

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE PERSONAS



**Influencia de la gestión de talento humano en la
productividad del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del
Ecuador durante el año 2021**

Tesis
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:

Maestro en
Dirección de Personas

Autor:
Bach. Muñoz Pérez, Raylin Alfredo

Director:
Mg. Acevedo Velazco, Christopher George

TACNA – PERÚ

2023

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

Índice General

CAPITULO I: ANTECEDENTES DE ESTUDIO	12
1.1. Título del Tema	12
1.2. Planteamiento del Problema	12
1.3. Formulación del Problema	14
1.4. Hipótesis de la Investigación	14
1.4.1. Hipótesis General	14
1.4.2. Hipótesis Específicos	15
1.5. Objetivos de la Investigación	15
1.5.1. Objetivo General	15
1.5.2. Objetivos Específicos	15
1.6. Metodología	16
1.7. Justificación	18
1.8. Principales definiciones	19
1.9. Alcances y limitaciones	24
1.10. Cronograma	25
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes de la investigación	26
2.2. Bases teóricas de las variables y/o tópicos	30
2.3. Análisis comparativo de las bases teóricas	45
2.4. Análisis crítico de las bases teóricas	48
CAPITULO III: MARCO REFERENCIAL	51

	4
3.1. Reseña histórica	51
3.2. Presentación de actores	55
3.3. Diagnóstico sectorial	59
CAPITULO IV: RESULTADOS	62
4.1. Marco Metodológico	62
4.2. Resultados	63
CAPITULO V: SUGERENCIAS	100
CONCLUSIONES	105
BIBLIOGRAFÍA	107

Índice de tablas

Tabla 1 Actividades para el desarrollo del presente trabajo de investigación	25
Tabla 2 Productividad del Distrito Quinindé durante el año 2021	34
Tabla 3 Remuneraciones unificadas para los servidores policiales según grado y jerarquía	35
Tabla 4 Procedimientos que hacen acreedor al servidor policial a una felicitación pública y 02 días franco	39
Tabla 5 Análisis comparativo de la gestión de talento humano	45
Tabla 6 Distribución de frecuencia y descriptivos de la dimensión gestión del talento humano	81
Tabla 7 Distribución de frecuencia y descriptivos de la producción	82
Tabla 8 Estadística descriptiva	83
Tabla 9 Matriz de correlación	85
Tabla 10 Matriz de correlación entre las dimensiones gestión del talento humano y la productividad	86
Tabla 11 Estadístico Alfa de Cronbach	86
Tabla 12 Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov	87
Tabla 13 Test Chi-cuadrado de la edad versus dimensión gestión del talento humano	88
Tabla 14 Test Chi-cuadrado de la edad versus dimensión productividad	90

Tabla 15 Test Chi-cuadrado tiempo de servicio versus dimensión gestión del talento humano	92
Tabla 16 Test Chi-cuadrado tiempo de servicio versus dimensión productividad	94
Tabla 17 ANOVA de la edad y el tiempo de servicio versus gestión del talento humano	96
Tabla 18 ANOVA de la edad y tiempo de servicio versus preguntas de productividad	98

Índice de gráficos

Gráfico 1 Edad en años de los servidores policiales encuestados	64
Gráfico 2 Años de servicio de los servidores policiales encuestados	64
Gráfico 3 Resultados a la consulta 1 en base a la gestión de talento humano	65
Gráfico 4 Resultados consulta 2 en base a la gestión de talento humano	66
Gráfico 5 Resultados consulta 3 en base a la gestión de talento humano	67
Gráfico 6 Resultados consulta 4 en base a la gestión de talento humano	67
Gráfico 7 Resultados consulta 5 en base a la gestión de talento humano	68
Gráfico 8 Resultados consulta 6 en base a la gestión de talento humano	68
Gráfico 9 Resultados consulta 7 en base a la gestión de talento humano	69
Gráfico 10 Resultados consulta 8 en base a la gestión de talento humano	70
Gráfico 11 Resultados consulta 9 en base a la gestión de talento humano	70
Gráfico 12 Resultados consulta 10 en base a la gestión de talento humano	71
Gráfico 13 Edad en años de los servidores policiales encuestados	72
Gráfico 14 Años de servicio de los servidores policiales encuestados	72
Gráfico 15 Resultados consulta 1 en base a la productividad	73
Gráfico 16 Resultados consulta 2 en base a la productividad	74
Gráfico 17 Resultados consulta 3 en base a la productividad	75

Gráfico 18 Resultados consulta 4 en base a la productividad	75
Gráfico 19 Resultados consulta 5 en base a la productividad	76
Gráfico 20 Resultados consulta 6 en base a la productividad	77
Gráfico 21 Resultados consulta 7 en base a la productividad	77
Gráfico 22 Resultados consulta 8 en base a la productividad	78
Gráfico 23 Resultados consulta 9 en base a la productividad	79
Gráfico 24 Resultados consulta 10 en base a la productividad	79

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de caja de la edad y tiempo de servicio	83
Figura 2 Histograma del tiempo de servicio según opinión sobre la gestión del talento humano en la productividad (P3)	92
Figura 3 Diagrama de Caja tiempo de servicio según opinión sobre la gestión del talento humano en la productividad (P3)	93

Resumen

Para este trabajo de investigación basaré el desarrollo del mismo tomando como referencia a la Policía Nacional del Ecuador (específicamente al Distrito Quinindé), enmarcando mi estudio en la influencia de la gestión de talento humano en la productividad del Distrito Quinindé durante el año 2021.

Para llevar a cabo dicho estudio se vio la necesidad de solicitar autorización para tener acceso a la base de datos de los servidores policiales que laboran en el Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador donde se determinó que existen actualmente 30 servidores policiales que estuvieron prestando servicio durante el año 2021; de igual forma se logró la autorización para tener acceso a los resultados reales sobre la productividad obtenida en el año 2021.

La técnica de recogida de datos fue la encuesta mediante la cual se logró determinar la relación de variables para este estudio, y estas variables son: gestión de talento humano (variable independiente) y productividad (variable dependiente); mediante la aplicación de fórmulas estadísticas se lograron obtener resultados sobre la influencia que hay entre variable independiente y dependiente, las cuales permitieron ofrecer ciertas sugerencias con el fin de poder brindar un mejor servicio a la ciudadanía y que a su vez permita la realización de objetivos personales de los servidores policiales.

Introducción

La Policía Nacional del Ecuador es una institución estatal que entre su principal competencia está la seguridad interna del país, y con el fin de poder aplicar los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación se ha establecido desarrollar este trabajo.

Uno de los factores importantes para determinar si el Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador cumple con su misión de la protección interna y garantía de los derechos es el control y supervisión de la productividad que este obtiene, y es ahí donde aplico el conocimiento adquirido buscando verificar de manera académica si la gestión de talento humano influye en esta productividad. En el capítulo I me basaré en plantear el problema en conjunto con las hipótesis y objetivos que se busca lograr con este trabajo. Para el capítulo II procuraré búsqueda de otros trabajos académicos que tengan relación con el tema que se está buscando desarrollar, realizando un análisis comparativo entre todos los trabajos que se puedan encontrar. Prosiguiendo el capítulo III realizaré una breve reseña histórica sobre la Policía Nacional y los diferentes actores que participan en este trabajo (como la ciudadanía o estado ecuatoriano); el capítulo IV basaré en los resultados, sobre todo lo que tiene que ver en marco metodológico con lo que es tipo de investigación, diseño de investigación, población, muestra. Finalmente, el capítulo V estará en las sugerencias que están dadas en base a los resultados obtenidos, terminando con conclusiones y bibliografía. Desde mi punto de vista este es un estudio importante y relevante que permitirá proponer sugerencias de mejora y además se busca motive a que más personas sigan proponiendo ideas y sugerencias para mejorar el clima laboral de los servidores policiales.

Capítulo I: Antecedentes del estudio

1.1. Título del Tema

Influencia de la gestión de talento humano en la productividad del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. *Exposición del Problema*

La Productividad en la Policía Nacional permite supervisar el cumplimiento de su misión, para lo cual está facultado a:

Desarrollar acciones operativas para la protección de derechos; mantenimiento, control y restablecimiento de la paz social y orden público; prevención de las infracciones y seguridad ciudadana, bajo la dependencia del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público; y, en coordinación con las entidades competentes de los diferentes niveles de gobierno (Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público [COESCOP], 2017, artículo 61 numeral 3).

Partiendo por lo que se estipula en el COESCOP manifestaré que en este estudio se busca determinar si la gestión del talento humano (horarios laborables, los incentivos, las actividades mínimas a cumplir, entre otros) del Distrito de Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador tuvo impacto sobre la productividad (personas aprehendidas, armas de fuego decomisadas, vehículos reportados como robados recuperados, etc.) durante el año 2021.

1.2.2. Proyección del Problema

El tema de la productividad es un tema de importancia para la ciudadanía y el Gobierno del Ecuador, ya que con ella rinden cuentas a la ciudadanía sobre el trabajo de la Policía Nacional, ejecutando acciones e implementando estrategias (Pontón, 2011). Abordar este tema sobre la influencia de la gestión de talento humano en la productividad, nos puede ayudar a mejorar los resultados obtenidos por la Policía Nacional y optimizar recursos (optimizar personal que pueden ser usados en otros puestos de servicios para garantizar la seguridad ciudadana) así como desde el ámbito policial mejorar el clima laboral, creando ese compromiso en el personal policial haciendo que puedan mejorar sus capacidades y potencialidades en todas sus áreas como persona (ámbito familiar, laboral, de estudios, etc.) tomando en cuenta que según Pontón (2009) esto puede generar un sentimiento de pertenencia hacia la institución policial. En cambio, la desatención o poco interés que pueda mostrarse en este tema puede generar que exista menos resultados efectivos en cuanto a resultados, así como el debilitamiento del clima laboral ya que por quizá presiones de entes interesados en nuestro trabajo (Estado ecuatoriano, ciudadanía y más autoridades) surja por parte de los Señores Jefes policiales hacia los subalternos una cierta “resistencia” por parte de los servidores policiales generando poco compromiso hacia su misión constitucional, lo cual se verá reflejado en los resultados y por ende en el tema de seguridad ciudadana (sobre todo en el cometimiento de infracciones, los cuales pueden multiplicarse sino se tiene el respectivo control).

1.2.3. Necesidad de Estudio

El presente estudio busca determinar de una manera crítica, sistemática y académica la productividad del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el 2021, buscando determinar la influencia de la gestión del talento humano basándose en los resultados obtenidos según el Sistema de Gestión Policial en el año anteriormente mencionado en el Distrito anteriormente citado.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. *Problema General*

¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la productividad del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021?

1.3.2. *Problemas Específicos*

- ¿Cuál es la influencia del agotamiento físico en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021?
- ¿Cuál es la influencia del agotamiento mental generalizado en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021?
- ¿Cuál es la influencia del incentivo en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021?
- ¿Cuál es la influencia de la realización personal en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021?

1.4. Hipótesis de la Investigación

1.4.1. *Hipótesis General*

Existe una influencia significativa de la gestión talento humano en la productividad del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una influencia significativa del agotamiento físico en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.
- Existe una influencia significativa del agotamiento mental generalizado en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.
- Existe una influencia significativa del incentivo en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.
- Existe una influencia significativa de la realización personal en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la influencia del agotamiento físico en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.

- Determinar la influencia del agotamiento mental generalizado en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.
- Determinar la influencia del incentivo en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.
- Determinar la influencia de la realización personal en la productividad en los Circuitos del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021.

1.6. Metodología

Para el desarrollo de este trabajo el tipo de investigación a usarse será la explicativa y el diseño de investigación será el no experimental, transversal para así buscar obtener una relación causa – efecto entre las dos variables de estudio.

Para la recolección de información se aplicarán técnicas como la encuestas, así como se tendrá el soporte de la Investigación de campo en los 8 Circuitos del Distrito Quinindé, así mismo la Policía Nacional cuenta con 3 ejes: preventivo, investigativo y de inteligencia con que cuenta la Policía Nacional del Ecuador (Dirección de Seguridad Ciudadana y Orden Público [DSCOP], 2022), pero mi trabajo lo basaré con el eje preventivo.

1.6.1. Población

Para el presente trabajo la población está definida como el “conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar” (Ventura-León, 2019) y para ello se toma en consideración a funcionarios de la Policía Nacional del Ecuador pertenecientes a la Subzona Esmeraldas Distrito Quinindé, siendo encuestados los

servicios de la Policía Nacional que cumplen función administrativa, tránsito, personal motorizado, ronda de comercio, eje investigativo y el cuadro de señores oficiales dando un total de 30 servidores policiales, quienes serán sometidos a la encuesta misma que se prevé sea realizada a 5 servidores técnico directivos y 25 servidores técnico operativos.

1.6.2. Muestra

Según Tamayo y Tamayo (2006) la muestra es "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.176) y para este contexto se aplicará sobre los 30 servidores policiales que laboraron durante el año 2021 a quienes se les realizará la encuesta, para lo cual se aplicará el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual según autores es porque "Se tomaron los casos o unidades disponibles en un momento determinado" (Pineda, De Alvarado, & Canales, 1994, pág. 119).

1.6.3. Técnica

La técnica para recolección de datos de este trabajo de investigación será la encuesta, la cual se define como:

Una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos. En una encuesta se realizan una serie de preguntas sobre uno o varios temas a una muestra de personas seleccionadas siguiendo una serie de reglas científicas que

hacen que esa muestra sea, en su conjunto, representativa de la población general de la que procede. (Pobea, s.f.)

La finalidad que se busca en esta encuesta mediante la formulación de preguntas al conjunto de servidores policiales pertenecientes al Distrito de Policía Quinindé, será la de recolectar información que me pueda ayudar a determinar si existe relación directa entre las dos variables que abarcan este trabajo (gestión de talento humano y productividad) así como concluir quizá con algunas sugerencias que se podrían dar en base al desarrollo que vayamos teniendo con el fin de dar un aporte en este tema de interés social como es el de la seguridad, que en este caso va de cierta manera relacionado con la productividad que pueda tener la Policía Nacional.

1.6.4. Instrumento

El instrumento a usarse será el del cuestionario el cual se lo define como:

El instrumento, en forma impresa o digital, utilizado para registrar la información que proviene de las personas que participan en una encuesta, en una entrevista o en otros procedimientos como son los experimentos. (Pobea, s.f.)

Las respuestas a las preguntas tendrán las siguientes respuestas: a) De acuerdo, b) Parcialmente de acuerdo, c) Normal, d) Parcialmente en desacuerdo, e) En Desacuerdo; lo cual buscará mediante este instrumento determinar si la hipótesis propuesta es verdadera o no.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

La productividad laboral permite medir el cumplimiento de la misión y visión dentro de cualquier empresa o institución, con el fin de analizar y establecer nuevas estrategias en pos de la mejoría.

En tal razón por medio del presente se buscará enfocarse en el estudio de la influencia de la gestión de talento humano en la productividad del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021, buscando contribuir con conocimiento, para que la Policía Nacional brinde un trabajo más profesional para la ciudadanía, un trabajo en un ambiente laboral más óptimo para el personal policial y un trabajo con mejores resultados de productividad.

1.7.2. Justificación Metodológica

Para poder lograr contribuir con ese conocimiento, los resultados obtenidos en este trabajo se apoyarán en técnicas de investigación científica, que una vez demostrada su validez y confiabilidad podrá ser utilizada en otros trabajos y por otras instituciones privadas o públicas, cuya competencia sea la seguridad ciudadana y el orden público.

1.7.3. Justificación Práctica

Así mismo se buscará ofrecer otras alternativas o enfocarse en nuevas estrategias que permitan mejorar la productividad en pos de la seguridad ciudadana y el crecimiento humano integro de los servidores policiales mejorando la gestión del talento humano.

1.8. Principales Definiciones

1.8.1. Policía Nacional del Ecuador

Muchos podemos tener una idea en cada uno de nuestros países sobre la definición de Policía Nacional, pero por temas académicos y para una mejor comprensión del lector, tomaremos la definición del país donde se da este trabajo y estoy hablando de Ecuador en donde se menciona sobre la Policía Nacional y se dice que 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 (Constitución de la República del Ecuador [Const.], 2011, Artículo 163).

Dicho en otros términos la Policía Nacional del Ecuador es una institución perteneciente al estado ecuatoriano cuya máxima autoridad es el presidente de la República, teniendo como misión la seguridad ciudadana; la cual deberá ser cumplida dentro de un marco garantista de Derechos Humanos, ya que en tema de derechos la Constitución ecuatoriana es muy estricta para que estos sean respetados sin ningún tipo de distinción.

1.8.2. *Gestión de talento humano*

El termino Gestión del talento humano en el presente trabajo se define como:

La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por

ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones (Vallejo, 2016, p. 19).

Podemos simplificar que la gestión de talento humano busca que los objetivos institucionales sean cumplidos, para lo cual basa su contribución en que el principal ente (que es el factor humano) cuente con las facilidades necesarias que le permitan cumplir sus metas personales y que éstas se vean además reflejadas en los resultados que se puedan obtener para beneficio de la empresa o institución. Es para ello que para el desarrollo de este trabajo en el tema de gestión de talento humano (además de ser una de las variables) tomaremos en cuenta aspectos como horarios, carga laboral, descanso, incentivos, entre otros (es decir en cierta manera es parte del cómo o el principal recurso por el cual se obtienen esos resultados de productividad, sean estos positivos o negativos); ahora según la definición que se citó, busca un esfuerzo coordinado a fin de que se cumplan las expectativas tanto del personal que labora como de la empresa o institución contratante.

Este tema será de vital importancia ya que la Policía Nacional como Institución está compuesta de personas, quienes hacen posible el cumplimiento de objetivos institucionales amparados en una norma suprema (Constitución de la República) y estos buscan sus objetivos particulares como seres humanos, por lo tanto, una buena gestión de talento humano será determinante en estos casos.

1.8.3. Productividad

Este trabajo utilizará la definición de productividad sugerida por Prokopenko (1989) el cual manifiesta que:

Es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos — trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información — en la producción de diversos bienes y servicios (p. 20).

La productividad se enfoca más bien en el producto final obtenido versus los recursos que se hayan utilizado para la obtención de dichos resultados, y es por eso que tomará en cuenta para el tema de la productividad aspectos como personas aprehendidas, armas de fuego decomisadas, vehículos reportados como robados que hayan sido recuperados por parte de la Policía Nacional, etc. ya que todas estos aspectos mencionados van enmarcadas dentro de nuestra competencia de garantizar la seguridad ciudadana, evitando el cometimiento de ilícitos y para ello es importante medir la productividad que se haya obtenido, con el fin de analizar que estrategias se pueden cambiar o mantener sin olvidar que la Policía Nacional está compuesta por personas que gozan de obligaciones, derechos y merecen nuestra consideración.

1.8.4. Distrito

Para el término Distrito a nivel de Ecuador, se usará la siguiente definición:

Es el nivel básico de microplanificación y prestación de servicios públicos, constituidos por cantones o agrupaciones de cantones; excepto el caso de los cantones Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato y Santo Domingo, en los que por su población se han conformado más de un distrito. El conjunto de distritos conforma

una zona (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES], 2019).

Se nos indica que Distrito es un espacio físico delimitado y planificado, con el fin de prestar servicios públicos de manera desconcentrada y descentralizada y que por lo regular no excede de 300000 habitantes y los 25km² de extensión territorial; entre estos servicios está el de seguridad ciudadana que es de exclusiva competencia de la Policía Nacional, y para ello en este trabajo de investigación la delimitación planificada (hecha por la SENPLADES) se utilizará la del Cantón Quinindé (que a nivel policial y por temas de investigación del trabajo será Distrito Quinindé) perteneciente a la Provincia de Esmeraldas.

Es importante esta definición ya que mi alcance se basará en el Distrito Quinindé y es necesario tener claro este concepto para poder continuar con el trabajo de investigación ya que este será un término clave que se usará en lo que prosigue del presente documento.

1.8.5. Circuito

En Ecuador de acuerdo a la planificación realizada por el Gobierno se dice que Circuito “es la unidad territorial local conformada por una o varias parroquias, en la que el conjunto de servicios públicos prestados por el Gobierno Nacional está al alcance de la ciudadanía. Varios circuitos conforman un distrito” (SENPLADES, 2019).

Esta delimitación es aún más pequeña ya que por lo regular no sobrepasa los 50000 habitantes ni los 5km² de extensión territorial, para ejercer la prestación de servicios públicos.

En cierta manera los Circuitos están subordinados y requieren de la ayuda del Distrito, haré hincapié en indicar que varios circuitos hacen un Distrito. Me permito decir lo último en razón de que a nivel policial el Distrito es el encargado del apoyo y control operativo hacia los Circuitos que tiene bajo su jurisdicción.

