la Administración cantonal del tránsito.</li> <li>◆ Falta de recursos para ejecutar un sistema de selección, formación y perfeccionamiento.</li> <li>◆ Cambio del mando institucional.</li> </ul> <p><b>CULTURAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Rechazo y resistencia general al control policial.</li> <li>◆ Concepción social del Policía de Tránsito como corrupto e ignorante.</li> </ul> <p><b>LEGAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Desconocimiento de las reformas a la Ley de Tránsito y sus reglamentos.</li> <li>◆ Debilidad jurídica para sancionar las infracciones.</li> </ul> |

### 2.3.3 MATRIZ DE ANÁLISIS SITUACIONAL Y NIVEL DE IMPACTO

#### 2.3.3.1 FORTALEZAS

| <b>ANÁLISIS DE FACTORES INTERNOS</b>   | <b>A</b> | <b>M</b> | <b>B</b> |
|--|----------|----------|----------|
| <b>SOCIAL</b>  |          | X        |          |
| Coordinación e interacción del personal policial.  |          |          | X        |
| Convivencia dentro del cuartel.  |          |          | X        |
| Desarrollo de actividades festivas internas.   |          |          |          |
| <b>INSTITUCIONAL</b>   |          |          |          |
| Desconcentración de funciones.   |          | X        |          |
| Espíritu de cuerpo bien concebido.   |          | X        |          |
| Formación policial disciplinada y jerárquica.  | X        |          |          |
| Conocimiento de la red vial y las áreas de congestión.                                       | X        |          |          |
| Alto nivel de profesionalismo de los grupos especiales.                                      |          | X        |          |
| Incremento de personal.  | X        |          |          |
| Parque automotor en óptimas condiciones.   |          | X        |          |
| Disposición de la Ingeniería y tecnología en Tránsito.                                       |          | X        |          |
| <b>CULTURAL</b>  |          |          |          |
| Experiencia de sus miembros en las funciones policiales.                                     | X        |          |          |
| Instrucción secundaria mínima.   | X        |          |          |
| Conocimiento de la Historia Policial.  |          |          | X        |
| <b>LEGAL</b>   |          |          |          |
| Institución legalmente establecida.  | X        |          |          |
| Peritos abalizados por el Ministerio Fiscal para la investigación de accidentes de tránsito. | X        |          |          |
| Informes periciales técnicos incorporados a los procesos legales.                            |          | X        |          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>7</b> | <b>7</b> | <b>3</b> |

### 2.3.3.2 DEBILIDADES

| <b>ANÁLISIS DE FACTORES INTERNOS</b>  | <b>A</b> | <b>M</b> | <b>B</b> |
|---|----------|----------|----------|
|   |          |          |          |
| <b>SOCIAL</b>   |          | X        |          |
| Separación del núcleo familiar.   |          |          | X        |
| Horarios de trabajo diferentes.   |          |          |          |
| Reducidas actividades sociales.   |          | X        |          |
| Influencias negativas externas.   |          |          | X        |
| <b>INSTITUCIONAL</b>  |          |          |          |
| Inestabilidad laboral.  |          |          | X        |
| Insuficiente número de personal asignado al tránsito.                         |          | X        |          |
| Falta de vehículos para las actividades de patrullaje.                        |          |          | X        |
| Infraestructura y equipamiento insuficiente e inadecuado.                     |          | X        |          |
| Falta de selección y especialización de sus miembros.                         | X        |          |          |
| <b>CULTURAL</b>   |          |          |          |
| Corrupción en las investigaciones de tránsito.                                | X        |          |          |
| Débil formación en valores.   | X        |          |          |
| Falta de interés por auto educarse.   |          | X        |          |
| No se crea el conocimiento ni existen espacios para investigación científica. |          |          | X        |
| <b>LEGAL</b>  |          |          |          |
| Falta de asesoría legal en los procedimientos.                                |          | X        |          |
| Falta de respaldo legal por parte de la institución.                          |          |          | X        |
| Débil formación legal y falta de capacitación en asuntos judiciales.          | X        |          |          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>4</b> | <b>6</b> | <b>6</b> |

### 2.3.3.3 OPORTUNIDADES

| <b>ANÁLISIS DE FACTORES EXTERNOS</b>                                    | <b>A</b> | <b>M</b> | <b>B</b> |
|---|----------|----------|----------|
|   |          |          |          |
| <b>SOCIAL</b>   |          |          |          |
| Aceptación de la sociedad en la autoridad de la institución.            | X        |          |          |
| Colaboración estudiantil mediante el programa de Educación vial.        |          | X        |          |
| Coordinación y apoyo de las brigadas barriales.                         |          |          | X        |
| <b>INSTITUCIONAL</b>  |          |          |          |
| Disponibilidad de becas para especialización en tránsito.               |          | X        |          |
| Respaldo económico de la Dirección Nacional de Tránsito.                |          | X        |          |
| Convenios, colaboración y cooperación técnica con Policías extranjeras. |          |          | X        |
| <b>CULTURAL</b>   |          |          |          |
| Requerimiento de nuestro servicio en el ámbito nacional                 | X        |          |          |
| Formación en Investigación de accidentes de tránsito en el ITSPN.       | X        |          |          |
| <b>LEGAL</b>  |          |          |          |
| Apoyo de jueces y fiscales de tránsito.                                 | X        |          |          |
| Base legal amparada en la Constitución del Estado.                      |          | X        |          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>4</b> | <b>4</b> | <b>2</b> |

### 2.3.3.4 AMENAZAS

| <b>ANÁLISIS DE FACTORES EXTERNOS</b>  | <b>A</b> | <b>M</b> | <b>B</b> |
|---|----------|----------|----------|
|   |          |          |          |
| <b>SOCIAL</b>   |          |          |          |
| Tráfico de influencias para evadir sanciones.   |          |          | X        |
| Costumbre del cohecho por parte de la ciudadanía.                                       |          | X        |          |
| Alto índice de accidentes de tránsito.  |          |          | X        |
| Incremento del parque automotor.  |          |          | X        |
| <b>INSTITUCIONAL</b>  |          |          |          |
| Deseo del Municipio por captar la Administración cantonal del tránsito.                 | X        |          |          |
| Falta de recursos para ejecutar un sistema de selección, formación y perfeccionamiento. |          | X        |          |
| Cambio del mando institucional.   |          | X        |          |
| <b>CULTURAL</b>   |          |          |          |
| Rechazo y resistencia general al control policial.                                      |          |          | X        |
| Concepción social del Policía de Tránsito como corrupto e ignorante.                    | X        |          |          |
| <b>LEGAL</b>  |          |          |          |
| Desconocimiento de las reformas a la Ley de Tránsito y sus reglamentos.                 | X        |          |          |
| Debilidad jurídica para sancionar las infracciones.                                     |          | X        |          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>4</b> |



## 2.3.4 MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS

### PROBLEMAS INTERNOS

#### Debilidades de alto impacto:

- ◆ Falta de selección y especialización de sus miembros.
- ◆ Corrupción en las investigaciones de tránsito.
- ◆ Débil formación en valores.
- ◆ Débil formación legal y falta de capacitación en asuntos judiciales.

#### Debilidades de mediano impacto:

- ◆ Separación del núcleo familiar.
- ◆ Reducidas actividades sociales.
- ◆ Insuficiente número de personal asignado al tránsito.
- ◆ Infraestructura y equipamiento insuficiente e inadecuado.
- ◆ Falta de interés por auto educarse.
- ◆ Falta de asesoría legal en los procedimientos.

### PROBLEMAS EXTERNOS

#### Amenazas de alto impacto:

- ◆ Deseo del Municipio por captar la administración cantonal del tránsito.
- ◆ Concepción social del Policía de Tránsito como corrupto e ignorante.
- ◆ Desconocimiento de las reformas a la Ley de Tránsito y sus reglamentos.

#### Amenazas de mediano impacto:

- ◆ Costumbre del cohecho por parte de la ciudadanía
- ◆ Cambio del mando institucional.
- ◆ Falta de recursos para ejecutar un sistema de selección, formación y perfeccionamiento.
- ◆ Debilidad jurídica para sancionar las infracciones.

## 2.4 “PLAN ESTRATÉGICO DE LA JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁNSITO AZUAY No.6”<sup>12</sup>

### **Antecedentes históricos**

El actual Comando Provincial de Policía Azuay No.6, nace en la ciudad de Cuenca el 14 de junio de 1884 con el nombre de Cuerpo de Policía de Orden y Seguridad de Cuenca; posteriormente toma las denominaciones de: Cuerpo de Policía del Azuay, Destacamento Provincial de Policía del Azuay, Jefatura Provincial de Policía del Azuay, Compañía de Policía del Azuay, Compañía de Carabineros del Azuay, Batallón de Carabineros Azuay No.6, Cuerpo de Guardias Civiles Azuay No.6, Cuerpo de Policía Azuay No.6, y finalmente el 11 de enero de 1965 toma la denominación actual de Comando Provincial de Policía Azuay No.6.

“El Servicio de Tránsito nace el 1 de enero de 1940 al crearse la Dirección General de Tráfico de la República, adscrita a la Comandancia General de Carabineros”<sup>13</sup>, ya que anteriormente la función de “Reglamentación y supervigilancia del tránsito” estuvo a cargo del Servicio Urbano; con la expedición del primer Reglamento General de Tránsito Terrestre para la República del Ecuador que entró en vigencia el 25 de abril del mismo año, se designan los jefes de tránsito en todas las provincias, desempeñándose como primer jefe de tránsito del Azuay el Subteniente Leonardo Larrea Donoso.

En la actualidad la Jefatura de Tránsito del Azuay, depende directamente de la Dirección Nacional de Tránsito y Transporte Terrestres de la Policía Nacional, cuyas funciones se detallan en la Ley de Tránsito y sus Reglamentos, cuenta con un orgánico funcional e infraestructura básicos, dispone entre otros de servicios especiales como el SIAT (Servicio de Investigación de Accidentes de Tránsito), el Departamento de Educación Vial y Señalización, y el Departamento de Ingeniería de Tránsito,

<sup>12</sup> Plan Estratégico, Jefatura Provincial de Tránsito Azuay No. 6, año 2003

<sup>13</sup> Villalobos Mario, Apuntes Históricos de la Policía Nacional, El Servicio de tránsito, página 23

aspectos éstos que le ha valido para obtener la aceptación de las intervenciones policiales en las cortes y juzgados de tránsito, empleando sus informes como instrumentos válidos y confiables para administrar justicia; aunque, no podemos decir lo mismo de la opinión ciudadana en la ciudad de Cuenca en particular, la que tiene una idea tradicional y generalizada de rechazo a las actuaciones policiales.

#### **Expectativas de los elementos externos.**

Siendo la Jefatura de Tránsito un organismo propio y subordinado de la Dirección Nacional de Tránsito, las expectativas de los elementos externos son las mismas que las de su organismo rector. No obstante es conveniente mencionar que debido a los diferentes factores socio-económicos de la provincia del Azuay, las personas esperan un mayor grado de preparación policial y formación personal que permita dar eficiencia e imagen a la institución y a la ciudad. Vale decir que el nivel cultural y de formación profesional de la sociedad cuencana es mucho mayor al común de nuestro país.

#### **Expectativas de los elementos internos.**

Nuevamente surge el mismo efecto que en el caso de los elementos externos, pues las expectativas son similares a lo que se espera de la Dirección Nacional de Tránsito y la influencia de la sociedad sobre los elementos policiales es evidente, surgiendo la necesidad de mejorar sus conocimientos personales y profesionales.

#### **Base de datos**

Es necesaria la implementación de las bases de datos que constan dentro de la Planificación Estratégica de la Dirección Nacional de Tránsito, sino en un 100%, por lo menos de los datos básicos mínimos indispensables. En este punto se debe indicar que actualmente la Jefatura de Tránsito del Azuay por intermedio del departamento de Ingeniería de Tránsito del III

Distrito, cuenta con una base de datos actualizada de accidentes de tránsito.

#### **2.4.1 MISIÓN**

La Jefatura Provincial de Tránsito del Azuay tiene como Misión cumplir y hacer cumplir las disposiciones y políticas emanadas por la Dirección Nacional de Tránsito; planificar, organizar, coordinar y ejecutar todas las actividades del Tránsito y Transporte Terrestres, en la jurisdicción de la provincia, así como también extender los documentos habilitantes para la conducción y circulación de vehículos.

#### **2.4.2 VISIÓN**

La Jefatura Provincial de Tránsito del Azuay, será la institución técnica con los mejores recursos **HUMANOS**, logísticos y tecnológicos necesarios, que permitan brindar un servicio con eficiencia y eficacia a la ciudadanía, mediante la administración ejecutiva del tránsito y transporte terrestres de nuestra jurisdicción, aplicando para ello los estándares más altos de calidad y honestidad de sus integrantes, los mismos que alcanzarán el más elevado nivel de conocimiento técnico y de especialización para este efecto.

#### **2.4.3 POLÍTICAS**

A fin de establecer objetivos y trazar metas alcanzables, la Jefatura Provincial de Tránsito del Azuay, adoptará las siguientes políticas:

- Aplicación de todos los procedimientos apegados estrictamente a la Constitución, Leyes y Reglamentos creados para el efecto, en materia de Tránsito y Transporte Terrestres.
- Establecer canales de comunicación y coordinación permanentes tanto con el frente externo como con el frente interno.

