



Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador

Work environment in the National Police of Ecuador

Ambiente de trabalho na Polícia Nacional do Equador

Mayra Alejandra Escandón-Franco ^I
mayrita1990@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6486-6925>

Mery Elizabeth Vélez-Mendoza ^{II}
merylinda3@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8488-7064>

Correspondencia: mayrita1990@hotmail.com

Ciencias Económicas y Empresariales
Artículo de revisión

***Recibido:** 20 de agosto de 2021 ***Aceptado:** 8 de septiembre de 2021 * **Publicado:** 29 de septiembre de 2021

- I. Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Ingeniera en Empresas de Servicios y Recursos Humanos, Docente de Admisión y Nivelación en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador.
- II. Ingeniera en Comercio Exterior, Docente de la Unidad Educativa Particular La Inmaculada en Esmeraldas, Ecuador.

Resumen

El principal objetivo del desarrollo de este trabajo es contribuir con la Institución de la Policía Nacional para que los jefes de cada departamento o subzona utilicen las mejores técnicas y estrategias para mejorar el clima laboral en la institución, y que de igual forma se aplique de una manera más justa y eficiente cada plan o proceso de desarrollo que implique el bienestar de cada miembro de la policía nacional, porque de igual forma es importante mencionar que de igual forma el presente trabajo realizado se ha con el fin de que igual el estado como tal de igual forma respalde al policía.

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los directivos y las ventajas y desventajas del liderazgo empresarial, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno. Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle. La organización de la empresa deberá estar pensada, entre otras cuestiones, para generar un buen ambiente de trabajo para todos los empleados.

Las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas como escalas de evaluación para medir el clima laboral.

Esta relación que existe entre el clima laboral y la motivación afecta directamente a la competitividad de una empresa puesto que al mejorar el ambiente interno se fortalece el rendimiento de los empleados que puede observarse de una forma más clara en los procesos de calidad y elaboración de los productos y servicios, esto es de suma importancia en un mundo como el nuestro ya que se encuentra en constante movimiento debido a la globalización.

Palabras clave: Calidad; alta dirección; clima laboral; liderazgo; competitividad; motivación.

Abstract

The main objective of the development of this work is to contribute with the National Police Institution so that the heads of each department or subzone use the best techniques and strategies to improve the work environment in the institution, and that in the same way it is applied in a more just and efficient way each development plan or process that involves the well-being of each member of the national police, because in the same way it is important to mention that in the same

way the present work has been carried out in order to equal the state as such in the same way support the police.

The quality of the work environment is closely related to the social management of managers and the advantages and disadvantages of business leadership, with the behaviors of the workers, with their way of working and relating, with their interaction with the company, with the machines that are used and with the characteristics of each one's own activity. Promoting a good work environment is the responsibility of senior management, who with their culture and their management systems, will prepare the right ground for it to develop. The organization of the company must be designed, among other issues, to create a good working environment for all employees.

The personnel and human resources policies improve that environment with the use of precise techniques such as evaluation scales to measure the work environment.

This relationship that exists between the work environment and motivation directly affects the competitiveness of a company since by improving the internal environment, the performance of the employees is strengthened, which can be observed more clearly in the quality processes and preparation of the products and services, this is of utmost importance in a world like ours as it is in constant motion due to globalization.

Keywords: Quality; senior management; work environment; leadership; competitiveness, motivation.

Resumo

O principal objetivo do desenvolvimento deste trabalho é contribuir com a Instituição Nacional de Polícia para que os chefes de cada departamento ou subzona utilizem as melhores técnicas e estratégias para melhorar o ambiente de trabalho na instituição, e que da mesma forma está. é aplicado de forma mais justa e eficiente cada plano ou processo de desenvolvimento que envolva o bem-estar de cada membro da Polícia Nacional, pois da mesma forma é importante referir que da mesma forma o presente trabalho foi realizado a fim de igualar o estado como tal da mesma forma, apoiar a polícia.

A qualidade do ambiente de trabalho está intimamente relacionada com a gestão social dos gestores e com as vantagens e desvantagens da liderança empresarial, com os comportamentos dos

trabalhadores, com a sua forma de trabalhar e de se relacionar, com a sua interação com a empresa, com as máquinas que são utilizados e com as características da própria atividade de cada um. A promoção de um bom ambiente de trabalho é responsabilidade da alta administração, que com sua cultura e seus sistemas de gestão, preparará o terreno certo para seu desenvolvimento. A organização da empresa deve ser concebida, entre outras questões, para criar um bom ambiente de trabalho para todos os funcionários.