El término Circuito también se lo consideró un término clave y que sería importante saberlo definir para mejor comprensión y continuidad.

1.9. Alcances y Limitaciones

1.9.1. Alcances

La investigación a realizarse será al Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador, tomando en cuenta únicamente a servidores policiales de planta que laboren dentro de este Distrito, ya que suele haber personal policial que solo esta con traslado temporal (de no más de 3 meses) con lo cual se está intentando buscar información y conocimiento que permita determinar si existió la influencia de la gestión de talento humano en la productividad durante el año 2021 con el fin de establecer estrategias en pos de mejoría de resultados y mecanismos de control.

1.9.2. Limitaciones

Entre las limitaciones que puede presentar este trabajo de investigación están:

- Factor tiempo debido a las obligaciones familiares y laborales con las que actualmente me encuentro inmerso.
- No existen registros de antecedentes de investigaciones de este tipo realizadas en la Policía Nacional, sobre todo en el Distrito Quinindé.

- En el SGA (sistema de gestión policial) por diferentes motivos no siempre se registra de manera correcta la productividad.
- Personal policial cada cierto tiempo es cambiado de puesto y lugar de servicio, lo cual según el estado de ánimo puede variar en sus respuestas en el caso de realizar alguna encuesta.
- De todos los servidores policiales que actualmente prestan servicio en el Distrito Quinindé, únicamente 30 servidores trabajaron durante el año 2021.
- Desde el aspecto económico cabe recalcar que esta investigación está financiada con recursos propio del maestrante.

1.10. Cronograma

Tabla 1

Se detalla el cronograma de actividades para el desarrollo del presente trabajo de investigación

ACTIVIDADES	Meses	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Tema							
Planteamiento del problema							
Formulación del problema							
Presentación y aprobación de tesis							
Investigación de campo							
Análisis de información							
Elaboración de informe final							
Exposición del trabajo de investigación							

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

Prosiguiendo con el desarrollo de este trabajo principalmente se identifican dos variables como son la gestión de talento humano y la productividad, con las cuales estamos avanzando a fin de poder determinar los resultados que se puedan obtener, y que estos no solo se pueden medir en la Policía Nacional del Ecuador sino en diferentes áreas o instituciones.

Dentro del análisis de varias fuentes realizadas me permitiré citar las siguientes:

En un primer trabajo académico realizado por Ccahua (2019) quién realizo una tesis sobre la “Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General – PNP, 2018” de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, mediante la cual demostró en el análisis realizado a 100 auxiliares del servicio de la Inspectoría, que si existe relación directa entre la gestión de talento humano y el desempeño policial. Quiero recalcar que para esta tesis la autora por nombrar a la Inspectoría General de la Policía Nacional quién es el ente rector y sancionador de las faltas disciplinarias, baso la gestión de talento desde un entorno de control y supervisión disciplinario necesario para mejorar el desempeño, es decir en otras palabras este trabajo busco demostrar que es posible mejorar la productividad en la Policía Nacional si la gestión de talento se basaba en la aplicación del régimen disciplinario por medio de la Inspectoría General ya que la Policía Nacional se enmarca en leyes y reglamentos a los cuales debe ir apegado para ser una policía más profesional y que este al servicio de la ciudadanía. Dando una pequeña opinión personal debo

basarme en que todo ser humano debe basar su actuar bajo normas morales y éticas, para lo cual la Policía Nacional basa su estructura de mando de manera jerárquica a fin de que las disposiciones legales sean de estricto cumplimiento lo cual obviamente requerirá de la respectiva supervisión; si es necesario que deban enmarcarse de manera documental los procedimientos disciplinarios en caso de acciones u omisiones por parte de servidores policiales para que nuestro actuar este apegado a la necesidad ciudadana y al marco legal.

Citando otra trabajo de Illescas (2015) sobre la “Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito” realizando su análisis sobre 350 agentes de la Policía Judicial pudo determinar que para la satisfacción laboral se deben puntualizar los problemas que tienen relación con la gestión de talento humano y entre otras se puede citar: la carga de horarios laborables, inestabilidad del lugar de trabajo (pues son regularmente movidos del lugar de trabajo por necesidad operativa, ya que existen sectores en los cuales la Policía no cuenta con agentes investigadores), espacio físico y los niveles de comunicación ascendente a sus superiores jerárquicos; todos los anteriormente citados son influyentes directos para que los servidores policiales no puedan rendir al máximo de sus capacidades lo que se ve reflejado en la productividad. Basaré principalmente mi criterio personal en el tema de la comunicación que debe haber de comandantes a subalternos y viceversa, pues una comunicación déspota y dictatorial (sin dar paso a escuchar opiniones ajenas) no permitiría que se cumpla a cabalidad las tareas asignadas y puede darse el caso simplemente los servidores policiales tomen la actitud de hacer “lo justo” para cumplir sin sentirse motivado a ir más allá impidiendo que se desarrollen sus capacidades, haciendo

sentir el trabajo como una carga pesada; en cambio, una comunicación que sea entendible y clara basada en el respeto y consideración con frases como “por favor”, “tenga la bondad”, “muy amable”, “gracias” o como normalmente se maneja el tema de disciplina en la Policía Nacional saber decir “Permiso para hablar con usted mi comandante”, “solicito a usted de la manera más cordial se me autorice a” o “salvo mejor criterio suyo me permitiría recomendar que para mejorar el servicio se realice” lo que permitirá mejorar mucho el ambiente laboral y la manera en cómo se puedan desenvolver los servidores policiales lo cual no omite que se deba realizar los respectivos controles y si fuese necesario las sanciones correspondientes.

Un tercer trabajo realizado por Moreira (2018) para la tesis de doctorado sobre “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador” realizado a 30 trabajadores en el cual baso su investigación sobre aspectos como ambiente físico, características estructurales o el ambiente social, termina afirmando categóricamente que si existe influencia del clima organizacional en la productividad laboral, para lo cual sería recomendable según lo analizado en dicho documento priorizar entre otros la mejora de instalaciones físicas, equipo de dotación para la ejecución de sus actividades, la mejora del ambiente social y laboral que inciden positivamente en la productividad laboral en todos los ambientes laborables (tomando en consideración que el ambiente laboral que el autor ejecuto su investigación es el de educación). Y si, cierta manera el estado ecuatoriano debe priorizar la integridad sicológica y física de los servidores policiales dotándoles de equipamiento básico de calidad como en este caso chaleco antibalas (que no esté caducado), municiones, armas de fuego, tolete o PR-24, pero

sobre todo la entrega de vehículos patrulleros y motocicletas policiales que se encuentren en condiciones no menos que aceptables con la garantía de que estás no expongan la vida de los servidores policiales como por ejemplo que por problemas de llantas lisas, esta sea un impedimento para una hipotética persecución o para avanzar de manera inmediata a los auxilios; para ello será necesario prever por parte del ministerio rector (Ministerio del Interior) el constante mantenimiento preventivo y correctivo para brindar un servicio de calidad y que de cierta manera pueda esta ser una fortaleza. No quiero dejar pasar por alto lo que pienso es un tema de vital importancia refiriéndome al tema de habitabilidad, pues se debido a los traslados (muchas veces por necesidad operativa) muchos servidores policiales son designados a prestar servicio en lugares que quedan lejos de sus casas para lo cual es necesario garantizar un lugar donde el servidor policial pueda descansar durante sus días de labores y es así que es una obligación que las Unidades de Policía Comunitario (UPC) que es el lugar donde pernoctan los servidores policiales cuenten el suficiente espacio para todos los servidores policiales y que cuente con las garantías básicas para el diario vivir como serían los servicios básicos como agua, luz, aire acondicionado, entre otros y además de camas, colchones, un lugar donde guardar ropa, así como baños y duchas que se encuentren en condiciones decentes para que puedan habitar seres humanos, que se encargaran del aseo de dichas instalaciones pero del mantenimiento que requiere toda infraestructura con el paso del tiempo, pues eso si considero que sería importante que sea responsabilidad por parte del ministerio rector.

Por su parte Pazmiño Villagómez (2018) en su propuesta de artículo “El clima organizacional del Distrito Ceibos de la Zona 8 de la Policía Nacional” previo a la

obtención de título en Magister en Dirección de Talento Humano por parte de la Universidad Espíritu Santo del Ecuador realiza un interesante análisis sobre el clima organizacional el cual repercute positiva o negativamente en el comportamiento de los servidores policiales lo que se ve reflejado en su productividad basando su trabajo en un enfoque cuantitativo realizado a 152 servidores policiales. Baso su importancia del análisis con el fin de prevenir problemas en los procesos productivos que se ven influenciados por el tipo de clima organizacional sea este autoritario (rígido) o participativo (flexible), además de referir que este tipo de estudios permiten dar un análisis más crítico de los resultados basados en la gestión de talento humano y no solo en la generalización de resultados sin un contexto específico. Puedo acotar aquí que desde mi experiencia personal porque actualmente ejerzo la función de Oficial de la Policía Nacional del Ecuador en el grado de Teniente y refiriendo lo correcto de esta afirmación desde mi punto de vista, pues existen lugares que por su peligrosidad deberían analizarse si deben ser intervenidos por grupos élites de la Policía Nacional o bien enviar más equipos de refuerzo, una con el fin de prevenir muertes o accidentes laborales con servidores policiales y por otro lado este tipo de acciones si permitirían una mejoría en la productividad, y no limitándome únicamente a poner parámetros que deban cumplir sin el respectivo análisis social y el contexto delincriminal que vive el lugar.

2.2. Bases teóricas de las variables y/o tópicos

2.2.1. Gestión de talento humano

Chiavenato (2002) refiere al respecto que “es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo” (p. 40). Dentro de lo que

tiene que ver con el proceso de reclutamiento y selección la Policía Nacional del Ecuador maneja este proceso mediante 7 fases (Policía Nacional del Ecuador, 2021), las cuales a continuación se detallan:

Fase 1: Postulación. - El postulante mediante la página web <https://reclutamiento.policia.gob.ec/reclutamiento3/fend/index.php> deberá registrarse y verificar previamente que cumpla con todos los requisitos (como no haber sido sentenciado en ningún delito, ser mayor de edad, ser ecuatoriano de nacimiento o nacionalizado, entre otros).

Fase 2: Acreditación de documentos – entrega de carpetas. – En esta etapa se debe hacer de manera presencial la entrega de sus documentos entre los cuales consta su hoja de vida, antecedentes penales, fotografías de cuerpo entero y carnet, así como se hace la verificación de su estatura.

Fase 3: Evaluación Psicológica. – Deberá rendir evaluaciones de tipo psicológico para medir si se encuentra apto para ejecutar este tipo de trabajos.

Fase 4: Pruebas teórico prácticas. – Se realizan preguntas de conocimiento general (historia del Ecuador, lógica matemática, inglés, etc.) para lo cual desde la página pueden descargar los cuestionarios para que practiquen y tengan noción del tipo de preguntas que se les van a realizar.

Fase 5: Pruebas médico – odontológicas. – Debido a que el trabajo y el proceso de formación requiere de esfuerzo físico se evalúa íntegramente al postulante verificando que no posea ningún impedimento médico como por ejemplo problemas del corazón o asma, que serían impedimentos para la ejecución de labores.

Fase 6: Pruebas físicas. – Aquí se mide la capacidad física del postulante debiendo rendir una serie de pruebas en un tiempo determinado.

Fase 7: Pruebas de control de confianza. – Con estas pruebas se buscan detectar vulnerabilidades como casos corrupción o ingreso de personas que pertenezcan a bandas de crimen organizado, etc.

Para saber si el postulante aprobó deberá estar pendiente a su correo y solo tiene dos posibilidades de estados que son:

- Cumple: Quiere decir que, cumplió con todo lo requerido sin ningún inconveniente y que está apto para avanzar a la siguiente fase.
- No cumple: Significa que, no ha cumplido con los parámetros establecidos dentro de cada fase, por lo tanto, no podrá avanzar hasta la siguiente fase y su proceso concluye ahí.

Antes de proseguir quiero indicar que, para Martínez, P. y Patricia, L. (2013) la gestión del talento humano es la encargada y quien debe responder por las políticas de desarrollo del talento humano, lo cual se debe plasmar de en documentos en forma de políticas y directrices generales de la entidad que representa, acutando de manera sincronizada acorde a los objetivos de la entidad capaz de dar soluciones oportunas. Es la encargada de desarrollar el talento de cada miembro de una organización, es por ello que la Policía Nacional ha desconcentrado el área de Talento Humano permitiendo que cada Distrito cuente con su propia Gestión de Talento Humano y los servidores policiales puedan hacer cualquier tipo de trámite o gestión desde su lugar de trabajo.

La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano dentro de la Policía Nacional es la dirección encargada de “Dirigir, organizar, administrar, gestionar, coordinar, supervisar y controlar el talento humano de la Policía Nacional a través de los subsistemas del talento humano de su competencia a nivel nacional” (Policía Nacional del Ecuador, 2021), es decir es el ente encargado de la Gestión de Talento Humano de toda la Policía Nacional del Ecuador, destacando algunas de sus competencias está se encarga de tramitar lo que son vacaciones anuales, permisos, días libres, cursos, capacitaciones, procesos de selección y reclutamiento, entre otros.

2.2.2. Productividad

Para Carro Paz, R. y González Gómez, D. (s. f.) el tema de productividad supone una mejora en el proceso productivo, es decir una comparación favorable entre los recursos que se utilizan y la cantidad de lo que se produce (sean bienes o servicios). Dentro de la Policía Nacional la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Orden Público es la encargada de “Evaluar las operaciones policiales que ejecuten las direcciones nacionales y demás niveles desconcentrados de esta Dirección” (Policía Nacional del Ecuador, 2021) es decir se encarga de verificar la productividad y resultados de cada uno de los servicios y sectores de responsabilidad a los cuales pertenecen los servidores policiales, en pos de la seguridad ciudadana.

La Dirección General de Seguridad Ciudadana y Orden Público mide la productividad a través del Sistema de Gestión Policial (SGP) la cual tiene acceso todos los servidores policiales por medio de un usuario y contraseña personal ingresando al sitio web <https://dgo.policia.gob.ec:8080/index.php>, por medio del cual en la pestaña productividad se ve los resultados de la Policía Nacional sea a nivel Nacional, por

Distritos, o Circuitos y con fechas específicas (puede ser diaria, semanal, mensual, anual). Dentro de la productividad los referentes a tomar en cuenta son:

- Número de Operativos realizados
- Personas detenidas por diferentes causas
- Armas incautadas
- Motocicletas retenidas por fines investigativos o que estén reportadas como robadas y hayan sido recuperadas por parte de la Policía Nacional
- Vehículos (carros) retenidos por fines investigativos o que estén reportadas como robadas y hayan sido recuperadas por parte de la Policía Nacional

En este punto quiero hacer referencia a la productividad obtenida por el personal del Distrito Quindé según lo obtenido del departamento de Operaciones del Distrito Quindé:

Tabla 2

Productividad del Distrito Quindé durante el año 2021

Productividad Distrito Quindé año 2021		
1	Personas detenidas	637
2	Armas de fuego	77
3	Municiones	1470
4	Motos retenidas	614
5	Vehículos retenidos	175
6	Motos recuperadas	83
7	Vehículos recuperados	14

8	Bandas desarticuladas	11
9	Droga en Kilogramos	491,889

Nota: Fuente <https://dgo.policia.gob.ec:8080>

2.2.3. Remuneración

La remuneración según Barriga y Rendón (2016) es el pago percibido al trabajador por parte de su empleador por prestar sus servicios. En el caso de nuestro caso de estudio el empleador vendría a ser el estado ecuatoriano por medio de su Institución la Policía Nacional del Ecuador; quiero recalcar el detalle de que en el caso de remuneraciones el estado ecuatoriano siempre ha sido puntual con los pagos a los servidores policiales siendo de cierta manera un efecto motivante para conservar el trabajo como servidores públicos al servicio de la ciudadanía, y debo indicar que las remuneraciones de los servidores policiales varían según el cargo y función que se ejerzan, a continuación, se detallan las remuneraciones: (Ministerio del Trabajo, 2022)

Tabla 3

Se detalla las remuneraciones unificadas para los servidores policiales según grado y jerarquía

1. GENERAL SUPERIOR	\$5481 – \$5560
2. EL GENERAL INSPECTOR	\$5242 – \$5340
3. GENERAL DE DISTRITO	\$4713 – \$4818
4. CORONEL	\$3928 – \$4247
5. TENIENTE CORONEL	\$3142 – \$3404
6. MAYOR	\$2618 – \$2829

7. CAPITÁN	\$2390 – \$2526
8. TENIENTE	\$1735 – \$1810
9. SUBTENIENTE	\$1462 – \$1579
10. SUBOFICIAL MAYOR	\$2618 – \$2669
11. EL SUBOFICIAL PRIMERO	\$2390 – \$2520
12. SUBOFICIAL SEGUNDO	\$1735 – \$1810
13. SARGENTO PRIMERO	\$1462 – \$1579
14. SARGENTO SEGUNDO	\$1254 – \$1353
15. CABO PRIMERO	\$1124 – \$1212
16. CABO SEGUNDO	\$1020 – \$1102
17. POLICÍA	\$933 – \$1002

Nota: Fuente Resolución Nro. MDT- 2022-002 de 2022

2.2.4. Liderazgo

Tracy (2015) la define como una capacidad que induce a obtener un rendimiento más allá de lo normal, haciendo que el otro siga las directrices de los objetivos (visión y misión) de la institución o empresa para la cual trabajo, y todo de manera voluntaria. De esta función están a cargo servidores policiales del nivel directivo que “son el personal de carrera que tiene a su cargo los roles de conducción y mando o coordinación operativa” (COESCOP, 2017, artículo 249) y en este sentido me refiero a servidores policiales que van desde el grado de Subteniente, Teniente, Capitán, Mayor, Teniente Coronel, Coronel y General quienes suelen estar al mando de los diferentes operativos, circuitos, distritos y mando directivo general de la Policía Nacional. Es por esta razón que la formación de los servidores policiales directivos (que anteriormente se los conocía

como “oficiales”) tiene una duración de 4 años en la cual forjan y templan su carácter para comandar un grupo de personas ejerciendo supervisión, control y por sobre todas las cosas liderazgo para el cumplimiento de la misión y visión Institucional.

El personal sobre el cual se ejerce el control y supervisión es sobre los servidores policiales del nivel técnico operativo quienes “son el personal de carrera que tiene a su cargo los roles de supervisión operativa o ejecución operativa” (COESCOP, 2017, artículo 251) y en este sentido me refiero a servidores policiales que van desde el grado de Policía, Cabo, Sargento y Suboficial (que anteriormente se los conocía como “clases”) quienes se ponen a órdenes del personal de servidores directivos para el cumplimiento del mandato constitucional que es la protección interna y garantía de los derechos humanos. Para ello será importante el liderazgo que ejerza el mando directivo sobre los servidores técnico operativos.

2.2.5. Agotamiento físico

Villar Fernández (s. f.) nos da a entender que es el cansancio de tipo físico a la que se ve expuesto el trabajador sea por factores como postura, condiciones ambientales y físicas del trabajo u horarios laborables que nos llevan a una sobrecarga a nivel físico (los músculos se tensionan o las articulaciones ya no tienen la misma habilidad), dicho cansancio en la Policía Nacional suele darse por las cargas de horario laboral, espacios físicos inadecuados, logística obsoleta (como el chaleco antibalas) o las largas horas que deben permanecer en la misma posición (como cuando existe el servicio de “patrullaje a pie” deben pasar más de ocho horas diarias de pie).

2.2.6. Agotamiento mental

Se lo define como la “pérdida gradual de la preocupación y de todo sentimiento emocional hacia las personas con las que se trabaja, que conlleva a un aislamiento o deshumanización” (Abreu, 2011) esta se suele dar como consecuencia de ese cansancio físico así como muchas veces la exigencia que suele darse por parte del mando policial por obtener productividad, ya que muchas veces dicha parte directiva de la Institución dispone productividad sin muchas veces tener un análisis riguroso sobre el contexto del lugar o área de trabajo (como peligrosidad, nivel económico, cultural, índices de violencia, etc.), así como también se debería tomar en cuenta las horas de carga laboral que puede producir ese cansancio emocional.

2.2.7. Incentivo

Es la recompensa sea esta de manera financiera y no financiera, para lo cual se basa en la medición del resultado de un trabajo o a la observancia estricta de ciertas normas o disposiciones de conducta (Martín, 2005), y dentro de la Policía según se enmarca en su directiva (Policía Nacional del Ecuador, 2019) se hacen únicamente reconocimientos no financieros dando incentivos como días libres y condecoraciones que serán subidas en la hoja de vida y sirven para posteriores ascensos a diferentes grados jerárquicos, ya que “Las o los servidores policiales, como estímulo a su labor policial, tendrán derecho a recibir condecoraciones, medallas y distintivos a través del respectivo acuerdo que emita el ministerio rector de la seguridad ciudadana” (COESCOP, 2017, artículo 100).