- Impulsar el desarrollo de los organismos especializados y técnicos con que cuenta esta Jefatura como son el Dpto. de Ingeniería de Tránsito del III distrito y el SIAT.
- Institucionalización del manejo de sistemas informativos de bases de datos para todos los procesos y recursos con que cuenta esta Jefatura.
- Mejorar la imagen institucional en nuestra provincia, así como también la interrelación entre el servicio de tránsito y nuestra comunidad.
- Lucha frontal y decidida contra la corrupción policial.
- Eliminación en forma radical de tramitadores y personas inescrupulosas ajenas a nuestra institución, que deterioran la imagen del servicio.
- Propender a la especialización de todos sus miembros.

#### **2.4.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA POLICÍA NACIONAL**

##### **2.4.4.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO: EDUCACIÓN**

- Mejorar y consolidar el proceso desarrollado en el Sistema educativo de la Policía Nacional, cuyas políticas son las siguientes:
- Desarrollar integralmente los recursos humanos de la Policía Nacional, en relación a los avances científicos y tecnológicos, que garanticen el mejor desempeño de sus miembros.
- Institucionalizar la especialización y la educación superior.
- Mejorar la infraestructura y equipamiento del sistema educativo policial.
- Modernizar los procesos educativos policiales.
- Mantener al personal policial en óptimas condiciones físicas para su desempeño; y,
- Procurar la optimización de los recursos presupuestarios destinados al desarrollo del sistema educativo policial.

| No | OBJETIVOS<br>ESTRATÉGICOS<br>D.N.T.  | OBJETIVOS<br>ESTRATÉGICOS JPTA   | PROYECTOS /<br>ACCIONES  |
|----|--|--|--|
| 1  | CREAR Y PONER EN<br>FUNCIONAMIENTO<br>EL CENTRO DE<br>CAPACITACIÓN DE<br>TRÁNSITO. | CONOCER LAS<br>PRINCIPALES<br>FALENCIAS QUE<br>TIENE NUESTRO<br>PERSONAL EN<br>MATERIA DE<br>TRÁNSITO. | REALIZAR UN<br>FODA PARA<br>CONOCER LA<br>REALIDAD<br>INSTITUCIONAL Y<br>EL NIVEL DE<br>CONOCIMIENTO<br>EN MATERIA DE<br>TRÁNSITO DE<br>NUESTRO<br>PERSONAL.<br><br>REALIZAR<br>EVALUACIONES<br>SOBRE LAS<br>PRINCIPALES<br>DUDAS,<br>FALENCIAS Y<br>ASPIRACIONES DE<br>NUESTRO<br>PERSONAL.   |
|    |  | IMPLEMENTAR UNA<br>AULA DE<br>CAPACITACIÓN PARA<br>EL PERSONAL DE LA<br>JEFATURA DE<br>TRÁNSITO.       | ADECUAR UNA<br>AULA DE CLASES<br>EN LA JPTA.<br><br>ELABORAR UN<br>PLAN DE<br>CAPACITACIÓN<br>PARA EL<br>PERSONAL.<br><br>ELABORAR UN<br>BANCO DE DATOS<br>DE PROFESORES<br>QUE PUEDAN<br>DICTAR CHARLAS<br>SOBRE LOS<br>PRINCIPALES<br>TEMAS DE<br>INTERÉS.<br><br>REALIZAR UN<br>CRONOGRAMA DE<br>CAPACITACIÓN<br>PARA EL<br>PERSONAL. |



#### 2.4.4.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO: OPERACIONES

Modernizar la gestión operacional de todos los servicios policiales incrementando los recursos humanos, logísticos y económicos.

| No | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS D.N.T.  | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS JPTA   | PROYECTOS / ACCIONES   |
|----|--|---|--|
| 1  | ELEVAR LA CAPACIDAD OPERATIVA DEL TRÁNSITO MEDIANTE EL INCREMENTO DE PERSONAL OPERATIVO Y LOGÍSTICO. | OPTIMIZAR LOS RECURSOS HUMANOS CON QUE CUENTA LA JEFATURA DE TRÁNSITO DEL AZUAY.    | REDUCIR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO.<br><br>INCREMENTAR 50 POLICÍAS AL SERVICIO OPERATIVO DE TRÁNSITO.  |
|    |  | OPTIMIZAR LOS RECURSOS LOGÍSTICOS CON QUE CUENTA LA JEFATURA DE TRÁNSITO DEL AZUAY. | PONER EN FUNCIONAMIENTO TODOS LOS VEHÍCULOS DE LA JPTA.<br><br>REPOTENCIAR Y PONER A TRABAJAR POR LO MENOS 1 DE LAS 2 GRÚAS DE LA JPTA.<br><br>PONER EN FUNCIONAMIENTO 6 CANDADOS PARA DETENER VEHÍCULOS MAL ESTACIONADOS QUE POSEE LA JPTA<br><br>HABILITAR LOS MEGÁFONOS QUE POSEE LA JPTA . |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| 2 | INSTITUCIONALIZAR LA PLANIFICACIÓN, LA SUPERVISIÓN Y EL CONTROL DE LOS OPERATIVOS, CARGOS, FUNCIONES Y TAREAS ASIGNADAS AL PERSONAL A NIVEL NACIONAL. | CONFORMAR EL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LA JPTA. | ESTABLECER UNA SALA DE OPERACIONES EN DONDE SE PUEDAN ESTABLECER LAS CARTAS DE SITUACIÓN DE LA PROVINCIA EN MATERIA DE TRÁNSITO.<br><br>INTEGRAR A TODOS LOS OFICIALES QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DE TRÁNSITO EN EL DEPARTAMENTO A CREARSE . |
|---|---|--|---|

#### 2.4.4.3 OBJETIVO ESTRATÉGICO: IMAGEN

Fortalecer la imagen institucional mediante el desempeño ético, moral y profesional de todos sus miembros.

| No | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS D.N.T.   | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS JPTA   | PROYECTOS / ACCIONES   |
|----|---|---|--|
| 1  | ELEVAR LA CALIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL DEL PERSONAL DE TRÁNSITO MEDIANTE LA EJECUCIÓN DE UN PROGRAMA DE DESARROLLO HUMANO DE VALORES. | MEJORAR EL ACCIONAR ÉTICO, PROFESIONAL Y MORAL DE LOS MIEMBROS DE LA JPTA | DICTAR CHARLAS Y CONFERENCIAS QUE MOTIVEN A NUESTRO PERSONAL.<br><br>PREPARAR TRÍPTICOS INFORMATIVOS SOBRE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS POLICIALES. |



#### 2.4.4.4 OBJETIVO ESTRATÉGICO: SEGURIDAD

Lograr la participación de la ciudadanía mediante la promoción de la cultura de seguridad, conducción a la defensiva, la educación vial en las escuelas y colegios y promocionar la seguridad ambiental.

| N<br>o | OBJETIVOS<br>ESTRATÉGICOS<br>D.N.T.   | OBJETIVOS<br>ESTRATÉGICOS<br>JPTA   | PROYECTOS /<br>ACCIONES   |
|--------|---|---|---|
| 1      | EJECUTAR UN PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACIÓN VIAL PARA FORTALECER LA SEGURIDAD EN EL TRÁNSITO.                                | <p>CONTAR CON UNA PLANIFICACIÓN DE CONFERENCIAS SOBRE SEGURIDAD VIAL.</p> <p>REALIZAR UN SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE PROBLEMAS DE GESTIÓN DE TRÁNSITO EN CIUDADES INTERMEDIAS</p> | <p>PREPARAR CONFERENCIAS TIPO DE LOS SIGUIENTES TEMAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ SEGURIDAD VIAL</li> <li>❑ ACCIDENTOLOGIA</li> <li>❑ CONDUCCIÓN A LA DEFENSIVA</li> <li>❑ LEGISLACIÓN DE TRÁNSITO</li> <li>❑ ENTRE OTRAS</li> </ul> <p>DICTAR ESTAS CONFERENCIAS EN DIFERENTES INSTITUCIONES PRINCIPALMENTE EN LAS EDUCATIVAS .</p> <p>COORDINAR CON LOS EXPOSITORES NACIONALES E INTERNACIONALES</p> <p>COORDINAR CON UNIVERSIDADES LOCALES QUE AVALEN EL SEMINARIO</p> |
| 2      | DESARROLLAR PROGRAMAS DE CONSCIENTIZACIÓN Y COMPROMISO CIUDADANO A FAVOR DEL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, REGLAMENTOS NORMAS, | PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.   | <p>REALIZAR BOLETINES DE PRENSA SOBRE LA LABOR QUE REALIZA LA JPTA.</p> <p>MAYOR ACERCAMIENTO Y PARTICIPACIÓN CON LAS BRIGADAS BARRIALES Y EN LOS MEDIOS DE COMUNICACION SOCIAL.</p>  |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   | DISPOSICIONES DE TRÁNSITO.  |  | ELABORAR TRÍPTICOS, PANCARTAS Y AFICHES PUBLICITARIOS QUE APOYEN A CREAR UNA CULTURA DE SEGURIDAD EN EL TRÁNSITO.  |
| 3 | <p>APLICAR LOS PLANES DE CONTROL DE CARRETERAS DE TRANSPORTE PÚBLICO, REGULACIONES DEL TRÁNSITO EN CUANTO A PASAJES, FLETES, HORARIOS, RUTAS, PERMISO DE OPERACIÓN.</p> | <p>CREAR LA BRIGADA DE CONTROL, DOTADA DE PERSONAL Y EQUIPO ESPECIALIZADO PARA EL CONTROL.</p> | <p>EQUIPAR CON EQUIPO Y PERSONAL LA BRIGADA DE CONTROL.</p> <p>REALIZAR CONTROLES DE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ EXCESO DE PASAJEROS</li> <li>❑ EXCESO DE VELOCIDAD</li> <li>❑ CONDUCIR BAJO LA INFLUENCIA DE ALCOHOL.</li> <li>❑ ADELANTAMIENTOS INDEBIDOS</li> <li>❑ VEHÍCULOS PIRATAS</li> <li>❑ ENTRE OTROS</li> </ul> <p>EVALUAR LOS RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO POR LA BRIGADA DE CONTROL MENSUALMENTE.</p> |

#### 2.4.4.5 OBJETIVO ESTRATÉGICO: MARCO LEGAL

Actualizar el Marco Legal Institucional.

| No | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS D.N.T.  | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS JPTA  | PROYECTOS / ACCIONES   |
|----|--|--|--|
| 1  | PARTICIPAR EN LAS DISCUSIONES SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY DE TRÁNSITO Y SUS REGLAMENTOS, ASI COMO A LA LEY DE RÉGIMEN MUNICIPAL. | CONFORMAR EL COMITÉ TÉCNICO INTERINSTITUCIONAL CON EL MUNICIPIO DE CUENCA. | LOGRAR LA FIRMA DEL CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL POLICÍA NACIONAL – MUNICIPIO DE CUENCA.<br><br>CREAR EL COMITÉ TÉCNICO INTERINSTITUCIONAL.<br><br>CREAR EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL |

#### 2.4.4.6 EJE ESTRATÉGICO: BIENESTAR SOCIAL

Mejorar la calidad de vida de los miembros de la institución policial y su familia

| No | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS D.N.T.   | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS JPTA                            | PROYECTOS / ACCIONES   |
|----|---|--|--|
| 1  | EJECUTAR PROGRAMAS DE MOTIVACIÓN Y GENERACIÓN DE UNA ACTITUD POSITIVA, LIDERAZGO Y BUENAS RELACIONES HUMANAS PARA LLEVAR LA | CAMPANA DE MOTIVACIÓN Y DESARROLLO DE ACTITUD POSITIVA | RELEVAR LOS ACTOS POSITIVOS DE LOS MIEMBROS DE LA JPTA.<br><br>MEJORAR LA COMUNICACIÓN EN ORDEN ASCENDENTE Y DESCENDENTE ENTRE LOS MIEMBROS DE |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   | CALIDAD PERSONAL DE LOS OFICIALES, CLASES Y POLICIAS.   |  | LA JPTA.<br><br>DICTAR CHARLAS Y CONFERENCIAS SOBRE MOTIVACIÓN.   |
| 2 | DESARROLLAR PROGRAMAS DE SALUD PREVENTIVA A NIVEL NACIONAL PARA MEJORAR LOS NIVELES DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y ECONÓMICA. | READECUAR EL DEPARTAMENTO MÉDICO DE LA JPTA.                   | MEJORAR LAS INSTALACIONES Y EQUIPOS DEL DEPARTAMENTO MÉDICO.<br><br>REALIZAR UN CHEQUEO PERIÓDICO DEL PERSONAL DE LA JPTA.                    |
|   |   | LOGRAR UNA COORDINACIÓN Y ASISTENCIA DE INSTITUCIONES MÉDICAS. | FIRMAR CONVENIOS DE COOPERACIÓN CON DIVERSAS INSTITUCIONES MEDICAS A FIN DE PODER BRINDAR MAYORES BENEFICIOS A NUESTRO PERSONAL Y SU FAMILIA. |
| 3 | EJECUTAR UN PROGRAMA DE SALUD MENTAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y EL DESEPEÑO PROFESIONAL.                           | PROGRAMA DE SALUD FÍSICA                                       | REALIZAR ACTIVIDAD FÍSICA Y DE RECREACIÓN TODOS LOS DIAS VIERNES A PARTIR DE LAS 11:00 HASTA LAS 15:00.                                       |



|  |  |                          |   |
|--|--|--------------------------|---|
|  |  | PROGRAMA DE SALUD MENTAL | DICTAR CONFERENCIAS CON ESPECIALISTAS<br><br>REALIZAR PERIÓDICAMENTE ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO COMO SON PASEOS, ALMUERZOS ENTRE OTROS. |
|--|--|--------------------------|---|