As políticas de pessoal e recursos humanos melhoram esse ambiente com o uso de técnicas precisas, como escalas de avaliação para medir o ambiente de trabalho.

Esta relação que existe entre o ambiente de trabalho e a motivação afeta diretamente a competitividade de uma empresa, visto que ao melhorar o ambiente interno, se fortalece o desempenho dos colaboradores, o que pode ser observado de forma mais clara nos processos de qualidade e preparação dos produtos e serviços, Isso é de extrema importância em um mundo como o nosso, que está em constante movimento devido à globalização.

Palavras-chave: Qualidade; alta gestão; ambiente de trabalho; liderança; competitividade; motivação.

Introducción

Mediante el problema descrito a continuación se trata de establecer o buscar el nivel del clima laboral en la unidad de tránsito de la Policía Nacional de Sucumbíos, debido a que existe cierta parte del personal que no está conforme con el manejo del trabajo y el modo de liderazgo del jefe de la misma unidad, por lo cual se está realizando el estudio para determinar las causas por las cuales se está generando el problema del clima laboral, debido a que según las investigaciones que se realizó antes de iniciar el estudio del problema se pudo determinar que en esta Institución funciona el trabajo y la asignación de tareas de acuerdo al rango que tiene el recurso humano y de igual forma las responsabilidades, a pregunta sería que alternativas o soluciones podemos dar al problema como tal.

La Policía Nacional como tal necesita reformar o mejorar su sistema de administración del personal que es lo que influye en el clima laboral de la institución, debido a que a la deferencia administración y mal manejo del mismo la gran parte de los miembros de la Policía no se sienten a gusto en sus actividades y labores diarias, por que sienten que su trabajo no es reconocido, ni recompensado, por otra parte se ve reflejado la mala distribución del personal y de igual forma el

abusivo de autoridad de ciertos jefes, la aplicación de sanciones en ciertas ocasiones no justas, para lo cual se trabajara en un muestreo se aplicara a cierto grupo de la Policía unas encuestas que nos ayudaran a obtener mejores resultados y conclusiones de la investigación realizada, de igual forma se ha investigado en varias Fuentes de información, en el cual se puede visualizar o dar cuenta la deferencia del problema que radica en un sistema de administración, obsoleto que ha sido o se ha venido aplicado desde años anteriores, y que no han hecho ningún tipo de análisis o han mostrado algún tipo de preocupación por el bienestar de los miembros de la policía, por brindar a los mismo un excelente clima laboral, que implica buena administración, buen liderazgo por parte de los jefes, comunicación, interactuar o crear espacios recreativos o de compartir que ayude a fomentar una mejor integración y comunicación entre los jefes y subordinados, es decir entre oficiales y tropa en este caso expuesto sería, por otra parte no se motiva al personal para que realice su trabajo de una mejor manera, para que sea creativo y brinde una mejor servicio o de un mejor trabajo y así se logren cumplir los objetivos, misión y visión de la empresa como tal.

Así poco a poco ir mejorando sus procesos administrados en el cual se busca lograr una buena imagen de la institución y de igual forma que el personal sienta que se valora su trabajo, y fomentar el compromiso en el trabajo, su profesionalismo, brindando un servicio efectivo a la sociedad, y de igual forma recompensar con el respeto hacia sus derechos humano, no solo como profesionales si no personas que se sienten respaldadas por la institución a la cual trabajan.

De igual forma lo que se trata con el presente trabajo es buscar que la institución se destaque cp, p tal en una administración pública de calidad, que respeta y valora el derecho de los miembros de la institución y que no existe abuso de poder de parte de los superiores y de igual forma, que el personal se siente motivado en sus tareas designadas, y que sobre todo el clima laboral se encuentra bien fundamentado con las bases correctas para que la institución cumpla con sus objetivos organizacionales, través de la mejora de los procesos institucionales que permitan ser la mejor institución del sector público del país con un servicio de calidad y calidez, tanto para los clientes externos que es toda la sociedad ecuatoriana y los clientes internos representados por servidores policiales distribuidos a nivel nacional que se sientan motivados y orgullosos de trabajar en la institución y de contar con un clima labora de calidad, en el cual saben que valoran su trabajo y lo respetan como tal.