Un factor motivante no económico dentro de la Policía Nacional es la otorgación de días libres extra, ya que muchos servidores policiales trabajan lejos de sus hogares y

este tipo de incentivos motiva a que el servidor policial busque procedimientos que se enmarquen en la norma para hacerse acreedor a esos días extra.

Según la Orden General N° 71 (2019) se establecen felicitaciones públicas por ciertos procedimientos policiales para lo cual me permito remitir las principales:

Tabla 4

Se detalla los procedimientos que hacen acreedor al servidor policial a una felicitación pública y 02 días franco.

FELICITACIÓN PÚBLICA Y DOS DÍAS FRANCO (DÍAS LIBRE)	
1	ELABORACIÓN DE REFORMAS A LEYES Y REGLAMENTOS
2	SEMINARIOS O TALLERES DE INTERÉS INSTITUCIONAL
3	QUIEN HAYA CUMPLIDO CON EL MAS ALTO ESTANDAR DE EFICIENCIA DE ACUERDO A SU CARGO O FUNCIÓN DENTRO DE SU UNIDAD EN UN LAPSO DE 6 MESES
4	REPRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN POLICIAL
5	PRIMERA ANTIGÜEDAD EN CURSOS DE INTERES INSTITUCIONAL IGUAL O MAYOR A 160 HORAS Y HASTA 1056 HORAS

6	CONTROL DE MANIFESTACIONES
7	RESCATE DE PERSONAS
8	APREHENSION DE PERSONAS POR TRAFICO DE SUSTANCIAS ILICITAS
9	PARTICIPACIÓN EN LA EXTINCION DE INCENDIOS
10	CONTROL DE EVENTOS DE AFLUENCIA MASIVA
11	PARTICIPACIÓN RELEVANTE EN ACTIVIDADES INTERINSTITUCIONALES
12	PRIMERA ANTIGÜEDAD EN CURSOS DE ESPECIALIDAD
13	ELABORACIÓN DE PROYECTOS, REGLAMENTOS Y MANUALES
14	RESCATE DE PERSONAS
15	DETECCIÓN DE PERSONAS Y RESTOS HUMANOS

16	OBTENCIÓN DEL PRIMER LUGAR EN CONCURSOS DE ESFUERZO, HABILIDADES Y DESTREZAS
17	DECOMISO DE ARMAS, VEHICULOS, MOTOCILETAS EN CONTROLES POLICIALES
18	ACTOS RELEVANTES DE MEJORA INSTITUCIONAL DIFUNDIDOS EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN
19	EXTRACCION DE CADAVERES EN MEDIOS ACUATICOS Y SUBACUÁTICOS
20	DETENCIÓN DE CIUDADANOS CON DIFUSIÓN ROJA EN INTERPOL
21	CUMPLIR SIN NOVEDAD EN LAS AUDITORIAS REALIZADAS POR ORGANISMOS DE CONTROL
22	REPRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN POLICIAL COMO INSTRUCTOR
23	DESACTIVACION Y/O NEUTRALIZACION DEL ARTEFACTO EXPLOSIVO
24	TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS Y ARTEFACTOS EXPLOSIVOS
25	CONTROL DE AMOTINAMIENTOS EN CENTROS CARCELARIOS

26	SEMINARIOS O TALLERES DE INTERES INSTITUCIONAL
27	APREHENSIÓN EN DELITO FLAGRANTE EN CASO DE ROBO A UNIDADES ECONOMICAS
28	APREHENSIÓN EN DELITO FLAGRANTE EN CASO DE ROBO A DOMICILIOS
29	APREHENSIÓN EN DELITO FLAGRANTE EN CASO ROBO DE VEHÍCULOS
30	APREHENSIÓN EN DELITO FLAGRANTE EN CASO DE CAPTURA DE ASALTANTES DE CARRETERAS
31	APREHENSIÓN EN DELITO FLAGRANTE EN CASO DE ROBO DE ACCESORIO DE VEHÍCULOS
32	APREHENSIÓN EN DELITO FLAGRANTE EN CASO DE ROBO A PERSONAS
33	SE RECUPERAN LAS PERSONAS QUE SE HAN ESCAPADO DE LAS CÁRCELES, QUE SON PROFUGOS DE LA JUSTICIA
34	APREHENSIÓN DE DELITO FLAGRANTE EN CASO DE VIOLACIÓN
35	PROYECTOS COMUNITARIOS CON RESULTADOS

36	PROCEDIMIENTO EN CASO DE OPERATIVOS DE CONTROL MIGRATORIO CON DECOMISO DE ARMAS DE FUEGO
37	LOCALIZACIÓN Y CAPTURA DE CIUDADANOS EN DIFUSIÓN ROJA
38	RECUPERACIÓN DE ARMAS DE FUEGO
39	CUANDO EL SERVIDOR POLICIAL HAYA INTERVENIDO EN 3 O MÁS ASAMBLEAS COMUNITARIAS SIGUIENDO EL PROCESO ESTABLECIDO EN EL TIEMPO DE 3 MESES
40	EL POLICIA DE TRANSITO QUE EN EL LAPSO DE TRES MESES EMITA 1920 CITACIONES POR EXCESO DE VELOCIDAD
41	BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN EN CASOS RELEVANTES DE CONNOTACION SOCIAL.
42	PRIMERA ANTIGÜEDAD EN LOS CURSOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN ANUAL DE CAPACITACION
43	IMPLEMENTACIÓN DE PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS, MANUALES Y ESTATUTOS
44	OPERATIVOS DE CONTRAINTELIGENCIA Y ANTICORRUPCION
45	COLABORACION CON OTROS EJES DE LA POLICIA QUE REALCEN EL BUEN NOMBRE DE LA INSTITUCION

46	LA SEGURIDAD, TRASLADO Y PROTECCIÓN A PERSONAS MUY IMPORTANTES (PRESIDENTE, VICEPRESIDENTE, MINISTROS Y SECRETARIOS DE ESTADO)
47	ELABORACION DE PROYECTOS QUE SIRVAN DE APOYO A LA GESTION OPERATIVA
48	CAPACITACIÓN POLICIAL A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL CON INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS
49	OPERATIVOS POLICIALES INVESTIGATIVOS REALIZANDO ALLANAMIENTOS E INTERVENCIONES SIMULTÁNEAS
50	LOCALIZACIÓN Y DETENCIÓN DE PERSONAS CONSIDERADAS DE ALTA PELIGROSIDAD
51	LIBERACION DE PERSONAS SECUESTRADAS

Nota: Fuente Orden General no. 071 de 2019

2.2.8. Realización personal

Esta la definiremos como el estado de bienestar y armonía que incrementa la autoestima producto de haber logrado en gran medida las metas propuestas, así como la consecución del crecimiento personal, familiar y laboral (Schmidt et. al, 2022). En esa línea se busca una Policía más técnica y especializada; en ese caminar son cada vez más los servidores policiales que buscan salir adelante estudiando alguna carrera universitaria o posgrado (incluso algunos van en búsqueda de especializaciones como PhD), para ello la Policía Nacional suele hacer convenios con universidades (Ministerio de Gobierno, 2021) para que hagan descuentos económicos a los servidores policiales

o a su vez crean un p nsun para adelantar la graduación en ciertas carreras que lo posibiliten (las universidades con las cuales se tenga convenio en caso de tener estudiantes pertenecientes a la Policía Nacional optan por suprimir materias optativas para hacer que la incorporación sea más rápida) lo cual sirve de estímulo en la realización personal.

2.2.9. Ambiente físico

Según Berriel (2021) son las características que hacen referencia al espacio físico, es decir la infraestructura donde el trabajador desarrolla su actividad, dentro de esto también incluye el entorno (iluminación del espacio, humedad, higiene, comodidad, ventilación). Tomemos en cuenta el ambiente físico, este puede variar según temperatura (tomando en cuenta que además llevamos bienes de dotación como el chaleco antibalas) lo cual influye mucho en temas como es el caso de la humedad, agreguemos el ruido del ambiente externo o lugar de servicio donde me encuentre (ejemplo lugares que no tengan las vías pavimentadas y generen mucho polvo), ya que por falta de mantenimiento al no haber recursos en algunos casos genera la falta de ventilación que puede haber, o esa misma falta de mantenimiento a los vehículos patrulleros hace que en ciertas ocasiones los vehículos emanen cierto olor.

2.3. Análisis comparativo de las bases teóricas

Tabla 5

Análisis comparativo de la gestión de talento humano

Autor	Definición	Comentario
-------	------------	------------

<p>Armando Cuesta Santos (2010)</p>	<p>La gestión de talento humano la basa desde un enfoque estratégico donde un arma principal es la del conocimiento que puede tener el personal, para desde ahí basar los cambios necesarios desde la formación interna de los trabajadores que se insertan a la organización laboral, viendo a la gestión de talento humano como un fin y no como un medio</p>	<p>De los 3 enfoques puedo analizar que en común tienen es la capacitación continua que se debe hacer a los trabajadores y que un importante manejo adecuado en la gestión del talento humano va repercutir significativamente en la productividad, así como en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Sin embargo, considero personalmente que la gestión de talento humano requiere una coordinación interinstitucional ya que pueden</p>
<p>Idalberto Chiavenato (2009)</p>	<p>El autor lo basa desde un enfoque dinámico y competitivo que lo basa todo en un proceso empezando por el reclutamiento, selección, la formación del personal, la evaluación del desempeño, además hace hincapié en las recompensas al personal como a su desarrollo personal</p>	<p>De los 3 enfoques puedo analizar que en común tienen es la capacitación continua que se debe hacer a los trabajadores y que un importante manejo adecuado en la gestión del talento humano va repercutir significativamente en la productividad, así como en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Sin embargo, considero personalmente que la gestión de talento humano requiere una coordinación interinstitucional ya que pueden</p>

<p>Luz Vallejo Chávez (2015)</p>	<p>Basa su trabajo en que la gestión de talento humano es una gestión por competencia, lo que el trabajador pueda producir y para ello nos hace una relación de que la producción se verá afectada si la gestión de talento humano hace un correcto reclutamiento, capacitación, vela por los derechos del personal, da remuneraciones justas, así como los mecanismos de control y capacitación continua que la empresa organice</p>	<p>darse accidentes laborales que requieran de otras instituciones como es el caso de un incendio, requeriré de bomberos, para lo cual debe haber una planificación y capacitación previa con todas esas instituciones afines a nuestro trabajo con el fin de prevenir riesgos a nuestros trabajadores. Continuando con el tema de talento humano a consideración personal pienso que la gestión de talento humano no solo es un fin sino es el medio por el cual llegare a los resultados esperados, intentando orientar a que el personal consiga su satisfacción laboral por medio del trabajo que ejecuta, dando incentivos a actividades extraordinarias que se</p>
--	---	--

		desarrollen; así mismo es importante crear los mecanismos de control que permitan supervisar el correcto funcionamiento y aplicación de las normas de seguridad y ejecución de actividades diarias.
--	--	---

2.4. Análisis crítico de las bases teóricas

Después de haber realizado el análisis respectivo se ha establecido las siguientes conclusiones que servirán de base para el desarrollo del trabajo:

- Los procesos de selección de talento humano deben basarse además de sus capacidades y conocimiento, en analizar el factor social que rodea al futuro postulante. En el caso de la Policía Nacional se buscará es que aquella persona postulante no pertenezca a bandas de delincuencia organizada, para lo cual coordinación con trabajo social será importante para realizar entrevistas y visitar el barrio y domicilio de aquella persona.
- Me baso mucho en la gestión de talento humano de Chiavenato (2009) ya que tiene una interesante propuesta sobre esos desafíos que se pueden venir a esta gestión de talento humano, sobre todo en pleno siglo XXI donde por este tema capitalista se basa mucho en los resultados que en varios casos hace caso omiso del personal de trabajadores para lo cual el desafío será efectivamente mejorar

esa productividad conjuntamente con la satisfacción laboral y realización personal de los trabajadores. Para este trabajo es importante decir que como primer paso para eso la Policía Nacional incentiva a la formación académica de los servidores policiales haciendo convenios con unidades educativas para tener cada vez más policías capacitados y que ellos puedan lograr sus objetivos personales trazados.

- Para que la Policía Nacional pueda colaborar de mejor manera con la realización personal y el saber retener a sus trabajadores deberá desde la Dirección de Talento Humano procurar que los servidores policiales sean designados a lugares de servicio que no estén demasiado lejos de sus hogares (existen servidores policiales que viven a 20 horas en transporte terrestre de su lugar de trabajo) así como el coordinar hábitat a fin de evitar gastos económicos.
- Como área encargada además de velar por el bien del personal se recomienda se realicen propuestas de mejora para que se dote de dotación al personal, ya que muchas veces la dotación dada (como chalecos antibalas, gas pimienta) es insuficiente o caduca lo cual no da la protección necesaria en caso de darse algún altercado que requiera de la intervención policial. Además, es necesario el estado haga la entrega de más munición para la capacitación de los servidores policiales.
- Coordinar de manera más continua las capacitaciones practicas sobre todo de tiro con arma de fuego bajo presión (es decir en situaciones lo más real posible) y en tema de leyes, ya que como Institución del Estado nos regimos bajo leyes y reglamentos.
- Continuar con el programa de incentivos por buenos procedimientos y con la paga por concepto de remuneración que hasta la vez ha sido a tiempo.

Para la evaluación del desempeño se recomienda que primero se analice el marco social y quizá político, del sector de responsabilidad en el cual se desenvuelva los servidores policiales. Cite el marco político ya que existen zonas en los cuales personas con cargos públicos frecuentan lugares o viven en ciertos barrios y al momento de querer cumplir con nuestras funciones (como el hacer registros o no permitir que la gente ingiera bebidas alcohólicas en espacios públicos) suelen querer hacer caso omiso, incluso algunos por su cargo político que ostentan suelen amenazar a los servidores policiales indicando que aparentemente se llevan con señores jefes de la Policía Nacional, para lo cual se debe crear una normativa sancionadora contra ese tipo de personas (personas que ostenten cargos públicos) y hacer en esos casos el trabajo más autónomo e independiente de cada policía; en otras palabras que mi trabajo como policía siempre y cuando este enmarcado en la ley lo pueda hacer sin temor a ninguna represalia por parte de señores jefes policiales.

Capítulo III: Marco Referencial

3.1. Reseña histórica

La historia de la Policía Nacional del Ecuador se vio marcado por diferentes momentos hasta llegar al ahora, basándonos en su principal fuente (Doctrina Policial de la República del Ecuador, 2012) empezamos citando que hacia el 28 de agosto de 1563 cuando Ecuador se llamaba la Real Audiencia de Quito, el sistema de seguridad y orden público era similar al de España en la cual había un Alguacil Mayor como encargado creándose un grupo de alguaciles y un cuerpo de “corchetes” como personal subalterno operativo.

El 31 de diciembre de 1777 se instaura el alcalde de barrio a quién se le asigno un distrito de cada ciudad con el fin de mejorar el control y seguridad. Años más tarde, el 9 de agosto de 1791 el presidente de la Real Audiencia don Luis Muñoz de Guzmán expidió el primer reglamento de policía, instaurando para el mes de septiembre del mismo año la Primera Comisaría General de Policía de Quito. Para el 31 de diciembre de 1799 por disposición del presidente de la Real Audiencia don Luis Francisco Héctor, el Cabildo quiteño formo parte del Cuerpo de Serenos quienes estaban a cargo de la vigilancia nocturna de la ciudad; siendo ya el 26 de junio de 1814 debido al incremento de población siendo presidente de la Real Audiencia don Toribio Montes aprueba un nuevo plan de policía en la cual se incluye a los alcaldes ordinarios y regidores del cabildo en el servicio de vigilancia nocturna de la ciudad, auxiliados por 16 soldados de la milicia.

El 24 de septiembre de 1818, el presidente de la Real Audiencia don José Ramírez y Orozco expidió otro plan de policía dividiendo la ciudad en cuatro sectores o cuarteles asignándoles un Oidor quien era el responsable del control policial nocturno en calidad

de alcalde mayor teniendo como ayudante inmediato al alcalde de barrio con sus 16 soldados de milicia. Dos meses antes de la batalla del Pichincha, es decir el 27 de marzo de 1822 don Melchor Aymerich presidente de la Real Audiencia se crea un reglamento provisional que establecía al presidente como la autoridad máxima de toda la Audiencia manteniendo al Comisario General de Quito y creando siete comisarios de cuartel para los distintos barrios de la ciudad. Este reglamento estuvo vigente hasta el 24 de mayo de 1822, en plena victoria de la Batalla del Pichincha que selló la independencia de lo que hoy es Ecuador.

El 29 de mayo de 1822 nuestro país se anexa a la Gran Colombia (integrado por Venezuela, Colombia y Ecuador) siendo conocido como Distrito del Sur y para el 2 de octubre de 1827 el congreso grancolombiano expide un decreto creando jefaturas de policía en las principales ciudades del país creando un nuevo reglamento, para ese entonces se establecieron jefaturas en Quito, Guayaquil y Cuenca. Para el 22 de diciembre del mismo año a instancias del Libertador Simón Bolívar se instaura el Reglamento de Policía de Colombia estructurando a la policía con jefes, comisarios y personal subalterno para funciones de seguridad, aseo, ornato y salubridad. Ya a finales del período grancolombiano (2 de enero de 1830) se suprimen las jefaturas de policía y en su lugar se instauran las prefecturas de policía con jurisdicción provincial y aparece la denominación “gendarme” para el personal subalterno.

Para el 13 de mayo de 1830 luego de la época grancolombiana se decide establecer una república independiente, instalándose en Riobamba la Asamblea Constituyente dando origen a lo que hoy conocemos como Ecuador y se dispuso que exista policía en cada departamento. En 1831 para Quito y en 1833 para Guayaquil se

expiden los primeros reglamentos de policía en la República de Ecuador estructurando a la Policía con jefe, comisario y celadores, todos dependientes del consejo municipal y con jurisdicción cantonal.

Siendo ya el 14 de junio de 1884 con la organización de la Policía de la República o Policía de Estado por disposición del presidente José María Placido Caamaño la denomina Policía de Orden y Seguridad comandados por un intendente general y con cuerpos policiales organizados con comisarios, inspectores, celadores y personal administrativo, con una estructura netamente civil. Ya para el 1 de noviembre de 1898 se establece la Dirección General de Policía con sede en Quito la que estuvo vigente hasta 1937 transformándose en Inspección General de Policía.

El 12 de diciembre de 1923 mediante un nuevo reglamento expedido por parte del presidente José Luis Tamayo cambia el nombre de Policía de Orden y Seguridad por Policía Nacional manteniendo su carácter civil y que se encontraba integrada por intendentes generales, subintendentes, comisarios, jefes de investigaciones, inspectores, subinspectores y celadores; distributivo jerárquico que fue ratificado en la primera Ley Orgánica de la Institución, expedida el 11 de enero de 1936. Posterior el 4 de enero de 1938 el Jefe Supremo de la República el General Alberto Enríquez Gallo organiza militarmente a la institución en su estructura y jerarquías recibiendo el nombre de Fuerzas de Policía. El 22 de febrero del mismo año se expide la primera ley de personal con el título de Ley de Situación Militar y Ascensos de las Fuerzas de Policía, y pocos días después siendo el 2 de marzo se dispone la creación de la Escuela Militar de Carabineros para la formación de Oficiales, hecho que marca el inicio de la etapa de profesionalización institucional. Siguiendo en el año 1838 pero en el 8 de julio mediante

ley orgánica las Fuerzas de Policía pasan a ser Cuerpo de Carabineros manteniendo el carácter militar y de igual manera se suprime la Inspección General de la Policía siendo reemplazada por la Comandancia General.

En los años 1945 y 1946 a partir de las nuevas constituciones promulgadas se establece a la Policía y Fuerzas Armadas como fuerzas públicas. El 31 de octubre de 1951 el congreso mediante reformas a la ley cambia el nombre de Guardia Civil por Policía Civil Nacional estableciendo jerarquías de prefecto jefe, prefecto, subprefecto, inspector, subinspector primero y subinspector segundo para los oficiales. Mediante una ley orgánica promulgada el 9 de noviembre de 1964 se elimina la identidad de Policía Civil adoptando el nombre de Policía Nacional estructurándola en servicios urbano, rural, tránsito e investigaciones. Para 1883 se aprueban reformas en la Constitución determinando que la Policía Nacional garantiza el orden interno y la seguridad individual y social, además de convertirse en auxiliar de las Fuerzas Armadas.