#### 2.4.4.7 OBJETIVO ESTRATÉGICO: ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Modernizar y desconcentrar la gestión administrativa y operativa policial para lograr eficiencia en el servicio a la ciudadanía.

| No | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS D.N.T.  | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS JPTA  | PROYECTOS / ACCIONES   |
|----|--|--|--|
| 1  | PONER EN FUNCIONAMIENTO EL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN PARA FACILITAR LA EJECUCIÓN Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y DE LA D.N.T. | CONTAR CON UNA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA ACORDE AL PLAN ESTRATÉGICO DE LA D.N.T. | ELABORAR EL PLAN ESTRATÉGICO CONJUNTAMENTE CON EL EQUIPO ASESOR DE LA JPTA (INGENIERÍA, SIAT, MODULO, ASESOR JURÍDICO)<br><br>ESTABLECER UN CRONOGRAMA DE APLICACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN Y DE SU EVALUACIÓN. |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| 2 | <p>CREAR LOS DEPARTAMENTOS JURÍDICOS EN LAS JEFATURAS PROVINCIALES DE MAYOR SIGNIFICACIÓN PARA FACILITAR LA ACCCIÓN Y GESTIÓN DEL MANDO.</p>   | <p>READECUAR LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA</p>   | <p>IMPLEMENTAR LA OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA AL INTERIOR DE LA JEFATURA DE TRANSITO COMO UNA DEPENDENCIA MAS.</p>   |
| 3 | <p>DESCENTRALIZAR LOS SERVICIOS DE INGENIERIA DE TRANSITO- SIAT – EDUCACIÓN VIAL Y SEÑALIZACIÓN A LA MAYOR CANTIDAD DE PROVINCIAS POSIBLES, PARA ATENDER LAS DEMANDAS DE LA SOCIEDAD NACIONAL.</p> | <p>REPOTENCIAR EL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA DE TRANSITO DEL III DISTRITO QUE FUNCIONA EN LA JPTA.</p>       | <p>READECUAR LAS OFICINAS DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA DE TRANSITO DEL III DISTRITO.</p> <p>MODERNIZAR EL SISTEMA INFORMATICO DEL DEPARTAMENTO TANTO EN HADWARE COMO EN SOFTWARE.</p> <p>PONER EN RED TODOS LOS EQUIPOS DE ESTE DEPARTAMENTO.</p> |
|   |  | <p>MODERNIZAR EL DEPARTAMENTO DE SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACION DEL III DISTRITO QUE FUNCIONA EN LA JPTA.</p> | <p>READECUAR EL TALLER DEL DEPARTAMENTO.</p> <p>ADQUISICIÓN DE IMPLEMENTOS BÁSICOS PARA EL TALLER</p> <p>ADQUISICIÓN DE EQUIPOS NECESARIOS PARA LA FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SEÑALES Y SEMÁFOROS.</p>  |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   |  | <p>REPOTENCIAR EL SERVICIO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO QUE FUNCIONA EN LA JPTA.</p> | <p>READECUAR LAS OFICINAS DEL SIAT.</p> <p>MODERNIZAR EL SISTEMA INFORMÁTICO DEL DEPARTAMENTO TANTO EN HADWARE COMO EN SOFTWARE.</p> <p>PONER EN RED TODOS LOS EQUIPOS DE ESTE DEPARTAMENTO</p> |
|   |  | <p>MODERNIZAR LAS OFICINAS DE LA JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁNSITO DEL AZUAY</p>                     | <p>READECUAR LAS OFICINAS DE LA JPTA.</p> <p>MODERNIZAR EL SISTEMA INFORMÁTICO DEL DEPARTAMENTO TANTO EN HADWARE COMO EN SOFTWARE.</p>  |
| 4 | <p>DISEÑAR Y APLICAR MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.</p> | <p>POTENCIAR LA BASE DE DATOS DE ACCIDENTES DE LA JPTA</p>   | <p>ADQUIRIR UNA NUEVA COMPUTADORA, CON EL SISTEMA OPERATIVO ADECUADO PARA INSTALAR LA BASE.</p>   |
|   |  | <p>CREAR UNA BASE DE DATOS DE LAS BOLETAS DE CITACIÓN ENTREGADAS Y LAS INFRACCIONES CURSADAS</p>   | <p>CREAR UNA BASE DE DATOS EN BAJO PLATAFORMAS COMO ACCES O FOXPRO</p>  |

### 2.4.4.8 OBJETIVO ESTRATÉGICO: ANTICORRUPCIÓN

Controlar, fiscalizar y sancionar los actos de corrupción en todos los niveles y formas que se detecten.

| No | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS D.N.T.   | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS JPTA   | PROYECTOS / ACCIONES  |
|----|---|---|---|
| 1  | FORTALECER LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN EQUIPO DE INTELIGENCIA PARA DETECTAR EL MODUS OPERANDI DE QUIENES PROCEDEN AL MARGEN DE LA MORAL, PARA CORTAR DE RAÍZ ESTA MALA CONDUCTA. | ESTABLECER LA OFICINA DE INTELIGENCIA Y DENUNCIAS EN LA JPTA.             | ADECUAR EN LA JPTA EL LUGAR EN DONDE FUNCIONE LA OFICINA DE INTELIGENCIA<br><br>SOLICITAR A LA DNT PERSONAL ESPECIALIZADO A QUE REALICE LAS LABORES DE INTELIGENCIA |
| 2  | PONER EN FUNCIONAMIENTO LA " LINEA ROJA DEL TRÁNSITO 103" PARA IDENTIFICAR, INVESTIGAR SANCIONAR A LOS CORRUPTOS Y MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO.   | COLOCAR EN DIFERENTES LUGARES DE LA JPTA BUZÓN DE SUGERENCIAS Y RECLAMOS. | ELABORAR LOS FORMATOS PARA DENUNCIAS, SUGERENCIAS Y RECLAMOS<br><br>CONFECCIONAR LOS BUZONES Y UBICARLOS EN LA JPTA.  |
| 3  | APLICAR EL CONTROL Y SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVO Y   | IMPLEMENTAR LA GARITA DE GUARDIA EN LAS INSTALACIONES DE LA JPTA          | CONSTRUIR LA GARITA, DESIGNAR AL PERSONAL PARA QUE REALICE EL SERVICIO DE GUARDIA   |



|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  | <p>OPERATIVO PARA ENTREGAR UN SERVICIO UN DE CALIDAD.</p> | <p>ESTABLECER UN SISTEMA DE CONTROL DE TRAMITADORES.</p> | <p>HABILITAR EN LA GARITA DE LA GUARDIA UN CONTROL ESTRICTO DE TODAS LAS PERSONAS QUE INGRESAN A LA JPTA.</p> <p>ESTABLECER UN SISTEMA DE TARJETAS DE IDENTIFICACIÓN PARA PODER LIMITAR EL ACCESO A LA JPTA Y A LAS AREAS RESTRINGIDAS DE LA MISMA.</p> |
|--|---|--|---|

## 2.5 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En base al análisis realizado mediante las consideraciones generales, la matriz FODA y la planificación estratégica, se determina que:

- No existe un sistema integral de selección, formación y perfeccionamiento exclusivo para el personal que labora en el Servicio de Tránsito, que tienda a especializar al Policía.
- La formación policial en las Escuelas de Formación y Perfeccionamiento se realiza en todos los ámbitos del quehacer policial y en períodos cortos, lo que redundo en la falta de profesionalismo y dificulta la transmisión de valores policiales.
- Se ha especializado a grupos muy reducidos de personal los que garantizan altos niveles de eficiencia y eficacia en su ámbito de gestión.
- Es imperativo realizar una revisión y actualización inmediata del Subsistema de Educación Policial Tecnológica, a fin de viabilizar la especialización propuesta

## CAPITULO III

### SISTEMA INTEGRAL DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE TRÁNSITO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR.

#### 3.1 RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

Es el conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar el cargo de Policía Nacional para el Servicio de Tránsito. “Es la acción de inscribir o anotar en una lista a los aspirantes a ser integrantes de la Policía Nacional, luego de la presentación de los requisitos primarios”<sup>14</sup>. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la institución divulga y ofrece al mercado laboral oportunidades de empleo que pretende llenar para ser eficaz.

El reclutamiento inicia de dos preceptos básicos, las necesidades de personal presente y futuras de la institución policial. Para lo cual hemos identificado las fuentes de selección partiendo de las relaciones de la institución policial y la sociedad, la cual nos permitirá conocer las necesidades sociales prioritarias a ser cubiertas y esto a su vez nos impulsa a establecer la siguiente propuesta de reclutamiento.

- La elaboración de políticas de reclutamiento que describan propósitos y objetivos que ayuden a cumplir con los objetivos institucionales.
- La definición del perfil profesional del cargo y del aspirante.
- Las funciones que tienen que desempeñar.
- Tratará de reducir el nivel de desempleo.
- Los prospectos con los requisitos básicos de los aspirantes al cargo.

---

<sup>14</sup> Pabón Jorge, Administrar con personas, 2002, página 87

- La demanda institucional del personal a nivel nacional
- Los niveles salariales del cargo y la repercusión en el presupuesto.
- El tipo de mercado laboral que se requiere cubrir, regional-nacional.
- Cómo generar el interés del aspirante.
- La época del reclutamiento regional o nacional.
- La convocatoria del reclutamiento y su medio de difusión óptimo.
- Quién, cuándo y dónde se recibirán a los aspirantes en las entrevistas.

### **3.1.1 Medios de reclutamiento**

Se emplearán los anuncios en los principales diarios y canales de radio y televisión, así como charlas y conferencias en universidades; tendremos como principal fuente de reclutamiento el mercado laboral nacional en especial el de la mano de obra calificada (preferentemente profesionales) que se encuentra desempleada, de los ciudadanos ecuatorianos exclusivamente.

### **3.1.2 Sistema de reclutamiento**

Es el proceso integrado y lógico preestablecido, a ser aplicado dentro de un sector del potencial mercado como aspirante a Policía de línea para la institución.

#### **Sistema de reclutamiento externo.**

“El reclutamiento es externo cuando, habiendo determinado la vacante, la organización trata de llenarlas con personas extrañas”<sup>15</sup>, es decir con candidatos reales o potenciales externos a la institución que son llamados por las técnicas de reclutamiento. Y se pueden dar por:

- Convocatoria exclusiva a bachilleres de determinada edad.
- Convocatorias exclusivamente por sexo o edad
- Convocatorias a profesionales o carreras intermedias.

---

<sup>15</sup> Chiavenato Idalberto, Administración de recursos humanos, 1988, página 187

- Convocatorias provinciales o regionales.
- Otorgamiento de becas a ciudadanos que han cumplido con acciones relevantes para el país.

### **Ventajas del reclutamiento externo**

- Trae gente nueva con ilusiones, conocimientos, aspiraciones y experiencias nuevas para aportar a la institución.
- Renueva y refuerza el recurso humano en la institución evitando el hostigamiento y la fatiga.
- Aprovecha la inversión realizada por los aspirantes en su formación académica y profesional.
- Proporciona un mercado más amplio de recurso humano de donde se puede escoger.
- La institución se mantiene más actualizada con el ambiente externo de donde provienen los aspirantes.

### **Desventajas del reclutamiento externo**

- Requiere de un sistema complejo y comprobado que valide el reclutamiento.
- El proceso es demorado lo cual no se puede hacer con periodicidad.
- Requiere de fuentes de reclutamiento estratégicamente escogidos.
- El proceso de reclutamiento externo es oneroso.

## **3. 2 SELECCIÓN DE PERSONAL**

### **3.2.1 La elección del modelo**

Encontrar solución al problema de seleccionar a un empleado significa preparar un plan de acción que debe de ser minucioso y diseñado ad hoc. Un plan que comprende aspectos formales cada vez más cuidados,

y aspectos de contenido que van desde lo estratégico hasta lo operativo sin dejar resquicio a la improvisación.

Dejar formalmente este aspecto, en el diseño del proceso de Selección, no significa que no se utilizará un modelo bien determinado. Por el contrario, incluso inconscientemente, se suelen reproducir esquemas tópicos muy frecuentes. En todo caso, no diseñar formalmente es ya, en si misma, una postura bien definida.

### **3.2.2 La selección de personal**

La selección es la actividad de clasificar, calificar y escoger la mejor opción de decisión del recurso humano que va a ser considerado potencialmente como aspirante de la institución. La selección del recurso humano es sencillamente como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado con el fin de aumentar la eficiencia en la gestión institucional.