Desarrollo

El Clima Laboral

El clima laboral consiste en un conjunto de características que rodea a los empleados en el medio ambiente organizacional o institucional que marca una diferencia significativa de una empresa u organización a otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma organización, dentro de este se integran diversos factores entre los que destacan, el uso externo al individuo, lo que rodea y existe en la realidad organizacional; el mismo está relacionado con la motivación en el empleo debido a que afecta directamente a la satisfacción de los trabajadores pues al verse envueltos dentro de un clima laboral agradable responden de una mejor manera a los estímulos y colaboran con sus superiores para lograr el cumplimiento de objetivos de la organización y de esta manera puedan alcanzar con una mayor facilidad la realización de metas comunes, pero si existe mala relación entre los superiores y el clima laboral no es bueno debido a la poca satisfacción del manejo de funciones los trabajadores no tendrán buenos resultados en respuesta a su trabajo por lo tanto los objetivos comunes u organizaciones serán más difíciles de cumplir .

Importancia del Clima Laboral

De igual forma es importante mencionar que la relación que existe entre el clima laboral y la motivación afecta directamente a la competitividad de una empresa puesto que al mejorar el ambiente interno se fortalece el rendimiento de los empleados que puede observarse de una forma más clara en los procesos de calidad, elaboración y prestación de los productos y servicios.

Si bien es cierto que no se puede medir con exactitud el tipo de clima laboral que existe en la organización o institución es de vital importancia, conocer las características y factores que lo componen y así mismo fortalecer las debilidades que existan dentro de la organización.

En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y las conductas individuales ..

La percepción por parte de la organización y del medio ambiente laboral, representa el sistema de filtración o de estructuración perceptiva. En virtud de esta percepción, tal persona efectúa una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representan su situación laboral, y este medio ambiente, se denomina clima de la organización o de la empresa para un individuo.

Las percepciones individuales del clima de la organización consisten aquí en una interacción y combinación" de características objetivas que integran el devenir de la organización, por una parte, y características individuales y personales del individuo que percibe por otra.

Características del Clima Laboral

Clima laboral se caracteriza por ser multidimensional, es decir que se compone por una serie de factores entre los cuales se encuentran la estructura de la organización, responsabilidad de los trabajadores y de los empleadores, recompensas y beneficios para los y las trabajadores, desafíos y posibilidad de emprender nuevos proyectos, relaciones entre trabajadores y entre trabajador y sus efectos, cooperación, identidad y orgullo que se sienta con la organización, entre otros factores. Además, el clima laboral es diferente en cada organización ejerce una influencia estable y relativamente perdurable sobre el comportamiento de las personas que forman la organización, llegando a formar parte en muchas ocasiones como parte de la cultura organizacional.

Factores esenciales del Clima Laboral

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.

Mientras que "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Aquí presentamos 10 factores que serán esenciales para fomentar y cuidar el desarrollo de clima laboral adecuado:

Condiciones físicas: Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales que dispone la empresa para que los empleados desarrollen su trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación de las personas, los utensilios, etc. Se ha demostrado científicamente que las mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad. Además, un medio con filtros de cristal óptico de alta protección en las pantallas de

los ordenadores, sin papeles ni trastos por el medio y sin ruidos, facilita el bienestar de las personas que pasan largas jornadas trabajando y repercute en la calidad de su labor y de la empresa.

Independencia: La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Favorece al buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de toda la independencia que es capaz de asumir.

Implicación: Se refiere al grado de entrega de los empleados hacia la empresa. Es muy importante que sepas que la mejor forma de generar implicación en tus empleados es a través de un liderazgo eficiente y unas condiciones laborales aceptables. Si no se consigue hay riesgo de escapismo y absentismo laboral.

Igualdad: Es el valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. La escala permite observar si existe algún tipo de discriminación. El amiguismo y la falta de criterio ponen en peligro el ambiente de trabajo sembrando la desconfianza y el rencor.

Liderazgo: Es muy importante la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores, un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.

Relaciones: El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia. La calidad en las relaciones humanas dentro de una empresa es percibida por los clientes.

Reconocimiento: Es fácil reconocer el prestigio de quienes lo ostentan habitualmente, pero cuesta más ofrecer una distinción a quien por su rango no suele destacar. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

Remuneraciones: El sistema de remuneración es fundamental para el buen clima laboral. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento. Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y de resultados que son medibles. Esto genera un ambiente motivado hacia el logro y fomenta el esfuerzo.