En la Constitución de 1988, la Policía Nacional tuvo como misión fundamental garantizar la seguridad y el orden público bajo la supervisión y control del Consejo Nacional de Policía. Para la constitución del 2008 se establece que la Policía Nacional del Ecuador 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 (Const., 2011, Artículo 163).

Y es así como se realizó este pequeño recorrido histórico hasta nuestros días con la Institución Policial para la continuación de este trabajo investigativo.

3.2. Presentación de actores

3.2.1. Estado

Empecemos indicando que el Ecuador es un “Estado constitucional de derechos y justicia... Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada” (Const., 2011, Artículo 1) que entre sus deberes consta el “Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción” (Const., 2011, Artículo 3 numeral 8) y para ello el Estado cumpliendo ese deber delega a la Policía Nacional como Institución encargada de velar por esa cultura de paz y colaborar en la seguridad integral que se detalla en ese artículo constitucional.

En este sentido se empezó citando como primer actor involucrado al Estado, pues es el quién por norma de la Constitución el responsable y encargado de la “distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos” (Const., 2011, Artículo 85 numeral 3) y uno de esos servicios públicos es el de la seguridad, para lo cual el Estado designa los fondos económicos a los entes rectores (que en Ecuador son conocidos como ministerios) y responsables de la ejecución de esas políticas, del cual se toma en consideración como otro actor para nuestro estudio y que a continuación lo citaremos.

Además, sin ese factor económico sería imposible el cumplimiento de lo dispuesto, porque como Institución la Policía requiere entre otros requiere uniformes,

vehículos, logística tecnológica, sueldos de los servidores policiales, seguros médicos, entre otros que gracias a ese sustento económico se pueden implementar mejores estrategias operativas.

3.2.2. *Presidente de la República*

Como primer actor se nombró al Estado ecuatoriano y para ello es necesario también citar al presidente o presidenta de la República quien “ejerce la Función Ejecutiva, es el Jefe del Estado y de Gobierno y responsable de la administración pública” (Const., 2011, Artículo 141) y entre sus obligaciones está el crear y suprimir ministerios, y el ejercer según lo estipulado en la ley la máxima autoridad en la Policía Nacional y Fuerzas Armadas (Const., 2011, Artículo 147) para lo cual es quién designa las máximas autoridades del alto mando militar y policial velando por el orden interno y seguridad pública coordinando reglamentos internos disciplinarios de régimen interno para los servidores policiales o proponer reformas a las leyes que buscan el cumplimiento de la norma suprema (Constitución); como Policía Nacional si es importante que el reglamento interno sea explícito en nuestra misión y garantías que podamos tener como por ejemplo con el uso progresivo de la fuerza para que el servidor policial pueda sentir ese respaldo al momento de cumplir con su misión constitucional.

3.2.3. *Ministerio del Interior*

Los ministerios son de libre elección y remoción por parte del Presidente de la República (Const., 2011, Artículo 151) y serán los responsables de “ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión” (Const., 2011, Artículo 154 numeral 1), en otras

palabras será el responsable de que la política pública (por ejemplo salud o seguridad dependiendo el que se le haya delegado) se cumpla ejerciendo la rectoría mediante resoluciones que crea pertinente y de igual forma mediante los acuerdos deberá ser el responsable de la contratación de equipamiento, logística y más cosas necesarias para el cumplimiento de la política pública delegada. El ministerio rector encargado de garantizar la convivencia pacífica y la seguridad ciudadana de todos los ecuatorianos es el Ministerio del Interior (Ministerio de Gobierno, 2022) y que busca entre otros reducir la conflictividad social, incrementar los mecanismos de prevención, incrementar el desarrollo del talento humano y el uso eficiente del presupuesto.

Con lo anteriormente expuesto el ministerio del interior será quién mediante resoluciones por la cual por ejemplo pueda normar la conducta policial y ejercer la rectoría como ente de control como con el tema de los ascensos policiales, y además se encarga de realizar las contrataciones de equipamiento necesario como armas de fuego, gas pimienta, chaleco antibalas, vehículos patrulleros, vehículos motocicletas, tecnología, entre otros que sirvan con el fin de garantizar la seguridad ciudadana.

3.2.4. Policía Nacional

La Policía Nacional es una institución de protección de derechos, libertades y garantías, así como la protección interna y el mantenimiento del orden (Const., 2011, Artículo 158), ante todo “es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional, altamente especializada, uniformada, obediente y no deliberante” (COESCOP, 2017, artículo 59) la cual entre otros tiene como misión la seguridad ciudadana, libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional (COESCOP, 2017, artículo 60) lo cual quiero referir en otras

palabras que es el “generador” de ese servicio de seguridad mediante la ejecución de estrategias innovadoras siempre y cuando vayan apegadas a las normas constitucionales, para lo cual deberá a criterio personal coordinar con otras instituciones y la ciudadanía como por ejemplo lugares oscuros que por falta de mantenimiento de postes de luz puede ser un factor de riesgo para que se concentren delincuentes debiendo coordinar en este caso con la empresa eléctrica y con la ciudadanía para el mantenimiento de espacios públicos o para que alerten a la Policía sobre situaciones que puedan atentar contra el orden público.

3.2.5. Ciudadanía

Todas las personas que habitan en el territorio ecuatoriano están sujetas a las obligaciones y derechos que establecen la Constitución (Const., 2011), entre una de sus obligaciones consta el “Colaborar en el mantenimiento de la paz y de la seguridad” (Const., 2011, Artículo 83 numeral 4) y pues la ciudadanía por así decirlo son los “consumidores” o “beneficiados” de la acción policial pues a quienes se dirigen nuestro esfuerzo por procurar garantizar la paz tan anhelada, pero para llegar a ello se requiere de la colaboración ciudadana en aspectos tales como fomentar en sus hijos que sean personas de bien y no caigan presas de los vicios como la droga, incentivar a los ciudadanos para que sepan conservar los espacios comunes como los parques, que denuncien eventualidades irregulares en sus barrios tales como personas sospechosas o venta de sustancias catalogadas a fiscalización (drogas), predisponer su colaboración ante disposiciones legales por parte de la Policía Nacional (como cuando se hacen registros de rutina en espacios públicos), tener en regla su documentación personal y de sus bienes, etc. Únicamente con el trabajo conjunto es como se pueden obtener buenos

resultados, citando un ejemplo personal (en Ecuador soy policía en el grado de Teniente) una estrategia que se ha implementado con la ciudadanía es la de crear un grupo mediante la aplicación de WhatsApp entre los moradores del barrio del sector de responsabilidad y la Policía Nacional para tener comunicación directa y enviar únicamente auxilios que atenten contra la seguridad ciudadana (evitando comentarios o noticias) o cual da mejores resultados para un mejor tiempo de reacción y así la ciudadanía pueda gozar de ese derecho a la paz.

3.3. Diagnóstico sectorial

3.3.1. Aspecto legal

Como servidores públicos nuestro accionar se basa en normas y reglamentos y la norma suprema que prevalece por sobre el resto en Ecuador es la Constitución (Const., 2011, Artículo 424), pero esta a su vez de apoya en otros códigos específicos para los servidores (de la justicia, salud, seguridad que tienen sus documentos reguladores) y en el caso de las Entidades de Seguridad Ciudadana que incluye a la Policía Nacional está el COESCOP el cual entre otros se encarga de “regular la organización, funcionamiento institucional, regímenes de carrera profesional y administrativo-disciplinario” (COESCOP, 2017, artículo 1) de dichas entidades y que para temas de estudio tomamos en cuenta a la Policía Nacional. El Distrito de Policía de Quinindé se enmarca en las normas establecidas en la Constitución y en el COESCOP para el cumplimiento de metas y el incremento de la productividad.

3.3.2. Aspecto económico

Para el año 2021 el gasto económico que presupuestó el Estado del Ecuador para la Policía Nacional fue de \$1380,906,738.00 (Presidencia República del Ecuador, 2021, p. 146) entre los cuales cubre seguros, mantenimiento de vehículos, tecnología, sueldos del personal policial, incluso capacitación policial, entre otros. Nuestro trabajo como Policía Nacional es de suma importancia ya que es un trabajo de influencia multisectorial ya que debemos garantizar la seguridad de Instituciones, de turistas, seguridad vial, y es importante el apoyo económico que se reciba por parte del Gobierno para esta importante tarea ya que con está podemos dar mantenimiento y de ser necesario cambiar nuestra logística (como chalecos antibalas) que muchas veces requiere de cambio debido a su caducidad y son herramientas importantes para el cumplimiento de nuestras tareas.

3.3.3. Aspecto social

Según los últimos datos en Ecuador existen más de 18 millones de habitantes (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2022) y para el 2021 constábamos 41089 servidores policiales (Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública [LOTAIP], 2021, artículo 20 literal b) para lo cual haciendo el cálculo de habitantes dividido para el número de policías sale a un promedio de un policía por aproximadamente cada 440 habitantes lo cual significa un reto para nosotros como servidores el garantizar ese derecho a la seguridad de todas las personas dentro del territorio nacional del Ecuador lo cual cada vez se ha hecho más difícil debido a que cada vez existen nuevas maneras de atentar contra la seguridad lo cual a su vez significa un reto para que como Policía podamos ejercer ideas innovadoras como institución garantista de derechos humanos.

Quiero recalcar aquí que el año 2021 vino precedido de un año nada normal debido a la pandemia del COVID-19 donde muchas personas y empresas quedaron en la quiebra y el año 2021 marco esa vuelta a la normalidad en la cual incluso este 2020 dio paso a que temas como el narcotráfico (Primicias, 2022) y consumo de estupefacientes se vean incrementado, lo cual si no se controla representa un peligro para la seguridad ciudadana, ya que este tema del narcotráfico es manejado por bandas organizadas a escala internacional y Ecuador para estos temas es considerado un país de tránsito y lavado de dinero (Bonilla, s.f.) y ante esto debo reiterar, que es deber de la Policía por medio de sus diferentes ejes de servicio saber controlar este tipo de anomalías, para lo cual se busca comprobar si la gestión de talento humano influye en la productividad, que es de cierta manera lo que permite evaluar el accionar policial.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Marco metodológico

4.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación a emplearse será: la investigación explicativa ya que según Arias (2006) está buscando responder al porqué (es decir la causa), mediante la relación causa – efecto buscando dar respuesta a la prueba de hipótesis; y en segundo lugar se utilizará la investigación descriptiva correlacional que buscará determinar el grado de relación entre las dos variables de estudio (Arias, 2006) que en este caso son la gestión de talento humano y la productividad.

4.1.2. Diseño de investigación

Para continuar con el presente trabajo, el diseño de investigación a usarse serán las siguientes: la investigación documental ya que esta con el fin de aportar nuevo conocimiento basa su proceso en la búsqueda de información en fuentes sustentables tales como la documentación o el análisis sistemático de otros trabajos de rigor científico (Arias, 2006); la investigación de campo es la siguiente a usarse, ya que basaré la investigación con los sujetos directamente involucrados (servidores policiales del Distrito Quinindé) mediante la utilización de encuestas (Arias, 2006); y finalmente la investigación experimental ya que según Arias (2006) mediante esta se permite verificar y observar la relación causa – efecto de la variable independiente (Gestión de Talento Humano) con la variable dependiente (Productividad) y en el caso de esta investigación será lo sucedido durante el año 2021 en el Distrito Quinindé.

4.1.3. Población

Dentro de la población establecida para esta investigación se tomará en cuenta a los servidores policiales pertenecientes al servicio preventivo del Distrito Quinindé que laboraron durante el año 2021, de entre los cuales están: personal administrativo, tránsito, motorizados, compañía, señores oficiales, entre otros. Consideremos como anteriormente se dijo que población es el conjunto finito de elementos con características comunes (Arias, 2006).

4.1.4. Muestra

En este caso se utilizará el método de muestreo probabilístico estratificado tomando como base un criterio preestablecido, pues la selección de muestra la base únicamente en servidores policiales (no practicantes o personas civiles) que hayan laborado en el Distrito Quinindé durante el año 2021 y que su área de trabajo lo realicen en el área preventiva (pues en la Policía Nacional del Ecuador existen áreas de inteligencia o investigación). Así mismo no es necesario aplicar ninguna fórmula dado el número de población (30) que se determinó para este trabajo investigativo.

4.1.5. Instrumentos

El instrumento para este presente trabajo será el de la encuesta, basando en obtener mi información en base a la muestra, para determinar la relación de la influencia de la gestión de talento humano en la productividad del Distrito Quinindé durante el año 2021.

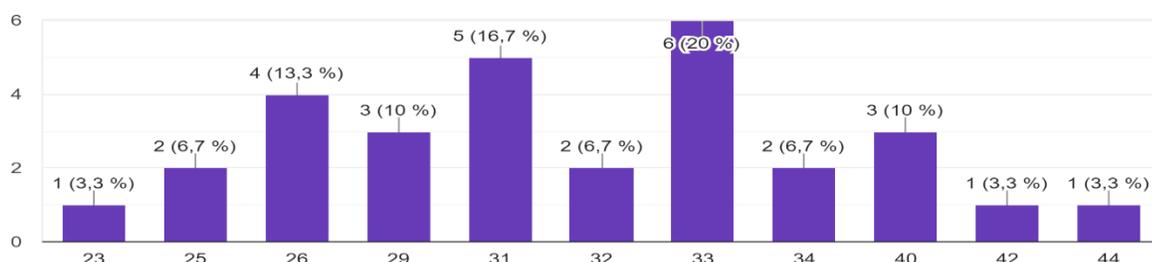
4.2. Resultados

Luego de realizadas las encuestas se pudo obtener los siguientes resultados dados por servidores policiales que prestaron servicio en el Distrito Quinindé durante el año 2021 sobre Gestión de Talento Humano:

Gráfico 1

Edad en años de los servidores policiales encuestados

Edad en años del servidor policial encuestado
30 respuestas



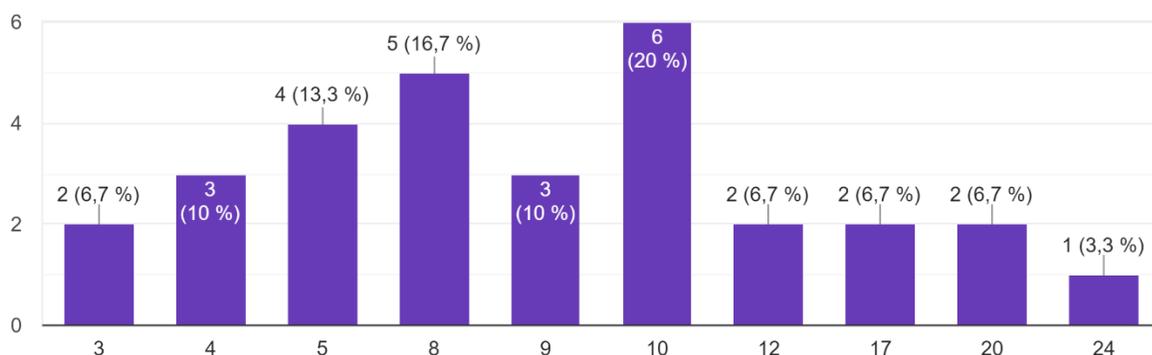
Aquí en la gráfica Nro. 1 observamos las edades de los servidores policiales encuestados teniendo que: 1 tenía 23 años, 2 tenían 25 años, 4 tenían 26 años, 3 tenían 29 años, 5 tenían 31 años, 2 tenían 32 años, 6 tenían 33 años, 2 tenían 34 años, 3 tenían 40 años, 1 tenía 42 años y finalmente 1 tenía 44 años de edad.

Gráfico 2

Años de servicio de los servidores policiales encuestados

Tiempo de servicio en años del servidor policial

30 respuestas



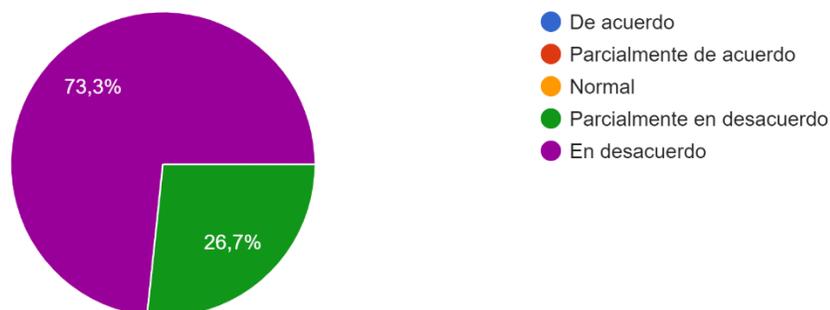
En la gráfica Nro. 2 en cambio se verifica el tiempo de servicio de los servidores policiales encuestados, teniendo: 2 servidores tenían 3 años de servicio, 3 tenían 4 años de servicio, 5 tenían 4 años de servicio, 5 tenían 8 años de servicio, 3 tenían 9 años de servicio, 6 tenían 10 años de servicio, 2 tenían 12 años de servicio, 2 tenían 17 años de servicio, 2 tenían 20 años de servicio y 1 tenía 24 años de servicio.

Gráfico 3

Resultados a la consulta 1 en base a la gestión de talento humano

1. ¿Considera usted que existe una buena Gestión de talento humano en el Distrito Quinindé?

30 respuestas



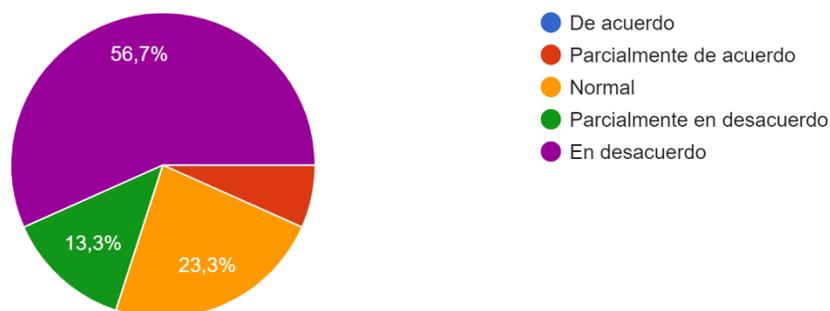
En el gráfico Nro. 3 consta que el 73.3% está en desacuerdo que exista una buena gestión de talento humano y 26.7% respondió estar parcialmente en desacuerdo

Gráfico 4

Resultados consulta 2 en base a la gestión de talento humano

2. ¿Considera suficiente los 3 días libres (franco) que tiene usted derecho?

30 respuestas



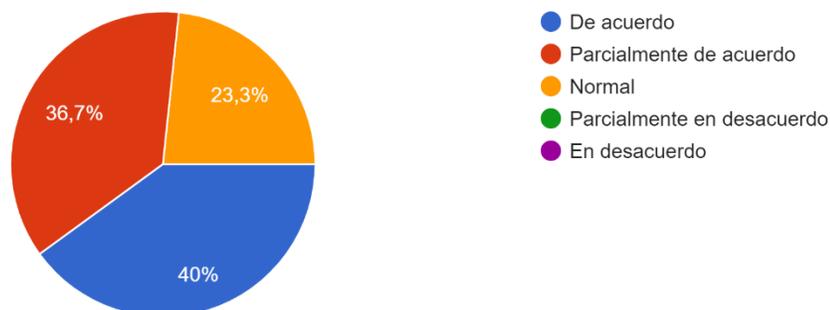
En la gráfica Nro. 4 el 6.7% de los encuestados está de parcialmente de acuerdo en considerar suficiente los 3 días libres (franco), 23.3% normal, 13.3% manifiesta estar parcialmente en desacuerdo y 56.7% en desacuerdo.

Gráfico 5

Resultados consulta 3 en base a la gestión de talento humano

3. ¿Considera excesivo los 9 días seguidos de trabajo que hace previo a sus días libres?

30 respuestas



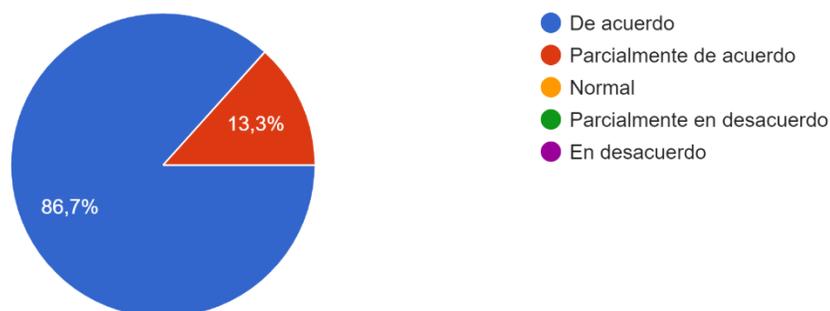
En el gráfico Nro. 5 el 40% de los encuestados considera excesivo los 9 días seguidos de trabajo, 36.7% parcialmente de acuerdo y 23.3% respondió normal.