Todo criterio de selección se fundamenta en datos e información de análisis y especificaciones del cargo que debe ser llenado, las exigencias de selección se basan en las exigencias del cargo, cuya finalidad es la de dar mayor objetividad y precisión a la selección.

La selección de personal intenta solucionar dos problemas básicos:

- La adecuación del aspirante al cargo.
- La eficiencia del hombre en el cargo.

### **3.2.3 Criterios para una buena selección de personal**

Desarrollo de criterios:

- Los cargos o papales dentro de la institución deben tener una descripción exacta, que deben ser conocidas por las personas que participan en el proceso selectivo.
- Determinación de las variables de selección. Los candidatos deben ser observados en relación con aquellos parámetros que se

supone sean buenos predictores del rendimiento dentro de la institución.

- La obtención de candidatos en números suficientes. Que tengan una calificación alta.
- La clasificación de un grupo de seleccionados, en función al rendimiento del cargo.

### **3.2.4 Técnicas de la selección**

Mecanismo procesal que nos determina una secuencia lógica y organizada que permite discernir y escoger al personal idóneo para la institución. Dentro de las cuales tenemos:

#### **3.2.4.1 Las entrevistas de selección.**

Es un sistema de comunicación pre – establecido para ser aplicado por la parte institucional a los aspirantes, las cuales pueden ser dirigidas por un entrevistador a libres mediante la interlocución sin ningún parámetro de por medio, en todo caso se debe considerar un perfil adecuado de entrevista.

(VER ANEXO 4)

Por el volumen de aspirantes a la institución se plantea la conveniencia de la entrevista estandarizada.

#### **Principios de la entrevista.**

- Los objetivos específicos de la entrevista.
- El método para alcanzar el objetivo de la entrevista
- La obtención de la mayor cantidad de información respecto del entrevistado.

#### **El ambiente.**

No es un proceso separado en el desarrollo de la entrevista sin embargo requiere de una atención especial porque debe reunir:

- Ambiente físico seguro, confortable sin ruidos e interrupciones.
- Buena disposición mental, estado de ánimo y ambiente de confianza.
- El estudio previo de la información del candidato.

### **Desarrollo de la entrevista.**

Es la etapa en la que se obtiene la información deseada, donde el entrevistador y el candidato intervienen en un proceso de interrelación personal, el entrevistador debe estimular mediante las preguntas al candidato para mediante retroalimentación obtener la información requerida.

- Verificar cuidadosamente el curso de vida del candidato.
- Detectar el factor ambiente en el cual el aspirante fue criado y educado.
- Detectar cuales son los intereses profesionales.
- Dar al candidato la oportunidad de conocer pormenores del cargo.
- Contestar inquietudes planteadas por el aspirante.

### **Cierre de la entrevista**

Cerrar la entrevista de modo eficiente y concreto, donde el entrevistador debe:

- Hacer una señal clara para demostrar el fin de la entrevista.
- El entrevistado debe recibir algún tipo de información en cuanto a las acciones futuras.
- Se lo debe despedir cordialmente con expectativas positivas o estimuladoras.

### **Evaluación de la entrevista**

A partir del momento que salga el entrevistado debe empezar la evaluación para evitar olvidar detalles significativos de la entrevista donde considerará:

- Cuidado con la creencia de hábitos generalizados

- El sobre dimensionamiento de las respuestas para impresionar.
- El comportamiento dado por las circunstancias.
- Los problemas de juicios de valores ante alguna pregunta específica.

Por el volumen de aspirantes a la institución se plantea la conveniencia de la entrevista estandarizada.

### **La entrevista estandarizada**

Es aquella que ha sido planteada y organizada bajo los preceptos institucionales, para sobrepasar las limitaciones y los defectos de los procedimientos ordinarios, presentando las siguientes ventajas.

- “Hace posible la cobertura sistemática y completa de toda la información necesaria para predecir el probable éxito del aspirante.
- Proporciona al entrevistador una guía para la obtención de los hechos y para el descubrimiento de la información disponible del candidato.
- Proporciona un conjunto de principios para juzgar lo que el candidato a hecho.
- Proporciona los medios para minimizar las distorsiones y los preconceptos personales del entrevistador”<sup>16</sup>.

#### **3.2.4.2 Pruebas o test de conocimientos o de capacidad.**

Estas tienen como objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridas a través del estudio, de la práctica o del ejercicio.

#### **Formas de aplicación**

En cuanto a la manera de ser aplicadas estas pueden ser:

1. Orales (por medio de preguntas y respuestas verbales)
2. Escritas (por medio de preguntas y respuestas escritas)

---

<sup>16</sup> Chiavenato Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 1988, página 217



3. De realización (por medio de la ejecución de un trabajo).

En cuanto a la forma como se elaboran son:

1. Tradicionales de tipo dicertativo, expositivo.
2. Objetivas a través de Test objetivos
3. Mixtos cuando combinan las dos anteriores.

En las pruebas tradicionales existen pocas preguntas que exigen respuestas largas, mientras que las preguntas objetivas son de mayor número y abarca una gran área de conocimientos del aspirantes.

#### **Ventajas de las pruebas objetivas**

1. Cubren extensamente una mayor área de conocimientos.
2. Confrontación fácil y rápida de resultados.
3. Juzgamiento objetivo.
4. Calificación de los resultados mas rápida
5. Comparaciones más simples.

#### **Desventajas de las pruebas Objetivas**

1. Organización demorada.
2. Permiten el acierto casual de resultados
3. No permite libertad de expresión del candidato.
4. No miden profundidad.

Para la elaboración de nuestro estudio hemos visto que las preguntas y pruebas objetivas son las más indicadas puesto que nos permiten valorar un universo de conocimiento mayor.

#### **Pasos que deben observarse en la elaboración de pruebas objetivas.**

- Tener la seguridad de la cooperación de personas especializadas.
- Definir el objetivo de la prueba y su dificultad.
- Analizar las áreas que deben considerarse.
- Proceder a la discriminación minuciosa de los temas.

- Proceder a la elaboración de los ítem.
- Clasificar los ítem de acuerdo a su complejidad.
- Construir una base de ítem a ser utilizado
- Dar dimensiones precisas a las pruebas.
- Elaborar las normas de aplicación.
- La presentación gráfica de la prueba es muy importante.

Se debe destacar el grado de confidencialidad respecto de estas pruebas ya que en la mayoría de veces se establecen en matrices preelaboradas tanto las preguntas como sus respuestas.

#### **3.2.4.3 Test psicométricos**

Se basan en el análisis de muestras de nuestro comportamiento humano y condiciones estandarizadas que verifican la capacidad o aptitud para determinada gestión. Estos se basan en las diferencias individuales que pueden ser físicas, intelectuales y de personalidad, y analizan en cuanto varían la capacidad y aptitud del individuo.

Los cuales deberán contener los siete factores recomendados por Thurstone en su teoría multifactorial.

1. Factor (V) o de comprensión verbal.
2. Factor (W) o fluidez verbal.
3. Factor (N) o numérico.
4. Factor (S) o relaciones espaciales.
5. Factor (M) o memoria asociativa.
6. Factor (P) o de rapidez perceptual.
7. Factor (R) o raciocinio.

Además de estos siete factores Thurstone asociaba el factor (G) o de inteligencia general. Las conclusiones del análisis factorial han determinado que son altamente específicos que son guiados a establecer:

1. La precisión de control en las tareas.
2. Coordinación de movimientos.
3. Orientación de respuesta.
4. Tiempo de reacción.
5. Rapidez de movimientos de brazos.
6. Control de velocidad
7. Habilidad manual.
8. Habilidad de los dedos.
9. Firmeza del brazo y de la mano.
10. Alcance del objetivo.

Un test de evaluación de este tipo es válido cuando pronostica correctamente el desempeño del individuo.

#### **3.2.4.4 Test de personalidad.**

Tratan de analizar las diversas características determinadas por el carácter (rasgos adquiridos) y por el temperamento (rasgos innatos).

#### **Inventario de rasgos específicos de personalidad según Thurstone.**

Consiste en comparar 100 pares de profesiones por la selección o rechazo de títulos ocupacionales, es un test muy práctico para la selección de personal.

Técnicas de simulación:

CP = ocupación de ciencias físicas, técnicas y mecánicas.

CB = ocupaciones de ciencias biológicas, incluye medicina.

C = ocupaciones de computación

N = ocupaciones de negocios o comerciales.

E = ocupaciones ejecutivas de liderazgo o jefaturas.

P = ocupaciones persuasivas, de influencia sobre las personas.

L = ocupaciones lingüísticas o literarias.

H = ocupaciones humanitarias y sociales.

M = ocupaciones musicales.

A = ocupaciones de artes plásticas o artesanales.

Estas suelen ser aplicadas en la estructuración de frases que pueden determinar frustraciones y aspiraciones del aspirante en el área del cargo.

#### **3.2.4.5 Las técnicas de simulación.**

Hasta aquí todas las técnicas de selección, sean estas las entrevistas, las pruebas o test de conocimientos y de capacidad, los test sociométricos y la investigación de los rasgos de personalidad, se restringen a diagnósticos y pronósticos estimativos.

La selección por simulación, consiste en establecer un supuesto escenario que represente una realidad virtual de las condiciones del cargo, y mediante un simulador computarizado medir las reacciones del aspirante ante las eventualidades ficticias.

Para el presente estudio esta técnica no es recomendable pues queremos establecer la actualidad ambiental del aspirante. Además se requiere de personal altamente especializado a nivel de científicos con aplicación tecnológica muy cara para nuestro medio y mal concebidas pueden desvirtuar una realidad social y nacional.

#### **3.2.4.6 Las pruebas físicas.**

Éstas se efectuarán conforme a lo establecido en el Reglamento de Educación Física, Deportes y Recreación para los miembros de la Policía Nacional del Ecuador, las mismas que están estructuradas de acuerdo a la edad, sexo, perfil profesional y miden las capacidades físicas (fuerza, velocidad, resistencia, flexibilidad y coordinación) de los miembros de la institución, requiriendo una nota promedio mínima de 16/20 para su aprobación.

### **3.2.5 Estructura básica de una selección de personal**

- Recepción y clasificación de record de los aspirantes.

- Verificación de requisitos y calificación de los record.
- Revisión médica.
- Programación de recepción de pruebas.
- Calificación y evaluación de pruebas.
- Recepción de test de conocimientos y capacidades. Evaluación y dictamen.
- Recepción de test psicométricos. Evaluación y dictamen.
- Las entrevistas personales y su evaluación.
- Dictamen de aprobación del aspirante.
- Estadísticas y cuadros de selección.
- Admisión e inducción del aspirante.

### **3.3 FORMACIÓN DE PERSONAL**

#### **3.3.1 Perfil de entrada para el aspirante en la especialidad de Tránsito**

##### **Cualidades físicas**

- Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios exigidos por la normativa institucional.
- Reunir condiciones de salud compatibles con las exigencias del proceso de formación.
- Estatura conforme a lo establecido en el Reglamento Orgánico Funcional de la Policía de Línea y de Servicios.

##### **Cualidades de personalidad**

- Capacidad cognitiva adecuada para asimilar los conocimientos, destrezas y valores propios de la profesión a alcanzar.
- Alto grado de madurez, equilibrio emocional y capacidad en el manejo de la higiene mental.
- Solvencia y solidez de los valores éticos, morales, humanos, espirituales, de servicio, etc.
- Buen nivel de aceptación personal, de relación y de adaptabilidad.
- Hábitos y costumbres que garanticen su desarrollo.

## **Cualidades vinculadas con las tareas específicas de la especialización**

- Actitud y aptitud de compromiso con el servicio de tránsito.
- Poseer cualidades cívicas, éticas y morales compatibles con las exigencias de la institución y del servicio de tránsito que presentará a la comunidad.
- Demostrar capacidad en el cumplimiento del rol de Policía de Tránsito.
- Vincular los acontecimientos socio-culturales y económicos con las operaciones policiales de tránsito

### **3.3.2 Perfil del graduado como Policía especializado en tránsito**

El graduado como Policía Nacional especializado en tránsito es un profesional capacitado moral, física, psicológica y técnicamente para organizar, controlar y dirigir individual y colectivamente las actividades de tránsito y transporte terrestres.

Ejerce su profesión a nivel nacional excepto la provincia del Guayas, en forma creativa, instructiva y con un gran control en sí mismo, desarrolla su actividad en forma eficiente y eficaz dentro del marco legal y reglamentario, aplicando los principios del Código de Ética Policial.

#### **Cargos:**

- Ejecutor, relacionador, educador, coordinador, informador.

#### **Funciones:**

- Mantenimiento del orden y normal flujo vehicular
- Seguridad del transporte de pasajeros y de mercancías peligrosas.
- Prevención de Accidentes de Tránsito
- Educación vial estudiantil y barrial.
- Orientar e informar a la ciudadanía

**Tareas:**

- Cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamento a su nivel.
- Cumplir las tareas específicas: control, punto fijo, descongestión, fiscalización.
- Intervenir en operaciones especiales.
- Aumentar el control en el mantenimiento del medio ambiente.
- Proporcionar primeros auxilios
- Rescate vehicular
- Guiar a los ciudadanos en la distribución vial, comercial y bancaria de la ciudad.