Organización: La organización hace referencia a la existencia de métodos operativos y establecidos de organización del trabajo. ¿Se trabaja mediante procesos productivos? ¿Se trabaja

por inercia o por las urgencias del momento? ¿Se trabaja aisladamente? ¿Se promueven los equipos por proyectos? ¿Hay o no hay modelos de gestión implantados?

Otros factores: La formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, entre otros, son factores que también inciden fuertemente en el clima laboral.

Escalas el Clima Laboral

En una organización podemos encontrar diversas escalas de climas organizacionales, de acuerdo de cómo se vea afectado o beneficiado. Según Litwin y Stringer estas son las escalas del Clima Organizacional:

Estructura: Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

Responsabilidad: Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización.

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive el empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le incentive a mejorar en el mediano plazo.

Desafío: Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinadas metas o riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que

existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.

Estándares: Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evita que se genere el conflicto.

Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

La Comunicación

Las personas no viven aisladas y tampoco son autosuficientes, si no que se relacionan continuamente con otras o con su ambiente por medio de la comunicación. Ésta se define como la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas.

En toda comunicación existen por las menos dos personas; la que envía un mensaje y la que lo recibe. Una persona sola no puede comunicarse: el acto de comunicación solo tiene lugar si existe un receptor. Las organizaciones no existen ni operan sin comunicación; esta es la red que integra y coordina todas sus partes.

Existen tres conceptos preliminares importantes para la perfecta comprensión de la comunicación:

Dato: Es un registro de un determinado suceso acontecimiento. En un banco de datos, como por ejemplo, se acumulan y almacenan conjuntos de datos para su posterior combinación y procesamiento.

Información: Es un conjunto de datos con determinados significado, que reduce la incertidumbre sobre algo o permite su conocimiento.

Comunicación: Es la transmisión de una información a quien la comparte. Para que haya información es necesario que el destinatario de la comunicación la reciba y la comprenda.

La Motivación

La motivación humana de los factores internos que influyen en la conducta humana, daremos especial atención a la motivación.

Es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que motiva. No es fácil definir exactamente el concepto de motivación, pues se utiliza en sentidos diversos. De esta manera general, motivo es todo lo que impulsa a una personal a actuar de determinada manera lo que origina, una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Ese impulso de acción puede ser consecuencia de un estímulo externo, (provenientes del ambiente) o generarse internamente por los procesos mentales del individuo. En ese aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de cognición de la persona. Krech, Crutchfield y Ballachey explican que los actos del ser humanos están guiados por su cognición – por lo que piensa, cree y prevé-. Pero al preguntarse el motivo por el cual actúa de cierta forma, surge la cuestión de la motivación. La motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsos que se traducen en palabras, como deseo y recelo. Además, la motivación busca una meta determinada, para cuyo alcance el ser humano gasta energía.

Eficiencia y eficacia

Toda organización debe considerarse de una manera simultánea desde los puntos de vista de la eficacia y de la eficiencia. Eficacia es una medida normativa de logro de resultados, mientras que su eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos, en los procesos. En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona, mientras que la eficiencia es una relación técnica entre costos y beneficios, asimismo, se refiere a la mejor forma de realizar las cosas (método), a fin de que los recursos humanos se apliquen de la forma más racional. La eficiencia se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que

deben planearse y organizarse adecuadamente a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles. La eficiencia no se preocupa de los fines, si no solo de los medios. El alcance de los objetivos previstos no entra en la esfera de competencia de la eficiencia, es un asunto relacionado con la eficacia.

En la medida en que el administrador se preocupa por hacer bien las cosas, se ocupa de la eficiencia. Cuando se utiliza instrumentos para evaluar el alcance de los resultados, es decir, para verificar si las cosas bien hechas son las que de verdad se deben hacer, se ocupa de la eficacia (el logro de los objetivos mediante los recursos no disponibles). A pesar de todo, la eficacia y la eficiencia no siempre van de la mano. Una organización puede ser eficiente en sus operaciones y no ser eficaz, o viceversa. También puede no ser eficiente ni eficaz. Lo ideal es una empresa eficiente y eficaz.