Gráfico 6

Resultados consulta 4 en base a la gestión de talento humano

4. ¿Considera excesivo los horarios de trabajo (de 07:00-15:00 posterior de 23:00-07:00 y luego de 15:00-23:00)?

30 respuestas



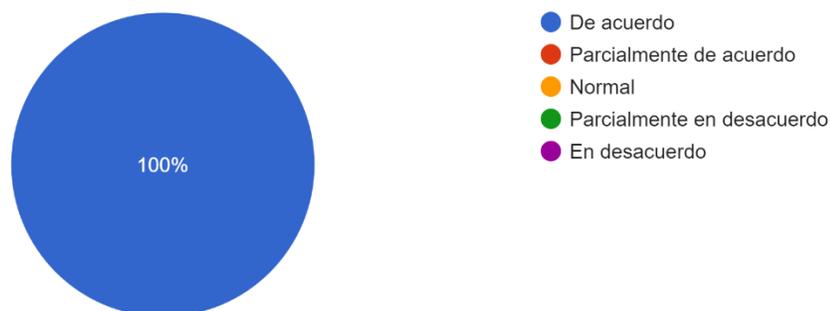
En el gráfico Nro. 6 se verifica que el 86.7% de los encuestados está de acuerdo que es excesivo los horarios de trabajo y 13.3% manifestó estar parcialmente de acuerdo.

Gráfico 7

Resultados consulta 5 en base a la gestión de talento humano

5. ¿Se siente conforme con los 30 días de vacaciones anuales (con derecho a remuneración) a los cuales usted tiene derecho?

30 respuestas



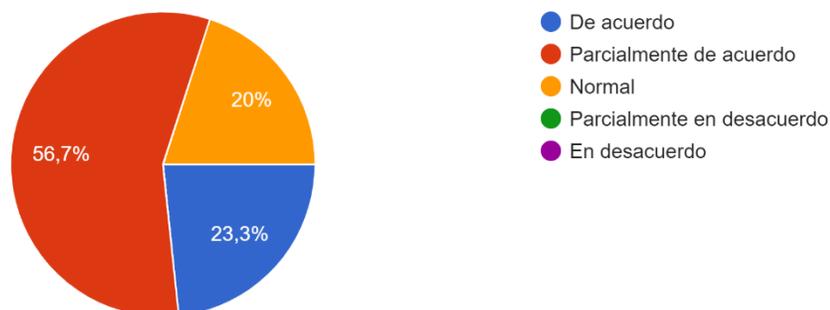
El gráfico Nro. 7 el 100% de los encuestados manifiesta estar de acuerdo en estar conforme con los 30 días de vacaciones anuales.

Gráfico 8

Resultados consulta 6 en base a la gestión de talento humano

6. ¿Considera usted excesivo el agotamiento físico por temas laborables?

30 respuestas



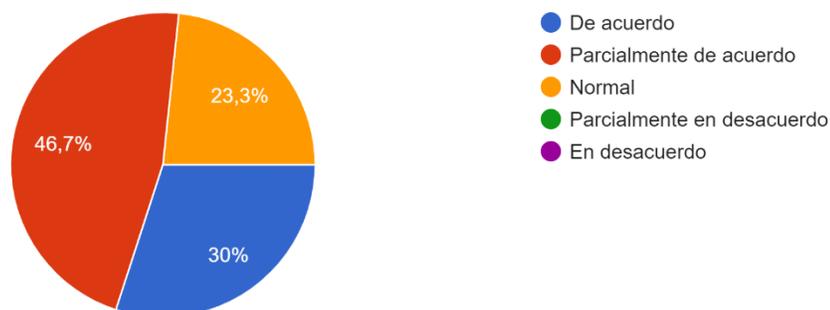
En el gráfico Nro. 8 el 23.3% manifestó estar de acuerdo con que es excesivo el agotamiento físico por temas laborables, 56.7% esta parcialmente de acuerdo y el 20% lo considera dentro de un rango normal.

Gráfico 9

Resultados consulta 7 en base a la gestión de talento humano

7. ¿Considera usted excesivo el agotamiento mental (producido por ejemplo por el estrés) por temas laborables como servidor policial?

30 respuestas

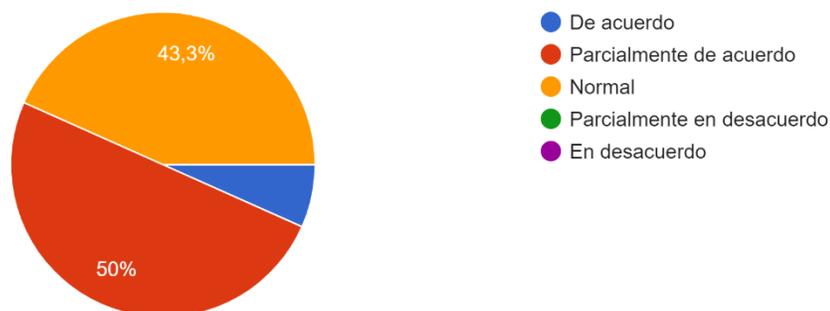


El gráfico Nro. 9 muestra que el 30% está de acuerdo que es excesivo el agotamiento mental por temas laborables, 24.6% esta parcialmente de acuerdo y 23.3% respondió normal.

Gráfico 10

Resultados consulta 8 en base a la gestión de talento humano

8. ¿Considera usted que la Policía Nacional le brinda oportunidades suficientes para su realización personal (como por ejemplo especializ...ropios como obtener una casa o vehículo propio)?
30 respuestas



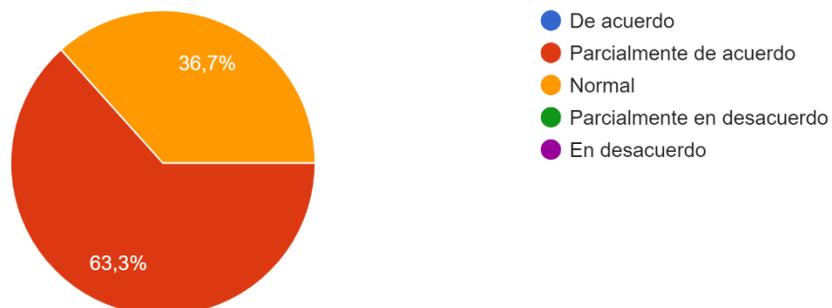
El gráfico Nro. 10 muestra que el 6.7% está de acuerdo que la Policía Nacional brinda oportunidades suficientes para su realización personal, 50% esta parcialmente de acuerdo y el 43.3% considera normal.

Gráfico 11

Resultados consulta 9 en base a la gestión de talento humano

9. ¿Considera usted que existe un trato cordial por parte de los señores directivos hacia el personal subalterno?

30 respuestas



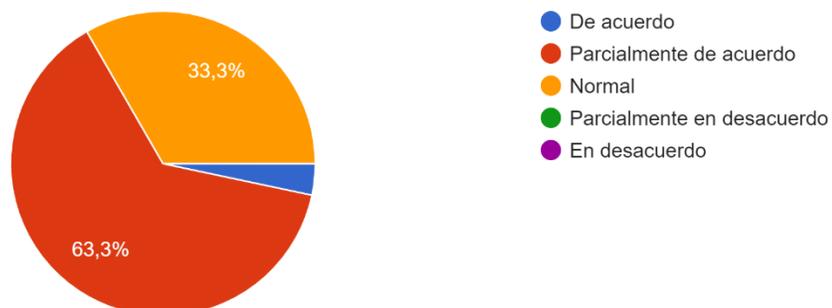
En el gráfico Nro. 10 el 63.3% mostro estar parcialmente de acuerdo que existe un trato cordial por parte de los señores directivos hacia el personal subalterno y el 36.7% respondió normal.

Gráfico 12

Resultados consulta 10 en base a la gestión de talento humano

10. ¿Considera usted que existe un trato cordial por parte del subalterno hacia el superior jerárquico?

30 respuestas



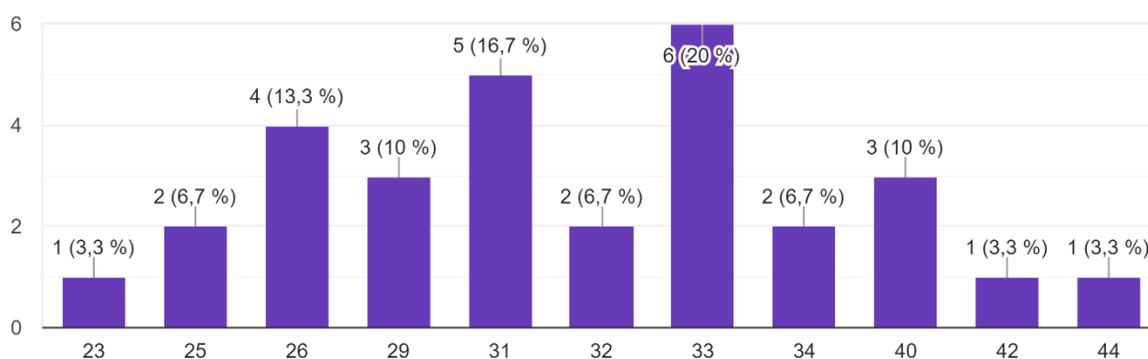
En el gráfico Nro. 12, el 3.4% de los encuestados considero estar de acuerdo que existe un trato cordial por parte del subalterno hacia su superior jerárquico, el 63.3% está parcialmente de acuerdo y el 33.3% manifestó normal.

Debo manifestar que otra encuesta realizada exclusivamente hacia la productividad del Distrito Quinindé, reflejo los siguientes resultados:

Gráfico 13

Edad en años de los servidores policiales encuestados

Edad en años del servidor policial encuestado
30 respuestas



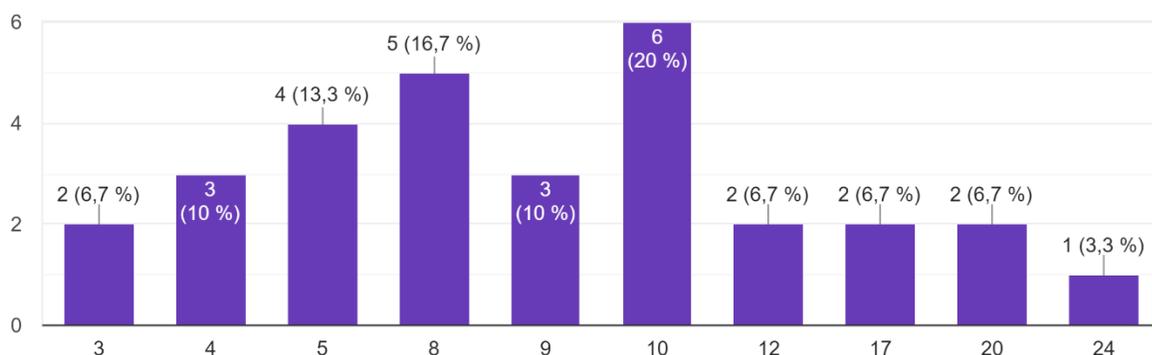
Aquí en la gráfica Nro. 13 observamos las edades de los servidores policiales encuestados teniendo que: 1 tenía 23 años, 2 tenían 25 años, 4 tenían 26 años, 3 tenían 29 años, 5 tenían 31 años, 2 tenían 32 años, 6 tenían 33 años, 2 tenían 34 años, 3 tenían 40 años, 1 tenía 42 años y finalmente 1 tenía 44 años de edad.

Gráfico 14

Años de servicio de los servidores policiales encuestados

Tiempo de servicio en años del servidor policial

30 respuestas



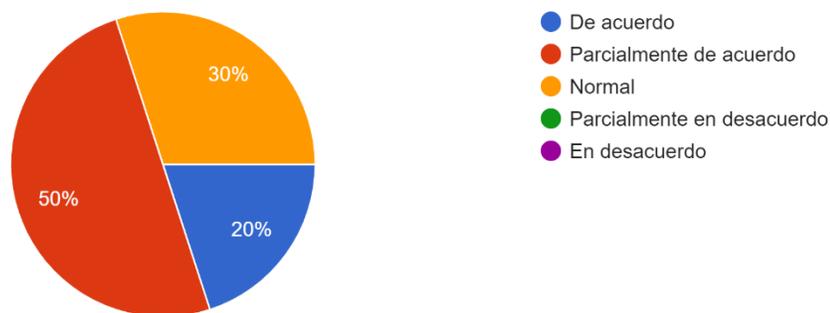
En la gráfica Nro. 14 en cambio se verifica el tiempo de servicio de los servidores policiales encuestados, teniendo: 2 servidores tenían 3 años de servicio, 3 tenían 4 años de servicio, 5 tenían 4 años de servicio, 5 tenían 8 años de servicio, 3 tenían 9 años de servicio, 6 tenían 10 años de servicio, 2 tenían 12 años de servicio, 2 tenían 17 años de servicio, 2 tenían 20 años de servicio y 1 tenía 24 años de servicio.

Gráfico 15

Resultados consulta 1 en base a la productividad

1. ¿Considera usted necesaria la medición de la productividad en la Policía Nacional?

30 respuestas



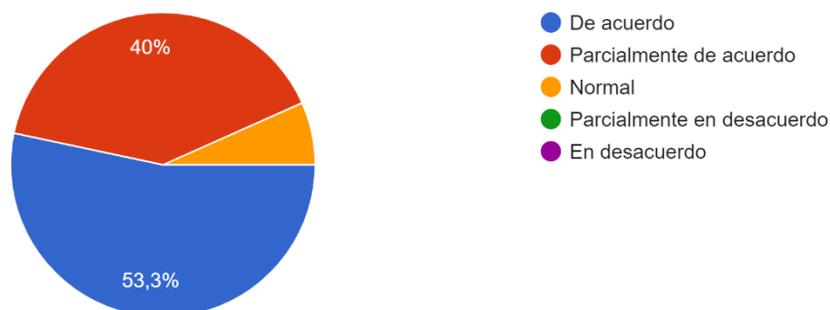
En el gráfico Nro. 15 consta que el 20% está de acuerdo que es necesaria la medición de la productividad en la Policía Nacional, 50% manifestó estar parcialmente de acuerdo y el 30% normal.

Gráfico 16

Resultados consulta 2 en base a la productividad

2. ¿Considera usted excesiva las metas de productividad dispuestas por el escalón superior en la Policía Nacional?

30 respuestas

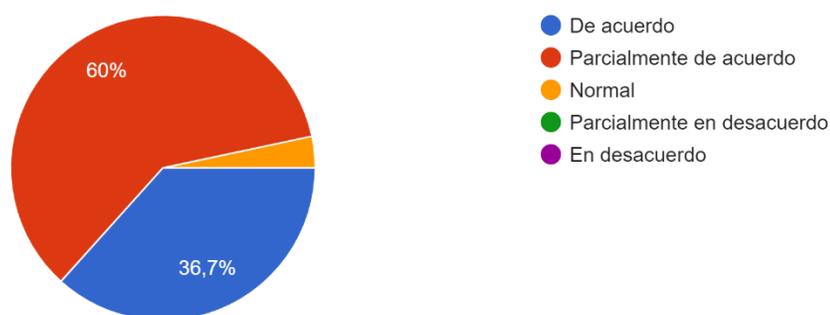


En la gráfica Nro. 16 el 53.3% de los encuestados está de acuerdo en considerar excesivas las metas dispuestas por el escalón superior, el 40% esta parcialmente de acuerdo y el 6.7% considera normal.

Gráfico 17

Resultados consulta 3 en base a la productividad

3. ¿Considera usted que la Gestión de talento humano afecta en la productividad?
30 respuestas



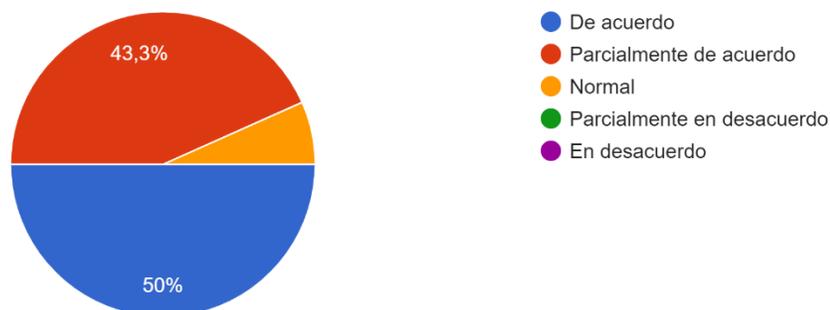
En el gráfico Nro. 17 el 36.7% de los encuestados considera que la Gestión de talento humano afecta en la productividad, el 60% se manifiesta parcialmente de acuerdo y el 3.3% considera normal.

Gráfico 18

Resultados consulta 4 en base a la productividad

4. ¿Considera que los 9 días de trabajo influye negativamente en la productividad?

30 respuestas



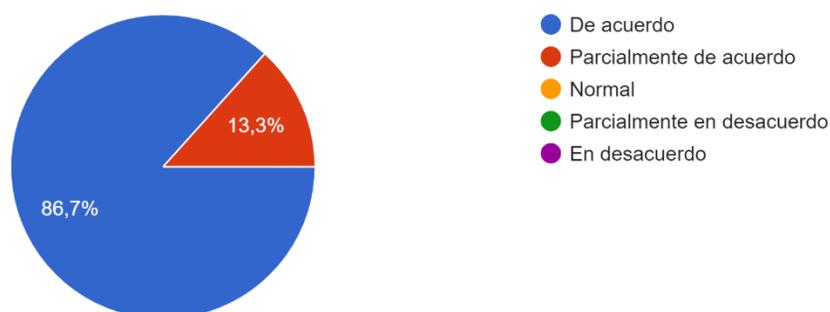
En el gráfico Nro. 18 se verifica que el 50% de los encuestados está de acuerdo que los 9 días de trabajo influye negativamente en la productividad, el 43,4% se mostró parcialmente de acuerdo y el 6,7% normal.

Gráfico 19

Resultados consulta 5 en base a la productividad

5. ¿Considera que los horarios de trabajo (de 07:00-15:00 posterior de 23:00-07:00 y luego de 15:00-23:00) influyen negativamente en la productividad?

30 respuestas



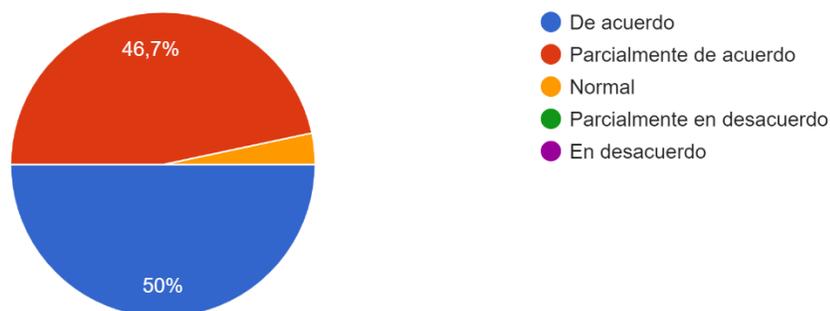
El gráfico Nro. 19 el 86.7% de los encuestados manifiesta estar de acuerdo en que los horarios de trabajo influyen negativamente en la productividad y el 13.3% está parcialmente de acuerdo.

Gráfico 20

Resultados consulta 6 en base a la productividad

6. ¿Considera que el agotamiento mental afecta en la productividad laboral del Distrito Quinindé?

30 respuestas



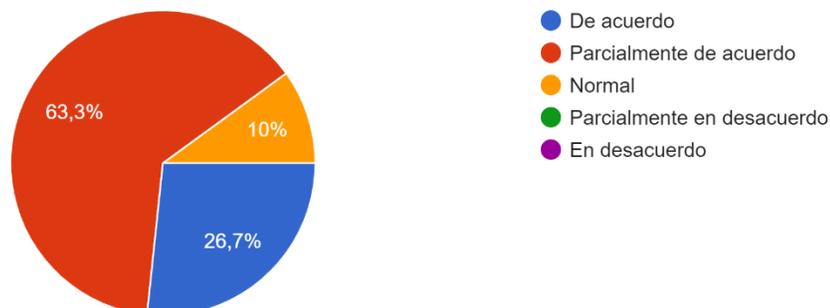
En el gráfico Nro. 20 el 50% manifestó estar de acuerdo con que el agotamiento mental afecta en la productividad laboral del Distrito Quinindé, 46.7% de los encuestados se mostró parcialmente de acuerdo y 3.3% normal.

Gráfico 21

Resultados consulta 7 en base a la productividad

7. ¿Considera usted que el trato de subalterno hacia el superior jerárquico o viceversa influencia en el ambiente laboral afectando en la productividad laboral?