**Cualidades Físicas:**

- Buen estado de salud.
- Mantenimiento físico permanente.
- Estado anímico óptimo para enfrentar situaciones de presión y riesgo.
- Destreza para actuar en acciones de defensa civil.
- Capacidad para resistir las jornadas laborales.

**Cualidades Sociales:**

- Provenir de un medio social y moral estable.
- Buena relación con sus compañeros de trabajo, con las autoridades y la sociedad
- Capacidad de trabajo en equipo
- Facilidad para la integración comunitaria
- Conocimiento de características de las comunidades urbanas y rurales.
- Capacidad de liderazgo para intervenir con grupos sociales diversos.

**Cualidades de personalidad:**

- Autocontrol en situaciones de presión y riesgo.
- Buena presencia y vestimenta adecuada al medio y a la profesión.

- Honesto, responsable, disciplinado y leal a sus principios y a los de su institución.
- Crítico, discreto y ordenado.
- Capacidad intelectual para el estudio y mejoramiento permanente.
- Reflexivo con gran sentido común.
- Confianza en sí mismo.

#### **Cualidades cívicas:**

- Profundo sentimiento de amor a la Patria, a la justicia y respeto a los símbolos patrios e institucionales.
- Espíritu de cuerpo.
- Respeto a los derechos humanos.
- Conocimiento y valoración de su origen y cultura.

### **3.3.3 Planificación del curso de formación**

#### **Datos informativos**

- Escuela: Sgto. P. José Emilio Castillo Solís
- Duración: 9 meses
  - Primera fase 3 meses: Formación General
  - Segunda fase 4 meses: Formación Especializada
  - Tercera fase 2 meses: Prácticas Pre – Profesionales
- Responsables del curso: Dirección Nacional de Educación  
Director de la Escuela.
- Participantes: 100 Aspirantes, bachilleres o profesionales.

#### **Antecedentes**

Toda organización social está sujeta a un permanente cambio en sus interrelaciones, cambios que obedecen a varios factores: crecimiento cuantitativo de sus miembros, organización socio – económica – política, diferenciación en estratos sociales, distribución de la riqueza, desarrollo





tecnológico, desniveles culturales de la población, apertura hacia una comunicación y relación internacional, etc.

Concomitantemente con el desarrollo social, surgen situaciones de conflicto que desembocan en períodos críticos que deben ser controlados por el Estado, constituyéndose en una necesidad fundamental la adopción de mecanismos y el robustecimiento de instituciones que aseguren la convivencia e integridad del ciudadano, de la propiedad, de la paz y el orden internos de la nación.

La Policía Nacional es la Institución llamada a resguardar el orden interno, la seguridad ciudadana del Estado; razón por la que debe contar con los recursos humanos, técnicos y materiales altamente especializados a fin de que su acción sea eficiente en el cumplimiento de sus funciones.

### **Justificación**

Las sociedades y las Instituciones no son más que el resultado de la suma de lo que son cada uno de sus miembros; se desarrollan en función de la capacitación y ésta es superior cuando la especialización responde a las exigencias de la población mediante una adecuada planificación.

La Policía Nacional, se ha caracterizado por desarrollar procesos de formación y capacitación, de orientación generalista, y solo ha especializado grupos muy reducidos, para desempeño específico, que son los que en su ámbito de gestión garantizan altos niveles de eficiencia y eficacia en su misión, por tal razón se asume la necesidad de la especialización en los servicios básicos de la Policía Nacional.

### **Objetivo general**

Formar aspirantes a Policías de línea en Tránsito, utilizando elementos, técnicas y procesos modernos del servicio de tránsito, a través de un adecuado proceso de enseñanza – aprendizaje, de manera que

garanticen la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus funciones específicas, en la práctica profesional.

**Objetivos específicos:**

- Formar Policías con un sustento profesional de carácter general que le identifique con la Institución y la misión a cumplir en la sociedad.
- Especializar al personal en el servicio de tránsito para garantizar mayores niveles de eficiencia y eficacia en la tareas propias de su campo de trabajo.
- Realizar prácticas pre- profesionales que le permitan insertarse con efectividad en la profesión y en el servicio a la sociedad.

**Organización del curso:**

Tendrá una duración de 9 meses, dividido en tres Fases:

PRIMERA FASE: 3 meses de formación presencial en la escuela; se cumplirá en un trimestre y estará enfocada a una formación general como Policía Nacional.

SEGUNDA FASE: 4 meses de formación presencial en la escuela; se cumplirá en un periodo igual a este tiempo y será enfocada a la especialización en Tránsito.

TERCERA FASE: 2 meses de prácticas dirigidas y evaluadas en los Comandos o unidades policiales en la especialización.

El Plan de Estudios y los programas sintéticos de las asignaturas se ajustarán a esta distribución. El curso funcionará con el régimen de internado.

Al finalizar cada fase se remitirá, a la Dirección Nacional de Educación, los cuadros de calificaciones y el informe de actividades relevantes en el desarrollo del curso; la evaluación se llevará a efecto conforme a lo establecido en la Dirección Nacional de Educación.

**Distribución del tiempo:**

|               |  |                 |            |
|---------------|--|-----------------|------------|
| PRIMERA FASE: | Primer Periodo:                                | Curso Académico | 11 semanas |
|               |  | Evaluación      | 1 semana   |
| SEGUNDA FASE: | Segundo Periodo:                               | Curso Académico | 15 semanas |
|               |  | Evaluación      | 1 semana   |
| TERCERA FASE: | Prácticas dirigidas, supervisadas y evaluadas: |                 | 07 semanas |
|               | Preparación para la graduación                 |                 | 1 semana   |

**3.3.4 PLAN DE ESTUDIOS:****“PRIMER PERÍODO”<sup>17</sup> (Formación general)****Asignaturas:**

1. REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE LAS UNIDADES
2. REGLAMENTOS: INTERNO DE LA ESCUELA Y DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA.
3. HISTORIA DE LA POLICÍA NACIONAL
4. EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA
5. MORAL Y CÍVICA
6. RELACIONES HUMANAS Y PÚBLICAS
7. ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA
8. PRIMEROS AUXILIOS
9. LEYES ORGÁNICA Y DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL
10. INTRODUCCIÓN AL DERECHO

**Área física**

1. INSTRUCCIÓN FORMAL
2. DEFENSA PERSONAL
3. CULTURA FÍSICA
4. DEPORTES

(VER ANEXO 5)

---

<sup>17</sup> Dirección Nacional de Educación, Programas de estudio del Primer Período del Curso de Formación Profesional de Policías de Línea. Año 2004

## **SEGUNDO PERÍODO (Especialización)**

### **Asignaturas**

1. LEY DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRES
2. REGLAMENTO GENERAL PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY DE TRÁNSITO
3. SEGURIDAD VIAL
4. SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN
5. MANEJO DE EQUIPOS DE CONTROL
6. PLANIMETRÍA
7. MECÁNICA BÁSICA
8. ACCIDENTES DE TRÁNSITO
9. EDUCACIÓN VIAL
10. CONOCIMIENTO DE ARMAS Y PRÁCTICAS DE TIRO.
11. CONDUCCIÓN.

(VER APÉNDICE 1)

### **“Área física”<sup>18</sup>**

1. INSTRUCCIÓN POLICIAL
2. DEFENSA PERSONAL
3. CULTURA FÍSICA
4. DEPORTES

(VER ANEXO 5)

## **3.4. PERFECCIONAMIENTO EN TRÁNSITO**

### **3.4.1 Perfil profesional**

#### **Perfil de ingreso:**

Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios institucionales y estar calificado para el ascenso a Cabo Segundo de Policía por la Dirección General de Personal.

---

<sup>18</sup> Dirección Nacional de Educación, Programas de estudio del segundo período del Curso de Formación Profesional de Policías de Línea, año 2004

**Perfil de egreso:**

El Clase perfeccionado en Tránsito ejercerá su profesión técnica y científicamente, estará capacitado para tomar decisiones en materia de Tránsito utilizando una serie de mecanismos e instrumentos legales y tecnológicos, con destrezas de liderazgo, autoaprendizaje y trabajo en equipo. Impulsará acciones de desarrollo con participación de la comunidad en campañas destinadas a una adecuada concienciación vial.

**3.4.2 Planificación del curso de perfeccionamiento****Datos informativos:**

|   |  |
|---|--|
| PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN            | Dirección Nacional de Educación  |
| PROPUESTA                               | Curso de Perfeccionamiento en Tránsito.  |
| DIRIGIDO A                              | Policías pertenecientes a la DNT, calificados por la DGP para el ascenso a Clases. |
| LUGAR                                   | Aulas de los cuatro Distritos Policiales o del Comando provincial de la ciudad.    |
| DURACIÓN                                | Tres meses   |
| COORDINACIÓN DEL CURSO                  | Subjefes Provinciales de Tránsito  |
| SUPERVISIÓN                             | Departamento Técnico de la Dirección Nacional de Educación                         |
| PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | SIAT Distritales   |

## **Antecedentes**

La Dirección Nacional de Tránsito a través de sus organismos especializados ha estudiado la problemática real del tránsito vehicular a nivel provincial y nacional, por lo que ha buscado soluciones para las causas generadoras de los accidentes, así como el estudio minucioso de los elementos técnicos de juicio suficientes dejados tanto en el lugar del accidente o contravención como en los procesos judiciales, todas estas diligencias ordenadas por las autoridades vigentes para al final de un proceso establecer los responsables.

## **Justificación**

La instrucción que recibe el alumno en el Curso, no sólo constituirá un entrenamiento técnico, práctico y físico, sino que fundamentalmente contribuye al fortalecimiento de sus condiciones espirituales, tales como la moral, el carácter y el intelecto; la práctica de valores como son el compañerismo, solidaridad, honradez, responsabilidad y el afán de servicio a los demás, entre otros; circunstancias de innegable valor en este curso, porque en él recibirán entrenamientos rigurosos que se requieren para mejorar la calidad del servicio.

## **Objetivo general**

Perfeccionar Policías en Tránsito, capaces de desempeñar sus funciones con eficiencia y eficacia conforme a las exigencias sociales, legales, y tecnológicas; convirtiéndose en instrumentos de apoyo a la Justicia para el juzgamiento de infracciones de tránsito.

## **Objetivos específicos**

- Cumplir y hacer cumplir la Ley de Tránsito y su Reglamento.
- Asimilar los valores y la Ética Policial.
- Establecer procedimientos operativos para llevar a cabo la investigación del accidente de tránsito.
- Normalizar la forma de utilizar los instrumentos usados en la investigación.

- Recopilar, procesar y evaluar la información de los accidentes en el tránsito para los diferentes usuarios de ésta.
- Elaborar los diversos partes e informes técnicos en materia de tránsito.

### **Organización del curso:**

Tendrá una duración de 3 meses, dividido en dos fases:

PRIMERA FASE: 2 meses de formación presencial en los Distritos o Comandos Provinciales, será enfocada a la especialización en Tránsito.

SEGUNDA FASE: 1 mes de prácticas dirigidas y evaluadas en los Comandos o unidades policiales en la especialización.

El Plan de Estudios y los programas sintéticos de las asignaturas se ajustarán a esta distribución.

Al finalizar las fases se remitirá, a la Dirección Nacional de Educación, los cuadros de calificaciones y el informe de actividades relevantes en el desarrollo del curso; la evaluación se llevará a efecto conforme a lo establecido en la Dirección Nacional de Educación.

Es obligación de la Dirección del Curso, solicitar y conseguir, con la debida oportunidad los recursos necesarios para asegurar el éxito de la realización del curso.

### **Distribución del tiempo:**

|                      |            |
|----------------------|------------|
| Curso Académico:     | 08 semanas |
| Prácticas generales: | 03 semanas |
| Evaluación:          | 01 semana  |

Las prácticas serán dirigidas y evaluadas por los responsables de las materias dictadas en el curso académico.

### **3.4.3 PLAN DE ESTUDIOS**

#### **Asignaturas**

1. INFORMÁTICA
2. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN
3. LEYES Y REGLAMENTOS DE TRÁNSITO.
4. IDENTIFICACIÓN VEHICULAR
5. ÉTICA POLICIAL
6. FOTOGRAFÍA PERICIAL
7. DIBUJO TÉCNICO
8. INSTRUMENTOS Y EQUIPOS
9. METODOLOGÍA DE LA INVEST. DE ACCIDENTES

#### **Área física**

1. EDUCACIÓN FÍSICA
2. DEPORTES

(VER APÉNDICE 2)



## CONCLUSIONES

1. La investigación realizada surge como respuesta a la necesidad institucional por contar con personal eficiente y eficaz, capaz de desarrollar su trabajo bajo condiciones de presión, con estabilidad psicológica y gran solvencia moral conforme a la evolución social.
2. El proceso de selección es el aspecto básico que permite a la institución proveer del personal con las características adecuadas a las exigencias del cargo para el Servicio de Tránsito.
3. El sistema educativo propuesto, pretende lograr un cambio de actitud que se oriente de lo individual a lo social, donde los intereses de la comunidad están sobre los particulares.
4. Formar un Policía capaz de desempeñarse desde la perspectiva operativa, pasando por la informativa para llegar a la educativa, mediante el liderazgo basado en la eficiencia de servicio a la comunidad y la exigencia con base en el ejemplo.
5. El análisis de la situación de la institución permite conocer los aspectos positivos para potenciarlos y los negativos para neutralizarlos, donde uno de los factores más críticos es el educativo que ha dejado de responder a las exigencias actuales.
6. Siendo el tránsito un problema complejo, donde intervienen varios elementos entre los que se encuentran conductores, vehículos y vías; es el servicio policial el que mediante los operativos de control influye en gran medida en la prevención de infracciones y el surgimiento de accidentes.

7. El proceso de especialización propuesto, actúa como un método idóneo para mantener y actualizar los conocimientos, reforzar los valores aprehendidos, así como para formar la estructura piramidal de los grados, que pretende seleccionar a los más aptos para los grados superiores.
8. La Ley de Educación policial posee varias deficiencias y discordancias que dificultan el proceso a implantarse, ya que tanto el Reglamento General del Sistema Educativo como el Reglamento Orgánico Funcional de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, no concuerdan en las instituciones que conforman el Subsistema de Educación Tecnológica.
9. Finalmente considero que el presente trabajo creará una nueva cultura en la sociedad, transformándola en una entidad directamente responsable e involucrada con su propia seguridad vial, consciente de sus deberes y derechos lo que a su vez redundará como un sistema ideal de control de la gestión policial.

## **RECOMENDACIONES**

1. Al concluir este trabajo, recomiendo al mando policial implementar el sistema de selección, formación y perfeccionamiento del personal del servicio de tránsito propuesto, para lograr un permanente y profundo cambio en la actitud de servicio a la sociedad desde el Servicio de Tránsito que constituye el rostro bajo el cual la sociedad juzga a los todos los Policías ecuatorianos.
2. Los bajos niveles de credibilidad de la institución, están íntimamente relacionados con la calidad del servicio que presta, por lo cual es indispensable formar Policías altamente calificados, sobre una gran

base moral, con los argumentos legales y técnicos necesarios que le permitan desarrollar su trabajo con absoluta objetividad y gran sentido común, lo cual se logra mediante la especialización del personal.

3. Actualizar y reformar la normativa educativa de la Policía Nacional, a fin de obtener un sistema educativo adecuado a las exigencias y necesidades actuales y futuras de la institución y de la sociedad.
4. Evaluar y actualizar constantemente el plan estratégico formulado, conforme a los requerimientos e influencias internas y externas que en forma permanente se transforman e inciden de una u otra forma sobre la Institución, a fin de orientar el quehacer institucional y optimizar los esfuerzos.

## BIBLIOGRAFÍA

1. APUNTES HISTÓRICOS DE LA POLICÍA NACIONAL, Instituto de Estudios Históricos de la Policía Nacional INEHPOL, Quito, 2001
2. ARCOS, Carlos; CARRIÓN, Fernando; PALOMEQUE, Edison: ECUADOR, SEGURIDAD CIUDADANA Y VIOLENCIA, Las defunciones por accidentes de transporte, FLACSO, Quito, Ed. Rispergraf, Primera edición, Págs. 47-52, Año 2003
3. CORTIJO, René; MONTENEGRO, Mario: GERENCIA Y LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN – TEORÍAS Y MODELOS DE ORGANIZACIÓN EDUCATIVA, Universidad Tecnológica América, Maestría en Gestión Educativa, Quito, Págs. 8-13
4. CORTIJO, René: FILOSOFÍA DE LA EDUCACIÓN, Pedagogía Ciencia de la Educación, Universidad Tecnológica Equinoccial, Maestrías En Docencia Superior y Gestión Educativa, Quito, Págs. 11-19, Año 2003-2004
5. CUELLAR, Juan: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA APLICADA A GOBIERNOS LOCALES, Quito, página 185, Año 1999.
6. CHIAVENATO, Idalberto: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, México, Ed. Calypso, Primera edición, Cap. I, Año 2002.
7. DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN, Programas de Estudio del Primer Período del Curso de Formación Profesional de Policías de Línea, año 2004
8. FERNÁNDEZ, José: TEORÍAS DEL APRENDIZAJE, Universidad Tecnológica Equinoccial, Maestrías en Docencia Superior y Gestión Educativa, Quito, Págs. 19-21, Año 2002
9. INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES, Dirección Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre, entre enero y diciembre del 2003
10. IZURIETA, Leonardo: EDUCACIÓN Y SOCIEDAD, Enfoque sociológico, apuntes provisionales, Maestría en Gestión Educativa, Quito, Págs. 1-8, año 2002

11. LEYVA, Librada: INFORMACIÓN CIANTÍFICA, Universidad Tecnológica Equinoccial, Maestría en Gestión Educativa, Quito, Pág. 3, Año 2003-2004
12. LEY DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRE, Ley No. 000.RO. 1002 de 2 de agosto de 1996 y reformas
13. PABÓN, Jorge: ADMINISTRAR CON PERSONAS, Quito, Primera edición, Año 2002, página 13
14. Plan Estratégico, Jefatura Provincial de Tránsito Azuay No.6, Año 2003
15. Programa de Modernización y Transformación Integral de la Policía Nacional del Ecuador para el Siglo XXI, 19 de julio del 2004.
16. RAMOS, Aníbal: EDUCACIÓN EN VALORES MORALES Y ACTITUDES POSITIVAS, Perú, Ed. B. Honorio, página 4, Año 2003.
17. REGLAMENTO A LA LEY DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRE Decreto Ejecutivo No. 505 RO/Sup. 118 de 28 de enero de 1997 y reformas
18. REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA POLICÍA DE LÍNEA Y DE SERVICIOS, Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, Quito, artículo 102
19. SALTOS, Napoleón: ÉTICA Y CORRUPCIÓN-Estudio de casos, páginas 19 y 40
20. TAMAYO, Horacio; BARREIRO, Cristian: MANUAL DE IDENTIFICACIÓN VEHICULAR, Quito, Publigraf, Primera edición, Caps: I, II, III y IV
21. VILLALOBOS, Mario: BOLETÍN HISTÓRICO DE LA POLICÍA NACIONAL No. 16, 17 y 18 de octubre, noviembre y diciembre de 1997, El Servicio de Tránsito, Quito
22. VILLALOBOS, Mario: CRONOLOGÍA HISTÓRICA DE LA POLICÍA ECUATORIANA, Tomo II, Ed. Su editora Offset, Quito, 1985
23. www. Google.com, Diccionario crítico de Ciencias Sociales/selección de personal **Ricardo D. Blasco** *Universidad de Barcelona*

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRÁNSITO A NIVEL NACIONAL

| CAUSAS                                | TOTAL        |
|---------------------------------------|--------------|
| Embriaguez conductor                  | 993          |
| Embriaguez peatón                     | 04           |
| Impericia, imprudencia – conductor    | 3.337        |
| Exceso de velocidad                   | 1.671        |
| Mal revasamiento – invasión de carril | 1.401        |
| Mal estacionamiento                   | 105          |
| Pasarse el semáforo en rojo           | 100          |
| Imprudencia peatón                    | 731          |
| Causas desconocidas                   | 90           |
| Factores climáticos                   | 113          |
| Mal estado de la vía                  | 403          |
| No respetar las señales de tránsito   | 168          |
| Daños mecánicos de vehículos          | 223          |
| Casos fortuitos                       | 99           |
| Otras causas                          | 57           |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>9.495</b> |

### TIPOS DE ACCIDENTES OCURRIDOS A NIVEL NACIONAL

| CLASES DE ACCIDENTE       | TOTAL        |
|---------------------------|--------------|
| Atropello – arrollamiento | 1.722        |
| Caída de pasajeros        | 84           |
| Choque                    | 4.256        |
| Estrellamiento            | 1.616        |
| Rozamiento                | 912          |
| Volcamiento               | 730          |
| Otros                     | 175          |
| <b>TOTAL</b>              | <b>9.595</b> |

### VÍCTIMAS DE LOS ACCIDENTES DE TRÁNSITO A NIVEL NACIONAL

| VÍCTIMAS     | TOTAL        |
|--------------|--------------|
| Muertos      | 1.050        |
| Heridos      | 5.133        |
| Traumáticos  | 86           |
| <b>TOTAL</b> | <b>6.269</b> |

Fuente: Informe anual de actividades de la Dirección Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre, entre enero y diciembre del 2003,

**CONDUCTORES DETENIDOS POR LA JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁNSITO DEL AZUAY AÑO 2004**

| MES/CAUSA           | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | TOTAL |
|---------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|
| COND. EBRIEDAD      | 41    | 51      | 44    | 53    | 62   | 251   |
| SIN CREDENCIALES    | 16    | 19      | 17    | 41    | 25   | 118   |
| COHECHO             | 2     | 3       | 4     | 0     | 0    | 9     |
| EXCESO DE PASAJEROS | 6     | 0       | 1     | 2     | 2    | 11    |
| CHOQUE              | 17    | 18      | 17    | 10    | 0    | 62    |
| ESTRELLAMIENTO      | 5     | 4       | 2     | 3     | 0    | 14    |
| ATROPELLOS          | 4     | 4       | 1     | 1     | 0    | 10    |
| PIRATAS             | 62    | 45      | 50    | 63    | 45   | 265   |
| OTROS               | 9     | 6       | 9     | 7     | 19   | 50    |
| TOTAL               | 162   | 150     | 145   | 180   | 153  | 790   |

Fuente: Jefatura Provincial de Tránsito Azuay No.6, 2004, Elaboración: Autor



## ANEXO 2

### POLICÍAS DE TRÁNSITO INVESTIGADOS ENTRE JULIO Y DICIEMBRE DEL 2003 POR LA OFICINA DE ASUNTOS INTERNOS DEL COMANDO PROVINCIAL DE POLICÍA AZUAY No.6

| MES/CAUSA             | JUL. | AGOS. | SEPT. | OCT. | NOV. | DIC. | TOT. |
|-----------------------|------|-------|-------|------|------|------|------|
| MAL PROCEDIMIENTO     | 3    | 1     | 2     | 0    | 1    | 1    | 8    |
| PÉRDIDA DE CREDENCIAL | 1    | 0     | 1     | 0    | 0    | 0    | 2    |
| COHECHO               | 0    | 0     | 0     | 0    | 0    | 1    | 1    |
| DISCIPLINA            | 0    | 1     | 2     | 0    | 0    | 0    | 3    |
| OTROS                 | 0    | 1     | 1     | 0    | 1    | 1    | 4    |
| TOTAL                 | 4    | 3     | 6     | 0    | 2    | 3    | 18   |

### POLICÍAS DE TRÁNSITO INVESTIGADOS ENTRE ENERO Y MAYO DEL 2004 POR LA OFICINA DE ASUNTOS INTERNOS DEL COMANDO PROVINCIAL DE POLICÍA AZUAY No.6

| MES/CAUSA             | ENE. | FEB. | MAR. | ABR. | MAY. | TOT. |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|
| MAL PROCEDIMIENTO     | 3    | 2    | 2    | 1    | 0    | 8    |
| PERDIDA DE CREDENCIAL | 1    | 1    | 0    | 1    | 0    | 3    |
| COHECHO               | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| DISCIPLINA            | 1    | 0    | 0    | 0    | 1    | 2    |
| OTROS                 | 1    | 2    | 1    | 1    | 0    | 5    |
| TOTAL                 | 6    | 5    | 3    | 3    | 1    | 18   |

Fuente: Oficina de Asuntos Internos del CP6, 2004

## **ANEXO 3**

### **MARCO JURÍDICO**

#### **LEY DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRES**

##### **CAPÍTULO IV**

#### **DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRES**

**Art. 27.-** La Dirección Nacional de Tránsito y Transporte Terrestres es un organismo del sector público con personería jurídica, presupuesto y patrimonio propios, de organización, planificación, ejecución y control de las actividades de Tránsito y Transporte Terrestres a nivel nacional a excepción de la provincia del Guayas. El Director será nombrado conforme a las leyes orgánicas y de personal de la **Policía Nacional**.

#### **REGLAMENTO GENERAL PARA LA ALICACIÓN DE LA LEY DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRES.**

##### **CAPÍTULO II**

#### **DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRES.**

**Art. 22.-** La Dirección Nacional de Tránsito y Transporte Terrestres es el organismo de planificación, organización, ejecución y control de las actividades de Tránsito y Transporte Terrestres a nivel nacional exceptuando la provincia del Guayas. Tiene personería jurídica y patrimonio propio.

#### **LEY DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL**

##### **TÍTULO II**

#### **DE SUS MIEMBROS**

##### **CAPÍTULO I**

#### **CLASIFICACIÓN GENERAL**

**Art. 5.-** El personal policial se clasifica en:

- a) Oficiales;
- b) Aspirantes a oficiales (cadetes);
- c) **Clases;**

**d) Policías; y,**

**e) Aspirantes a Policías.**

**Art. 8.- Clases.-** Es la denominación genérica del personal comprendida entre los grados de Cabo Segundo a Suboficial Mayor.

**Art. 9.- Policías.-** Son los egresados de las escuelas de formación de tropa, previo el alta y título correspondiente.

**Art. 10.- Aspirantes a Policías.-** Son los reclutados en las escuelas de formación policial.

## **CAPÍTULO V**

### **DEL RECLUTAMIENTO**

**Art. 40.-** Los aspirantes a Policías de Línea y de Servicios se reclutan en las Escuelas e Formación de tropa.

## **CAPÍTULO VI**

### **DE LA ESPECIALIZACIÓN**

**Art. 42.-** La especialización como objetivo institucional se inicia en las Escuelas de Formación y Especialización de Oficiales, Clases y Policías. Se acredita mediante los títulos otorgados y se equiparan a los obtenidos en el exterior.

## **REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL**

### **TÍTULO II**

#### **DE LOS MIEMBROS DE LA POLICÍA NACIONAL**

### **CAPÍTULO V**

#### **DEL RECLUTAMIENTO**

**Art. 43.-** El reclutamiento es para el aspirante, un acto voluntario que le permite el ingreso a la respectiva escuela o el llamamiento al servicio, según el caso; de conformidad con la ley y los reglamentos.

**Art.44.-** El reclutamiento de aspirantes a Oficiales de Línea se sujetará al reglamento correspondiente y se realizará ordinariamente una vez por año. Los aspirantes a oficiales de servicios y a **policías**, serán reclutados de acuerdo con las necesidades de la institución y con sujeción al reglamento respectivo.

**Art.45.-** La falsedad de datos relativos a la identidad o la presentación de documentos falsos por parte de los aspirantes motivarán su inmediata

separación de la Institución, sin perjuicio de la acción penal a que hubiere lugar.

## **CAPÍTULO VI**

### **DE LA ESPECIALIZACIÓN**

**Art.52.-** La especialización se realizará en áreas de estudio, carreras o materias de carácter policial o relativo al servicio o funciones que competen a la Policía Nacional, calificadas de interés institucional por la Dirección General de Personal en coordinación con la Dirección General de Educación.

## **CAPÍTULO III**

### **DE LOS ASCENSOS**

#### **Sección segunda**

#### **De los requisitos comunes para el ascenso**

**Art. 84.-** Los requisitos comunes para el ascenso en todos los grados son los siguientes:

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

**Art. 91.-** El Personal de Clases y Policías, a más de los requisitos comunes para el ascenso, deberá cumplir los siguientes, según el grado:

- a) Para el ascenso a Cabo Segundo hasta sargento primero, no constar en listas cuatro( de 12 a 13,99- Deficiente) de clasificación anual.

### **RESOLUCIÓN No. 2001-527-CCP DE 17 JULIO 2001**

#### **Requisitos para el ascenso a Cabo Segundo:**

- Haber cumplido cinco años de servicio
- No tener más de cien días de arresto
- No tener juicios ni informaciones sumarias pendientes
- No haber sido sancionado por Tribunal de Disciplina.

# **REGLAMENTO GENERAL DEL SISTEMA EDUCATIVO DE LA POLICÍA NACIONAL.**

## **CAPÍTULO III**

### **OBJETIVOS**

**Art. 6.-** Son objetivos de la Educación de la Policía:

c) Perfeccionar al personal en las diversas jerarquías, para que pueda cumplir con idoneidad los cargos y funciones previstos en la organización de la Policía Nacional.

d) Especializar al personal de la institución en los diferentes servicios policiales, para brindar un mejor servicio a la comunidad.

## **TÍTULO II**

### **ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SISTEMA EDUCATIVO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **ESTRUCTURA GENERAL DEL SISTEMA**

**Art. 7.-** El Sistema Educativo de la Policía Nacional se estructura orgánicamente con:

- a) Dirección Nacional de Educación;
- b) Subsistema de Educación Superior;
- c) Subsistema de Educación Policial Tecnológica;
- d) Subsistema de Educación Policial Regular y Permanente.

**Art. 12.-** El Subsistema de Educación Policial Tecnológica, comprende la especialización que se realiza en cualquier rama de las ciencias policiales y de otras de servicio a la comunidad que se imparten en el Instituto Tecnológico Superior, en el Instituto Técnico Superior y en las Escuelas de Formación Profesional de Policías.

#### **CAPÍTULO II**

##### **OBJETIVOS DE LOS SUBSISTEMAS**

**Art. 19.-** Son objetivos del Subsistema de Educación Policial Tecnológica:

- a) Formar y capacitar al recurso humano en las distintas especializaciones del post-bachillerato de conformidad con el avance científico y tecnológico y el desarrollo socio-económico y cultural del país en los campos propios de la especialización policial y otros de producción de bienes y servicios.

- e) Formar Policías como profesionales que respondan eficientemente al cumplimiento de las funciones de orden y seguridad que realiza la Policía Nacional.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **LOS SUBSISTEMAS DE EDUCACIÓN POLICIAL**

**Art. 31.-** El Subsistema de Educación Policial Tecnológica comprende a la formación, perfeccionamiento y especialización policial que se realiza en el Instituto Tecnológico Superior, en la Escuela de Perfeccionamiento de Clases y en las Escuelas de Formación Profesional de Policías.

**Art. 35.-** El perfeccionamiento de Clases y la capacitación permanente de Policías, se realiza en la Escuela de Perfeccionamiento de Clases, en los Comandos Provinciales y mediante el Sistema de Educación a Distancia

#### **CAPÍTULO V**

##### **LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS**

**Art. 39.-** Los establecimientos educativos se identifican de acuerdo con los objetivos de los Subsistemas y son:

**Subsistema de Educación Tecnológica:**

- a. Escuelas de Formación de Policías
- b. Escuela de Perfeccionamiento de Suboficiales
- c. Instituto Tecnológico Superior de la Policía Nacional

**ANEXO 4**

**MODELO DE PERFIL DE ENTREVISTA**

PERFIL DE ENTREVISTA      Puntos: .....

Nombres: .....      Sexo:.....

Escolaridad: .....      Edad: .....

Candidato al cargo de: .....

Tiempo de aplicación: .....

Personas a cargo:

.....

.....

**HISTORIA EDUCACIONAL**

.....

.....

**EXPERIENCIA PROFESIONAL**

.....

.....

**ASPIRACIONES Y PLANES PARA EL FUTURO**

.....

.....

**INTERESES RECREACIONALES Y SOCIALES**

.....

.....

**CONDICIONES FÍSICAS**

.....

.....

**FLUIDEZ VERBAL**

.....

.....

**SEGURIDAD APARENTE**

.....

.....

**AUTOEVALUACIÓN**

.....

.....

**SITUACIÓN FINANCIERA**

.....

.....

**COMPORTAMIENTO DURANTE LA ENTREVISTA**

.....

.....

**CONCLUSIÓN**

.....

.....

FECHA                              SELECCIONADOR                              CLASIFICACIÓN

.....                              .....                              .....

## **ANEXO 5**

### **MALLA CURRICULAR PARA LOS ASPIRANTES A POLICÍAS DE LÍNEA PARA EL PERÍODO DE FORMACIÓN BÁSICO.**

#### **ASIGNATURA: INTRODUCCIÓN AL DERECHO**

##### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I NATURALEZA DEL HOMBRE Y LA SOCIEDAD
- UNIDAD No. II EL DERECHO
- UNIDAD No. III SISTEMAS JURÍDICOS
- UNIDAD No. IV DERECHO PÚBLICO ECUATORIANO – CONSTITUCIÓN  
POLÍTICA DEL ESTADO

#### **ASIGNATURA: REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO.**

##### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I FINALIDADES
- UNIDAD No. II DE LOS JEFES, AYUDANTES Y ASESORES DEL C.P.
  
- UNIDAD No. III DE LOS OFICIALES Y CLASES OPERATIVOS
- UNIDAD No. IV DE LOS GUARDIAS DEL CUARTEL
- UNIDAD No. V DE LOS SERVICIOS DEL CUARTEL
- UNIDAD No. VI DE LOS SERVICIOS INTERNOS
- UNIDAD No. VII DE LAS COMISIONES ADMINISTRATIVAS

#### **ASIGNATURA: REGLAMENTOS: INTERNO DE LA ESCUELA Y DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA**

##### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I GENERALIDADES
- UNIDAD No. II DE LOS CURSOS
- UNIDAD No. III DE LOS EXÁMENES
- UNIDAD No. IV DE LAS SALIDAS Y VACACIONES



**ASIGNATURA: REGLAMENTO DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I GENERALIDADES
- UNIDAD No. II DE LA DISCIPLINA POLICIAL
- UNIDAD No. III DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS
- UNIDAD No. IV DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS
- UNIDAD No. V DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

**ASIGNATURA: HISTORIA DE LA POLICÍA NACIONAL**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I PERÍODO ABORIGÉN
- UNIDAD No. II PERÍODO COLONIAL
- UNIDAD No. III PERÍODO GRANCOLOMBIANO
- UNIDAD No. IV PERÍODOS REPUBLICANOS 1, 2 Y 3

**ASIGNATURA: EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I EXPRESIÓN ORAL
- UNIDAD No. II EXPRESIÓN ESCRITA
- UNIDAD No. III REDACCIÓN DE PARTES POLICIALES
- UNIDAD No. IV REDACCIÓN DE INFORMES POLICIALES

**ASIGNATURA: MORAL Y CÍVICA**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I LA MORAL Y SUS VALORES
- UNIDAD No. II VALORES CÍVICOS

**ASIGNATURA: RELACIONES HUMANAS Y PÚBLICAS**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I RELACIONES HUMANAS
- UNIDAD No. II RELACIONES PÚBLICAS
- UNIDAD No. III RELACIÓN POLICÍA-COMUNIDAD

**ASIGNATURA: ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

|                |                           |
|----------------|---------------------------|
| UNIDAD No. I   | PERSONALIDAD              |
| UNIDAD No. II  | ALTERACIONES PSICOLÓGICAS |
| UNIDAD No. III | TÉCNICAS DE COMPENSACIÓN  |
| UNIDAD No. IV  | SEXUALIDAD                |
| UNIDAD No. V   | PSICOLOGÍA DEL DELITO     |

**ASIGNATURA: PRIMEROS AUXILIOS**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

|                |                          |
|----------------|--------------------------|
| UNIDAD No. I   | GENERALIDADES            |
| UNIDAD No. II  | SIGNOS VITALES           |
| UNIDAD No. III | HERIDAS Y HEMORRAGIAS    |
| UNIDAD No. IV  | TRAUMATISMOS Y FRACTURAS |
| UNIDAD No. V   | EMERGENCIA Y REANIMACIÓN |

**ASIGNATURA: CONOCIMIENTO DE ARMAS Y PRÁCTICAS DE TIRO**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

|                 |  |
|-----------------|--|
| UNIDAD No. I    | CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y NORMAS<br>DE SEGURIDAD PARA EL USO DE LAS ARMAS |
| UNIDAD No. II   | CARTUCHERÍA  |
| UNIDAD No. III  | ESTUDIO DE LA CARABINA RUGGER  |
| UNIDAD No. IV   | PRÁCTICAS DE TIRO CON FUEGO REAL   |
| UNIDAD No. V    | FUNDAMENTOS DE TIRO Y EJERCICIOS   |
| UNIDAD No. VI   | ESTUDIO DE LA PISTOLA GLOCK  |
| UNIDAD No. VII  | TIRO DE PRECISIÓN CON PISTOLA GLOK                                       |
| UNIDAD No. VIII | ESTUDIO DE LA ESCOPETA WINCHESTER  |

**ASIGNATURA: INSTRUCCIÓN POLICIAL**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

|                |                                     |
|----------------|-------------------------------------|
| UNIDAD No. I   | GENERALIDADES                       |
| UNIDAD No. II  | ADIESTRAMIENTO INDIVIDUAL SIN ARMAS |
| UNIDAD No. III | FORMAS DE PRESENTARSE               |
| UNIDAD No. IV  | GIROS                               |

UNIDAD No. V      ADIESTRAMIENTO INDIVIDUAL CON ARMAS  
UNIDAD No. VI     GIROS  
UNIDAD No. VII    MARCHAS Y ALTOS

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:    DEFENSA PERSONAL**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

UNIDAD No.I        POSICIÓN Y BLOQUEOS BÁSICOS  
UNIDAD No.II      PRINCIPALES GOLPES

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: CULTURA FÍSICA**

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

UNIDAD No.I        PREPARACIÓN FÍSICA GENERAL



# APÉNDICES

## **APÉNDICE 1**

### **MALLA CURRICULAR PARA LOS ASPIRANTES A POLICÍAS DE LÍNEA PARA EL PERÍODO DE ESPECIALIZACIÓN.**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: LEY DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE  
TERRESTRES**

**CARACTERIZACIÓN.-** Dotar de los conocimientos básicos necesarios para desarrollar la actividad de control del tránsito que orientará su accionar durante la carrera profesional.

#### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I ORGANISMOS, AUTORIDADES Y DE LA EDUCACIÓN  
PARA EL TRÁNSITO
- UNIDAD No. II DE LAS INFRACCIONES Y DE LAS PENAS
- UNIDAD No. III DE LA JURISDICCIÓN Y DEL PROCEDIMIENTO

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: REGLAMENTO DE LA LEY DE T.T.T.**

**CARACTERIZACIÓN.-** Proveer los mecanismos que permitan entender y aplicar la Ley de Tránsito dentro de su ámbito de gestión.

#### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I AMBITO, OBJETIVOS, ACEPTACIONES Y DE LOS  
ORGANISMOS Y AUTORIDADES.
- UNIDAD No. II DE LOS CONDUCTORES, ESCUELAS DE  
CAPACITACIÓN Y LAS LICENCIAS
- UNIDAD No. III DEL TRÁNSITO, PERMISOS Y OPERACIÓN,  
RUTAS Y FRECUENCIAS Y DEL CONTROL DE  
CONTAMINACIÓN AMBIENTAL Y DEL RUIDO

## **NOMBRE DE LA ASIGNATURA: SEGURIDAD VIAL**

**CARACTERIZACIÓN.-** Proporcionar los elementos necesarios que permitan identificar y aplicar eficientemente los diferentes métodos y dispositivos de seguridad en las vías.

### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I- ELEMENTOS DE SEGURIDAD
- UNIDAD No. II- DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD
- UNIDAD No. III PROCEDIMIENTOS

## **NOMBRE DE LA ASIGNATURA: SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN.-** Dotar de los argumentos técnicos y legales suficientes que permitan armonizar el uso de los diferentes tipos de señalización en las vías para la prevención de accidentes de tránsito.

### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I SEÑALIZACIÓN VERTICAL
- UNIDAD No. II SEÑALIZACIÓN HORIZONTAL
- UNIDAD No. III SEMAFORIZACIÓN
- UNIDAD No. IV REGLAMENTO DE SEÑALES, LUCES Y SIGNOS CONVENCIONALES DE TRÁNSITO

## **NOMBRE DE LA ASIGNATURA: MANEJO DE EQUIPOS DE CONTROL**

**CARACTERIZACIÓN.-** Capacitar al estudiante en el uso y manejo adecuado de los equipos técnicos que dispone el Servicio de Tránsito para las actividades de prevención e intervención de accidentes.

### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No: I INTRODUCCIÓN A LOS EQUIPOS
- UNIDAD No. II ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO
- UNIDAD No. III USOS Y APLICACIONES DE EQUIPOS

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: PLANIMETRÍA**

**CARACTERIZACIÓN.-** Introducir en el estudiante el empleo del lenguaje gráfico que le permita respaldar e ilustrar los diferentes partes e informes que debe elaborar para informar a superiores y magistrados sobre las circunstancias del accidente.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I      INTRODUCCIÓN-LENGUAJE TÉCNICO
- UNIDAD No: II     TRABAJO DE FIGURAS GEOMÉTRICAS
- UNIDAD No. III    SIMBOLOGÍA-PROYECCIONES

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: ACCIDENTES DE TRÁNSITO**

**CARACTERIZACIÓN.-** Proporcionar los conocimientos, la estructura técnica y legal para elaborar partes e informes que serán usados en los juzgados para el juzgamiento de infracciones de tránsito.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I-     INFORMES TÉCNICOS EN MATERIA DE TRÁNSITO
- UNIDAD No. II     TIPOLOGÍA DE LOS ACCIDENTES
- UNIDAD No. III    MEDIDAS PREVENTIVAS
- UNIDAD No. IV-    MANUAL DEL PARTE POLICIAL

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: MECÁNICA BÁSICA**

**CARACTERIZACIÓN.-** Conocer los elementos básicos que estructuran el funcionamiento del vehículo para procurar un control eficiente y/o el auxilio correspondiente.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I      CONSEJOS PRÁCTICOS DE MECÁNICA
- UNIDAD No. II     SISTEMA ELÉCTRICO
- UNIDAD No. III    SISTEMA DE SUSPENSIÓN
- UNIDAD No. IV-    LUBRICACIÓN
- UNIDAD No. V-     MOTOCICLETAS





## **APÉNDICE 2**

### **MALLA CURRICULAR PARA EL PERFECCIONAMIENTO DE POLICÍAS DE LINEA DE TRÁNSITO.**

#### **NOMBRE DE LA ASIGNATURA: IDENTIFICACIÓN VEHICULAR**

**CARACTERIZACIÓN.-** Proporcionar al estudiante los conocimientos técnicos que le permitan ubicar y descifrar exactamente los códigos de identificación vehicular establecidos por las casas fabricantes o ensambladoras y reconocer los diferentes tipos de alteración a las que pueden ser sometidos.

#### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I EL VEHÍCULO
- UNIDAD No. II IDENTIFICACIÓN DE AUTOMOTORES
- UNIDAD No. III IDENTIFICACIÓN TÉCNICA DE AUTOMOTORES
- UNIDAD No. IV UBICACIÓN DEL SISTEMA DE IDENTIFICACIÓN POR MARCAS.
- UNIDAD No. V NEUMÁTICOS
- UNIDAD No. VI EL INCIDENTE POR MATERIALES PELIGROSOS.

#### **NOMBRE DE LA ASIGNATURA: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES**

**CARACTERIZACIÓN.-**Formar Policías capaces de analizar sistemáticamente los indicios dejados en el accidente; procesar la información recogida y realizar el seguimiento para identificar a los participantes.

#### **UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No: I ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN TÉCNICA DEL ACCIDENTE DE TRÁNSITO
- UNIDAD No. II HUELLAS EN ACCIDENTES
- UNIDAD No. III TÉCNICAS PARA OBTENER INFORMACIÓN
- UNIDAD No. IV CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRÁNSITO

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: INFORMÁTICA**

**CARACTERIZACIÓN.-** Emplear la informática como la herramienta básica que le permita elaborar informes técnicos, ilustrados y ágiles; emplearla como medio pedagógico y de consulta.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I      MICROSOFT WINDOWS
- UNIDAD No. II     MICROSOFT WORD
- UNIDAD No. III    MICROSOFT EXCEL
- UNIDAD No. IV    MICROSOFT POWER POINT.
- UNIDAD No. V     INTERNET

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN.-** Inculcar en el Policía una actitud de cultura y decoro, despertando el hábito por la lectura, el uso correcto del idioma y el empleo de las normas de comportamiento correspondientes.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I      LA COMUNICACIÓN
- UNIDAD No. II     REGLAS ORTOGRÁFICAS
- UNIDAD No. III    LA LECTURA
- UNIDAD No. IV    ETIQUETA.

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: LEYES Y REGLAMENTOS DE T.T.T.**

**CARACTERIZACIÓN.-** Profundizar los conocimientos adquiridos en la etapa de formación, confrontación con casos prácticos y actualización de conocimientos en cuanto a las reformas efectuadas en tránsito.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I      DEFINICIÓN DE TÉRMINOS DE USO FRECUENTE
- UNIDAD No. II     PRECEPTOS FUNDAMENTALES
- UNIDAD No. III    DE LAS INFRACCIONES Y DE LAS PENAS

- UNIDAD No. IV DE LAS PRUEBAS Y SU VALORACIÓN
- UNIDAD No. V DE LOS ACTOS CAUTELARES
- UNIDAD No. VI REGLAMENTO A LA LEY DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRE.
- UNIDAD No. VII REGLAMENTO DE SEÑALIZACIÓN
- UNIDAD No. VIII REGLAMENTO DE LUCES

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: FOTOGRAFÍA**

**CARACTERIZACIÓN.-** Implementar el uso de la fotografía como medio óptimo de respaldo e ilustración de los informes técnicos elaborados para deliberación en el juzgamiento de infracciones por los juzgados.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I LA CÁMARA FOTOGRÁFICA
- UNIDAD No. II LA PELÍCULA
- UNIDAD No. III EL FLASH
- UNIDAD No. IV TOMAS FOTOGRÁFICAS
- UNIDAD No. V REVELADO FOTOGRÁFICO

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: INSTRUMENTOS Y EQUIPOS**

**CARACTERIZACIÓN.-** Empleo cuidadoso y adecuado de los instrumentos y equipos disponibles para las tareas de investigación y auxilio en accidentes de tránsito y empleo alternativo de herramientas en caso de no disponer de los adecuados.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I MEDIDAS PREVENTIVAS
- UNIDAD No. II INSTRUMENTOS Y EQUIPOS

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: DIBUJO TÉCNICO**

**CARACTERIZACIÓN.-** Incluir el dibujo técnico en la ilustración de informes para la demostración técnica y detallada del incidente.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I TRAZO DE PARALELAS
- UNIDAD No. II TRAZO DE ÁNGULOS
- UNIDAD No. III TRAZO DE FIGURAS GEOMÉTRICAS

- UNIDAD No. IV PUNTOS DE FUGA
- UNIDAD No. V DIBUJO EN PERSPECTIVA
- UNIDAD No. VI LEVANTAMIENTO DE PLANOS

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: CÓDIGO DE ÉTICA POLICIAL**

**CARACTERIZACIÓN.-** Inculcar y reforzar los valores institucionales que se complementan con los personales, tendientes a formar una personalidad incorruptible, fiel a sus principios y a su institución.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I CONSIDERACIONES BÁSICAS
- UNIDAD No. II DEFINICIONES
- UNIDAD No. III REGLAS FUNDAMENTALES

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: EDUCACIÓN FÍSICA**

**CARACTERIZACIÓN.-** Desarrollar en el estudiante la práctica habitual y técnica del deporte, para mantener óptimas condiciones físicas y psicológicas en el desempeño laboral.

**UNIDADES DIDÁCTICAS:**

- UNIDAD No. I FISIOLOGÍA GENERAL DEL EJERCICIO
- UNIDAD No. II SISTEMAS DE ENTRENAMIENTO FÍSICO
- UNIDAD No. III REGLAMENTO DE PRUEBAS FÍSICAS
- UNIDAD No. IV RECREACIÓN DEPORTIVA

## ÍNDICE GENERAL

|   |    |
|---|----|
| Introducción  | 1  |
| Problema y su fundamentación  | 2  |
| Objetivo  | 3  |
| Campo   | 3  |
| Objetivo general  | 3  |
| Objetivos específicos   | 3  |
| Marco teórico   | 4  |
| Idea a defender   | 5  |
| Metodología   | 5  |
| Resultados esperados  | 7  |
| Significación práctica  | 7  |
| Síntesis del contenido por capítulos                                | 8  |
| <br>  |    |
| <b>Capítulo I Fundamentos Teóricos</b>                              |    |
| Visiones del Mundo  | 9  |
| Enfoques Filosóficos de la Educación                                | 10 |
| Modelos de Desarrollo Organizacional                                | 11 |
| Teorías Organizacionales y Administrativas aplicadas a la Educación | 13 |
| Modelos de Organización Educativa                                   | 14 |
| Enfoques Sociológicos   | 15 |
| Teorías de la Motivación  | 17 |
| Modelos de Selección de Personal                                    | 17 |
| <br>  |    |
| <b>Capítulo II Diagnóstico</b>                                      |    |
| Antecedentes Históricos   | 24 |
| Consideraciones Generales   | 25 |
| Análisis Legal  | 29 |
| Matriz FODA   | 30 |
| Factores internos   | 32 |

|   |    |
|---|----|
| Factores Externos   | 33 |
| Matriz de análisis situacional y nivel de impacto                 | 34 |
| Fortalezas  | 34 |
| Debilidades   | 35 |
| Oportunidades   | 36 |
| Amenazas  | 37 |
| Matriz de priorización de problemas                               | 38 |
| Plan estratégico de la Jefatura Provincial de Tránsito Azuay No.6 | 39 |
| Antecedentes históricos   | 39 |
| Misión, visión, políticas   | 41 |
| Objetivos Estratégicos de la Policía Nacional                     | 42 |
| Conclusiones del Diagnóstico                                      | 54 |

**Capítulo III Sistema Integral de Selección, Formación  
y Perfeccionamiento del personal del Servicio de Tránsito de  
La Policía Nacional del Ecuador.**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Reclutamiento del personal | 55 |
| Medios de Reclutamiento    | 56 |
| Sistema de Reclutamiento   | 56 |

**Selección de personal**

|   |    |
|---|----|
| La elección del modelo                          | 57 |
| La Selección de Personal                        | 58 |
| Criterios para una buena selección de personal  | 58 |
| Técnicas de selección                           | 59 |
| Las Entrevistas de Selección                    | 59 |
| Pruebas o test de conocimientos o de capacidad. | 61 |
| Test psicométricos                              | 63 |
| Test de personalidad                            | 64 |
| Las técnicas de simulación                      | 65 |
| Las pruebas físicas                             | 65 |
| Estructura básica de una selección de personal  | 65 |

## **Formación de personal**

|  |    |
|--|----|
| Perfil de entrada para el aspirante en la especialidad de Tránsito | 66 |
| Perfil de graduado como Policía especializado en Tránsito          | 67 |
| Planificación del curso de formación                               | 69 |
| Plan de estudios   | 72 |

## **Perfeccionamiento en Tránsito**

|  |    |
|--|----|
| Perfil profesional                           | 73 |
| Planificación del curso de Perfeccionamiento | 74 |
| Plan de estudios                             | 77 |

|                     |    |
|---------------------|----|
| <b>Conclusiones</b> | 78 |
|---------------------|----|

|                        |    |
|------------------------|----|
| <b>Recomendaciones</b> | 79 |
|------------------------|----|

|              |    |
|--------------|----|
| Bibliografía | 81 |
|--------------|----|

Anexos

Apéndices