# Contenido


1. ANTECEDENTES: ..... 2
2. JUSTIFICACIÓN ..... 3
3. OBJETIVO GENERAL: ..... 4
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ..... 4
5. ENFOQUES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ..... 4
6. PRINCIPIOS ..... 5
7. ESTRATEGIAS: ..... 5
8. METODOLOGÍA PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: ..... 6
9. PASOS METODOLÓGICOS PARA INICIAR EL PROCESO DE FORMACIÓN ..... 7
10. PERFIL DE FUNCIONARIOS A FORMARSE COMO FACILITADORES: ..... 7
11. MALLA CURRICULAR: ..... 9
12. DISEÑO DE TALLERES ..... 12
13. RECURSOS ..... 13
14. CRONOGRAMA: ..... 14
15. BIBLIOGRAFÍA: ..... 15

**PROPUESTA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A AGENTES METROPOLITANOS DE TRÁNSITO, AGENTES DE CONTROL Y BOMBEROS EN EL MARCO DEL CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL CONSEJO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, LA UNIDAD PATRONATO MUNICIPAL SAN JOSÉ, LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE PICHINCHA, LA AGENCIA METROPOLITANA DE TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, LA SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, EL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL METROPOLITANO DE QUITO, LA SECRETARÍA GENERAL DE SEGURIDAD Y GOBERNABILIDAD Y EL CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

## 1. ANTECEDENTES:

Con fecha 17 de noviembre de 2022, se suscribió el convenio marco de cooperación interinstitucional ENTRE EL CONSEJO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, LA UNIDAD PATRONATO MUNICIPAL SAN JOSÉ, LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE PICHINCHA, LA AGENCIA METROPOLITANA DE TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, LA SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, EL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL METROPOLITANO DE QUITO, LA SECRETARÍA GENERAL DE SEGURIDAD Y GOBERNABILIDAD Y EL CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.

Una vez que la Secretaría Ejecutiva del Consejo de Protección de Derechos recibe el convenio debidamente suscrito, con fecha 2 de diciembre se remite el convenio a las entidades suscriptoras solicitando la designación de los administradores que correspondan a fin de iniciar con la correspondiente implementación de dicho convenio, el equipo de administradores quedo conformado de la siguiente manera:

| **Entidad** | **Nombre del Administrador** |
|---|---|
| **Cuerpo de Bomberos** | Rhonal Alexander Andrade Cabezas, Analista Jurídico de Talento Humano |
| **Secretaria de Inclusión Social** | Psc. Brenda Loya, Técnica de Promoción de Derechos |
| **Cuerpo de Agentes de Control Metropolitanos – Policía Metropolitana** | Mgs. Astrid Noemi Aguirre |
| **Agencia Metropolitana de Tránsito** | Gustavo Alejandro Crespo Rueda |

| | |
|---|---|
| **Secretaria General de Seguridad** | Luis Eduardo Llumipanta Panchi, Coordinador de Alerta Temprana |
| **Consejo de la Judicatura** | Dra. Adriana Ruiz (delegada inicial)<br><br>Dr. Javier Peña [1] (nuevo delegado) |
| **Patronato San José** | Roberto Moncayo |
| **Consejo de Protección de Derechos del DMQ** | Giovanny Pazmiño |

Con fecha 10 de enero de 2022, la Secretaría de Inclusión Social del DMQ, con la finalidad de dar inicio a la construcción de la propuesta para implementar el convenio, realiza la convocatoria a todos los administradores del convenio a una primera reunión.

Producto de esta primera reunión y de acuerdo a lo que establece el convenio, se conformó la comisión académica integrado por el Patronato San José, Consejo de la Judicatura, Consejo de Protección de Derechos y Secretaría de Inclusión Social.

A fin de generar y presentar a todas las entidades la propuesta de malla curricular y establecer una hoja de ruta para implementar el convenio, se mantuvo reuniones de la comisión académica y representantes de las entidades a capacitarse y recoger sus necesidades e incluirlas en la malla curricular.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El Código Municipal que Implementa y Regula el Sistema de Protección Integral en el Distrito Metropolitano de Quito-DMQ establece la obligatoriedad del Gobierno local de brindar protección integral a los habitantes del DMQ, principalmente a aquellos que forman parte de los Grupos de Atención Prioritaria, y de aquellos en situación de exclusión y/o vulnerabilidad, tales como: niñas, niños y adolescentes; jóvenes; adultos/as mayores; diversidades sexo genéricas; mujeres; personas con discapacidad; pueblos y nacionalidades indígenas; afroecuatorianos; personas en movilidad humana, y proteger los derechos de la naturaleza y animales.

De acuerdo a las Agendas para la Protección de Derechos de los Grupos de Atención Prioritaria, y de aquellos en situación de exclusión y/o vulnerabilidad elaborados por el Consejo de Protección de Derechos, los problemas más frecuentes que sufren son: diversas formas violencias, discriminación, falta de acceso a educación, salud, trabajo etc. La aplicación de la política pública que se lo realiza a través de los diferentes servicios, evidencia que existen nudos críticos especialmente en la atención y abordaje.

[1] Inicialmente la persona designada por el CJ fue la Dra., Adriana Ruiz, sin embargo, con fecha 13 de mayo se cambia de administrador, delegando al Dr. Javier Peña.

A fin de cumplir con lo que establece la normativa nacional y local, que implica que el gobierno local promueva el ejercicio pleno de los derechos de los Grupos de Atención Prioritaria, en situación de exclusión y/o vulnerabilidad, es necesario que incorpore y transversalice los enfoques de igualdad, protección integral en todos los servicios y las acciones que realizan los servidores públicos.
Dentro de la misión de los Agentes de Control Metropolitano, está el control y uso adecuado del espacio público al igual que la atención a grupos prioritarios y personas vulnerables, de igual manera el Cuerpo de Agentes de Tránsito en el cumplimento de sus competencias se relaciona directamente con la ciudadanía y el Cuerpo de Bomberos basa su gestión en principios rectores y valores como la solidaridad capacidad encaminada a actuar para ayudar a quienes lo necesiten y el respeto valor que les permite reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de su prójimo y sus derechos.

A fin de contribuir a que cumplan sus competencias y funciones en un marco de respeto a los derechos humanos de naturaleza y animales, es importante generar espacios de formación y capacitación que promueva el conocimiento, reconocimiento y apropiación del nuevo paradigma social que coloca y re- conoce a todos los ciudadanos y ciudadanas en particular a los que pertenecen a los grupos de atención prioritaria y aquellos en situación de exclusión y vulnerabilidad al igual que a la naturaleza y animales, como ***sujetos de derechos***.

## 3. OBJETIVO GENERAL:

- Formar y capacitar a los/as funcionario/as de la Agencia Metropolitana de Control, Agencia Metropolitana de Tránsito y Cuerpo de Bomberos del DMQ, en temas de derechos humanos y protección integral a los grupos de atención prioritaria, en situación de exclusión, vulnerabilidad y/o riesgo y de la naturaleza y animales a fin de promover y garantizar el ejercicio y goce pleno de sus derechos.

## 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer los conceptos básicos sobre derechos humanos, protección integral y grupos de atención prioritaria, en situación de exclusión, vulnerabilidad y/o riesgo y de la naturaleza y animales, violencias, violencia de género y autocuidado, que permitan a las y los participantes entender y apropiarse de los mismos.
- Identificar el marco normativo internacional, nacional y local de derechos humanos y las responsabilidades del Estado en la garantía, ejercicio, protección y reparación de éstos.
- Proporcionar elementos clave para conocer el Sistema de Protección Integral del DMQ e identificar mecanismos y las Rutas de Protección de Derechos como un conjunto de pasos que se debe seguir para la atención, protección y reparación integral frente casos de vulneración de derechos.

## 5. ENFOQUES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

- Enfoque de Derechos
- Enfoque de Interculturalidad

- Enfoque de Movilidad Humana
- Enfoque de Discapacidad
- Enfoque Intercultural
- Enfoque de Género

## 6. PRINCIPIOS

- Respeto a los derechos humanos de animales y naturaleza
- Igualdad y no discriminación
- Territorialidad
- Diálogo
- Solidaridad
- Diversidad
- Participación

## 7. ESTRATEGIAS:

Reconociendo que el proceso de formación y capacitación a más de 5000 servidores públicos – Secretaría General de Seguridad y Gobernabilidad, Agencia de Control Metropolitana, Agentes de Tránsito y Bomberos- cuyas funciones y competencias pueden ser un obstáculo para su participación y asistencia en los procesos de capacitación, se propone las siguientes estrategias:

**1.- Formar a formadores:** Proceso por el cual un grupo de especialistas en derechos humanos, de naturaleza y animales, protección integral compartirán experiencias y conocimientos a equipos de los servidores públicos de las instituciones municipales, bomberos, agentes de control, agentes de tránsito, previamente elegidos en su institución y que cumplen un perfil tanto técnico como personal, quienes luego de este proceso formativo capacitarán a sus compañeros/as de institución, de acuerdo a un cronograma y coordinación que dependerá de la dinámica interna de sus instituciones.

**2.- Inclusión de contenidos en mallas curriculares:** De acuerdo al convenio, esta estrategia permitirá una vez revisados incluir los contenidos sobre derechos humanos de naturaleza y animales, protección integral y sistema de protección integral, en la malla curricular de las instituciones firmantes de convenio, para que los incluyan dentro de sus procesos de formación a los aspirantes a bombero, agentes de control, y agentes de tránsito, al igual que en los procesos de ascenso del personal mencionado.

**3.- Capacitaciones virtuales:** En base a las plataformas digitales instaladas en las entidades firmantes de convenio, se facilitará el acceso a los cursos generados, que tengan relación a la protección de derechos y sistema de protección integral a todos/as los/as servidores públicos que se capacitaran haciendo uso de sus propios tiempos, como una herramienta complementaria a los procesos de formación y capacitación.

# 8. METODOLOGÍA PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

El cambio o transformación de nuestra realidad actual necesita de gente comprometida con este objetivo, necesita de gente que opte por un estilo de vida nuevo. La opción está dada por creer en lo que hacemos y en lo que vamos hacer, la ciudadanía de nuestro país y en particular del Distrito Metropolitano de Quito, esperan por personas que adopten este compromiso en base a sus propias vivencias y convicciones de vida en relación con la paz, la armonía, el respeto, la solidaridad.

Generar seres humanos que nos reconozcamos como sujetos de derechos no solo implica un acercamiento teórico a lo que significa Sujeto de Derechos si no la propia vivencia diaria de este concepto interiorizado y expresado en el diario vivir y convivir en sus ámbitos de desarrollo.

Por eso y en este marco del respeto al otro y reconocimiento como igual, una de las líneas de trabajo que se implementará como eje transversal en todo proceso de educación (formación y capacitación) son los enfoques y principios detallados al inicio del documento, donde se promoverá que toda acción se centre en la persona, es decir importará más el SER lo que implicará un resultado en el hacer.

El aprendizaje es un proceso biopsicosociocultural, que encierra todas las capacidades personales del individuo, así como su relación con el medio en el que se desarrolla, dejándose influir y a la vez influyendo en este. Algo que queremos destacar, es el proceso de deconstrucción de estructuras mentales (hábitos, costumbres etc.) que han hecho del pensamiento, sentir y actuar humano un constante desequilibrio, entre sentir pensar y actuar.

De este modo la metodología[2] que se propone para el proceso de formación, permitirá por un lado la transformación del participante, así como del facilitador, por lo tanto, se convierte en un generador de condiciones de un nuevo aprendizaje, efectivizándose en el reconocimiento de las experiencias de las personas que conjugado con la teoría generarán nuevos aprendizajes que llevarían al replanteo de una nueva actitud. Es decir, estos nuevos conocimientos deben generar una transformación no solo del individuo si no que este a su vez sea el actor y autor de la transformación en su FAMILIA, COMUNIDAD Y SOCIEDAD.

Desde la práctica se evidencia que el uso de la Metodología Popular desarrolla y rescata las experiencias y vivencias de las personas, permite a quien se apropia de esta metodología reconocer que el ser humano está dotado de capacidades de sentir, pensar y actuar, es decir, le da el lugar de sujeto y no de objeto. Esta será la propuesta metodológica sugerida para la realización de los talleres. Esta metodología como lo explica el texto “Educación Popular y los Formadores Políticos” responde a un proceso dialéctico, comprendido como la concatenación de la práctica con la teoría, lo que produce nuevos conocimientos que a su vez generan nuevas inquietudes por resolver, iniciándose una espiral del conocimiento: acción- reflexión-acción.

[2] Metodología Popular.
En la metodología de trabajo: la transmisión de saberes y experiencias es importante reconocer que es lo que queremos generar tanto en el otro como cooparticipante en los procesos educativos.

## 9. PASOS METODOLÓGICOS PARA INICIAR EL PROCESO DE FORMACIÓN

- Establecer alianzas estratégicas para el proceso (coordinar cooperación de facilitadores)
- Convocatoria a actores con perfil para formación
- Acuerdos sobre los compromisos que deben asumir las organizaciones en relación a las personas que se van a formar.
- Ejecución del proceso de formación.
- Evaluación del proceso de formación
- Evaluación a las personas formadas.

## 10. PERFIL DE FUNCIONARIOS A FORMARSE COMO FACILITADORES:

A fin de contar con un equipo de formadores en derechos humanos, naturaleza y animales se detallan algunos elementos importantes tanto en el nivel técnico como en lo personal e interpersonal que deben poseer las personas a formarse, antes del inicio del proceso:

**En lo técnico**

- Conocer mínimos Teóricos de Derechos Humanos
- Conocer actores de la zona en la que se desarrolla
- Actitud propositiva para la resolución de conflictos
- Conocer y aplicar procesos planificación, gestión, organización y comunicación
- Conocer y respetar las realidades territoriales.
- Reconocer dinámicas grupales y manejar técnicas grupales
- Funcionarios de carrera comprometidos con el proceso de capacitación

**En lo personal e interpersonal**

- Empatía
- Capacidad de escucha y comunicación
- Actitudes de líder
- Manejar grupos y buenas relaciones personales.
- Responsabilidad
- Participación
- Respeto
- Afecto
- Aceptación
- Sensibilidad humana
- Creatividad
- Capacidad para resolver conflictos
- Dinámico

De manera inicial por cada institución a formarse serían 10 servidores públicos, *con la opción de incrementar un nuevo proceso de formadores*[3].

[3] Este sería un nuevo proceso de formación que dependerá de las dinámicas institucionales

## 11. MALLA CURRICULAR:

| **PROPUESTA DE MALLA CURRICULAR PARA IMPLEMENTAR CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL CONSEJO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS, LA UNIDAD PATRONATO MUNICIPAL SAN JOSÉ, LA SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA, LA AGENCIA METROPOLITANA DE TRÁNSITO, EL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL METROPOLITANO DE QUITO, CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO; Y, LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y GOBERNABILIDAD** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MÓDULOS** | **CONTENIDOS** | **FECHA** | **TIEMPO** | **RESPONSABLE** |
| **MÓDULO 1:**<br><br>**CUIDADO EMOCIONAL** | - Autocuidado<br>- Gestión de emociones<br>- Intervención en crisis | 18-04-2023 | 8 horas | **CONSEJO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS:**<br><br>**SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL:** |
| **MÓDULO 2:**<br>**Derechos Humanos y de la naturaleza**<br><br>• **Identificación y diagnóstico de necesidades de sensibilización en derechos humanos**<br><br>• **Derechos Humanos y de animales y naturaleza humana** | • **¿Qué son los derechos humanos y de animales y naturaleza?**<br>• Fundamentos y características de los derechos humanos y de animales y naturaleza. Los ODS.<br>• Marco normativo internacional, nacional y local.<br>• Sistema Interamericano de Derechos Humanos y Corte Interamericana de Derechos Humanos.<br>• Análisis y revisión de casos emblemáticos.<br>• Obligaciones del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos humanos.<br>• Derechos laborales, Derechos de la Niñez y Adolescencia, Derechos de personas con discapacidad, Personas desaparecidas, derechos de las personas en movilidad humana. | 19-04-2023 | 6 horas | **CONSEJO DE LA JUDICATURA:** - |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | • Enfoques de Derechos Humanos, Género, Movilidad Humana, Discapacidad, Interculturalidad e Intergeneracional (Transversalidad) | | | |
| **MÓDULO 3:**<br><br>**GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y RIESGO EN EL DMQ** | • **Antecedentes:**<br><br>• **Definición y clasificación:**<br>- Grupos de Atención Prioritaria<br>- Grupos en situación de exclusión y/o vulnerabilidad<br>(Código Orgánico Administrativo COA)<br><br>• **Breve caracterización de los grupos de atención prioritaria, en situación** de riesgo y/o vulnerabilidad, en el Distrito Metropolitano de Quito.<br><br>• **Lenguaje inclusivo:** Creación de opciones para sustantivos, con sus correspondientes artículos y adjetivos, que siempre se utilizaron en género masculino para referirse a conjuntos universales que también incluyen a las mujeres o a las personas LGBTI. | 19-04-2023<br><br>20-04-2023 | 2 horas<br><br>4 horas | **SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL**<br><br>**UNIDAD PATRONATO MUNICIPAL SAN JOSÉ** |
| **MÓDULO 4:**<br><br>**VIOLENCIAS** | **Definición:**<br>**Presentación: Ley erradicación**<br>**Tipos de violencia:**<br>- Física<br>- Psicología<br>- Sexual | 20-04-2023<br><br>21-04-2023 | 4 horas<br><br>8 horas | **CONSEJO DE LA JUDICATURA:** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | - Virtual<br>- Negligencia<br>- Política<br>- Patrimonial<br>- Obstétrica<br>- Simbólica<br><br>**Ámbitos de la violencia:**<br>- Intrafamiliar<br>- Institucional<br>- Espacios públicos<br><br>**Violencia de género:**<br>- Definición<br>- Violencia contra la mujer<br>- Violencia contra las diversidades sexo genéricas LGBTI<br><br>**Violencia contra los GAP**<br>- Marco normativo que protege a los GAP<br>- Nuevas masculinidades | | | **UNIDAD PATRONATO MUNICIPAL SAN JOSÉ** |
| **MÓDULO 5:**<br><br>**SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL EN EL DMQ**<br><br>**RUTAS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS EN EL MARCO** | - Definición<br>- Objetivos<br>- Organismos que conforman el Sistema de Protección Integral competencias<br>- Activación del Sistema de Protección Integral<br><br>- **Uso de directorio de servicios sociales:**<br>- ¿Qué es una red de servicios sociales?<br>- Importancia de crear redes interinstitucionales | 22-04-2023 | 6 horas | **CONSEJO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS**<br><br>***SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL*** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL** | - ¿Qué es el directorio de servicios sociales?<br>- Uso del directorio de servicios sociales | | | |
| **MODULO 6 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS** | - Mediación<br>- Negociación<br>- Conciliación | 22-04-2023 | 2 horas | **CENTRO NACIONAL DE MEDIACIÓN CJ** |
| | **Total, de horas** | | 40 | |

## 12. DISEÑO DE TALLERES

De acuerdo a la propuesta metodológica, se expone a continuación una matriz (guía) para que los facilitadores organicen los módulos y desarrollen los contenidos a fin de generar un proceso que parta de la experiencia de los actores a capacitarse, lo reflexionen y luego vuelvan a la práctica con nuevos aprendizajes.

**Módulo:**
**Contenido:**
**Objetivo:**
**Fecha:**

| | **ACTIVIDADES** | **OBJETIVOS** | **TÉCNICAS** | **RECURSOS** | **TIEMPO** | **RESPONSABLE** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **ACCIÓN** | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| **REFLEXIÓN** | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| **ACCIÓN** | | | | | | |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |

## 13. RECURSOS

**Humanos:**

- Facilitadores/as
- Administradores de convenio
- Servidores públicos AMT-AMC-Bomberos- SGSG

**Técnicos:**

- Propuesta de formación y capacitación
- Módulos
- Material bibliográfico

**Materiales:**

- Material de oficina

**Infraestructura:**

- Auditorio de CJ

**Alimentación**

## 14. CRONOGRAMA:

| Actividad | 2023 | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Aprobación de propuesta de formación y capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Proceso de formación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación proceso de formación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coordinación de cronograma de capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Proceso de capacitación interna | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Primera evaluación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Proceso de capacitación interna | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Segunda Evaluación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Proceso de capacitación interna | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación del proceso | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de informe y cierre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**Elaborado por:**

| Nombres y apellidos | Institución | Firmas |
|---|---|---|
| Giovanny Pazmiño | Consejo de Protección de Derechos del DMQ | Firmado electrónicamente por: GIOVANNY FABIAN PAZMINO PUMA |
| Brenda Loya | Secretaría de Inclusión Social | Firmado electrónicamente por: BRENDA ANAIS LOYA ORBE |
| Javier Peña | Consejo de la Judicatura | JAVIER ESTUARDO PEÑA COSTALES — Firmado digitalmente por JAVIER ESTUARDO PEÑA COSTALES Fecha: 2023.03.21 15:14:22 -05'00' |
| Roberto Moncayo | Patronato San José | Firmado electrónicamente por: ROBERTO CARLOS MONCAYO CASTILLO |

**Validado por:**

| Nombres y apellidos | Institución | Firmas |
|---|---|---|
| Rhonal Alexander Andrade Cabezas, | Cuerpo de Bomberos | Firmado electrónicamente por: RHONAL ALEXANDER ANDRADE CABEZAS |
| Mgs. Astrid Noemi Aguirre | Cuerpo de Agentes de Control Metropolitanos – Policía Metropolitana | Firmado electrónicamente por: ASTRID NOEMI AGUIRRE ZAPATA |
| Gustavo Alejandro Crespo Rueda | Agencia Metropolitana de Tránsito | Firmado electrónicamente por: GUSTAVO ALEJANDRO CRESPO RUEDA |
| Luis Eduardo Llumipanta Panchi | Secretaria General de Seguridad | LUIS EDUARDO LLUMIPANTA PANCHI — Firmado digitalmente por LUIS EDUARDO LLUMIPANTA PANCHI Fecha: 2023.03.20 19:38:52 -05'00' |

## 15. BIBLIOGRAFÍA:


*AGENTES DE CONTROL QUITO*. (2023). Obtenido de https://www.cacmq.gob.ec/index.php/institucional/mision-y-vision

*AGENCIA METROPOLITANA DE TRANSITO*. (2023). Obtenido de http://www.amt.gob.ec/index.php/inicio-amt/quienes-somos/

*BOMBEROS QUITO* . (s.f.). Obtenido de https://www.bomberosquito.gob.ec/quienes-somos/

COMPINA. (2013). *Metodología de capcitación de la Ruta de Protección yRestitución de Derechos de niños, niñas y adolescentes.* Quito.

CPD. (2019). Síntesis de Agendas de Protección de Derechos. Quito: CPD

ECUADOR, A. N. (2008 ). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008.* QUITO.

INCEP. (s.f.). *Educación Popular y los Formadores Políticos.* Guatemala: Galería Gráfica.

Municipal, C. (2022). *Código Municipal para el DMQ.* Quito .

Wolk, L. (1999). *El arte soplar Brasas.* México .