30 respuestas



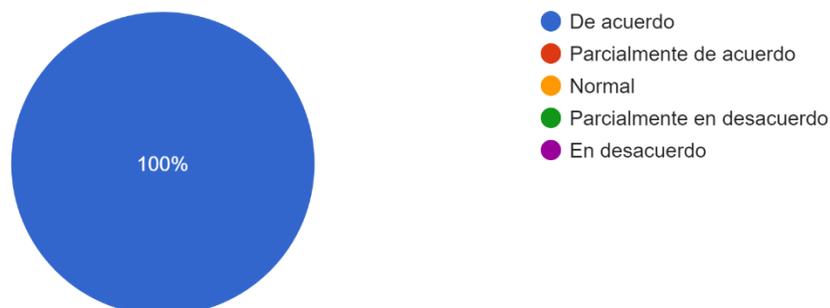
El gráfico Nro. 21 muestra que el 26.7% está de acuerdo que el ambiente laboral si afecta en la productividad, 63.3% está parcialmente de acuerdo y 10% se mostró normal.

Gráfico 22

Resultados consulta 8 en base a la productividad

8. ¿Considera usted que los incentivos no económicos (como día extra a su descanso por buenos procedimientos) influyen positivamente en la productividad?

29 respuestas



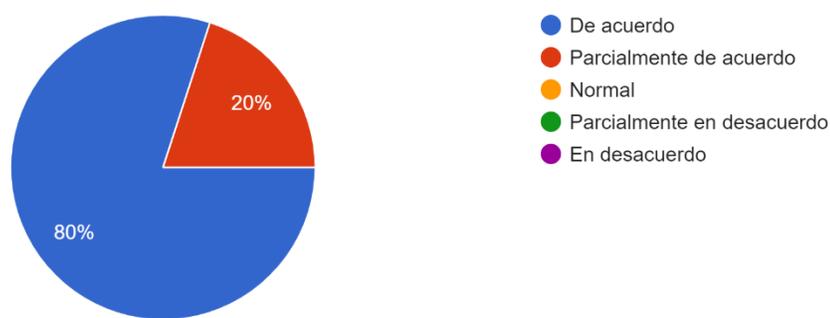
El gráfico Nro. 22 muestra que el 100% está de acuerdo que los incentivos no económicos influyen positivamente en la productividad.

Gráfico 23

Resultados consulta 9 en base a la productividad

9. ¿Considera que el ambiente físico y logística con que cuenta para sus labores diarias afecta a la productividad?

30 respuestas



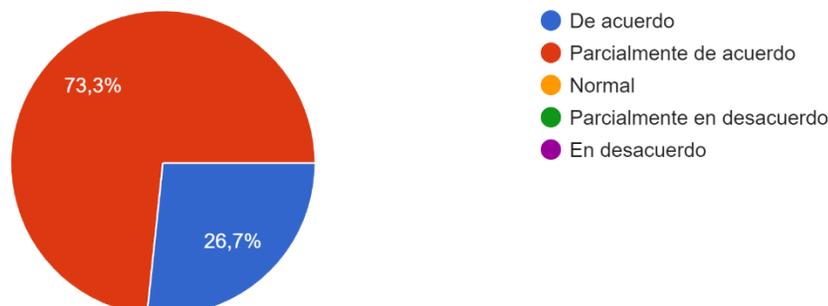
En el gráfico Nro. 23 el 80% está de acuerdo que el ambiente físico y la logística afecta a la productividad, el 20% se mostró parcialmente de acuerdo.

Gráfico 24

Resultados consulta 10 en base a la productividad

10. ¿Considera usted que la realización personal del servidor policial influye positivamente en la productividad?

30 respuestas



En el gráfico Nro. 24, el 26.7% de los encuestados considero estar de acuerdo que la realización personal del servidor policial influye positivamente en la productividad, el 73.3% está parcialmente de acuerdo.

4.2.1. Análisis Descriptivo

En las opiniones con referencia a la gestión del talento humano se puede apreciar que la mitad de los servidores (50,0%) están parcialmente de acuerdo en la medición de la productividad en la Policía Nacional, seguido por aquellos que dicen que es una actividad normal la métrica productiva (30,0%); en segundo lugar. La mediana es 2, es decir, la proporción media de funcionarios y menos de estos (<50,0%) están de acuerdo con mediciones métrica de la productividad. Además, aproximadamente la mitad (53,3%) están de acuerdo que las metas propuestas por los señores jefes en la Policía Nacional son excesivas, con una mediana de 1 (de acuerdo). Al mismo tiempo, una alta proporción de servidores policiales (60,0%) están parcialmente de acuerdo que la conducción de talento humano afecta en la productividad. Sin embargo, un gran número (96,7%) están totalmente de acuerdo con esta afirmación. En general, con valor de mediana de 2 para

la gestión nos indica que una gran parte (hasta el 50,0%) están de acuerdo en la métrica de las actividades productivas, que son excesivas las metas para los escalafones superiores y, además, la gestión del talento humano influye en su desempeño (tabla 6).

Tabla 6

Distribución de frecuencia y descriptivos de la dimensión gestión del talento humano.

Variables de Gestión	Categorías					Mediana	Mediana Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Normal	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo		
P1. ¿Considera usted necesaria la medición de la productividad en la Policía Nacional?	6 20,0%	15 50,0%	9 30,0%	0 0,0%	0 0,0%	2	2
P2. ¿Considera usted excesiva las metas de productividad dispuestas por el escalón superior en la Policía Nacional?	16 53,3%	12 40,0%	2 6,7%	0 0,0%	0 0,0%	1	
P3. ¿Considera usted que la Gestión de talento humano afecta en la productividad?	11 36,7%	18 60,0%	1 3,3%	0 0,0%	0 0,0%	2	

Por otra parte, en las opiniones sobre la productividad de las labores que se ejecutan en la Policía Nacional, la mitad de los funcionarios (50,0%) están de acuerdo que 9 días de trabajo continuo influye adversamente en la productividad. Asimismo, casi la totalidad (93,3%) tiene en cuenta que esta situación si afecta el rendimiento. También, se puede destacar que la gran mayoría (86,7%) están de acuerdo que los horarios actuales influyen desfavorablemente en la productividad. Y, la mitad de los funcionarios (50,0%) están de acuerdo que el agotamiento mental afecta en la productividad laboral. Además, existe una gran proporción (63,3%) de servidores parcialmente de acuerdo en que el trato de subalterno hacia su superior jerárquico y viceversa influye en el ambiente afectando la productividad, con una mediana de 2 (parcialmente de acuerdo). Ahora bien,

todos (100,0%) están de acuerdo que los incentivos no económicos son determinantes en la productividad. Algo semejante ocurre con las opiniones del ambiente físico y la logística donde una buena parte (80,0%) están de acuerdo que estos aspectos para desarrollar sus labores afectan su productividad. En resumen, con una mediana de 1 (de acuerdo) se puede afirmar que una gran parte de los servidores están de acuerdo con los planteamientos que influyen negativamente en la productividad laboral (tabla 7).

Tabla 7

Distribución de frecuencia y descriptivos de la producción

Variables de la Productividad	Categorías						Mediana Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Normal	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	Mediana	
P4. ¿Considera que los 9 días de trabajo influye negativamente en la productividad?	15 50,0%	13 43,3%	2 6,7%	0 0,0%	0 0,0%	2	1
P5. ¿Considera que los horarios de trabajo (de 07:00-15:00 posterior de 23:00-07:00 y luego de 15:00-23:00) influyen negativamente en la productividad?	26 86,7%	4 13,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1	
P6. ¿Considera que el agotamiento mental afecta en la productividad laboral del Distrito Quinindé?	15 50,0%	14 46,7%	1 3,3%	0 0,0%	0 0,0%	2	
P7. ¿Considera usted que el trato de subalterno hacia el superior jerárquico o viceversa influyen en el ambiente laboral afectando en la productividad laboral?	8 26,7%	19 63,3%	3 10,0%	0 0,0%	0 0,0%	2	
P8. ¿Considera usted que los incentivos no económicos (como día extra a su descanso por buenos procedimientos) influyen positivamente en la productividad?	30 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1	
P9. ¿Considera que el ambiente físico y logística con que cuenta para sus labores diarias afecta a la productividad?	24 80,0%	6 20,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1	
P10. ¿Considera usted que la realización personal del servidor policial influye positivamente en la productividad?	8 26,7%	22 73,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2	

En las estadísticas descriptivas se puede contemplar que la edad media de los funcionarios de la Policía Nacional es de 31,80 años \pm 5,215, con un valor mínimo y máximo de 23 y 44 años respectivamente. Además, aproximadamente la mitad de los servidores tienen edades comprendidas entre 28,25 y 33,25 años. Además, el tiempo de servicio promedio es de 9,57 años \pm 5,34, con un valor mínimo y máximo de 3 y 24 años sucesivamente. La mayor proporción de funcionarios tienen 10 años de servicios y, la mitad de los servidores tienen entre 5 y 10 años de servicios (tabla 8 y figura 1).

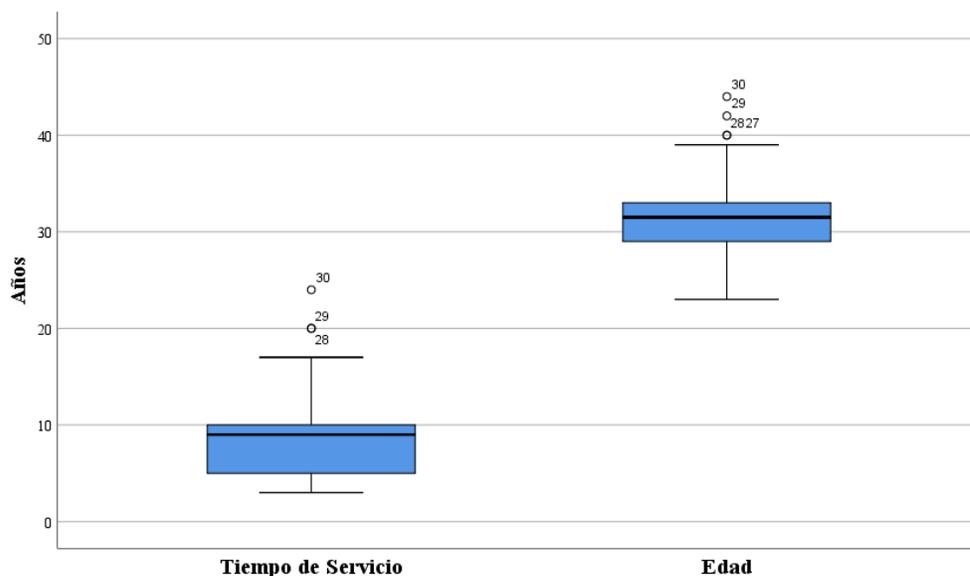
Tabla 8

Estadística descriptiva

Estadísticos	Variables Cuantitativas	
	Edad	Tiempo de Servicio
Media	31,80	9,57
Mediana	31,50	9,00
Moda	33	10
Desv. Desviación	5,215	5,335
Mínimo	23	3
Máximo	44	24
Percentiles	25	28,25
	50	31,50
	75	33,25

Figura 1

Diagrama de caja de la edad y tiempo de servicio



4.1.1.1. Matriz de Correlaciones.

En la matriz de correlación se empleó el cálculo del método de Spearman ya que este se recomienda cuando se analizan datos mayoritariamente cualitativos. El coeficiente es una medida de la relación entre dos variables que no necesariamente siguen una distribución normal. Es una medida no paramétrica que se utiliza para evaluar la relación monotónica entre dos conjuntos de datos. La correlación de mayor magnitud se presenta entre P5 y P9 (0,539), es decir, entre el ambiente físico y logística, y los horarios de trabajo de influencia en la productividad existe una relación directa, positiva y moderada, por lo tanto, las opiniones en estos aspectos son proporcionales en ambas variables. Además, en segundo orden de magnitud se observa que entre P2 y P4; metas de gestión y 9 horas continuas de productividad laboral, existe una correlación directa, positiva y moderada. Con respecto a las preguntas P3 y P4; gestión del talento humano y las horas (9) continuas de productividad laboral, se completa que existe una relación directa, positiva y moderada, por lo tanto, cuando se está de acuerdo con la influencia

de la gestión en la productividad esto tiene influencia positiva en la opinión de la afectación de las 9 horas laborales (tabla 4).

Cabe considerar, por otra parte, que existe una correlación entre las preguntas P1 y P10; métrica de la productividad y la realización personal como elementos influyentes en el buen desempeño laboral, existe un correlación positiva, directa y moderada (0,413), o sea, opiniones positivas en indicadores métricos de medición de productividad conllevan también a considerar metas personales como elemento influyente en el desempeño laboral (tabla 9).

Tabla 9

Matriz de correlación

Correlaciones												
	Edad	Servicio	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8 *	P9	P10
Edad	1,000											
Servicio	0,640	1,000										
P1	-0,098	-0,033	1,000									
P2	0,230	0,292	-0,167	1,000								
P3	0,146	-0,061	0,177	0,158	1,000							
P4	-0,029	-0,026	0,040	0,446	0,378	1,000						
P5	0,113	0,096	-0,334	0,179	0,073	0,248	1,000					
P6	0,094	0,167	0,190	0,088	0,125	0,117	0,270	1,000				
P7	0,018	0,151	0,197	0,212	0,431	0,316	0,100	0,175	1,000			
P8*												
P9	-0,118	-0,207	0,047	0,228	0,174	0,270	0,539	0,142	-0,164	1,000		
P10	-0,174	-0,084	0,413	0,069	0,234	0,039	0,237	0,307	0,235	0,302	1,0	

Nota: (*): El valor del indicador no se calculó por presencia de un solo valor categórico en la variable.

Creo que es evidente que existe una correlación entre las dimensiones gestión del talento humano y la productividad laboral, esta es una correlación positiva, directa y moderada (0,530), o sea, opiniones positivas sobre la gestión y administración del

recurso humano se ven reflejados en opiniones positivas en los desempeños productivos de los servidores y viceversa (tabla 10).

Tabla 10

Matriz de correlación entre las dimensiones gestión del talento humano y la productividad

Correlaciones			
	Gestión del Talento Humano (Mediana)	Productividad (Mediana)	
Gestión del Talento Humano (Mediana)	1,000		0,530
Productividad (Mediana)	0,530		1,000

4.2.1.2. Confiabilidad.

Para medir la confiabilidad o consistencia interna del instrumento se empleó el estadístico alfa de Cronbach. El valor del alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, donde valores más cercanos a 1 indican mayor fiabilidad. La fiabilidad o consistencia interna del conjunto de ítems del test o cuestionario no es muy alta. La consistencia interna del conjunto de ítems del test en las dimensiones no es muy alta; gestión (0,661) y productividad laboral (0,582), mientras que la evaluación general del cuestionario (0,724) indica que el instrumento tiene un nivel aceptable (tabla 11).

Tabla 11

Estadístico Alfa de Cronbach

Dimensión	Estadística de Fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del Talento Humano	0,661	3
Productividad Laboral	0,582	7
Total	0,724	10

4.2.1.3. Normalidad.

En las pruebas de normalidad se desea saber si las edades y los tiempos de servicios experimentales según las variables de la dimensión gestión del talento humano y productividad laboral siguen una distribución normal. Las hipótesis a contrastar serían; hipótesis nula (H_0): Las variables tienden a comportarse como una población normal, versus alternativa (H_a): Las variables no tienden a una distribución normal. El nivel de significación es de 5%. La prueba de *Kolmogorov- Smirnov* (muestras ≥ 30) concluye que no existe significancia estadística, debido a los *p-valores* $< 0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Por consiguiente, las edades y el tiempo de servicio según las preguntas de las dimensiones gestión del recurso humano y la productividad tienden a comportarse como una población normal (tabla 12).

Tabla 12

Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	De acuerdo	0,252	6	,200*	0,932	6	0,595
	Parcialmente de acuerdo	0,157	15	,200*	0,905	15	0,114
	Normal	0,208	9	,200*	0,930	9	0,479
Tiempo de Servicio	De acuerdo	0,230	6	,200*	0,914	6	0,463
	Parcialmente de acuerdo	0,211	15	0,070	0,900	15	0,094
	Normal	0,293	9	0,025	0,856	9	0,086

Nota: *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

4.2.2. Contraste de Hipótesis

4.2.2.1. Contraste de Hipótesis Chi-cuadrado.

El test o prueba Chi-cuadrado de *Pearson*, es una prueba estadística para determinar si hay una asociación significativa entre dos variables categóricas. Las hipótesis a contrastar son:

- Hipótesis nula (H_0): No existe relación de dependencia estadística entre las variables del estudio (p - valor $>0,05$),
- Hipótesis alternativa (H_a): Existe una relación de dependencia entre las variables, se establece un vínculo de causalidad – efecto (p -valor $<0,05$).

El test se realizará con un nivel de confianza del 95% y un nivel de error del 5%.

4.2.2.1.1. Test Chi-cuadrado de la Edad Agrupada.

En cuanto a la relación de entre la edad y las variables de gestión se puede apreciar que más de la mitad de los servidores (66,7%) que están de acuerdo con la métrica de la productividad tienen edades comprendidas entre 30 y 39 años. Además, la gran mayoría que están de acuerdo (50,0%) y parcialmente de acuerdo (58,3%) de que las metas de productividad son excesivas por escalafón tienen edad comprendidas entre 30 y 39 años. Asimismo, esto también ocurre con aquellos que están de acuerdo (54,5%) y parcialmente de acuerdo (55,6%) de que la gestión del talento humano afecta la productividad (tabla 13).

En la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se logra identificar que todas las variables asociadas a la gestión del talento humano no guardan relación de dependencia con la edad. Las variables en general resultaron ser no significativas estadísticamente, ya que sus p -valores son mayores que 0,05 (p -valor $>0,05$). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula de independencia. Por lo tanto, los grupos de edades no ejercen en sus opiniones diferencias estadísticamente significativa, estas presentan la misma distribución entre las diferentes categorías de respuestas (tabla 13).

Tabla 13

Test Chi-cuadrado de la edad versus dimensión gestión del talento humano

Preguntas de Gestión	Total	Edad			p-valor*
		20 a 29 años	30 a 39 años	40 años y más	
P1. ¿Considera usted necesaria le medición de la productividad en la Policía Nacional?					
De acuerdo	6 (20,0%)	1 (16,7%)	4 (66,7%)	1 (16,7%)	0,892
Parcialmente de acuerdo	15 (50,0%)	6 (40,0%)	7 (46,7%)	2 (13,3%)	
Normal	9 (30,0%)	3 (33,3%)	5 (55,6%)	1 (11,1%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P2. ¿Considera usted excesiva las metas de productividad dispuestas por el escalón superior en la Policía Nacional?					
De acuerdo	16 (53,3%)	7 (43,8%)	8 (50,0%)	1 (6,3%)	0,423
Parcialmente de acuerdo	12 (40,0%)	2 (16,7%)	7 (58,3%)	3 (25,0%)	
Normal	2 (6,7%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P3. ¿Considera usted que la Gestión de talento humano afecta en la productividad?					
De acuerdo	11 (36,7%)	4 (36,4%)	6 (54,5%)	1 (9,1%)	0,149
Parcialmente de acuerdo	18 (60,0%)	6 (33,3%)	10 (55,6%)	2 (11,1%)	
Normal	1 (3,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Total	30 (100,0%)	10 (33,3%)	16 (53,3%)	4 (13,3%)	

Nota: (*): nivel de significancia estadística de 0,05.

Con respecto a la relación de entre la edad y las variables relacionadas con la productividad laboral se puede notar que más de la mitad de los servidores (53,3%) que están de acuerdo con que los 9 días de trabajos influyen negativamente en la productividad tienen edades comprendidas entre 30 y 39 años. También, se puede notar que una gran proporción de policías nacionales que están de acuerdo (60,0%) que el agotamiento mental afecta la productividad tienen edades comprendidas entre 30 y 39 años. Asimismo, una gran parte de los que están de acuerdo (58,3%) que el ambiente físico y la logística afecta a la productividad están en el grupo de 30 a 39 años de edad (tabla 14).

En la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se logra identificar que todas las variables asociadas a la dimensión productividad no guardan relación de dependencia con la edad. Las variables en general resultaron ser no significativas estadísticamente, ya que sus *p-valores* son mayores que 0,05 (*p-valor*>0,05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de independencia. Por consiguiente, los grupos de edades no ejercen en sus opiniones diferencias estadísticamente significativas, estas presentan la misma distribución entre las diferentes categorías de respuestas (tabla 14).

