

REPUBLICA DEL ECUADOR
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “POLICÍA
NACIONAL “

DISEÑO DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA
FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO Y BIENESTAR
DEL POLICÍA “FUNDEBIP”

Estudiante:

Walter Rodrigo Salguero Barba

Tutor de Tesis:

Ing. Roberto Esteves Echanique

Distrito Metropolitano de Quito, Febrero del 2009

DEDICATORIA

A mis hijos.

RECONOCIMIENTO

A los docentes por sus conocimientos y agradable forma de ser y ver la vida.

A la Policía Nacional del Ecuador y al Instituto Tecnológico Superior de la
Policía Nacional, por el apoyo recibido.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	CONTENIDO	PAG
	CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1	Planteamiento del problema	1
1.2	Formulación del problema	3
1.3	Pregunta General	4
1.4	Preguntas directrices (problematización)	5
1.5	Objetivos de la investigación.	5
1.5.1	Objetivo General	5
1.5.2	Objetivos Específicos	5
1.6	Justificación de la investigación.	6
1.7	Limitaciones	7
	CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.	7
2.1	Antecedentes.	7
2.2	Fundamentación científica	9
2.3	Fundamentación legal.	16
2.4	Caracterización de las variables.	20

	CAPITULO III: METODOLOGÍA	20
3.1	Diseño de la investigación	20
3.2	Población y muestra.	22
3.3	Muestra	23
3.4	Operacionalización de variables	23
3.5	Técnicas y métodos de recolección de datos	23
	CAPITULO IV: PROCESAMIENTO DE DATOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	25
4.1	Procesamiento	25
4.2.	Análisis y resultados	25
	CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
5.1	Conclusiones	30
5.2.	Recomendaciones	31
	BIBLIOGRAFÍA	35
	Referencias Bibliográficas Netgrafía	35
	Anexos	36

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.

La Policía Nacional desde sus inicios como Institución legalmente constituida desde el 2 de marzo de 1938, los Oficiales conjuntamente con sus señoras esposas buscaban el desarrollo y bienestar de los Policías y en especial del personal subalterno que por diferentes circunstancias han tenido que padecer un sinnúmero de desatenciones por parte de la Institución policial y el Estado, ante estas circunstancias las señoras con un alto sentimiento de solidaridad se unieron para tratar de cubrir estas falencias.

A pesar de existir servicios especializados que atendían las necesidades de salud y educación de los miembros policiales, sus hijos menores de 5 años no eran atendidos, y es así que en 1991 las esposas de las máximas autoridades policiales, con personas altruistas y conocedoras de las necesidades del Policía y su Familia, promueven procesos de desarrollo para mejorar las condiciones de vida del Policía y su Familia. En 1993 se funda el Comité de Damas en Beneficio de la Policía Nacional CODASBI-PN, hasta que el 21 de Diciembre del mismo año que se concede personería Jurídica a la Fundación para el Desarrollo Humano FUNDEBIP.

Las actividades contempladas en sus estatutos se refieren exclusivamente a administrar Centros de Desarrollo Infantil, apoyar acciones destinadas a la capacitación y al desarrollo de la mujer, apoyar y

generar toda acción que permita lograr mejores niveles de salud en la familia del Policía, prestar ayuda económica emergente a los miembros de la Policía en caso de calamidad doméstica de él o del núcleo familiar y elaborar, ejecutar, difundir y participar en proyectos y programas de desarrollo relacionados con el núcleo familiar, personas discapacitadas y de la tercera edad, como actividad adicional se encuentra la entrega de pañaleras al personal policial y administrar los bares entregados en los diferentes unidades policiales .

Actualmente, la Fundación administra 11 centros infantiles en 9 ciudades, hasta mayo del 2008 han entregado ayudas económicas a 68 Policías en los diferentes grados por diferentes causas de calamidad doméstica con un valor de USD. 23.655,00, hasta abril han entregado 246 pañaleras, tienen 6 proyectos por desarrollar, centros de educación para niños especiales, lavanderías, organización de eventos, mejorar los centros infantiles de educación integral y salas de belleza, pero solo los dos últimos están en ejecución; no se han realizado cursos de capacitación, ni se han atendido a familiares de los Policías de la tercera edad.

La falta de continuidad de los directivos y funcionarios no permiten que la consecución de los proyectos planteados por las diferentes administraciones que guarden relación a una planificación realizada.

La administración moderna manifiesta que toda organización debe tener muy clara su razón de ser y de existir, saber a ciencia cierta a dónde quiere

ir, es decir conocer su rumbo, cómo alcanzar ese sueño en un tiempo determinado, con actividades y metas concretas y medibles, orientadas a alcanzar los objetivos, todo esto establecido en un documento consensuado y aprobado por la alta dirección. Con la máxima que lo que no se puede medir no se puede controlar.

Al realizar una encuesta a 26 funcionarios de esta Fundación se obtuvieron los siguientes resultados, que el 28 % no conoce la misión, el 90% no sabe a dónde van, el 86% no conoce el objetivo par cumplir la misión, el 62% no ha leído los estatutos, y el 62% no conocen las actividades que realiza la Fundación, estos dramáticos resultados nos dan la pauta de la situación en la que se encuentra esta Fundación.

Al realizar el estudio en la Fundación para el desarrollo y bienestar del Policía “FUNDEBIP”, se evidencia que las actividades realizadas y que constan en los estatutos tienen mediciones pero no se las ha comparado con períodos anteriores, ni existe una interrelación de las áreas, tampoco hay una proyección concreta hacia el futuro; todo esto nos hace creer que se tendrán varios inconvenientes en el cumplimiento de las actividades contempladas en los estatutos.

1.2 Formulación del Problema.

Toda organización debe contar con una misión, visión, objetivos, es decir tener una planificación estratégica consensuada, comunicada y difundida, como se demuestra en acápite anteriores con los resultados de la encuesta realizada a 26 funcionarios de esta

Fundación se obtuvieron los siguientes resultados, que el 28 % no conoce la misión, el 90% no sabe a dónde van, el 86% no conoce el objetivo par cumplir la misión, el 62% no ha leído los estatutos, y el 62% no conocen las actividades que realiza la Fundación, estos dramáticos resultados nos dan la pauta de la situación en la que se encuentra esta Fundación.

La presente investigación pretende estableces de una manera clara la función de FUNDEBIP y su influencia en el desarrollo familiar y personal del Policial Nacional.

La falta de una misión clara por parte de la fundación a limitado que pueda beneficiarse de un crecimiento continuo y sustentable, el desconocimiento de cuáles son sus beneficiarios directos e indirectos no ha permitido proyectarse hacia el futuro.

El desconocimiento de las actividades que realiza la Fundación, La falta de especialización del personal en sus diferentes áreas.

La presente investigación pretende establecer de una manera clara la función de la “FUNDEBIP” y su influencia en desarrollo familiar y personal del Policía Nacional.

1.3 Pregunta General.

¿Qué influencia presenta el diseño de Planificación Estratégica de la Fundación en el desarrollo y bienestar del Policía?

Considerando que la familia para todo ser humano es el eje inicial y primario de su desarrollo psicosocial y la unidad básica de toda estructura

social, se considera de gran importancia dar atención a los miembros de la Institución en general y en particular al segmento más sensible, como son los hijos del Policía nacional.

1.4 Preguntas Directrices (Problematización).

¿En qué medida en los actuales momentos la “FUNDEBIP” como institución de servicio, cumple con las metas para que fue creada?

¿Cómo incide la “FUNDEBIP” en el desarrollo y bienestar del Policía Nacional?

¿Qué importancia tiene el diseño de planificación estratégica en el desarrollo de la actividad específica y cumplimiento de objetivos de la “FUNDEBIP”?

1.5 Objetivos de la Investigación.

1.5.1 Objetivo General.

Diseñar un plan estratégico para el período 2009 – 2012.

1.5.2 Objetivos Específicos.

DIAGNOSTICAR en qué medida en los actuales momentos la “FUNDEBIP” como Institución de servicio, cumple con la metas para que fue creada.

ANALIZAR la incidencia de la “FUNDEBIP” en el desarrollo y bienestar del Policía nacional.

PROPONER una nueva misión y visión de la “FUNDACIÓN”

1.6 Justificación e importancia de la investigación.

La importancia del presente trabajo de investigación radica en que partiendo del diagnóstico de la situación actual de la Fundación “FUNDEBIP”, tender hacia un mejoramiento continuo de los servicios que la misma presta al personal de la Institución Policial.

La administración moderna manifiesta que toda organización debe tener muy clara su razón de ser y de existir, saber a ciencia cierta a dónde quiere ir, es decir conocer su rumbo, cómo alcanzar ese sueño en un tiempo determinado, con actividades y metas concretas y medibles, orientadas a alcanzar los objetivos, todo esto establecido en un documento consensuado y aprobado por la alta dirección. Con la máxima que lo que no se puede medir no se puede controlar.

Luego del estudio en la Fundación para el desarrollo y bienestar del Policía “FUNDEBIP”, se evidencia que las actividades realizadas y que constan en los estatutos tienen mediciones pero no se las ha comparado con períodos anteriores, ni existe una interrelación de las áreas, tampoco hay una proyección concreta hacia el futuro; todo esto nos hace creer que se tendrán varios inconvenientes en el cumplimiento de las actividades contempladas en los estatutos.

Cabe indicar que la presente investigación y su proceso en general, en referencia a las funciones y cumplimiento de objetivos Institucionales, no se la ha realizado anteriormente, pero toma en consideración el

trabajo de Planificación Estratégica inicial para dicho diagnóstico y análisis.

Estos resultados nos dan la pauta de la situación en la que se encuentra esta Fundación.

1.7 Limitaciones.

Considero que el tiempo destinado a este trabajo no es el adecuado, por lo que la presente investigación propone únicamente plantear las recomendaciones a realizarse a futuro para la mejor organización de la Fundación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes.

En 1993 se funda el Comité de Damas en Beneficio de la Policía Nacional CODASBI-PN, hasta que el 21 de Diciembre del mismo año que se concede personería Jurídica a la Fundación para el Desarrollo Humano FUNDEBIP.

Con fecha 22 de agosto del 2005 mediante acuerdo ministerial No. 0151, se aprueban las reformas introducidas al Estatuto de la Fundación para el Desarrollo y Bienestar del Policía "FUNDEBIP", que al momento se encuentra vigente y que contempla que "La Fundación tendrá como objetivo permanente, el propender al bienestar de los miembros de la

Policía Nacional y su núcleo familiar.... y de manera específica persigue lo siguiente:

Administrar los Centros de Desarrollo Infantil para los hijos de los miembros de la Institución Policial, los que han sido creados por FUNDEBIP o que de cualquier forma se entregara la administración a la Fundación ya sea por parte de la Policía Nacional o de cualquier otra Institución;

Apoyar toda acción destinada a la capacitación y al desarrollo de la mujer;

Apoyar y generar toda acción que permita lograr mejores niveles de salud, en la familia de quienes conforman la Policía Nacional; Prestar ayuda económica emergente a los miembros de la Policía Nacional, en caso de calamidad doméstica de él o su núcleo familiar, compuesto por padres, cónyuge e hijos. Se entenderá por calamidad doméstica, toda desgracia personal o familiar, enfermedad grave, accidentes, azotes naturales que afecte el normal cumplimiento de las funciones del miembro de la Institución Policial; y,

Elaborar, ejecutar, difundir y participar en proyectos y programas de desarrollo relacionados con el núcleo familiar, personas discapacitadas y de la tercera edad.

Existe una planificación estratégica realizada para el período 2003 – 2007 para la Fundación, la que no se la conocía por lo tanto no ha sido difundida, y en consecuencia no se conoce su autor, pero plantea ciertas estrategias como:

Redefinir las políticas institucionales para activar y reestructurar su organización y funcionamiento, sustentada en las reformas legales

correspondientes, para garantizar la sostenibilidad y calidad en sus servicios sociales a favor de la comunidad policial.

Lograr la organización y fortalecimiento de los Comités de Damas FUNDEBIP- Provinciales. La participación activa y de gestión de estos como la de otros actores sociales.

Contribuir en la prevención y promoción de la Salud, mediante la participación del voluntariado a nivel nacional.

Fortalecer y crear Centros Infantiles, para la formación y potencialización del talento humano de la niñez.

Mejorar los beneficios sociales y económicos para las familias policiales con su participación, a través de la implementación de alternativas de desarrollo sustentables.

Implementar la Infraestructura adecuada para el funcionamiento de FUNDEBIP a nivel nacional y el espacio físico destinado al Comité de Damas en cada Comando Provincial.

2.2 Fundamentación Científica.

Nota: La información que a continuación se detalla son producto de apuntes y notas entregadas por los Ingenieros Roberto Estéves, Paúl Revelo, Cristian Proaño, Cristian Cisneros, profesores de las Asignaturas de Administración de Empresas en los diferentes semestres: Principios de la Administración, Planificación Estratégica, Planificación de la calidad y más datos que se señalan la fuente.

Fundación: Persona jurídica dedicada a la beneficencia, ciencia, enseñanza, o piedad, que continúa y cumple la voluntad de quien la erige.

Desarrollar: “Dicho de una comunidad humana: Progresar, crecer económica, social, cultural o políticamente”.

Bienestar: “Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.

Policía: Cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas.

Organización: Es una asociación deliberada de personas para cumplir determinada finalidad.

Proceso de crear la estructura de la empresa, es importante y sirve para muchos propósitos, el desafío para los gerentes es diseñar una estructura organizacional que permita a los empleados realizar su trabajo con eficiencia y eficacia.

Planeación: “Es el puente principal entre el presente y el futuro que incrementa la probabilidad de lograr los resultados deseados, proceso por medio del cual determina si uno debe realizar determinada tarea, implanta la manera más eficaz de alcanzar los objetivos deseados y se prepara para superar las dificultades inesperadas con los recursos adecuados, es el inicio del proceso por el que un individuo o empresa transforma los sueños en logros, permite a la empresa tomar en cuenta los factores importantes y centrarse en los fundamentales.

Pág. 128. DAVID, FRED R. Conceptos de Administración Estratégica. PEARSON EDUCACIÓN, México 2003.

Significa literalmente lo que va antes, lo que se establece con anterioridad, o lo que se declara como introductorio. Antes de realizar una planeación es importante que las personas involucradas tengan un amplio conocimiento de lo que quiere la alta dirección y cómo quiere que se lo haga, puede ser oral, pero es mucho mejor que sea por escrito, para su distribución a todos.

Estrategias: “Son los medios por los cuales se logran los objetivos a largo plazo. Las estrategias de negocios incluyen la expansión geográfica, la diversificación, la adquisición, el desarrollo de los productos, la penetración en el mercado, la reducción de costos, la enajenación, la liquidación, y las empresas conjuntas”. *Pág. 11. DAVID, FRED R. Conceptos de Administración Estratégica. PEARSON EDUCACIÓN, México 2003.*

Chandler define una estrategia como “la determinación de los propósitos fundamentales a largo plazo y los objetivos de una empresa, y la adopción de los cursos de acción y distribución de los recursos necesarios para llevar adelante estos propósitos”.

Los militares han utilizado desde siempre a la estrategia como el camino para vencer a su enemigo en el menor tiempo posible, con el mínimo de bajas y lo hacían conociendo las debilidades y fortalezas tanto suyas como las de su adversario. Es decir muestran la dirección, el uso adecuado de los recursos para alcanzar las metas y

posteriormente los objetivos más generales en el menor tiempo posible. Con esos antecedentes las empresas en su afán competitivo han adoptado esa terminología para organizar los recursos y alcanzar sus fines.

Planificación Estratégica: Steiner la define como “El proceso de identificar y establecer los objetivos y metas de una organización”. Crittenden se refiere a ella como “La sistematización de procesos que posibilitan la consecución de las metas y objetivos de una organización”

Necesitamos en todas las organizaciones que tanto los ejecutivos y los gerentes operativos sean parte del proceso de planificación estratégica con la vinculación de los empleados, aportando ideas e innovaciones en todos los niveles de la organización para ser más competitivos y lograr los objetivos a corto, mediano o largo plazo.

Principios de la Administración:

Tendencia antigua.

Planeación: es el proceso sistemático y conciente para tomar decisiones acerca de los propósitos, metas, objetivos, estrategias, políticas, programas, presupuestos y procedimientos.

Organización: es el ordenamiento a través de la división del trabajo, de la coordinación; jerarquización, departamentalización y descripción de funciones.

Dirección: para las tomas de decisiones a través de la integración, motivación, comunicación y supervisión de quien esta representada y administrada.

Control: es el establecimiento de estándares, medición, retroalimentación y corrección de todo el proceso mecánico y dinámico.

Tendencia actual.

Mejoramiento Continuo: es el proceso que cambia constantemente de tal manera que ofrece mejores resultados.

Planear: es el diseño de un plan o un proyecto.

Hacer: es ejecutar el plan o el proyecto.

Verificar: es la comprobación o el examen de que el plan o el proyecto se está realizando correctamente.

Actuar: es ejecutar las acciones de un plan.

Alcance: es determinar que se desea conseguir en el futuro y que herramientas pueden utilizarse en el logro de las metas, describe los límites del mismo y lo que la planificación va a entregar, qué información se necesita y qué partes de la organización se verán afectadas. Dado un grupo de recursos y tiempo, un número de cosas se puede lograr.

El FODA: nos ayudará a determinar la potencialización de nuestras fortalezas y oportunidades para disminuir nuestras amenazas y debilidades.

La pregunta que se intenta responder a través del FODA, en forma colectiva es: ¿cómo se siente la situación como personas, tanto al interior como desde el exterior de la organización?

Fortalezas: son los elementos positivos que los integrantes de la organización perciben que poseen y que constituyen recursos

necesarios y poderosos para alcanzar los objetivos (el fin de la organización, empresa).

Debilidades: son los elementos, recursos, habilidades, actitudes técnicas que los miembros de la organización que los integrantes de la empresa no tiene y que constituyen barreras para lograr la buena marcha de la organización.

Oportunidades: son aquellos factores, recursos que los integrantes de la empresa sienten que pueden aprovechar o utilizar para hacer posible el logro de los objetivos.

Amenazas: se refiere a los factores ambientales externos que los miembros de la empresa sienten que les puede afectar negativamente, los cuales pueden ser de tipo político, económico, tecnológico.

Visión: es la forma de visualizar la organización en el tiempo, el sueño que se ha propuesto alcanzar y que ha de guiar las acciones en general. ¿Qué queremos Ser/Hacer a mediano/corto/largo plazo?. Tiene que ser inspiradora, escrita, cualitativas / cuantitativa.

Misión: es la razón de existir de la organización, que es lo que quiere para sus clientes, que es lo que pretende realizar a largo plazo y definiendo objetivos para la organización. Para poder aplicar una administración estratégica es necesario contar con una misión, ya que sin tener claro lo que una organización quiere brindar a sus clientes, proveedores y a su mismo personal, es una organización sin rumbo.

Objetivos: son los fines hacia los cuales se dirigen las actividades de la empresa, representan el punto final de la planeación, deben ser

realizables, cuantificables, verificables, medibles, de modo que al final del periodo podemos determinar si el objetivo se cumplió o no.

Objetivo General: es aquel que nos va indicar a donde vamos. Debe ser uno solo, así como el riesgo que se atribuye a su cumplimiento. Puntos de control / reflexión en el camino de conseguir la Visión.

Objetivos Específicos: Orientado al logro del objetivo general, detalla, desglosa y define las metas que se pretende alcanzar. Hay que definir los resultados concretos esperados, y los indicadores a realizarlos objetivamente.

Metas: Son subpartes o componentes de los Objetivos.

Indicador: Proporcionan información para el monitoreo y evaluación. El impacto al dar por culminada la planificación. Estarán especificados en términos de cantidad, calidad y tiempo. Son diferentes para cada nivel de objetivos. El presupuesto suficiente para cumplir con las actividades definidas.

Medios de verificación: (información de verificación) son las fuentes donde se obtiene los datos necesarios para verificar o comprobar el cumplimiento de los objetivos, los resultados y para monitorear los supuestos. Los medios de verificación deben ser prácticos y económicos y deben proveer la base para monitorear y evaluar la planificación, principalmente a cumplir el indicador.

Supuestos: Riesgos y su análisis, se refieren a condiciones básicas del entorno social, económico, político e institucional del proyecto, de los cuales depende su ejecución.

Fin: es una descripción de la solución al problema que se ha diagnosticado.

Propósito: es el resultado esperado al final del periodo de ejecución, es el cambio que genera el proyecto. El título de la planificación debe surgir directamente del propósito.

Componentes o resultados esperados: son los servicios o productos que origina el proyecto. Cada uno de los componentes de la planificación tienen que ser necesarios para lograr el propósito.

Actividades: son las intervenciones o grandes tareas que se deben llevar a cabo para producir cada componente.

2.3 Fundamentación Legal.

Para el desarrollo del presente trabajo se considera la legislatura vigente, mencionando los artículos que justifican el proyecto de investigación y que se fundamenta en la Constitución Política del Estado, Ley de Educación Superior y Reglamento del Instituto Superior Tecnológico “Policía Nacional”:

De la Constitución Política Del Estado:

Art. 163.- La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

Los miembros de la policía nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y

prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza.

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

Art. 26.- La Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art- 27.-....”La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.”

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel nacional, básico y bachillerato o su equivalente; ... “el aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.”“La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación inclusive.”

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprehender en su propia lengua y ámbito cultural.....”

De la Ley de Educación Superior.

Art. 81.- Los institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos y las Instituciones de Derecho Público y Privado, cuya finalidad sea la investigación científica y tecnológica asociadas, en convenio, con una universidad o escuela politécnica reconocida por el CONESUP como se señala en el Art.- 25 de la Ley de Educación Superior. Para este caso, los programas o proyectos de investigación formulados por los institutos técnicos y tecnológicos, serán evaluados y calificados en el contexto de la universidad o escuela politécnica que presente al Consejo el programa o proyecto.

El Art. 76.- Establece el Fondo de Fomento de la Educación Técnica y Tecnológica, que será regulado por la ley que se expedirá al efecto; los institutos técnicos y tecnológicos podrán acceder a financiamiento directo de programas o proyectos de investigación, utilizando los recursos provenientes de este Fondo.

Artículo 100.- Del trabajo de graduación: El trabajo de graduación será individual y de investigación aplicada, en el área del programa académico. El trabajo de graduación tendrá una equivalencia de diez (10) créditos en el caso de título de Técnico Superior o su equivalente de quine (15) créditos en el caso de títulos de Tecnólogos o su equivalente.

El trabajo de graduación no será remplazado por ninguna otra actividad académica.

Artículo 101.- De la denuncia del trabajo de graduación: En los currículos de los diferentes programas académicos que se imparten en estos niveles, dentro de las materias de formación básica, constará un seminario de elaboración del proyecto de trabajo de graduación, donde se elaborará el proyecto con el concurso de un especialista en investigación en investigación y un docente del área del tema del trabajo de graduación. Al final de este seminario se aprobará el diseño del trabajo final. Una vez aprobado el diseño del trabajo de graduación, se nombrará al director del trabajo de graduación, se nombrara al director del trabajo de graduación, conforme al estatuto institucional y los reglamentos respectivos.

Reglamento de Grados del IST-PN.

Artículo 1.- Las carreras de estudios del Instituto Superior Tecnológico "Policía Nacional", habilitan la obtención de títulos de diversa jerarquía, según los grados académicos a los que corresponde, esto es: Títulos profesionales intermedios de Técnico Superior y Tecnólogo.

Artículo 5.- El trabajo escrito de graduación es la investigación bibliográfica y de campo, sobre un tema específico que incluya conclusiones y recomendaciones científicas y técnicas del tema estudiado, para los programas de carrera de Nivel Técnico Superior o Tecnólogo.

De las disposiciones legales:

Los instrumentos legales que amparan el presente Manual de Procedimientos, son:

Constitución Política del Estado Ecuatoriano.

Código Penal común.

Código de Procedimiento Penal Común.

Ley Orgánica de la Policía Nacional

2.4 Caracterización de las Variables.

Variable Independiente.

Planificación Estratégica de la “FUNDEBIP”

Variable Dependiente.

Desarrollo y Bienestar del Policía.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación.

El desarrollo de la presente investigación se enmarcará en el tipo de modalidad especial como proyectos de intervención social, investigación que consiste en la elaboración de una propuesta de planificación estratégica de la Fundación para el Desarrollo del Policía “FUNDEBIP”, además se utilizarán técnicas cuantitativas para la comprensión y descripción de los hechos, orientándolos básicamente a los procesos y el conocimiento de una realidad técnica, además se

llevará acabo bajo el marco de un proyecto de desarrollo que según YÉPEZ, (2000) expresa:

“Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo vial, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones u grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos y procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental o un diseño que incluya ambas modalidades. En la estructura del proyecto factible debe constar las siguientes etapas: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para ejecución; análisis y conclusiones sobre vialidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y evaluación tanto del proceso como de sus resultados”.

El nivel de profundidad de los resultados se los encasillará en el nivel de diagnóstico descriptivo, porque se describe las variables y dimensiones y con ese conjunto de elementos se logra elaborar un diagnóstico situacional del problema de estudio.

En el diseño de investigación se implementan dos tipos: investigación documental y de campo.

Para el desarrollo de este proyecto el investigador se apoyará en la investigación documental y netgráfica, la cual permitirá construir la fundamentación teórico científica del proyecto así como la propuesta de planificación estratégica para la FUNDEBIP, y también en la

investigación de campo a través de la observación y aplicación de métodos y técnicas con el propósito de elaborar una evaluación real de necesidades, dar respuesta a las respuestas directrices y analizar técnica científicamente la propuesta mencionada.

3.2 Población y muestra.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación y antes de establecer la muestra es preciso definir el significado de los términos población y muestra. Para ello debemos citar las definiciones que plantean autores como: Tamayo y Tamayo (1996), Pág. 114, afirma,:"Población es la totalidad el fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de investigación.

En concordancia con esta definición podemos decir que población es un conjunto total de elementos motivo de estudio que poseen una característica común.

Respecto a la muestra Sánchez, V (1996) Pág. 106, sostiene que: "Está constituida por los sujetos que han sido seleccionados de la población para que en ellos se realice la investigación".

Cabe indicar que la FUNDEBIP como institución brinda 7 servicios a la Policía Nacional, seis de los cuales serán explicados mediante investigación documental, siendo séptimo el más trascendente: la administración de 11 Centros Infantiles de Educación Integral en el

país, por lo que se toma como población la totalidad de dichos centros.

3.3 Muestra.

Partiendo de que la muestra es una parte representativa de los elementos de una población de cuyo análisis se pueden obtener las características que corresponden a la misma y considerando la factibilidad en el aspecto geográfico se toma como muestra a los Centros Infantiles de la ciudad de Quito, que se cuentan en número de cuatro y que corresponden al 30 % de los casos, para tal decisión se consideró el criterio de MENDEZ, (1994).

3.4 Operacionalización de las Variables.

Variables	Categorías	Indicadores	Items	Técnicas e instrumentos
Independiente				
Planificación Estratégica de la "FUNDEBIP" "El proceso de identificar y establecer los objetivos y metas de una organización".	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño. • Socialización 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de matices. • Análisis bibliográfico. • Prácticas Académicas. 	1 2	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Matriz de recolección de información de fuentes estadísticas
Dependiente.				
Desarrollo y Bienestar del Policía. "Dicho de una comunidad humana: Progresar, crecer	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Económico 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a Centros Infantiles a 		<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Matriz de recolección de

económica, social, cultural o políticamente”. “Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica”.	• Desarrollo	bajo costo.	3	información de fuentes estadísticas
	Psicosocial	• Educación de calidad.	4	

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para cumplir con los objetivos de la investigación, se realizaron la selección de técnicas adecuadas que permitan la recolección de la información.

BUSOT (1991), considera que: “Las técnicas más utilizadas en el campo son las encuestas y la observación, ambas exigen una planificación de los pasos a seguir y un entrenamiento previo de quienes se encargarán de recoger la información”.

Debemos considerar que la observación es una técnica que consiste en poner atención a través de los sentidos en un aspecto de la realidad, para recoger datos para su posterior interpretación, sobre la base de un marco teórico que permita llegar a conclusiones y toma de decisiones, además porque sirve de objetivo a la investigación y los resultados obtenidos a través de ello se registrarán sistemáticamente, luego de realizar la planificación requerida.

Los instrumentos para el registro de los datos productos de la observación, serán:

Cuaderno de notas, fichas de campo, registro específico (utilizado para observar y registrar aspectos específicos).

Con la finalidad de dar respuestas a los objetivos planteados en la investigación, la otra técnica a utilizar es la entrevista, cuya finalidad será receptar información a través del diálogo directo con el personal profesional y técnico de los Centros Infantiles, el cuestionario servirá de enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad investigada, es decir, mantiene una estrecha relación entre el objetivo general y objetivos específicos.

CAPITULO IV

PROCESAMIENTO DE DATOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

4.1. Procesamiento.

Matrices.

Anexos del 1 al 6, cuadros estadísticos, Diseño del Plan Estratégico para el período 2009 – 2012.

4.2. Análisis y resultados.

De acuerdo a los objetivos planteados y con la ayuda de las herramientas administrativas respondemos a los mismos.

4.2.1. DIAGNOSTICAR en qué medida en los actuales momentos la “FUNDEBIP” como Institución de servicio, cumple con la metas para que fue creada.

De los seis servicios que constan en los estatutos, podemos manifestar que:

a) Administrar los Centros de Desarrollo Infantil para los hijos de los miembros de la Institución Policial, los que han sido creados por FUNDEBIP o que de cualquier forma se entregara la administración a la Fundación ya sea por parte de la Policía Nacional o de cualquier otra Institución;

Los Centros infantiles poseen un ingreso mensual aproximado de USD. 40.000,00 por concepto pensiones a 508 hijos de Policías a USD \$ 35,00 y 374 hijos de Civiles a USD. 60,00 que dan un total de 882 niños.

b) Apoyar toda acción destinada a la capacitación y al desarrollo de la mujer;

Durante el año 2008 no se han realizado cursos de capacitación para las esposas de los Policías.

c) Apoyar y generar toda acción que permita lograr mejores niveles de salud, en la familia de quienes conforman la Policía Nacional;

Durante el año 2008 no se han realizado cursos de capacitación ni para las esposas de los Policías, ni para los niños con capacidades diferentes o de la tercera edad.

d) Prestar ayuda económica emergente a los miembros de la Policía Nacional, en caso de calamidad doméstica de él o su núcleo familiar, compuesto por padres, cónyuge e hijos. Se entenderá por calamidad doméstica, toda desgracia personal o familiar, enfermedad grave, accidentes, azotes naturales que afecte el

normal cumplimiento de las funciones del miembro de la Institución Policial; y,

Las ayudas económicas se las entregado hasta mayo del 2008, y no lo van hacer más, puesto que no tienen ingresos económicos suficientes.

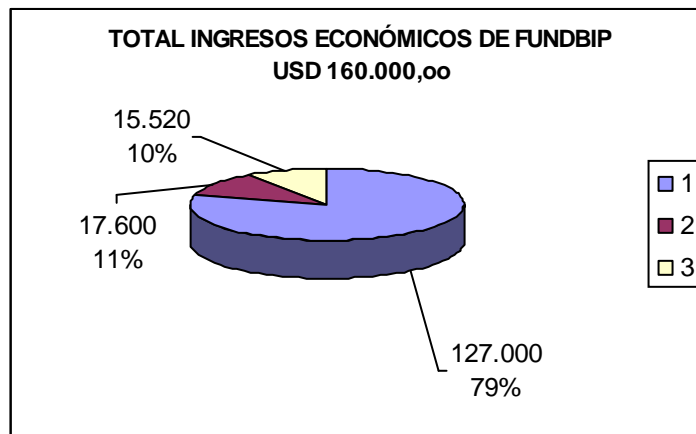
e) Elaborar, ejecutar, difundir y participar en proyectos y programas de desarrollo relacionados con el núcleo familiar, personas discapacitadas y de la tercera edad.

Del área de proyectos manifiesta que de los seis proyectos presentados y aprobados sólo dos se han ejecutado por falta de recursos y seguimiento. Según informe ejecutivo la Presidenta y Directora ejecutiva manifiestan que han visitado todos los Comandos Provinciales difundiendo los servicios que presta la Fundación.

f) Entrega de pañaleras a los hijos de los Policías.

Desde enero hasta abril del año 2008 se han entregado **246 pañaleras**, no tiene datos de los años anteriores y no se van a entregar más por falta de recursos.

De los USD. 160.000,00 de presupuesto para el año 2008, USD 127.000,00 que representan el 79,3 % corresponden a ingresos por arriendos de bares en las unidades policiales, ingresos que según la ley y decreto ejecutivo indican ninguna fundación privada podrá administrar fondos públicos; el 11% a intereses por inversiones, aporte voluntario, convenios y otros ingresos ascienden a 9,7 %. Es decir debe reorientar su misión y visión y ser autosustentable y autosostenible.



4.2.2 ANALIZAR la incidencia de la “FUNDEBIP” en el desarrollo y bienestar del Policía nacional.

De las entrevistas realizadas a 20 padres de familia y beneficiarios del Centro Infantil “Mundo de Ilusiones (10), ubicado en las calles Hernán Meimer y Semillas de Esperanza (10) ubicado en las del Itchimbía y Julio Endara de la ciudad de Quito, el **100 %** manifiestan que la educación y alimentación recibida es **MUY BUENA**, el desarrollo emocional ha **MEJORADO** y que en consideración a otros centros la **AYUDA ECONÓMICA** es considerable ya que pagan USD. 35,00 por todo aquello e incluye el desayuno, comida de media mañana, almuerzo y comida a media tarde. Según la entrevista mantenida con el M. Sc. Pablo Carrera, Rector del Centro Educativo Demetrio San Pedro, manifiesta que el valor promedio por este servicio asciende a USD 90,00 aproximadamente.

De los cuatro Centros Infantiles de la ciudad de Quito, que se tomaron como muestras podemos manifestar que para los 426 niños existen 32 parvularias, dando un promedio de 13 niños por maestra, que según el

M. Sc. Pablo Carrera, se encuentra dentro de lo recomendado. Cuentan con un nutricionista a nivel nacional, y el Centro Infantil Mundo de Ilusiones no tiene médico; el 100 % poseen un Psicólogo Educativo.

Cada niño posee en promedio de 13 metros cuadrados dentro de cada centro Educativo de un total de 5651 m² siendo 882 niños.

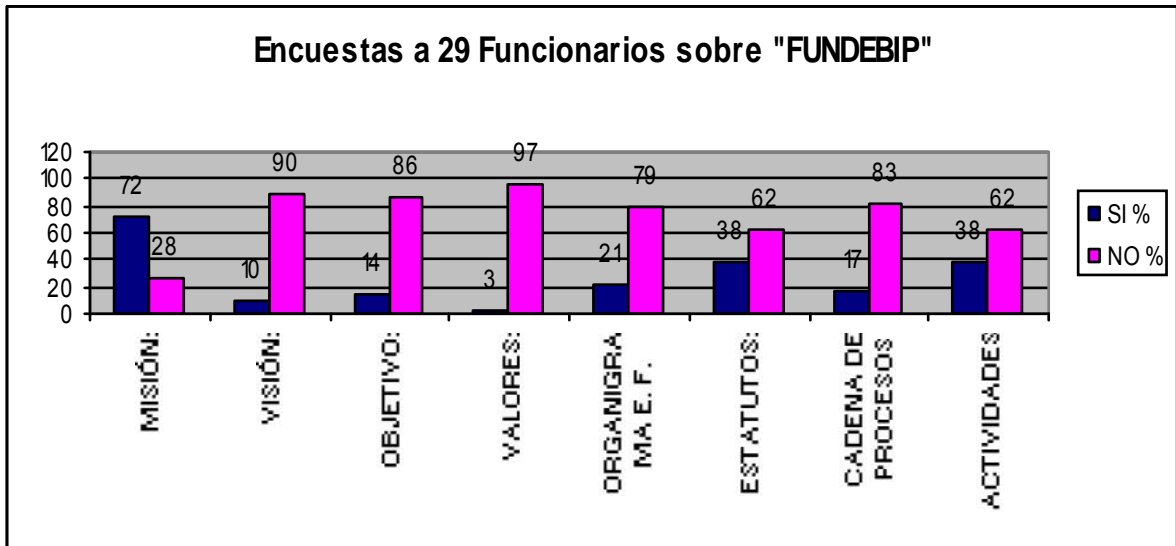
Centros Educativos estudiados	No. Niños	No. Parvularias	Niños x Maestra	Espacio físico	M ² x niño
Luceritos de Amor	117	9	13,0	702	6,0
Semillas de Esperanza	60	9	6,7	2139	35,7
Mundo de Ilusiones	141	7	20,1	1998	14,2
Dirección Nacional de Tránsito	108	7	15,4	812	7,5
Total	426	32	13,3	5651	13,3

En lo referente a las ayudas económicas por diferentes causas se han entregado a 68 policías USD 23.655,00 desde enero a abril del 2008, y según indican sus funcionarios no existen fondos para continuar con ellas.

4.2.3 PROPONER una nueva misión y visión de la “FUNDEBIP”

Según la encuesta preliminar realizada al 100% (26 funcionarios), el 72 % respondió que conocía la misión de la Fundación haciendo mención al objetivo general planteado en los estatutos y al que debe su nombre “FUNDEBIP”, el 10 % indica conocer su visión. En lo que refiere a sus actividades específicas el 24 % conocía su función y para qué realizaban sus tareas, el 3 % conocía lo que quería lograr con sus

tareas, es decir conocía su visión. El 38 % manifiesta conocer los estatutos.



CAPITULO V

5.1. CONCLUSIONES.

Existe una prohibición para que las Organizaciones no gubernamentales (ONGs) administren bienes y recursos públicos y que el Estado se haga cargo de las mismas.

La Fundación poseía anteriormente una Planificación Estratégica pero no la conocían, menos aún la difundieron y no se han cumplido sus objetivos estratégicos.

La Fundación con su estructura actual, según sus estatutos no pueden seguir operando, puesto que no es autosustentable y autosostenible, pues la fundación privada no puede administrar recursos públicos.

No hay una continuidad en los proyectos presentados y aprobados.

La Alta Dirección no tiene conocimiento pleno de las funciones a desempeñar.

Los beneficiarios no conocen todos los beneficios y actividades que realiza la fundación y no puedan alcanzar en su totalidad.

La misión y visión actual no está acorde a la realidad: Propender al Desarrollo y Bienestar del Policía, pues es demasiado amplia pues cuenta con pocos recursos para poder cumplirla.

De todos los servicios que constan en los estatutos únicamente los Centros Infantiles tienen ingresos con los cuales podrían autosustentarse y autosostenerse.

No existe un estudio real de ubicación de niños y niñas de 0 a 5 años por ciudades para ser atendidos.

Los hijos e hijas de los Policías de 0 a 5 años son una población vulnerable por que sus padres no disponen del tiempo, los conocimientos necesarios para educarlos y su educación es un derecho contemplado en la Constitución.

Reconocer el poder estratégico que poseen que las esposas de los Generales y Coroneles que determinó conjuntamente con las directoras ejecutivas la consecución de los logros durante 17 años de gestión.

5.2 RECOMENDACIONES.

Analizar y realizar las observaciones necesarias al presente diseño de Planificación Estratégica con el fin de cumplir con el mejoramiento

continuo de la Fundación que exige la administración moderna y una vez aprobado difundirlo para que todos los involucrados conozcan los objetivos a lograr.

Modificar el marco legal, es decir los estatutos, para tener una directiva independiente de la designación o no de los esposos o esposas como Comandantes Generales y ser ellas o ellos que en asamblea general elijan a su directiva por un período mínimo de tres años para que exista una continuidad, seguimiento, evaluación consecución de los objetivos (Planifica, Hacer, Verificar y Actuar).

Mantener a las esposas del Comandante General y demás Generales como parte de la Fundación con funciones específicas de tal manera continuar contando con el apoyo institucional y no interrumpir los procesos.

Reorientar su misión y visión ya que la actual no está acorde a la realidad: Propender al Desarrollo y Bienestar del Policía, pues es demasiada amplia para que con los pocos recursos que cuentan puedan abarcarla.

Proyectar esta actividad como la razón de ser de la Fundación.

Contar únicamente con el personal civil necesario para cumplir con los objetivos.

Presentar los proyectos para que la Dirección Nacional de Bienestar Social se encargue por Ley de la administración de los Centros Infantiles de Educación Integral con el apoyo de la fundación.

Conocer la administración de Centros Infantiles y evaluar su evolución.

La misión de **APOYO** de la Fundación al funcionamiento, desarrollo de los Centros Infantiles de Educación Integral administrados por la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional y alcanzar el bienestar y desarrollo de los hijos e hijas de los Policías.

Visión.

La Fundación para el Desarrollo y Bienestar del Policía, en el año 2013 ofrecerá una respuesta eficiente a las necesidades de los niños y niñas de 0 a 5 años de los Policías, entregando apoyo y ayuda social de calidad, mediante proyectos autosustentables y sostenibles con personal propio, capacitado y comprometido a nivel nacional.

Misión.

Seremos una organización social privada sin fines de lucro autosostenible y sustentable reconocida a nivel nacional por brindar apoyo, respuesta oportuna y de calidad a las necesidades los niños y niñas de 0 a 5 años de los Policías, basados en principios de solidaridad, equidad, honestidad y transparencia, para lograr la mejora continua en el desarrollo de nuestra niñez.

Valores.

- Solidaridad.
- Equidad
- Honestidad y
- Transparencia.

Objetivo General.

Apoyar a la creación, capacitación y equipamiento de los Centros Infantiles de Educación Integral de niños de 0 a 5 años regentados por la Dirección de Bienestar de la Policía Nacional en forma oportuna.

Una vez aprobada esta Planificación Estratégica se deberá poner mucha atención a la Capacitación de la Alta Dirección, Jefes Departamentales y personal en general.

Una vez aprobado el diseño de la P. E. se tendrá un año para su ejecución y evaluación permanente del cumplimiento de los objetivos estratégicos, para que luego sean analizados y redefinidos.

Lograr apoyo económico para la construcción de más Centros Infantiles de Educación Integral para que todos los hijos de los Policías con o sin capacidades diferentes reciban educación y tratamiento especial.

Para mayor ilustración véase la matriz estratégica ANEXO No. 6 .

BIBLIOGRAFÍA

ROBINS, STEPHEN P. y COUTLER, MARY, Administración, Octava edición, PEARSON EDUCACIÓN, México 2005.

DAVID, FRED R. Conceptos de Administración Estratégica. PEARSON EDUCACIÓN, México 2003.

Apuntes y notas entregadas por los Ingenieros Roberto Estéves, Paúl Revelo, Cristian Proaño, Cristian Cisneros, Cristian Cisneros, profesores de las Asignaturas de Administración de Empresas en los diferentes semestres: Principios de la Administración, Planificación Estratégica, Planificación de la Calidad.

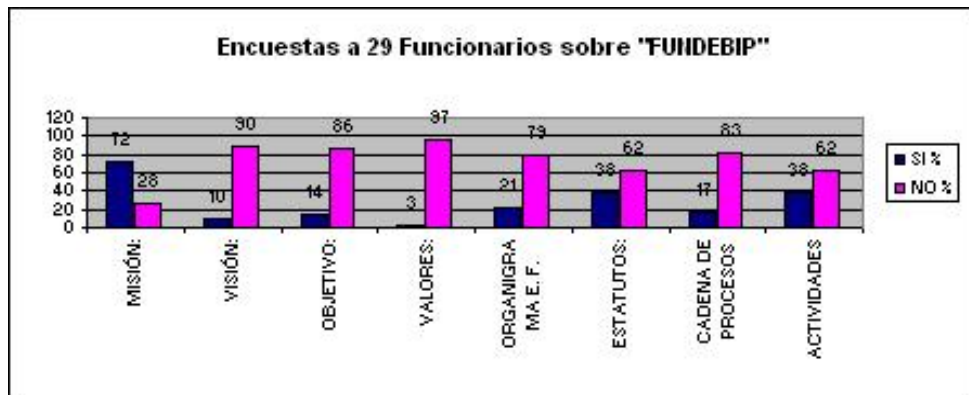
Página web: <http://www.monografias.com/trabajos7/plane/plane.shtml>.

ANEXOS

ANEXO No. 1

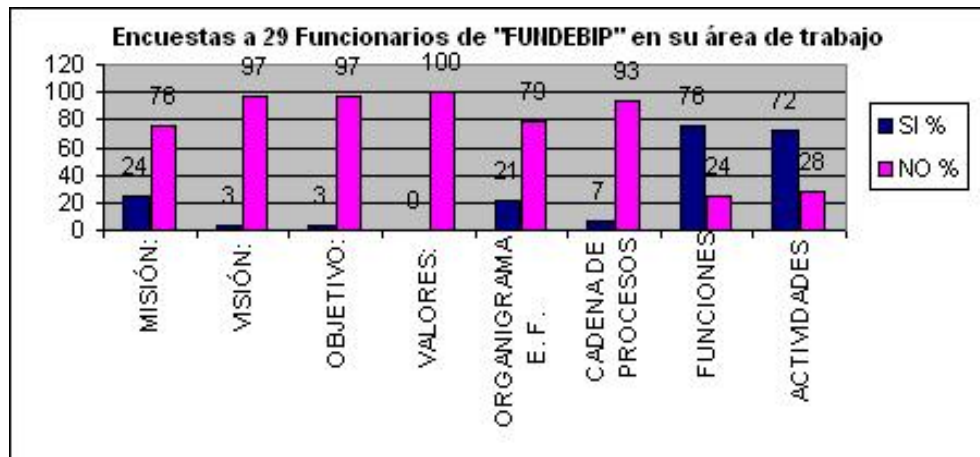
Encuesta a 29 funcionarios de la FUNDEBIP sobre el conocimiento de:

1.- La Fundación:	TOTAL		
	SI %	NO %	100%
MISIÓN:	72	28	100,00
VISIÓN:	10	90	100,00
OBJETIVO:	14	86	100,00
VALORES:	3	97	100,00
ORGANIGRAMA E. F.	21	79	100,00
ESTATUTOS:	38	62	100,00
CADENA DE PROCESOS	17	83	100,00
ACTIVIDADES	38	62	100,00



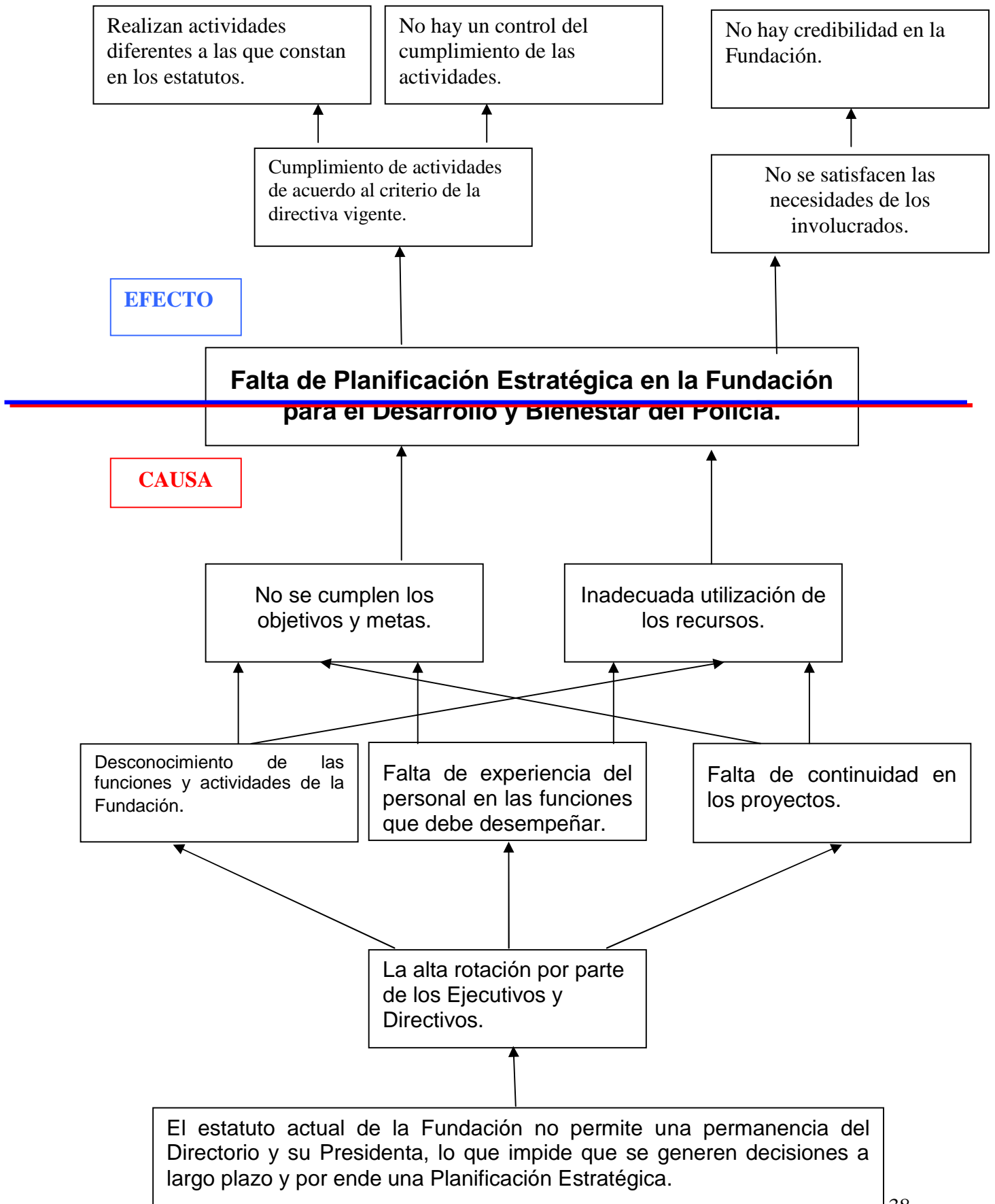
2.- En su área:

	SI %	NO %	100%
MISIÓN:	24	76	100,00
VISIÓN:	3	97	100,00
OBJETIVO:	3	97	100,00
VALORES:	0	100	100,00
ORGANIGRAMA E. F.	21	79	100,00
CADENA DE PROCESOS	7	93	100,00
FUNCIONES	76	24	100,00
ACTIVIDADES	72	28	100,00



ANEXO No. 2

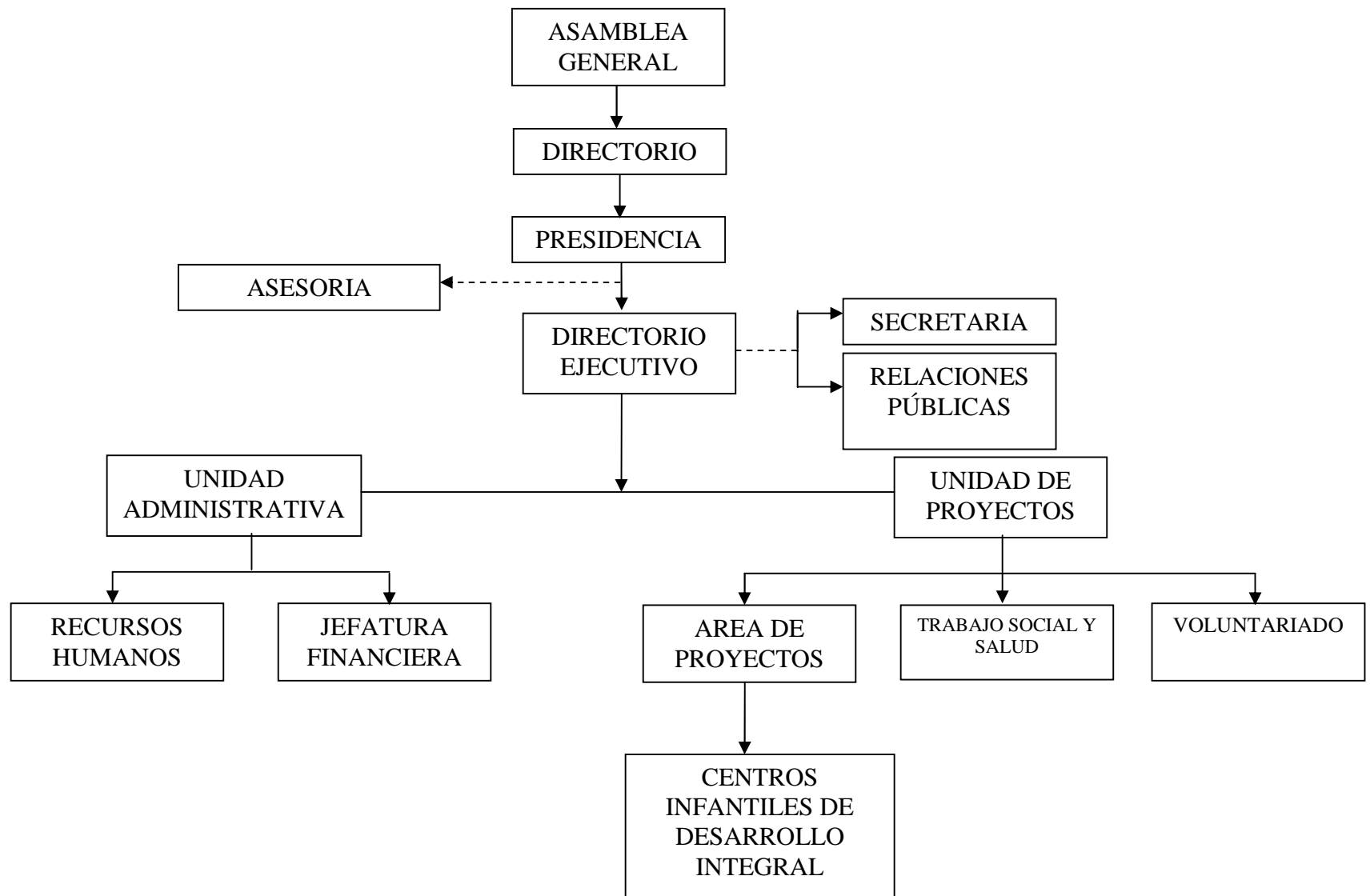
Árbol de problemas



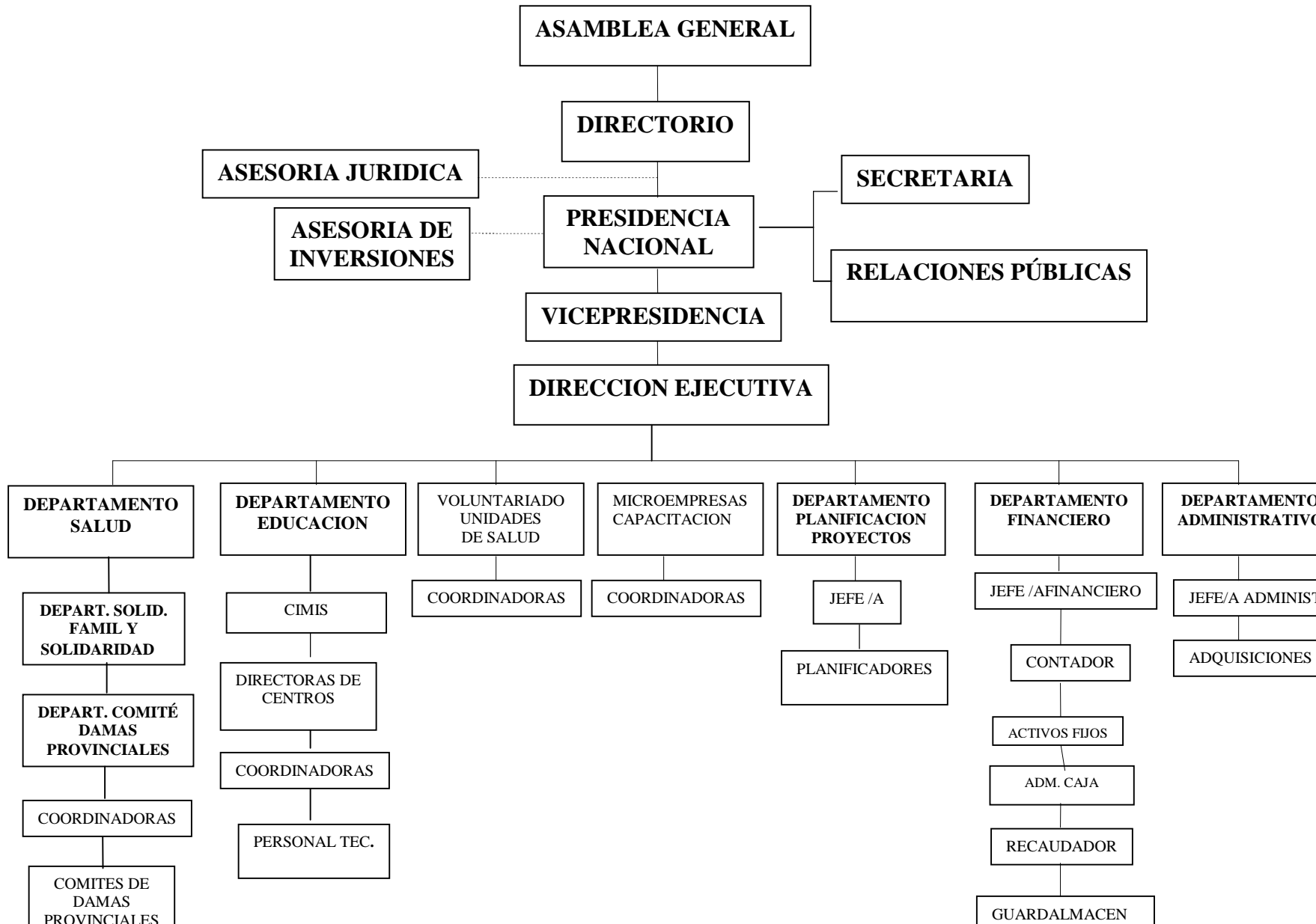
<p style="text-align: center;"><u>EXTERNO de la Empresa.</u></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 20px auto; width: 80%; text-align: center;"> <p>ANEXO No. 3 MATRIZ FODA</p> </div> <p><u>INTERNO a la Empresa.</u></p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Buenas relaciones Gobiernos central, locales y Mando Institucional 2. Apoyo del Ministerio de Bienestar social. 3. Apoyo del Mando Institucional. 4. Experiencia desde 1992. 5. Todas las actividades se han realizado a través de la autogestión. 6. Convenios en el área de salud con instituciones nacionales y países amigos. 7. Ingresos por arriendo de los bares a nivel nacional. 8. El sistema financiero está abierto para la creación de microempresas. 9. No pago de remuneraciones por parte de la Fundación por ser empleados civiles y Policías, 10. Elaboración de nuevos estatutos, reglamentos, etc. 11. La constitución de la República ampara legalmente a la fundación, Art. 95, al 98. 12. Donación de terrenos para la creación de Centros Infantiles. 13. Hay apoyo de la Dir. Nal. de Tránsito para el Centro Infantil. 	<p>AMENAZA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disposición del Gobierno eliminar fundaciones privadas que administren fondos públicos. 2. Que el Estado realice las funciones de la Fundación, a través de la Policía Nacional como tal. 3. No se evalúan los convenios vigentes por lo tanto no sabemos si se cumplen o no. 4. La capacitación y los recursos para la implementación de microempresas ha sido parcial e insuficiente. 5. La Policía Nacional en su Plan Estratégico contempla el Bienestar del Policía y su Familia en uno de sus objetivos institucionales. Fundación privada. 6. Las partidas presupuestarias de los centros infantiles y las asignadas por el Ministerio de Bienestar Social son insuficientes. 7. Los ingresos provienen del arriendo de instalaciones públicas para una institución privada. 8. La Institución Policial no asigna recursos para la Fundación. (por ser fundación privada). 9. Los ingresos provienen del arriendo de instalaciones públicas para una institución privada. 10. La gran mayoría del personal que trabaja en las diferentes secciones de la Fundación son Policías. A excepción de las Esposas de los Oficiales y Personal civil contratado. 11. Todos los terrenos y centros son de la Policía Nacional.
<p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las señoras esposas son un pilar fundamental en la permanencia de la Fundación. 2. Reconocimiento por parte de beneficiarios por la creación de centros infantiles. 3. Reconocimiento de beneficiarios por ayudas económicas. 4. Todas las actividades se han realizado a través de la autogestión. 5. Las señoras esposas son un pilar fundamental en la permanencia de la Fundación. 6. Se tienen ingresos por concepto de arriendo de bares. 7. Los Centros Infantiles se autosustentan y se sostienen. 8. A excepción de los bares todos los ingresos son por autogestión. 9. Donación de terrenos para la creación de Centros Infantiles. 10. Existe un reglamento para el funcionamiento de los Centros Infantiles. 11. Experiencia del personal que trabaja en las diferentes áreas de la Fundación. 12. Hay compromiso, entrega y buen ambiente de trabajo. 13. FUNDEBIP cuenta con activos que han sido entregados en calidad de comodato por otras instancias policiales. 	<p>Estrategias F.O.</p> <ul style="list-style-type: none"> • F: 1,2,3,4,5., O: 1,2,3,4,5, • Acercamiento a los Ministros relacionados con el tema a través del Mando Policial para lograr la existencia de la fundación. • F: 1,4, Orientación • F:13,14., O: 5,6. • Proyecto creación de área de salud y coordinación internacional. • F: 7, 9,10,11. O: 1,2,3,4,5,6,7,12,13. • Mayor gestión orientando su apoyo a la misión de conseguir la construcción de Centros infantiles a nivel nacional según estudio de necesidades y hacer de esta actividad sostenible y sustentable. • 	<p>Estrategias F.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que se presenten los proyectos para que la Dirección Nacional de bienestar Social se encargue por Ley de la administración de los Centros Infantiles de Educación Integral con el apoyo de la fundación. • Lograr apoyo económico para la construcción de más Centros Infantiles de Educación Integral para que todos los hijos de los Policías con o sin capacidades diferentes reciban educación y tratamiento especial. • Lograr apoyo económico para la construcción de más Centros Infantiles de Educación Integral para que todos los hijos de los Policías con o sin capacidades diferentes reciban educación y tratamiento especial.
<p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No se cuenta con políticas institucionales que garanticen la continuidad y sustentabilidad de la Fundación. 2. Falta de continuidad de los directivos por los pases o ceses de los esposos generales. 3. No hay planificación en el voluntariado. 4. No se han elaborado convenios a largo plazo. 5. No se han realizado estudios de factibilidad para la creación de otros Centros Infantiles. 6. No hay una planificación, organización, evaluación y control de proyectos, procesos y actividades de manera profesional. 7. No hay proyectos de capacitación integral y permanente orientado al desarrollo y fortalecimiento familiar. 8. No hay control y evaluación de proyectos. 9. Ausencia de estrategias de comunicación para la información, difusión y promoción de los servicios sociales que brinda la Fundación a sus usuarios. 10. No se evalúan los convenios vigentes. 11. No se cuenta con ingresos fijos para el desarrollo de los planes y programas dificultando la ampliación de los servicios a nivel nacional. 12. Falta de optimización de los pocos recursos financieros existentes. 13. Estatutos, Reglamentos y Organigrama estructural funcional y posesional no acorde a las necesidades actuales. 14. Los Comités de Damas existentes no se han fortalecido ni se ha promovido la aplicabilidad del reglamento para la estructura y funcionamiento de los mismos. 15. En el área de la salud el marco legal del voluntariado no está actualizado en su Estructura orgánica y funcional. 16. Falta de participación para la elaboración y aplicabilidad de los Reglamentos Internos de los Centros Infantiles. 17. No se dispone del número suficiente de personal especializado en los Centros Infantiles y demás áreas de trabajo. 18. No hay una sección especializada en selección y capacitación de personal para las diferentes áreas. 19. El personal que labora en la fundación en su mayoría es Policía. 20. La Fundación no cuenta con instalaciones propias. 21. No se ha determinado las competencias de FUNDEBIP y de la DNT sobre la administración del Centro sector la Gasca. 	<p>Estrategias D.O.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O: D: 1,2,3,4, • Modificación de los estatutos, base legal, permanencia de la directiva por tres años, mínimo al igual que sus colaboradores. • O: 1,2,3,4. D: 1, 5,6,7,8,9,10 • Elaboración de una planificación estratégica en la que consten los objetivos a lograrse. • Reestructuración de su estructura en el ámbito organizacional, operativo, tecnológico. • Alianzas estratégicas con el mando institucional. • Reorientar su misión y visión ya que la actual no está acorde a la realidad: Propender al Desarrollo y Bienestar del Policía, pues es demasiado amplia para que con los pocos recursos que cuentan puedan abarcarla. • Proyectar esta actividad como la razón de ser de la Fundación. • Contar únicamente con el personal civil necesario para cumplir con los objetivos. • Presentar los proyectos para que la Dirección Nacional de Bienestar Social se encargue por Ley de la administración de los Centros Infantiles de Educación Integral con el apoyo de la fundación. • Conocer la administración de Centros Infantiles y evaluar su evolución. 	<p>Estrategias D.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reformar los estatutos para alcanzar la nueva misión y visión de la Fundación, permanencia y continuidad de la directiva y no estar sujetos a la alta rotación de los esposos generales. • Lograr apoyo económico para la construcción de más Centros Infantiles de Educación Integral para que todos los hijos de los Policías con o sin capacidades diferentes reciban educación y tratamiento especial

ANEXO No. 4

PROPUESTA DEL NUEVO ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE “FUNDEBIP”



ANEXO No. 5 ANTERIOR ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA FUNDACION



ANEXO No. 6

MATRIZ ESTRATÉGICA