Estrategia para mejorar el Clima Laboral

En toda institución o empresa es importante contar con un buen clima laboral ayuda a mejorar las relaciones de trabajo y sobre todo a alcanzar los objetivos planteados dentro de la organización, para lo cual daremos algunas pautas estrategias de cómo mejorar el clima laboral en este caso de la institución que estamos realizando la investigación:

Crear un excelente ambiente de trabajo y de confianza en el cual la comunicación sea unos de los factores importantes entre jefes y subordinados, que esto permita a alcanzar a cabalidad los objetivos que se encuentran establecidos en las instituciones resaltando así su visión institucional. Es importante de igual forma escuchar a cada miembro de la organización para que se insista que se les presta la respectiva importancia a los comentarios de mejora al mismo.

Potenciar la formación, aprendizaje y superación de los miembros de la institución de esta forma de igual forma se le dará importancia y sentirán que la institución se preocupa por el bienestar de los mismos.

Implementar la creación y presentación de proyectos de mejora de sistemas operativos entre otros aspectos relevantes.

Un ambiente positivo que motive al personal a mejorar su nivel de trabajo y funcionamiento dentro de la organización, en el cual se motive a mejorar su trabajo y su sistema de repuesta a las actividades encargadas.

Fomentar los espacios de socialización, ya que es importante para los trabajadores tomar un poco de tiempo o un pequeño descanso que ayude de alguna manera a despejar su mente, para luego

continuar con las tareas de manera eficiente, de igual forma de esta manera se va reducir el nivel de estrés laboral.

Policía Nacional del Ecuador

La Policía Nacional esta institución en efecto En efecto en el año de 1822 entramos a formar parte de la Gran Colombia, como Distrito del Sur o Provincia de Quito, en donde ya disponíamos de una nomenclatura de autoridades y empleados para el ejercicio de la función policial, pues con jefes de Policía, Jueces de Policía, Comisarios, Supervigilantes, Gendarmes y Celadores bajo la dependencia de los Municipios.

Al advenimiento de la República, las funciones policiales y en general la conservación del orden público quedó en manos de los militares que detentaban el poder en todos los órdenes.

En los primeros años de la República se sostenían los sistemas administrativos implantados por el Libertador Simón Bolívar en la Gran Colombia, en consecuencia, los Municipios conservaban características idénticas a los antiguos cabildos, incluyendo lo relacionado a la intervención policial.

En el año de 1832 el Congreso considerando la necesidad de fijar bases para formar la Policía, decreta que los Consejos Municipales, de las Capitales de Departamento elaboren el Reglamento de Policía que regirá en cada uno de ellos, aclarando que la Policía no tendrá ninguna otra intervención que la que le atribuyen las leyes y deberá quedar bajo la responsabilidad de los Consejos Municipales , por lo tanto cesan en sus funciones todos los empleados del ramo y quedan abolidos los nombres de Juez y Jueces de Policía, Supervigilantes, Gendarmes y Celadores, subsistiendo solamente los de Comisarios y Dependientes.

En este primer período presidencial, mandato del Gral. Juan José Flores no se dejó muy resuelto el aspecto policial y como fácilmente se puede deducir de lo expuesto, la Policía a esa fecha no era una institución nacional, pues su acción no sobrepasa los linderos provinciales o cantonales.

Al asumir la presidencia Vicente Rocafuerte en el año 1835, restablece la Policía al mismo estado que se encontraba en 1830, de todas maneras, se preocupa que la Policía adquiriera los más altos niveles de eficiencia y servicio dictando la Ley de Régimen Político y Administrativo. En ella se fijan como funciones de los Consejos Municipales, el cuidar de la Policía de Seguridad, Salubridad, Comodidad y Ornato.

La Asamblea Constituyente de 1843, dicta una nueva ley de Régimen Político y Administrativo, según la cual se centralizaba en el Poder Ejecutivo la mayor parte de las atribuciones que

correspondían a los Municipios y se establece que los ministros de Gobierno y Relaciones Exteriores se encarguen de todo lo que se refiere a la Policía de todos los pueblos. Esto viene a constituir un primer paso para la organización de la Policía como Institución Nacional.

En febrero de 1848, es aprobado por el Ejecutivo el Reglamento expedido por el Municipio de Quito, sentándose bases para una función policial menos localista, pues comparte responsabilidades con el poder central. Se establece que la Policía de cada cantón estará a cargo de un jefe de Policía, un Comisario, Celadores y Empleados, el jefe de Policía será la autoridad máxima y será nombrado por el Ejecutivo. La Policía deja de ser dependencia administrativa municipal y se constituye una entidad casi independiente con funciones específicas, tales como : las de perseguir a sociedades secretas o sospechosas de cualquier crimen, cuidar que no corran rumores falsos que alarmen a la ciudadanía, los extranjeros que llegaren deberán presentarse con sus pasaportes ante el Jefe de Policía, no deberá permitirse ningún espectáculo, diversión sin licencia de la Policía, prohibición de actos o expresiones contrarios a la religión, a la moral y a las buenas costumbres, entre otras.

Unidad de tránsito de la Policía Nacional del Ecuador:

La unidad de Tránsito de la Policía Nacional es una Unidad de la Policía Nacional que se encuentra conformada por un Jefe de Tránsito (oficial de la policía) y los señores policías en los cuales se escoge a un secretario y un auxiliar, para encargar y designar las distintas tareas y puntos de control, es importante mencionar que trabajan de acuerdo a una mancomunidad es decir con otras unidades que tránsito o que ayudan al dar organización en la sociedad, de igual forma es importante mencionar que se trabaja por turnos y que de igual forma los miembros de la policía nacional tienen días de descanso y de igual manera se trata de que las tareas o puntos de trabajos sean distribuidos de manera equitativa, pero sin embargo es importante mencionar que en algunos de los casos existe un poco de afinidad con cierto grupo del personal de igual forma, falta la comunicación entre el personal y el jefe de la unidad.

De igual forma es muy importante conocer que dentro de toda organización sea pública o privada los recursos materiales y la comunicación son de vital y fundamental para un buen manejo o desarrollo del clima laboral vemos en nuestro día a día, un ejemplo simple una empresa cuyos trabajadores están motivados gana, y mucho, en productividad, y es que ésta no sólo viene determinada por la eficacia de los sistemas de producción y/o servicios de la compañía sino, sobre todo, por la predisposición ante el trabajo de los empleados que la conforman.

Por lo cual, es vital contar con equipo de personas que se sienta motivado a diario durante su jornada laboral.

Para crear un buen clima en el trabajo, tenemos que tener en cuenta varios factores que debemos fomentar dentro de nuestras empresas o instituciones, si somos los gerentes, como los empleados, todos podemos colaborar e intentar poner en práctica la mayoría de ellos, ya que la creación de un buen ambiente laboral favorece tanto a los resultados de la empresa como al bienestar psicológico de las personas que trabajan en ella.

Pero sin embargo en la investigación realizada no es grato los resultados que se han obtenido y se ha logrado recopilar en las investigaciones realizadas, debido a que existe poca falta de compañerismo de igual forma, el jefe de la unidad, el trabajo lo que hace que cierto personal se desmotive en sus tareas asignadas y de igual forma al personal que se le da mucha confianza, irrespeta la misma y quiere hacer lo que les da la gana, como por ejemplo faltas continuas y atrasos, de igual forma incumplimiento en las tareas asignadas a continuación se detallara de manera más específica cómo se encuentran ciertos aspectos importantes en esta unidad .

Clima laboral en la unidad de tránsito de la Policía Nacional del Ecuador:

El clima laboral de una organización influye directamente en la productividad y satisfacción de sus trabajadores, un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable es la llave para que la productividad global e individual aumente, se incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos.

Es importante mencionar que dentro de la Unidad de Transito se desea construir un clima laboral positivo es tarea de todos los integrantes de la compañía, para lograrlo se debe tener en cuenta que las condiciones físicas: iluminación, ventilación, distribución del espacio, influyen tanto como las interpersonales: liderazgo, confianza, respeto, etc.

Lo más importante para alcanzar ese escenario es que existan interés y voluntad genuinos por parte de los involucrados, es decir, la organización y sus colaboradores deben alcanzar consensos para ello.

El problema de muchas organizaciones es que consideran que mejorar el clima laboral requiere una alta inversión y por esa razón dejan el asunto de lado. Esto es un gran error, puesto que las consecuencias de un mal ambiente laboral terminan siendo mucho más costosas que el gasto que requiere optimizarlo, en caso de la policía nacional como tal afecta a su imagen como institución en la comunidad, ya que pierde la credibilidad y confianza que la sociedad puede hacer referencia.

El talento humano es el capital más importante de cualquier organización o institución, es la pieza fundamental para implementar la estrategia de negocio y alcanzar las metas propuestas por la dirección de la compañía.

Para que un colaborador alcance todo su potencial productivo, debe contar con las condiciones adecuadas para desempeñarse. No basta con tener un gran entrenamiento y las herramientas de trabajo disponibles, es clave que se sienta motivado, satisfecho y feliz con su trabajo, con su entorno, con sus compañeros y con sus jefes.

Entre los problemas estructurales, se distinguen:

- a) En la ciudadanía, una notoria insatisfacción sobre el desempeño de la función policial, insuficiente credibilidad y confianza requerida para llevar a cabo esta función de manera idónea
- b) Se exterioriza deficiencias en materia de profesionalización y capacitación de los policías, especialmente en cuanto al diseño de planes y programas destinados a la seguridad y convivencia ciudadana.
- c) Una evidente falta de parámetros que delimiten la función policial, para que no se ejerza de manera arbitraria y prevalezca una extendida disconformidad laboral, relacionada con las deficientes condiciones de trabajo de los policías, malos tratos, inequidad, abuso de facultades, acoso laboral, entre otros.
- d) La estructura organizacional se fundamenta en los principios de la administración burocrática, que, implementada como un sistema vertical, rígida, obsoleta y preponderantemente negado hacia todo avance tecnológico, ha develado la incapacidad de absorción y adaptación en su forma de relación con los ciudadanos, conminando a la Policía Nacional a mantener un esquema de administración, basado en cinco características:
 1. **Disciplina:** Sistema formal de reglas o lineamientos formales para el comportamiento de los miembros de la institución, garantiza los procedimientos policiales al ejecutar la labor policial.
 2. **Estructura Jerárquica:** Clasifica la labor policial en función del grado de autoridad concedido a cada uno de sus miembros, precisa la ubicación de cada individuo en relación con los demás en la función policial y facilita el control del comportamiento del personal policial.

3. **Estructura de autoridad:** Se basa en la autoridad racional-legal, en razón de la jerarquía que ocupa el policía en la institución.
4. **División de Trabajo:** Es la descomposición de obligaciones en tareas especializadas para la utilización eficiente de los recursos humanos, logísticos y económicos.
5. **Compromiso profesional a largo plazo:** Tanto el policía como la Institución Policial se sienten comprometidos durante el periodo laboral, es decir que el empleo está garantizado mientras el policía esté técnicamente calificado y se desempeñe en forma satisfactoria, los requisitos para ingresar aseguran que la contratación se base en aptitudes y no en contactos.

Conclusiones

La Policía Nacional del Ecuador tiene una estructura orgánica centralizada y rígida que no le permite realizar cambios organizacionales que beneficien a su público interno.

La policía nacional es un servidor público que no puede organizarse en sindicatos para reclamar reivindicaciones por su jornada laboral. Tampoco puede intervenir en reformas de su sistema de seguridad social. El aumento de los años de servicio, el hostigamiento laboral y el desarraigo familiar han generado deserción de la organización.

La percepción del clima organizacional es diferente entre el grupo de oficiales y el grupo de clases y policías.

Referencias

1. Alvarez, P., & González-Quijano, J. E. (1998). Internet: Nuevos Medios, Nuevas Formas de Publicidad. En AEDEMO (Ed.), 6o Seminario sobre Audiencia de Medios (pp. 403-420). Santander: AEDEMO.
2. Cutroni, J. (2010). Google Analytics. SaoPaulo: Novatec
3. Acera, M.A. (2012). Analítica Web. Madrid: Anaya Multimedia.
4. Clifton, B. (2012). Advanced web metric with Google analytics. Indianapolis: John Wiley & Sons
5. Ledford, J., Teiseria, J. y Tyler, M. E. (2011). Google Analytic. Madrid: Anaya Multimedia

6. Maldonado, S. (2009). *Analítica web. Medir para triunfar*. Madrid: ESIC
7. Morales, M. (2010). *Analítica web para empresas: arte, ingenio y anticipación*. Barcelona: UOC.
8. Rodríguez-Burrel, J. (2009). Google analytics: bueno, bonito y gratis. En *El Profesional de la Información*, Vol. 18, 1, pp. 67-71.
9. Parmenter, D. (2010). *Key performance indicators (KPI): developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons.
10. Web Analytics Association. (2006). *The Web Analytics Association*. Retrieved October 2, 2006, from <http://www.webanalyticsassociation.org/>.

©2021 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).