Tabla 14

Test Chi-cuadrado de la edad versus dimensión productividad

Preguntas de Productividad	Total	Edad			<i>p-valor*</i>
		20 a 29 años	30 a 39 años	40 años y más	
P4. ¿Considera que los 9 días de trabajo influye negativamente en la productividad?					
De acuerdo	15 (50,0%)	5 (33,3%)	8 (53,3%)	2 (13,3%)	0,973
Parcialmente de acuerdo	13 (43,3%)	4 (30,8%)	7 (53,8%)	2 (15,4%)	
Normal	2 (6,7%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P5. ¿Considera que los horarios de trabajo (de 07:00-15:00 posterior de 23:00-07:00 y luego de 15:00-23:00) influyen negativamente en la productividad?					
De acuerdo	26 (86,7%)	9 (34,6%)	14 (53,8%)	3 (11,5%)	0,749
Parcialmente de acuerdo	4 (13,3%)	1 (25,0%)	2 (50,0%)	1 (25,0%)	
Normal	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P6. ¿Considera que el agotamiento mental afecta en la productividad laboral del Distrito Quinindé?					
De acuerdo	15 (50,0%)	5 (33,3%)	9 (60,0%)	1 (6,7%)	0,645
Parcialmente de acuerdo	14 (46,7%)	5 (35,7%)	6 (42,9%)	3 (21,4%)	
Normal	1 (3,3%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P7. ¿Considera usted que el trato de subalterno hacia el superior jerárquico o viceversa influencia en el ambiente laboral afectando en la productividad laboral?					
De acuerdo	8 (26,7%)	4 (50,0%)	2 (25,0%)	2 (25,0%)	0,051
Parcialmente de acuerdo	19 (63,3%)	4 (21,1%)	14 (73,7%)	1 (5,3%)	
Normal	3 (10,0%)	2 (66,7%)	0 (0,0%)	1 (33,3%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	

En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P8. ¿Considera usted que los incentivos no económicos (como día extra a su descanso por buenos procedimientos) influyen positivamente en la productividad?					
De acuerdo	30 (100,0%)	10 (33,3%)	16 (53,3%)	4 (13,3%)	**
Parcialmente de acuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Normal	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P9. ¿Considera que el ambiente físico y logística con que cuenta para sus labores diarias afecta a la productividad?					
De acuerdo	24 (80,0%)	7 (29,2%)	14 (58,3%)	3 (12,5%)	0,535
Parcialmente de acuerdo	6 (20,0%)	3 (50,0%)	2 (33,3%)	1 (16,7%)	
Normal	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P10. ¿Considera usted que la realización personal del servidor policial influye positivamente en la productividad?					
De acuerdo	8 (26,7%)	2 (25,0%)	4 (50,0%)	2 (25,0%)	0,506
Parcialmente de acuerdo	22 (73,3%)	8 (36,4%)	12 (54,5%)	2 (9,1%)	
Normal	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Total	30 (100,0%)	10 (33,3%)	16 (53,3%)	4 (13,3%)	

Nota: (*): nivel de significancia estadística de 0,05.

4.2.2.1.2. Test Chi-cuadrado Tiempo de Servicio.

Entre los tiempos de servicios y las variables relacionadas con gestión laboral se puede precisar que una gran parte de los servidores que están de acuerdo (50,0%) y parcialmente de acuerdo (60,0%) con la métrica de la productividad tienen de 1 a 9 años de servicios. También, casi en su totalidad los que están de acuerdo (91,0%) y parcialmente de acuerdo (94,5%) en que la gestión del talento humano influye en la productividad tienen entre 1 a 19 años de servicios (tabla 15).

En la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se logra detectar que la variable P3 (gestión del talento humano afecta la productividad) guarda relación de dependencia con el tiempo de servicio. La variable P3 resultó ser significativa estadísticamente, ya que el

p -valor es menor que 0,05 (p -valor<0,05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de dependencia. Por consiguiente, las opiniones entre los grupos de tiempos de servicios tienen distribuciones diferentes. Además, con respecto al resto de las variables predictivas (P1 y P2) se concluye que no hay suficientes evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, ya que los p -valores son mayores que 0,05 (p -valores>0,05), no existiendo de alguna manera, causa y efecto en las predictoras y la variable dependiente tiempo de servicio (tabla 15 y figura 2 y 3).

Tabla 15

Test Chi-cuadrado tiempo de servicio versus dimensión gestión del talento humano

Preguntas de Gestión	Total	Tiempo de Servicio			p -valor*
		1 a 9 años	10 a 19 años	20 años y más	
P1. ¿Considera usted necesaria la medición de la productividad en la Policía Nacional?					
De acuerdo	6 (20,0%)	3 (50,0%)	2 (33,3%)	1 (16,7%)	0,971
Parcialmente de acuerdo	15 (50,0%)	9 (60,0%)	5 (33,3%)	1 (6,7%)	
Normal	9 (30,0%)	5 (55,6%)	3 (33,3%)	1 (11,1%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P2. ¿Considera usted excesiva las metas de productividad dispuestas por el escalón superior en la Policía Nacional?					
De acuerdo	16 (53,3%)	11 (68,8%)	5 (31,3%)	0 (0,0%)	0,232
Parcialmente de acuerdo	12 (40,0%)	5 (41,7%)	4 (33,3%)	3 (25,0%)	
Normal	2 (6,7%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P3. ¿Considera usted que la Gestión de talento humano afecta en la productividad?					
De acuerdo	11 (36,7%)	5 (45,5%)	5 (45,5%)	1 (9,1%)	0,032
Parcialmente de acuerdo	18 (60,0%)	12 (66,7%)	5 (27,8%)	1 (5,6%)	
Normal	1 (3,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Total	30 (100,0%)	17 (56,7%)	10 (33,3%)	3 (10,0%)	

Nota: (*): nivel de significancia estadística de 0,05.

Figura 2

Histograma del tiempo de servicio según opinión sobre la gestión del talento humano en la productividad (P3)

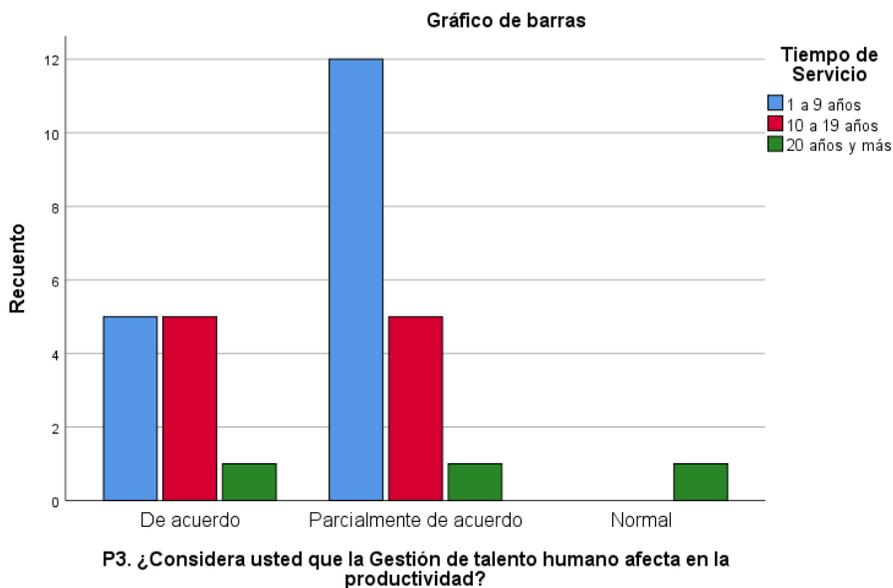
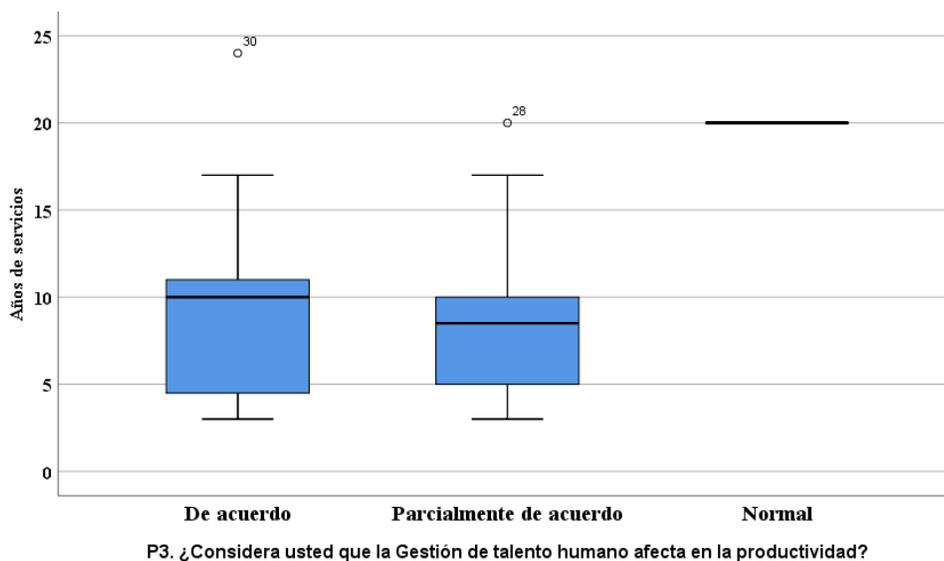


Figura 3

Diagrama de Caja tiempo de servicio según opinión sobre la gestión del talento humano en la productividad (P3)



Nota: Contraste de ANOVA, $p\text{-valor} > 0,05$.

Con respecto a la relación de entre el tiempo de servicio y las variables relacionadas con la productividad laboral se puede notar que una gran parte de los servidores que están de acuerdo (53,3%) y parcialmente de acuerdo (61,5%) tienen de 1 a 9 años de servicios. Asimismo, un gran porcentaje de los que están de acuerdo (75,0%) que el trato subalterno hacia el superior jerárquico y viceversa tiene influencia en la productividad tienen un tiempo de servicio entre 1 a 9 años. También, la mitad de los funcionarios que están convencidos o de acuerdo (50,0%) que el ambiente físico y la logística influyen en la productividad tienen entre 1 a 9 años de servicios (tabla 11).

En la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se logra identificar que todas las variables asociadas a la dimensión productividad no guardan relación de dependencia con el tiempo de servicio. Las variables en general resultaron ser no significativas estadísticamente, ya que sus *p-valores* son mayores que 0,05 (*p-valor*>0,05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de independencia. Por consiguiente, los tiempos de servicios no ejercen en sus opiniones diferencias estadísticamente significativas, ya que presentan la misma distribución entre las diferentes categorías de respuestas (tabla 16).

Tabla 16

Test Chi-cuadrado tiempo de servicio versus dimensión productividad

Preguntas de productividad	Total	Tiempo de Servicio			<i>p-valor*</i>
		1 a 9 años	10 a 19 años	20 años y más	
P4. ¿Considera que los 9 días de trabajo influye negativamente en la productividad?					
De acuerdo	15 (50,0%)	8 (53,3%)	6 (40,0%)	1 (6,7%)	0,805
Parcialmente de acuerdo	13 (43,3%)	8 (61,5%)	3 (23,1%)	2 (15,4%)	
Normal	2 (6,7%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
P5. ¿Considera que los horarios de trabajo (de 07:00-15:00 posterior de 23:00-07:00 y luego de 15:00-23:00) influyen negativamente en la productividad?					
De acuerdo	26 (86,7%)	15 (57,7%)	9 (34,6%)	2 (7,7%)	0,557

Parcialmente de acuerdo	4 (13,3%)	2 (50,0%)	1 (25,0%)	1 (25,0%)
Normal	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)

P7. ¿Considera usted que el trato de subalterno hacia el superior jerárquico o viceversa influencia en el ambiente laboral afectando en la productividad laboral?

De acuerdo	8 (26,7%)	6 (75,0%)	1 (12,5%)	1 (12,5%)	0,192
Parcialmente de acuerdo	19 (63,3%)	9 (47,4%)	9 (47,4%)	1 (5,3%)	
Normal	3 (10,0%)	2 (66,7%)	0 (0,0%)	1 (33,3%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	

P8. ¿Considera usted que los incentivos no económicos (como día extra a su descanso por buenos procedimientos) influyen positivamente en la productividad?

De acuerdo	30 (100,0%)	17 (56,7%)	10 (33,3%)	3 (10,0%)	**
Parcialmente de acuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Normal	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	

P9. ¿Considera que el ambiente físico y logística con que cuenta para sus labores diarias afecta a la productividad?

De acuerdo	24 (80,0%)	12 (50,0%)	10 (41,7%)	2 (8,3%)	0,151
Parcialmente de acuerdo	6 (20,0%)	5 (83,3%)	0 (0,0%)	1 (16,7%)	
Normal	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	

P10. ¿Considera usted que la realización personal del servidor policial influye positivamente en la productividad?

De acuerdo	8 (26,7%)	4 (50,0%)	3 (37,5%)	1 (12,5%)	0,900
Parcialmente de acuerdo	22 (73,3%)	13 (59,1%)	7 (31,8%)	2 (9,1%)	
Normal	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Parcialmente en desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
En desacuerdo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Total	30 (100,0%)	17 (56,7%)	10 (33,3%)	3 (10,0%)	

Nota: (*): nivel de significancia estadística de 0,05.

4.2.3. Contraste de ANOVA

4.2.3.1. ANOVA de Gestión del Talento Humano.

A continuación, se aplican pruebas paramétricas debido a los resultados obtenidos de las pruebas de normalidad:

El test estadístico de ANOVA (Análisis de Varianza) es una técnica paramétrica utilizada para comparar las medias de tres o más grupos independientes. Se utiliza para

determinar si existe una diferencia significativa entre las medias de los grupos y se basa en la comparación de la variabilidad dentro de cada grupo con la variabilidad entre los grupos. El resultado del *ANOVA* es un valor *F* y su correspondiente *p*-valor, que indica si hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que no hay diferencia significativa entre las medias de los grupos. Las hipótesis a contrastar son:

- Hipótesis nula: Las medias de los grupos son iguales, es decir, no hay diferencia significativa entre las medias.
- Hipótesis alternativa: Al menos una de las medias de los grupos es diferente de las demás.

La prueba de *ANOVA* evalúa la evidencia en contra de la hipótesis nula, es decir, determina si hay suficiente variación en los datos para inferir que hay una diferencia significativa entre las medias de los grupos. El nivel de confianza en la prueba es de 95% mientras que el de error se estima en un 5%.

En las pruebas de *ANOVA* aplicadas a las opiniones sobre la gestión del talento humano se busca conocer la edad y el tiempo de servicio ejercen alguna influencia en esta. En este caso el *p*-valor es mayor que 0.05 (*p*-valor > 0,05). Esto significa que hay suficiente evidencia para aceptar la hipótesis nula de que no hay diferencias significativas en las edades y tiempos de servicios entre los grupos de opiniones. Por lo tanto, se concluye que las edades y los tiempos de servicios no son significativamente diferente entre ellos, con un nivel de significancia o error de 5% (tabla 17).

Tabla 17

ANOVA de la edad y el tiempo de servicio versus gestión del talento humano

Variables de gestion		Descriptivos		ANOVA (<i>p</i> -valor*)
		N	Media ± Desv. Estand	
P1. ¿Considera usted necesaria le medición de la productividad en la Policía Nacional?				
Edad	De acuerdo	6	35,17 ± 5,42	0,205
	Parcialmente de acuerdo	15	31,20 ± 4,92	
	Normal	9	30,56 ± 5,20	
	Total	30	31,80 ± 5,22	
Tiempo de Servicio	De acuerdo	6	12,33 ± 7,06	0,377
	Parcialmente de acuerdo	15	8,93 ± 4,76	
	Normal	9	8,78 ± 5,02	
	Total	30	9,57 ± 5,33	
P2. ¿Considera usted excesiva las metas de productividad dispuestas por el escalón superior en la Policía Nacional?				
Edad	De acuerdo	16	30,25 ± 3,82	0,214
	Parcialmente de acuerdo	12	33,75 ± 6,03	
	Normal	2	32,50 ± 9,19	
	Total	30	31,80 ± 5,22	
Tiempo de Servicio	De acuerdo	16	7,81 ± 3,49	0,150
	Parcialmente de acuerdo	12	11,75 ± 6,40	
	Normal	2	10,50 ± 9,19	
	Total	30	9,57 ± 5,33	
P3. ¿Considera usted que la Gestión de talento humano afecta en la productividad?				
Edad	De acuerdo	11	31,91 ± 5,86	0,128
	Parcialmente de acuerdo	18	31,17 ± 4,44	
	Normal	1	42,00 ± 0,00	
	Total	30	31,80 ± 5,22	
Tiempo de Servicio	De acuerdo	11	9,73 ± 6,31	0,126
	Parcialmente de acuerdo	18	8,89 ± 4,27	
	Normal	1	20,00 ± 0,00	
	Total	30	9,57 ± 5,33	

Nota: (*): nivel de significancia estadística de 0,05.

En las pruebas de ANOVA aplicadas a las opiniones sobre la productividad laboral se busca explorar si la edad y el tiempo de servicio ejercen alguna influencia en estas. En los resultados se puede valorar que el *p*-valor es mayor que 0.05 (*p*-valor > 0,05). Esto significa que hay suficiente evidencia para aceptar la hipótesis nula de que no hay diferencias significativas en las edades y tiempos de servicios entre los grupos de opiniones. Por lo tanto, se concluye que las edades y tiempos de servicios no son significativamente diferente entre las opiniones de las variables investigadas, con un nivel de significancia o error de 5% (tabla 18).

4.2.3.2. ANOVA de la Productividad.

Tabla 18

ANOVA de la edad y tiempo de servicio versus preguntas de productividad

Variables de Producción		N	Descriptivos	ANOVA (p-valor*)
			Media ± Desv. Estand	
P4. ¿Considera que los 9 días de trabajo influye negativamente en la productividad?				
Edad	De acuerdo	15	31,33 ± 5,26	0,502
	Parcialmente de acuerdo	13	32,85 ± 5,01	
	Normal	2	28,50 ± 7,78	
	Total	30	31,80 ± 5,22	
Tiempo de Servicio	De acuerdo	15	9,33 ± 5,33	0,796
	Parcialmente de acuerdo	13	10,15 ± 5,58	
	Normal	2	7,50 ± 6,36	
	Total	30	9,57 ± 5,33	
P5. ¿Considera que los horarios de trabajo (de 07:00-15:00 posterior de 23:00-07:00 y luego de 15:00-23:00) influyen negativamente en la productividad?				
Edad	De acuerdo	26	31,31 ± 4,98	0,192
	Parcialmente de acuerdo	4	35,00 ± 6,38	
	Total	30	31,80 ± 5,22	
Tiempo de Servicio	De acuerdo	26	9,12 ± 4,84	0,244
	Parcialmente de acuerdo	4	12,50 ± 8,19	
	Total	30	9,57 ± 5,33	
P6. ¿Considera que el agotamiento mental afecta en la productividad laboral del Distrito Quinindé?				
Edad	De acuerdo	15	31,07 ± 4,45	0,727
	Parcialmente de acuerdo	14	32,43 ± 6,16	
	Normal	1	34,00 ± 0,00	
	Total	30	31,80 ± 5,22	
Tiempo de Servicio	De acuerdo	15	8,80 ± 4,11	0,711
	Parcialmente de acuerdo	14	10,21 ± 6,61	
	Normal	1	12,00 ± 0,00	
	Total	30	9,57 ± 5,33	
P7. ¿Considera usted que el trato de subalterno hacia el superior jerárquico o viceversa influencia en el ambiente laboral afectando en la productividad laboral?				
Edad	De acuerdo	8	31,88 ± 6,96	0,988
	Parcialmente de acuerdo	19	31,84 ± 3,80	
	Normal	3	31,33 ± 9,71	
	Total	30	31,80 ± 5,22	
Tiempo de Servicio	De acuerdo	8	9,38 ± 7,37	0,988
	Parcialmente de acuerdo	19	9,68 ± 3,89	
	Normal	3	9,33 ± 9,29	
	Total	30	9,57 ± 5,33	
P8. ¿Considera usted que los incentivos no económicos (como día extra a su descanso por buenos procedimientos) influyen positivamente en la productividad**				
P9. ¿Considera que el ambiente físico y logística con que cuenta para sus labores diarias afecta a la productividad?				
Edad	De acuerdo	24	31,79 ± 4,94	0,986

	Parcialmente de acuerdo	6	31,83 ± 6,74	
	Total	30	31,80 ± 5,22	
Tiempo de Servicio	De acuerdo	24	9,63 ± 4,86	0,907
	Parcialmente de acuerdo	6	9,33 ± 7,50	
	Total	30	9,57 ± 5,33	
P10. ¿Considera usted que la realización personal del servidor policial influye positivamente en la productividad?				
Edad	De acuerdo	24	31,79 ± 4,94	0,167
	Parcialmente de acuerdo	6	31,83 ± 6,74	
	Total	30	31,80 ± 5,22	
Tiempo de Servicio	De acuerdo	24	9,63 ± 4,86	0,268
	Parcialmente de acuerdo	6	9,33 ± 7,50	
	Total	30	9,57 ± 5,33	

Nota: (*): nivel de significancia estadística de 0,05.

Capítulo V: Sugerencias

Primero.- Priorizar la adecuación de espacios físicos (como los del UPC donde pernocta personal policial y en algunos casos muchos llevan años sin ser remodelados o con los colchones en mal estado) de los lugares donde pernoctan los servidores policiales, así como de los vehículos tipo patrullero para las labores específicas que requiere la labor policial; como por ejemplo se recomendaría hacer la obtención de vehículos 4x4 pues existen lugares en el Distrito Quinindé donde el patrullaje se lo realiza por vías de tercer orden dificultando el paso de los vehículos con que actualmente cuenta la Policía Nacional (vehículos Kia Cerato y Kia Sportage) y que por el mismo estado de la vía suelen sufrir daños mecánicos, además que sumados los temas de burocracia hacen que demore mucho el trámite de arreglo o en algunas veces no hay suficientes recursos económicos procediendo a parar el vehículo (estacionarlo) sin tener ese medio logístico necesario para el cumplimiento de nuestra misión o en algunos casos se opta por no patrullar esos lugares que no prestan la facilidad al vehículo patrullero con el fin de preservar la vida útil del bien vehicular.

Prosiguiendo con el tema, existe dotación policial (como la del chaleco antibalas) que en algunos casos se encuentran ya caducos y en mal estado, por lo que sería competencia del Ministerio rector (Ministerio del Interior) procurar la compra de dotación necesaria para el desempeño de los servidores policiales que logre dar esa sensación de seguridad al momento de salir a los diferentes servicios que cumplimos como por ejemplo el patrullaje preventivo o la aprehensión de ciudadanos requeridos por la ley.

Porque como se ha visto a lo largo de este estudio queda determinado que los medios logísticos para el desenvolvimiento de tareas no están en condiciones óptimas,

si afectara en la productividad laboral generando además estrés laboral en los servidores policiales. Es así que la gestión de talento humano también se debe orientar a que por medio de quien compete se preocupe para que el personal cuente con esa dotación necesaria y que este en óptimas condiciones para su uso.

Segundo.- Nuestra misión constitucional muchas veces implica momentos de real peligro (como enfrentamiento con arma de fuego contra antisociales) por lo que sería ideal la capacitación continua con munición real a todos los servidores policiales, siendo optimo se haga la adecuación de un polígono de entrenamiento en todos los Distritos con su respectivo instructor de tiro y más estrategias policiales (como instructor en Derechos Humanos o Asesoría Jurídica) que puedan servir para simular situaciones reales que se puedan vivir en las diaria labor policial y que es necesario que cuente con la capacitación continua para este tipo de sucesos, ya que por ahora únicamente se suelen encontrar polígonos de tiro en las Subzonas o en unidades especializadas de rescate de la Policía Nacional, para lo cual recalco que el servicio preventivo debe contar con uno para la capacitación continua de los servidores policiales.

Así mismo se recomendaría establecer dentro de las actividades normales las terapias psicológicas de cada uno de los servidores policiales de manera más continua (es decir de manera más preventiva y organizando trabajos conjuntos que fomente el trabajo en equipo), en este caso mi propuesta sería cada dos meses valorándolo psicológicamente de manera individual a fin de que el servidor policial como persona pueda progresar en sus objetivos personales o familiares y dar mejores resultados para los intereses institucionales (que en este caso es la seguridad ciudadana).

Lo que se busca con esto es reducir los accidentes laborales por temas de cansancio mental (como suicidio) y buscando que los servidores policiales sean ejemplo y modelo para futuras generaciones.

Tercero. - Reestructurar de cierta manera la estructura organizativa de los turnos de labor que realizan los servidores policiales del ámbito preventivo, ya que las constantes amanecidas a la que personal del servicio urbano se encuentra expuesto hace que estos de cierta manera estén proclives a más enfermedades, agotamiento físico y estrés mental que se verá reflejado en la productividad.

Una propuesta podría hacer que se organicen 4 compañías de trabajo con 8 turnos de 8 horas diarias, teniendo por quedada 3 compañías para cubrir los turnos y 1 que se encuentre en sus días de descanso (franco) que de cierta manera oxigenaría más los horarios laborables.

Así mismo durante los días de trabajo (o como comúnmente se conoce a nivel interno en la Policía Nacional “los días de quedada”) se organice actividades extracurriculares como la actividad deportiva, que de cierta manera serviría como un medio de distracción y un medio reconfortante para poder continuar con sus labores diarias establecidas mediante mandato constitucional.

El cansancio físico es de los principales problemas que tiene el servidor policial, y es así que se busca optimizar el principal recurso con que se cuenta: que es el personal; buscaremos con esto que los horarios sean algo más flexibles dando oportunidad a otras actividades que busquen la misma recreación o incentivo personal.

Como parte de ese incentivo y con el fin de no descuidar la misión constitucional de la Policía Nacional se sugiere se establezca previo a los días de descanso (comúnmente llamadas días franco) metas mínimas a realizar durante sus días de quedada como serían (según la realidad de conflictividad social o su misma realidad social, pues no se obtendrían los mismos resultados sobre un lugar que prevalece el sector pesquero por sobre un lugar de afluencia turística por temas de mercancía) como serían de manera obligatoria teniendo un numérico mínimo de: personas mínimas a revisar, vehículos revisados, vehículos retenidos (sean carros o motocicletas). Así mismo sería de incluir dentro de estas metas con opción a incentivo: personas aprehendidas por temas de delitos, recuperación de vehículos reportados como robados, armas de fuego aprehendidas; lo cual en cierta manera permitiría medir lo que se gestiona buscando hacer ese doble efecto de cumplir con nuestra meta institucional sacando el mejor provecho de las capacidades de nuestros servidores policiales y de cierta manera permitiendo oxigenar los tiempos de descanso mediante la inclusión de una cuarta compañía de trabajo.

Cuarto.- Que se continúe promoviendo la satisfacción y desarrollo personal en los servidores policiales, promoviendo y acrecentando con los convenios que la Policía Nacional realiza con las diferentes universidades y escuelas politécnicas, facilitando y acelerando que el servidor policial pueda ostentar otro título profesional; no solo a nivel nacional, sino ver la factibilidad de hacerlo con entidades educativas extranjeras interesadas en promover el progreso de la persona; para cada vez tener una Policía más humana, técnica y especializada no solo en conocimientos sino sobre todo en valores éticos y cristianos.

Otra manera de promover sería creando una especie de convenios para que los servidores policiales al momento de acceder a préstamos, estos sean con un mínimo de interés a fin de que estos puedan satisfacer necesidades y metas personales legítimas que garanticen su autonomía y progreso como personas, en este caso por medio de un salario e interés justo.

Sin querer imponer ni nada por el estilo, no quiero dejar aun lado el tema de la fe. Por lo que una propuesta desde este ámbito será que se realicen encuestas sobre la fe que profesan los servidores policiales y coordinar espacios exclusivos para ese momento (como en el caso de los católicos coordinar para que se pueda tener misa los domingos, espacio para confesiones, o espacios de fe para la reflexión) incentivando además para que los servidores policiales interesados o sus familiares puedan tener acceso los sacramentos como bautizo, primera comunión, confirmación o matrimonio mediante la creación de un “pensum policial” por el tema de tiempo, para lo cual sería de verificar la factibilidad con los párrocos de las Iglesias, ya que la fe incentiva a despertar ese espíritu crítico que me hace saber discernir y elegir entre lo bueno y lo malo, y vayamos encaminados hacia un nuevo porvenir sintiendo a donde vayamos el orgullo de ser un buen Policía Nacional del Ecuador.

Conclusiones

Según lo obtenido y dado las estadísticas realizadas se concluye que:

- Existe relación directa entre La Gestión de Talento Humano y la Productividad, ya que la una se ve influenciada por la otra y orientándose en algunos aspectos de mejoría de la gestión del talento humano, puede orientar a una mayor efectividad mejorando la productividad.
- El agotamiento físico y mental muchas veces dado por los horarios de carga laboral o la falta de logística, así como la desproporcionada exigencia de metas mínimas a cumplir si influye en la productividad ya que esta genera en parte “malestar” en el servidor policial impidiendo explotar al máximo de sus capacidades.
- Los incentivos no económicos, acompañados además de la realización personal de los servidores policiales influye de manera positiva en la productividad que se puede obtener como institución estatal garante de derechos.
- La correlación estadística de la gestión de talento humano y productividad nos puede llevar a concluir que la Institución Policial como garante de derechos ha sabido de una u otra manera seguir adelante marcando una historia, pero que cada vez es más necesario que el progreso no se dé únicamente en la tecnología o en números de productividad sino más bien en valores humanos, que comprometan a todos para trabajar por el bien común orientado a la paz del Ecuador por lo que este tipo de temas deben ser de constante evaluación con proyectos de mejora orientados en primer lugar a los servidores policiales lo cual

sin duda alguna se verá reflejado en los resultados para el ambiente de paz que todos anhelan en nuestro amado Ecuador.

Bibliografía

- Abreu Dávila, F. J. (2011). Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos. *Multiciencias*, 11(4), 370-377.
<https://www.redalyc.org/pdf/904/90421972006.pdf>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Episteme
- Barriga Flores, A. y Rendón Morán, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del Distrito de Arequipa, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo].
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- Berriel García, M. E. (2021). *Entorno físico del espacio de trabajo y su impacto en el clima laboral de las organizaciones en México* [Tesis de licenciatura, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla].
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/14662/20210726152154-9631-TL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonilla, A. (s.f.). *Percepciones de la amenaza a la seguridad nacional de los países andinos: regionalización del conflicto colombiano y narcotráfico* [Archivo PDF].
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/relint/bonilla.pdf>
- Carro Paz, R. y González Gómez, D. (2012). *Productividad y Competitividad* [Archivo PDF]. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/>

Ccahua Tamariz, K. Z. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General – PNP, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30288>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA

Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

[COESCOP]. Registro Oficial Suplemento 19 de 2017. Art. 1. 21 de junio de 2017 (Ecuador).

Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

[COESCOP]. Registro Oficial Suplemento 19 de 2017. Art. 59. 21 de junio de 2017 (Ecuador).

Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

[COESCOP]. Registro Oficial Suplemento 19 de 2017. Art. 60. 21 de junio de 2017 (Ecuador).

Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

[COESCOP]. Registro Oficial Suplemento 19 de 2017. Art. 61. 21 de junio de 2017 (Ecuador).

Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

[COESCOP]. Registro Oficial Suplemento 19 de 2017. Art. 100. 21 de junio de 2017 (Ecuador).

Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

[COESCOP]. Registro Oficial Suplemento 19 de 2017. Art. 249. 21 de junio de 2017 (Ecuador).

Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

[COESCOP]. Registro Oficial Suplemento 19 de 2017. Art. 251. 21 de junio de 2017 (Ecuador).

Código Orgánico de Organización Territorial [COOTAD]. Registro Oficial Suplemento

303 de 2010. Art. 35. 31 de diciembre del 2019 (Ecuador).

Código Orgánico Integral Penal [COIP]. Registro Oficial Suplemento 180 de 2014. Art.

30. 17 de febrero del 2021 (Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 1. 13 de julio del 2011

(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 3. 13 de julio del 2011

(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 83. 13 de julio del 2011

(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 85. 13 de julio del 2011

(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 141. 13 de julio del 2011

(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 147. 13 de julio del 2011
(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 151. 13 de julio del 2011
(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 154. 13 de julio del 2011
(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 158. 13 de julio del 2011
(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 163. 13 de julio del 2011
(Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Art. 424. 13 de julio del 2011
(Ecuador).

Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. ECOE.

Dirección de Seguridad Ciudadana y Orden Público. (16 de agosto del 2022). *Análisis delictual*. <https://dgo.policia.gob.ec:8080>

Directiva N° 2019/001/DGP/PN de 2019 [Policía Nacional del Ecuador]. Para regular de manera provisional el funcionamiento del órgano competente de la Gestión de Talento Humano de la Policía Nacional. 15 de marzo del 2019.

Escandón Franco, M. A. y Vélez Mendoza M. E. (2021). *Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador* [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es>

- Espinosa Melo, C. (2018). *Directiva de evaluación de desempeño y competencias para servidores policiales*. Ministerio del Interior.
- Illescas Viscarra, C. (2015). *Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Francisco de Quito].
<https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4852#:~:text=Con%20los%20resu%20obtenidos%20y,ejercido%20por%20sus%20superiores%20jer%C3%A1rquicos>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (28 de octubre del 2022). *Censo Ecuador*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública [LOTAIP]. Artículo 7. 31 de marzo del 2021.
- López Herrera, J. (2013). *+productividad*. Palibrio.
- Martín Martín, J. J. (2005). Evaluación de la influencia de los incentivos en médicos y grupos médicos. *Evaluación de la influencia de los incentivos en médicos y grupos médicos*, 3(1), 111-130.
- Martínez, P. y Patricia, L. (2013). Gestión del talento humano. *Revista arbitrada del centro de Investigación y Estudios Gerenciales A.C.*, 4(1), 60-71.
[https://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20\(6071\)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013_articulo_id107.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(6071)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013_articulo_id107.pdf)
- Ministerio de Gobierno. (2021). *Carrera de programas, educación continua, convenios* [Archivo PDF]. <https://www.policia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/04/convenios.pdf>

Ministerio de Gobierno (2022). *Indicadores de seguridad ciudadana*.

<http://cifras.ministeriodegobierno.gob.ec/comisioncifras/inicio.php>

Ministerio de Gobierno (2022). *Objetivos*.

<https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/objetivos/>

Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*. Babelcube.

Orden General no. 071 de 2019 [Ministerio del Interior]. Evaluación anual de desempeño y competencias. 12 de abril del 2019.

Pazmiño Villagómez, D. R. (2018). *El clima organizacional del Distrito Ceibos de la Zona 8 de la Policía Nacional* [Propuesta de artículo para Maestría, Universidad Espíritu Santo]. <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2558>

Pobea, M. (s. f.). *LA ENCUESTA* [Archivo pdf]. BMN.

https://web.archive.org/web/20180424060624id_/http://files.sld.cu/bmn/files/2015/01/la-encuesta.pdf

Policía Nacional del Ecuador. (2021). *Dirección Nacional de Administración de Talento Humano*. <https://www.policia.gob.ec/direccion-nacional-de-administracion-de-talento-humano/>

Policía Nacional del Ecuador. (2021). *Dirección General de Seguridad Ciudadana y Orden Público*. <https://www.policia.gob.ec/direccion-general-de-seguridad-ciudadana-y-orden-publico/>

Policía Nacional del Ecuador (2021). *Misión/Visión Institucional*.

<https://www.policia.gob.ec/mision/>

Policía Nacional del Ecuador. (2021). *Sistema de reclutamiento*.

<https://reclutamiento.policia.gob.ec/reclutamiento3/fend/index.php>

Pontón, D. (2009). *Policía Comunitaria y cambio institucional en el Ecuador*. Abya-Yala.

Pontón, D. (2011). *Los desafíos de la Policía Comunitaria en Ecuador*. Academia Española.

Presidencia República del Ecuador. (2021). Proforma del presupuesto General del Estado correspondiente al ejercicio económico 2022 y la programación presupuestaria cuatrianual 2022-2025. https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/12/REGISTRO-OFICIAL-Segundo-Suplemento-No-599-PYF-2022-Y-PCC-2022-2025_.pdf

Primicias. (12 de julio del 2022). *Ecuador incautó la mitad de droga que se produce en el sur de Colombia*. <https://www.primicias.ec/noticias/lo-ultimo/ecuador-incauto-mitad-droga-produce-colombia/>

Prokopenko, J. (1989). *La Gestión de la productividad*. Oficina Internacional del Trabajo.

Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Díaz de Santos.

Resolución Nro. MDT- 2022-002 de 2022 [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se emite la escala de remuneraciones mensuales unificadas para las servidoras y servidores públicos en servicio activo de la Policía Nacional. 23 de febrero del 2022.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (25 de marzo del 2019). *Distrito Administrativo de Planificación*. <https://hitcloud.planificacion.gob.ec/distrito-administrativo-de-planificacion>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (25 de marzo del 2019). *Circuito Administrativo de Planificación*. <https://hitcloud.planificacion.gob.ec/circuito-administrativo-de-planificacion>

Serrano Salgado, J. (2012). *Doctrina Policial de la República del Ecuador*. Ministerio del Interior.

Schmidt, V., Molina, M.F., Celsi, I. & Corti, J. F. (2022). La experiencia de disfrute y su contribución a la realización personal en jóvenes estudiantes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(2), 59-78. <https://doi.org/10.6018/reifop.517201>

Sozzo, M. (2008). *Inseguridad, prevención y policía*. FLACSO.

Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. AMACOM.

Vallejo Chávez, L. (2015). *Gestión del talento humano*. La Caracola.

Vallejo Chávez, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Instituto de Investigaciones.

Ventura-León, J. (27 de junio del 2017). *¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en

Villar Fernández, M. F. (s. f.). *La carga física de trabajo* [Archivo PDF].

<https://www.insst.es/documents/94886/524420/La+carga+f%C3%ADsica+de+trabajo/9ff0cb49-db5f-46d6-b131-88f132819f34>

Anexos

Anexo 1: Cuestionario a servidores policiales del Distrito Quinindé – Enfocado a la Gestión de Talento Humano.

Edad en años del servidor policial encuestado:

Tiempo de servicio en años del servidor policial encuestado:

Marque una sola respuesta, según usted lo considere:

1. ¿Considera usted que existe una buena Gestión de talento humano en el Distrito Quinindé?
 De acuerdo
 Parcialmente de acuerdo
 Normal
 Parcialmente en desacuerdo
 En desacuerdo
2. ¿Considera suficiente los 3 días libres (franco) que tiene usted derecho?
 De acuerdo
 Parcialmente de acuerdo
 Normal
 Parcialmente en desacuerdo
 En desacuerdo

3. ¿Considera excesivo los 9 días seguidos de trabajo que hace previo a sus días libres?
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo
4. ¿Considera excesivo los horarios de trabajo (de 07:00-15:00 posterior de 23:00-07:00 y luego de 15:00-23:00)?
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo
5. ¿Si siente conforme con los 30 días de vacaciones anuales (con derecho a remuneración) a los cuales usted tiene derecho?
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo
6. ¿Considera usted excesivo el agotamiento físico por temas laborales?
- De acuerdo

- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo
7. ¿Considera usted excesivo el agotamiento mental (producido por ejemplo por el estrés) por temas laborales como servidor policial?
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo
8. ¿Considera usted que la Policía Nacional le brinda oportunidades suficientes para su realización personal (como por ejemplo especializarse en otra carrera universitaria o alcanzar objetivos propios como obtener una casa o vehículo propio)?
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo
9. ¿Considera usted que existe un trato cordial por parte de los señores directivos hacia el personal subalterno?
- De acuerdo

- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo

10. ¿Considera usted que existe un trato cordial por parte del subalterno hacia el superior jerárquico?

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo

Anexo 2: Cuestionario a servidores policiales del Distrito Quinindé – Enfocado a la Productividad.

Edad en años del servidor policial encuestado:

Tiempo de servicio en años del servidor policial encuestado:

Marque una sola respuesta, según usted lo considere:

1. ¿Considera usted necesaria la medición de la productividad en la Policía Nacional?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Normal

Parcialmente en desacuerdo

En desacuerdo

2. ¿Considera usted excesiva las metas de productividad dispuestas por el escalón superior en la Policía Nacional?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Normal

Parcialmente en desacuerdo

En desacuerdo

3. ¿Considera usted que la Gestión de talento humano afecta en la productividad?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Normal

Parcialmente en desacuerdo

En desacuerdo

4. ¿Considera que los 9 días de trabajo influye negativamente en la productividad?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Normal

Parcialmente en desacuerdo

En desacuerdo

5. ¿Considera que los horarios de trabajo (de 07:00-15:00 posterior de 23:00-07:00 y luego de 15:00-23:00) influyen negativamente en la productividad?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Normal

Parcialmente en desacuerdo

En desacuerdo

6. ¿Considera que el agotamiento mental afecta en la productividad laboral del Distrito Quinindé?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Normal

Parcialmente en desacuerdo

En desacuerdo

7. ¿Considera usted que el trato de subalterno hacia el superior jerárquico o viceversa influencia en el ambiente laboral afectando en la productividad laboral?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Normal

Parcialmente en desacuerdo

En desacuerdo

8. ¿Considera usted que los incentivos no económicos (como día extra a su descanso por buenos procedimientos) influyen positivamente en la productividad?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Normal

Parcialmente en desacuerdo

En desacuerdo

9. ¿Considera que el ambiente físico y logística con que cuenta para sus labores diarias afecta a la productividad?

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo

10. ¿Considera usted que la realización personal del servidor policial influye positivamente en la productividad?

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Normal
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo