

La Gestión Administrativa Y Su Incidencia En El Compromiso Laboral De La Policia Nacional Del Ecuador

José Luis rivera Velasco ^a Nelson Fernando guerrero chicaiza ^a, Luis Orlando García Macías ^b, Silvia Lorena Jaramillo Mieles^a

^aUniversidad Técnica Estatal de Quevedo, Facultad de Ciencias Empresariales

^aUniversidad Técnica Estatal de Quevedo Unidad de Estudios a Distancia

RESUMEN: La investigación se enmarcó en un estudio analítico – descriptivo sobre la incidencia de la gestión administrativa en el compromiso del talento humano policial, con la finalidad de dar un aporte significativo al desarrollo organizacional de la Policía Nacional del Ecuador. El fin de la investigación realizada es contribuir de manera significativa con el personal policial en todos sus niveles jerárquicos y organizacionales, dentro del territorio nacional ecuatoriano.

En enfoque de mi estudio es el cuantitativo, en donde se ve la relación que existe entre las dos variables: la gestión administrativa y el compromiso del talento humano policial. El presente trabajo de investigación inicia con la identificación de la problemática de estudio, para lo cual se utilizó una investigación previa de campo en algunas unidades policiales de la ciudad de Quito, con el fin de determinar puntualmente el problema. Luego con el estudio técnico se destaca el tamaño de la muestra objeto de estudio que so 400 encuestados a nivel nacional. El estudio parte de la investigación exploratoria en donde se recolectó la bibliografía necesaria para sustentar el desarrollo de la tesis, como lo es la pregunta de investigación, el contenido de instrumento de recolección de información que es la encuesta, y el método de análisis empelado para el efecto. Pero fundamentalmente la bibliografía nos sirvió para tener un amplio espectro en torno a la administración y el compromiso de las personas, lo cual se lo puso en práctica en la operacionalización de las variables, lo que determino las preguntas de diagnóstico y de gestión realizada y, el planteamiento de la propuesta de gestión. Para el análisis de la información y los datos recolectados se utilizaron los métodos deductivo, inductivo y estadístico, con el fin de pasar por un proceso de investigación científica. La investigación de campo se la realizó en diversas unidades policiales de la ciudad de Quito, con la aplicación de 2 tipos de encuesta: la de diagnóstico, y la de propuesta de gestión, en donde se obtuvo una buena cantidad de información relacionada con la incidencia de estas 2 variables, en donde se determinó que si existe una elevada incidencia de la gestión administrativa en las personas, ya que se identificó el malestar existente en torno a esta temática por parte del personal policial, evidenciando la necesidad de implementar inmediatamente nuevas estrategias de gestión organizacional tomándole como piedra angular al talento humano.

PALABRAS CLAVES: Buena administración organizacional + Adecuado uso de recursos = Compromiso

ABSTRACT: The research was framed in an analytical - descriptive study on the incidence of administrative management in the commitment of human police talent, with the purpose of giving a significant contribution to the organizational development of the Ecuadorian National Police.

The purpose of the investigation is to contribute significantly to the police personnel at all levels of hierarchy and organization within the national territory of Ecuador. In my study is the quantitative approach, which shows the relationship between the two variables: administrative management and the commitment of human police talent. The present investigation begins with the identification of the problem of study, for which a previous investigation of field was used in some police units of the city of Quito, in order to determine punctually the problem.

Then with the technical study the size of the sample under study is highlighted that are 400 surveyed nationwide. The study starts with the exploratory research where the necessary bibliography was collected to support the development of the thesis, such as the research question, the content of the information gathering instrument that is the survey, and the method of analysis employed for The effect. But fundamentally the bibliography served to have a wide spectrum around the administration and the commitment of the people, which was put into practice in the operationalization of the variables, which determined the questions of diagnosis and management performed and, The proposal of the management proposal. For the analysis of the information and data collected, we used the deductive, inductive and statistical methods, in order to go through a process of scientific investigation.

The field investigation was carried out in several police units in the city of Quito, with the application of 2 types of survey: the diagnosis, and the management proposal, where a good amount of information related to the incidence was obtained Of these 2 variables, where it was determined that if there is a high incidence of administrative management in people, since the existing malaise around this issue was identified by police

personnel, evidencing the need to immediately implement new strategies of Organizational management taking as a cornerstone to human talent.

Key Words: *Good organizational management + Adequate use of resources = Commitment*

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa de la Policía Nacional de Ecuador, ha sido una práctica tradicional basada en la doctrina militar con que fue concebida en sus inicios, términos como el Comando y el Mando son los que se han venido practicando a lo largo del tiempo, sin embargo, no hemos estado apartados en gran medida de las ciencias y tecnología; y más aún del liderazgo, la motivación, el civismo, la moral, la ética, el patriotismo, etc.

En esta nueva era, la calidad del servicio que se ofrece a la ciudadanía, la calidad de los productos que se obtienen, la sistematización y automatización de las actividades de gestión y desarrollo; y las competencias del talento humano, juegan un papel fundamental en la nueva era de la gestión administrativa de las organizaciones. En este contexto, se evidencia la necesidad de investigar algunas de las variables que más inciden en las organizaciones actuales, como lo es la gestión administrativa y el compromiso del talento humano, bajo la premisa de que: “Si tenemos gente que este comprometida e involucrada con su institución, obtendremos la credibilidad y confiabilidad ciudadana que necesitamos” A continuación se encuentra la Revisión de la Literatura dividida en dos partes, la parte de administración o gestión administrativa; y la parte del compromiso en sus diferentes dimensiones. Esto está seguido de la explicación de la metodología de investigación aplicada, el análisis de datos encontrados, las conclusiones y recomendaciones a efectuarse.

II. POBLACION Y MUESTRA

¿CÓMO DEFINIMOS A LA ADMINISTRACIÓN?

Este término “se refiere al proceso de conseguir que se hagan las cosas con eficiencia y eficacia, a través de otras personas y junto a ellas” (Robbins & Decenzo, 2002). La eficacia y la eficiencia se refieren a lo que hacemos y a como lo hacemos. Eficiencia significa hacer una tarea correctamente y se refiere a la relación que existe entre los insumos y los productos. La eficacia se encarga de concluir las actividades lo cual quiere decir hacer la tarea correcta. En una organización esto significa alcanzar las metas. (Robbins & DeCenzo, 2002) Administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz. (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012) Considerándola como una actividad esencial dentro de una organización, garantizando la competencia en el mercado. Coloquialmente se habla que la “administración es hacer algo a través de otros”, o que es una “ley de oro de la administración, entendida como hacer más con menos”, pero en definitiva es saber orientar el rumbo de una organización. (Robbins & Decenzo, 2002)

¿QUÉ ES LA GESTIÓN?

La gestión que significa lo mismo que administración, la define el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un fin determinado” (Múnch, 2010)

¿QUÉ ES LA GESTIÓN HUMANA?

“La gestión humana involucra procesos y actividades estratégicas que sirven como apoyo y soporte para la Dirección de la Organización”, a través del cual se establecen políticas, planes y programas en donde se puede seleccionar, formar, retribuir, desarrollar y motivar el personal de la organización a fin de potencializar el ser humano como factor fundamental de la ventaja competitiva de la organización y la generación de valor en su interior” (García Solarte M. , 2009)

IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN

“La administración es importante para el funcionamiento de cualquier empresa o grupo social, y lógicamente es imprescindible para lograr la competitividad en un mundo globalizado” (Múnch, 2010) Su importancia radica ya que reporta múltiples ventajas: “A través de sus técnicas y procesos se logra mayor rapidez, efectividad y simplificación en el trabajo con los consecuentes ahorros de tiempo y costo.

De acuerdo con lo anterior, incide en la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de cualquier organización. Propicia la obtención de los máximos rendimientos y la permanencia en el mercado” (Múnch, 2010)

CARACTERÍSTICAS INHERENTES DE LA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA

} “Universalidad } Valor instrumental } Multidisciplina } Especificidad } Versatilidad” (Múnch, 2010)

PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Planificar, en donde se abarca el diseño de una estrategia general para alcanzar esas metas y el desarrollo de una jerarquía minuciosa de los planes para integrar y coordinar las actividades. (Robbins & Decenzo, 2002)

Así mismo se define cuando determinamos los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos (Múnch, 2010)

Organización, que consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos, y la aplicación de técnicas tendientes a la simplificación del trabajo (Múnch, 2010).

Lograr que los gerentes diseñen la estructura de la organización (Robbins & Decenzo, 2002) c. Integración, siendo la función a través de la cual se eligen y obtienen los recursos necesarios para poner en marcha las operaciones. (Múnch, 2010) Se cubre y mantiene cubiertos los cargos en la estructura de una organización. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012)

Dirección, consiste en la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo (Múnch, 2010). Motivando a los empleado, coordinando las actividades de los otros, eligiendo el canal más eficaz de comunicación y resolviendo conflictos entre los miembros (Robbins & Decenzo, 2002)

Control es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones. (Munch, 2010) Asegurarse que las cosas marchen como es debido y que vigile el desempeño de la organización (Robbins & Decenzo, 2002).

PROPÓSITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El propósito de la administración del capital humano es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social.

Este es el principio rector del estudio y la práctica de la administración de recursos humanos. Considerando que el concepto de capital humano dado por primera vez por Gary S. Becker, Premio Nobel de Economía en 1992, sostiene que el capital humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimientos informales, que da la experiencia. El estudio de la administración de capital humano describe la manera en que el esfuerzo de los gerentes y directivos se relaciona con todos los aspectos del personal y demuestra las contribuciones al campo administrativo. (Werther & Davis, 2008).

COMPROMISO

El compromiso ha sido una palabra que identifica una diversidad de interpretaciones, como lo expresa (Robles Hernández & De la Garzas Carranza, 2009) refiriéndose al “grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto respeto, autonomía y autoimagen” citado por Allport (1947). Compromiso es un “conjunto de acciones, roles, motivos y expectativas que generan una dinámica colaborativa entre los integrantes de un grupo de trabajo u organización productiva” (Cruz García, Carreón Guillen, Hernández Valdés, & Morales Flores, 2014)

“Los estudios científicos con personas de logros excepcionales han mostrado de manera consistente que los precursores de un trabajo original y diferente (Barron, 1969) son una especial fascinación y compromiso con el tema elegido en el campo de dominio, junto con la capacidad perceptiva (Albert, 1992) y con la elevada capacidad para la identificación de problemas significativos (Zuckerman, 1979). Es considerado como mecanismo o instrumento de medición de resultados de los colaboradores, así como para identificar cuantitativamente su lealtad, vinculación e implicación del empleado para con su organización”. (De Rezende Barbosa, y otros, 2008) Meyer & Allen en 1981, definen al compromiso como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y su organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla”. (Chiang V, Núñez P, Martín, & Salazar B, 2010) (Peralta Gómez, Santofimio, & Segura, 2007), manifiestan que el compromiso laboral se incluye en la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante.

Con este antecedente, vemos que el compromiso tiene una secuencia de generación que parte del clima organizacional y termina en la satisfacción laboral que tiene el individuo con su trabajo. Se puede ver reflejado en todos los niveles jerárquicos de la organización, ya que en las acciones que realizan se puede observar la actitud que muestran frente a las demás personas. El compromiso es importante dentro de una organización considerando de esta manera como una parte fundamental dentro de nuestro trabajo diario por este motivo debemos enfocarnos en generar un ambiente de trabajo positivo, acertado, saludable que este dentro de la

satisfacción al cliente porque de ser el caso en que no se practique ocasionaría inconformidad, desconfianza, falta de eficacia y el ambiente que se observaría para todos los trabajadores no sería el más adecuado.

CONTEXTO HISTÓRICO DEL COMPROMISO

A partir de los años 60s, se empezó a hablar del novedoso “Organizational Commitment” o compromiso organizacional, para lo cual se citará algunos de estos constructos más relevantes los cuales han sido duramente criticados por los investigadores ya que carecen de sustento filosófico y pragmático de la realidad actual: Según Etzioni (1961) el cual fue el primero que intento desarrollar una tipología del compromiso, con base en la conformidad con las políticas de la empresa. Él aseguraba que la autoridad que tienen las organizaciones se refleja en el involucramiento del individuo para con ella, manifestando que existen 3 tipos de compromiso (Cinchilla, 1991):

- a. Compromiso moral, relacionado con los valores, objetivos y normas de la organización.
- b. Compromiso calculador, basado en la relación de intercambio entre la organización y sus empleados.
- c. Compromiso alienante, basado en la orientación negativa hacia la organización. (Cinchilla, 1991) Según Kanter (1968), manifiesta que las exigencias de comportamiento dadas por la empresa determinan los tipos de compromiso, el cual los clasifica así (Cinchilla, 1991):
 - a. Compromiso de continuidad, en donde el individuo sobrevive en la organización a través de su trabajo y sacrificios personales, además del recibir algo por sus inversiones realizadas en la organización. (Cinchilla, 1991)
 - b. Compromiso de cohesión, donde la persona se adhiere a las relaciones sociales dentro de la empresa. (Cinchilla, 1991)
 - c. Compromiso de control, en el cual la persona se adhiere a las normas y valores de la organización. (Cinchilla, 1991) Según Porter y Smith (1970), el compromiso se refiere al peso relativo de la identificación de la persona con la empresa y el grado de vinculación con ella, determinando 3 factores principales: (Cinchilla, 1991)
 1. “Fuerte creencia en y aceptación de los objetivos y valores de la compañía Predisposición a realizar esfuerzos considerables en interés de la organización
 2. Fuerte deseo de seguir siendo miembros de la compañía” (Cinchilla, 1991)
 3. Staw (1977) y Salancik (1977), mencionan que el comportamiento y la psicología son las variables a utilizar para determinar este fenómeno de la siguiente manera: (Cinchilla, 1991) O’Reilly y Chatman (1986) argumentaron que el lazo psicológico entre un empleado y su organización puede tener tres formas distintas: cumplimiento, identificación e internalización”. (Cabrera Lazarini & Urbiola Solís, 2012) Dentro de este constructo, determinamos que el cumplimiento se da para generar conocimientos específicos, la identificación se da cuando la persona acepta el mantenimiento de una relación satisfactoria y la internalización se da al aceptar que las actitudes y comportamientos inducidos son congruentes con los valores propios. (Cabrera Lazarini & Urbiola Solís, 2012)

EL COMPROMISO Y SUS TRES DIMENSIONES CONCEPTUALES

El compromiso organizacional tiene un modelo tridimensional. La primera, el compromiso afectivo (el más deseable de los tres), el compromiso normativo (o calculado) y el de continuidad (obligatoriedad) Citado por (Ruiz de Alba Robledo J. , 2013) Detallo a continuación los tipos:

- a. Compromiso Afectivo: Refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización b. Compromiso Continuo: Revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización, reconoce los costos asociados con dejar la organización.
- c. Compromiso Normativo: Consiste en la experimentación por parte del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la organización para la que labora, revela os sentimientos de obligación del colaborador.

VARIABLES VINCULADAS CON EL COMPROMISO LABORAL

El empoderamiento, motivación, identidad, confianza, ambigüedad y conflicto, han sido identificadas como variables que se relacionan con el compromiso a través de la satisfacción. (Cruz García, Carreón Guillen, Hernández Valdés, & Morales Flores, 2014), de lo cual se expresa lo siguiente: Con el empoderamiento y motivación incrementa la satisfacción y el compromiso; la identidad y la confianza; la disminución de la ambigüedad y conflicto, se vincula negativamente con la satisfacción e incrementa el compromiso. (Cruz García, Carreón Guillen, Hernández Valdés, & Morales Flores, 2014) El compromiso laboral es “el resultado de la interrelación entre factores organizacionales de orden humano en referencia a la relación entre líderes y empleados. En este sentido el compromiso está en función de los deseos personales y las visiones organizacionales” (Cruz García, Carreón Guillen, Hernández Valdés, & Morales Flores, 2014).

La pertenencia da inicio con la consolidación de la adaptación y de un incremento significativo de fidelidad, implicación y compromiso para con la organización, la fidelización se puede identificar en la lealtad, actitudes y

el compromiso de los colaboradores, y las actitudes, refiriéndose al fortalecimiento del compromiso en base a la conducta colaborativa y proactiva. (Alvarez Nobell & Muñiz Velázquez, 2013). La empleabilidad interna, se considerada como la posibilidad para un trabajador de acceder a oportunidades de carrera en su actual trabajo, al desarrollo de sus capacidades, y a la correcta administración de su potencial, teniendo como resultado un mayor grado de satisfacción y de implicación o compromiso afectivo organizacional. “Elevada empleabilidad interna significa para el trabajador mayor probabilidad de mantener su empleo actual” (Santos Cesário, Guillén Gestoso, & Montalbán Peregrín, 2012)

La expectativa de un empleado “es alcanzar una elevada empleabilidad interna en la organización donde está y su percepción de elevada empleabilidad tiene un efecto positivo en su nivel de satisfacción y de compromiso afectivo para la organización” (Santos Cesário, Guillén Gestoso, & Montalbán Peregrín, 2012), por lo que una elevada empleabilidad incrementa la actitud de confianza profesional y personal, la motivación y carisma, y la seguridad en su trabajo.

“A medida que el tipo de liderazgo se intensifica, explica el incremento del compromiso laboral” (Cruz García, Carreón Guillen, Hernández Valdés, & Morales Flores, 2014), obteniendo que los diferentes tipos de liderazgo inciden positiva o negativamente en el incremento o reducción de las percepciones, actitudes, decisiones de las personas. “En síntesis, el compromiso es un conjunto de creencias, actitudes y acciones que reducen la incertidumbre e incrementan la propensión al futuro” (Cruz García, Carreón Guillen, Hernández Valdés, & Morales Flores, 2014)

EL PROPÓSITO DEL ESTUDIO.

Identificar la incidencia directa que tiene la gestión administrativa dentro de la Policía Nacional, para la generación de compromiso en los colaboradores policiales, enfocándose en las causas que originan el compromiso, así como las alternativas de gestión administrativa que se podrían genera ejecutarla correctamente a la gestión; y ejemplificar a través de buenas prácticas gerenciales de administración policial para ponerlas en ejecución dentro de la institución policial en todos sus niveles jerárquicos y organizacionales.

EL SIGNIFICADO DEL ESTUDIO.

La importancia de este estudio es el conocer las causas y las alternativas de gerencia policial o gestión administrativa para generar compromiso, a fin de ir mejorando continuamente sobre las falencias que podrían estar identificadas en la administración policial actual. Además servirá como un instrumento de valoración parcial de la actual gestión de la organizacional aplicada en la institución policial, la cual será producto de las percepciones del segmento operativo de la organización.

El presente estudio pudiese ser catalogado como primicio en esta categoría, ya que no se ha tenido conocimiento al respecto dentro de la institución policial para su aplicación.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

a. Gestión. La gestión que significa lo mismo que administración, la define el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un fin determinado” (Múnch, 2010)

b. Administración. Administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz. (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012)

c. Planificación Es donde se determina los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos (Múnch, 2010)

d. Organización Lograr que los gerentes diseñen la estructura de la organización (Robbins & Decenzo, 2002)

e. Integración Se cubre y mantiene cubiertos los cargos en la estructura de una organización. (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012)

f. Dirección Motivando a los empleado, coordinando las actividades de los otros, eligiendo el canal más eficaz de comunicación y resolviendo conflictos entre los miembros (Robbins & Decenzo, 2002)

g. Control Asegurarse que las cosas marchen como es debido y que vigile el desempeño de la organización (Robbins & Decenzo, 2002)

h. Compromiso. El compromiso ha sido una palabra que identifica una diversidad de interpretaciones, como lo expresa (Robles Hernández & De la Garza Carranza, 2009) refiriéndose al “grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto respeto, autonomía y autoimagen” citado por Allport (1947).

i. Salario Emocional. “Todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales

se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007). (Gómez R, 2011)

j. Mando El mando es un atributo del poder, que implica la capacidad de imponer sus decisiones a quien ejerce el mando sobre quién debe obedecer. Implica siempre la existencia de una contraparte. Nadie puede tener mando si no existe quien o quienes deben aceptar las órdenes impartidas por quien manda. (Recuperado de: <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/mando#ixzz3YcGkqOsa>)

¿La satisfacción laboral de los policías es producto de la satisfacción de las diferentes necesidades básicas del ser humano?

VARIABLE	FRECUENCIA					PORCENTAJE %
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
MASCULINO	0	0	0	84	96	45%
FEMENINO	0	0	24	96	100	55%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: La Autora

GRÁFICO No. 7.



Interpretación

Luego de haber realizado la tabulación correspondiente, se puede constatar que de los 400 miembros policiales encuestados 196 consideran que la satisfacción laboral de los policías es producto de la satisfacción de las diferentes necesidades básicas del ser humano, que corresponde a un 53%, 180 encuestados mencionan que están de acuerdo que corresponde a un 47% y 18 personas les es indiferente con este tema que corresponde a un 6%, del total de la población laboral policial encuestada en las diversas unidades policiales de la ciudad de Quito. Del total de esta población, el 45% es personal masculino y el 55% es personal femenino.

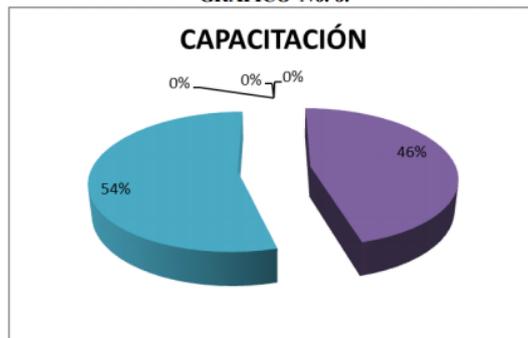
¿La capacitación nacional y extranjera, genera motivación para los policías, en todos sus niveles?

VARIABLE	FRECUENCIA					PORCENTAJE %
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
MASCULINO	0	0	0	85	101	46,50%
FEMENINO	0	0	0	95	119	53,50%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: La Autora

GRÁFICO No. 8.



Interpretación

Luego de haber realizado la tabulación correspondiente, se puede constatar que de los 400 miembros policiales encuestados 220 de éstos están totalmente de acuerdo en considerar que la capacitación nacional y extranjera, genera motivación para los policías, en todos sus niveles, que corresponde al 54%: y los 180 encuestados restantes mencionan que están de acuerdo, lo que corresponde a un 46%, del total de la población laboral policial encuestada en las diversas unidades policiales de la ciudad de Quito. Del total de esta población, el 46,50% es personal masculino y el 53,50% es personal femenino.

¿Una buena organización administrativa y operativa en la Policía generaría mejores resultados operativos dentro de la institución?

VARIABLE	FRECUENCIA					PORCENTAJE %
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
MASCULINO	0	0	0	99	98	49,25%
FEMENINO	0	0	0	94	109	50,75%



Interpretación

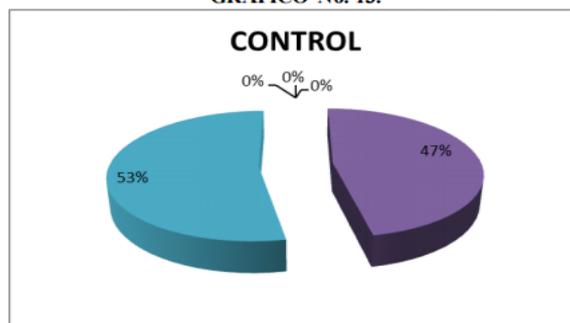
Luego de haber realizado la tabulación correspondiente, se puede constatar que de los 400 miembros policiales encuestados 207 de éstos están totalmente de acuerdo en considerar que una buena organización administrativa y operativa en la Policía generaría mejores resultados operativos dentro de la institución, que corresponde al 51%: y los 193 encuestados restantes mencionan que están de acuerdo, lo que corresponde a un 49%, del total de la población laboral policial encuestada en las diversas unidades policiales de la ciudad de Quito. Del total de esta población, el 49,25% es personal masculino y el 50,75% es personal femenino.

¿La buena ejecución del control en todos sus ámbitos, mejora el rendimiento de los policías?

VARIABLE	FRECUENCIA					PORCENTAJE %
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
MASCULINO	0	0	0	90	102	48%
FEMENINO	0	5	0	111	92	52%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: La Autora

GRÁFICO No. 13.



Interpretación

Luego de haber realizado la tabulación correspondiente, se puede constatar que de los 400 miembros policiales encuestados 201 están de acuerdo en que la buena ejecución del control en todos sus ámbitos, mejora el rendimiento de los policías, que corresponde a un 53%, 194 encuestados mencionan que están totalmente de acuerdo que corresponde a un 44% y 5 personas están en desacuerdo con este tema que corresponde a un 3%, del total de la población laboral policial encuestada en las diversas unidades policiales de la ciudad de Quito. Del total de esta población, el 48% es personal masculino y el 52% es personal femenino.

III. DISCUSIÓN

En la actualidad sabemos que dentro de la Policía Nacional del Ecuador es necesario contar con una gestión integral del talento humano de manera inmediata, que se enfoque principalmente en la necesidades de nuestra gente como es el otorgamiento de una motivación profesional y personal de manera continua de acuerdo a sus méritos y desempeño, lo que llamamos comúnmente como salario emocional; en la construcción de un plan de carrera a corto, mediano y largo plazo en donde se tenga en cuenta incluso hasta luego del servicio, es decir en servicio pasivo, un comodín laboral para aquellas personas que reúnan competencias específicas para cargos esenciales; gestionar incondicionalmente todo tipo de apoyo institucional, sean cual sean las circunstancias del servidor policial para así sentir el respaldo que mi institución me da para poder cumplir con sus metas y objetivos institucionales.

Identificando las causas que originan estos antecedentes, podemos mencionar entre ellos la falta de teoría de temas de administración en las mallas curriculares de las escuelas de formación, en los cursos de desarrollo profesional, en los cursos de ascenso o especialización de oficiales, clases y policías, los procesos anteriormente mal realizados de reclutamiento y selección de personas para el ingreso a la institución, la carencia de una adecuada inducción a las personas nuevas, la falta de una planificación del talento humano para mantenerlo y retenerlo, la no comunicación de un plan de carrera que si lo tenemos pero esta poco difundido, lo que se evidencia en la práctica profesional diaria; lo que nos ocasiona los resultados que hemos evidenciado en la investigación de campo

En los ejes de inteligencia e investigación existe una capacitación nacional e internacional continua que puede ser la motivación para muchos, se otorgan reconocimientos institucionales que van atados a días libres, pero en el eje preventivo es escasa la capacitación, los reconocimientos son casi nulos y los policías intentan salir a cualquier lugar diferente al que están. Cosa que debería ser lo contrario, ya que el eje preventivo es el policía que esta uniformado, el que transmite identidad policial, el que transmite nuestra cultura organizacional, etc. Entonces aquí tenemos un paso más por dar, darle al eje preventivo el tratamiento necesario para llegar a la satisfacción laboral de los policías que se encuentran en esa área.

IV. CONCLUSIONES

Respondiendo a nuestra pregunta de investigación, ¿Cómo influye la gestión administrativa en la obtención del compromiso laboral del talento humano policial?, podemos dar respuesta indicando que influye directamente en la percepción del talento humano policial en territorio, en donde se realizan las actividades operativas, identificando que la falta de una correcta administración hace que las personas realicen su trabajo con carácter de obligación y no por vocación, es decir con compromiso normativo (Por las normas que rigen determinada organización). Y vemos la importancia de darle un tratamiento especial a nivel integral en la organización en donde se posicione la gestión estratégica del talento humano y como resultado final el compromiso afectivo y continuo que nos falta desarrollar. Pero también se da en el ámbito de apoyo a la gestión operativa, es decir, el administrativo, por ser la parte fundamental y neurálgica de una organización.

RECOMENDACIÓN

Para futuros estudios sería recomendable realizarlos a nivel internacional de igual manera, para tener una mayor amplitud de estudio, con las similares policiales a nivel internacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA