



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**MAYO – SEPTIEMBRE 2019**

**EXAMEN COMPLEXIVO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA:**

**GESTION DEL TALENTO HUMANO DEL DISTRITO VENTANAS DE  
LA POLICIA NACIONAL**

**EGRESADA:**

**ERIKA BEATRIZ NOBOA CRUZ**

**TUTORA:**

**ING. MARIA ALEXANDRA RODRIGUEZ GOMEZ MBA**

**AÑO 2019**

## **INTRODUCCION**

La presente investigación titulada Gestión del Talento Humano del Distrito Ventanas de la Policía Nacional, tiene por finalidad demostrar que el distrito de policía de esta ciudad es una institución ecuatoriana de orden público, proporcionada de dependencia normativa legal, práctica y administrativa. El distrito de policía está ubicado en el kilómetro 46.5 la vía troncal de la costa / E25, encargada de precautelar la integridad de todos los seres humanos y sus bienes.

El objetivo principal del trabajo investigativo se basa en la inexistencia de la gestión del talento humano y se realizó recolectando información de dicha institución las causas del problema, lo que permitió generar un diagnóstico efectivo, mediante la investigación por medio de la observación y otros procedimientos o técnicas como entrevistas, encuestas enfocadas al desarrollo del talento humano lo cual proporcionó información destacada para la realización del estudio.

El estudio que se plantea es de tipo administrativo y está relacionado de manera directa con la sub-línea de investigación “Modelo de gestión administrativa”, donde se aplica las diferentes teorías del proceso administrativo como sustento para la gestión del talento humano, aplicado a cualquier tipo de empresa o institución.

En el desarrollo del documento se demuestra la importancia del factor humano en los actuales momentos en la actividad empresarial, así como en las instituciones públicas, las cuales buscan prestar un servicio a la comunidad con eficiencia y eficacia.

El talento humano hay que verlo como socio estratégico en la gestión administrativa, y quien potencia el trabajo en equipo y contribuye de manera efectiva a transformar las instituciones del sector público o privado, se propugna que las personas se integren en las organizaciones de

manera individual y grupal, y de esta forma contribuir para que la empresa obtenga un crecimiento en lo que respecta a la prestación de servicios.

Al final del presente informe se justifica el estudio, indicando que el talento humano es de suma importancia en las organizaciones y que las mismas crean ventajas competitivas para las instituciones, que se ven reflejadas en los criterios favorables de los usuarios.

## **DESARROLLO**

La Policía Nacional mediante los distritos buscan mejorar el bienestar de los servicios policiales y sus familia, con el fin de mantener al talento humano motivado hacia el cumplimiento de la misión con visión futura, para un correcto desarrollo del sistema integrado en la gestión del talento humano del distrito de policía en la ciudad se debe gestionar con eficiencia, calidad, y calidez los subsistemas de trabajo en equipo, tanto así que se podría afirmar como ejes central para la transparencia de la doctrina policial, dicha gestión en esta entidad son necesarios para brindar un servicio de calidad a sus usuarios internos quienes a través de su sentir son los que califican la satisfacción del servicio.

El estudio se realiza en el Distrito Ventanas, donde el asistente de Talento Humano cumple con las normativas vigentes, en este distrito laboran 200 personas, 3 señores oficiales superiores, 12 señores oficiales subalternos, 185 entre clases y policías. La estructura del Distrito de Policía, está compuesto de:

### **COMANDO**

Jefe del Distrito de Policía

Jefe de la gestión operativa

Jefe de la gestión administrativa

Gestión de Despacho

### **ASESOR**

Comunicación estratégica

Asesoría jurídica

## **APOYO ADMINISTRATIVO**

Talento Humano

Logística

## **OPERATIVO**

Policía judicial

DINAPEN

DINASED

Grupo operativo

Grupo de operaciones motorizadas

## **DESCONCENTRADO**

Circuitos de Policía.

Como se observa, este distrito de Policía tiene una estructura vertical, donde la cabeza de la unidad esta necesariamente a cargo de un oficial superior, de ahí hacia abajo se ubican los mandos inferiores que necesariamente están ubicados de acuerdo a su rango. Este tipo de administración en ocasiones traen problemas, porque los oficiales al mando conocen el aspecto policial, pero hay deficiencias en la gestión administrativa, es por eso que la institución policial por lo general ha permitido que sus integrantes se formen en el manejo de talento humano.

Hay que considerar que el tema de Talento humano en cualquier tipo de organización es de suma importancia, porque son estos que generan la rentabilidad en el sector privado; y, en el sector público se valora por la calidad de atención a la ciudadanía, que es su cliente y

obligatoriamente debemos satisfacer sus necesidades de servicio en educación, salud, seguridad y social.

La gestión del talento humano es el mayor problema que encuentran los directivos de una empresa o institución pública, este es el activo más importante con que se cuenta para producir bienes o prestar servicios, por lo cual el éxito de cualquier tipo de organización depende del recurso humano con que se cuenta y como ellos desarrollan las tareas encomendadas, recordando siempre que la gestión del talento humano de manera técnica va a producir rentabilidad económica o social. Pachacama (2015) afirma:

Desde siempre, ha sido necesaria la gestión de las personas para que funcionen las organizaciones. Por ejemplo, puede ser preciso contratar a personal nuevo o adaptar las competencias al personal existente; cuando los empresarios se empezaron a plantear la necesidad de gestionar los Recursos Humanos y estructurarlos en la empresa, la mayoría de las decisiones que debían responder era el número de trabajadores que tenían que contratar y para qué periodo debido en la mayoría de los casos a ajustes de producción (p23).

La gestión del talento humano debe ser manejada de manera técnica, sobre todo en el campo de la seguridad interna, donde se combina la parte operativa por parte del talento humano policial, que tiene que actuar bajo normas técnicas y reglamentos especiales que se aplican de acuerdo a las circunstancias con que se presentan los problemas de seguridad de la sociedad. Pachacama (2015) afirma:

El área de talento humano dentro de la policía nacional si bien está bastante estructurada por un modelo basado en competencias, no deja de encontrarse dentro del sistema jerarquizado que maneja la institución por lo tanto está sujeto a los cambios en los

mandos realizados internamente en cada una de las unidades desconcentradas dentro del país; llámese dirección, escuela, departamento y/o metropolitana (p27).

En la policía nacional los directores, comandantes o jefes de dependencias tienen el mando del talento humano, cada uno de ellos tiene su propio estilo que aplica en el talento humano a su cargo, los cuales deben adaptarse al tipo de gestión que se les presenta cuando hay cambios de oficiales de alto mando, muchas veces el clima laboral entre el personal no se dinamiza, muchas veces este ocurre por los constantes cambios que existe de parte de la superioridad, sobre todo con el personal de tropa.

De esta manera cada director, comandante o jefe de dependencia desde su mando, dirección y liderazgo plantea proyectos para una mejor convivencia y así tener excelentes resultados en las metas planteadas, por esta razón el TTHH debe comprometerse con la labor asignada, dentro de la organización generada por la dinámica institucional se realiza cambios internos de personal de acuerdo a las necesidades del servicio genera de igual manera facilidad en el movimiento del personal situación que es controlada por los grupos desconcentrados de talento humano que operan en cada unidad y que dependen directamente de la Dirección General de Personal. Santamaría (2016) afirma:

Hasta hace algunos años la preocupación para una organización y un gerente de talento humano era resolver problemas gremiales, actualmente además de eso se les exige muchas otras prioridades como: los empleados deben ser competitivos, los recursos humanos se miden en resultados financieros, recursos humanos debe crear valor, no reducir costos, recursos Humanos debe crear compromiso, no cumplir una función de vigilancia sobre el personal (p.15).

El enfoque direccional de la Policía Nacional, muchas veces no permite que se ubique el personal de acuerdo al perfil profesional que poseen, esto sobre todo se debe porque cuando se

ingresa a filas de la policía se lo hace con un título de bachiller y posteriormente sobre todo el personal de tropa ve la necesidad de obtener un título profesional, pero en la mayoría de los casos el mismo no puede ejercer en la institución, porque son pocos los cargos administrativos que posee la Policía, ya que la misión implica ser operativos al servicio de la ciudadanía.

Se debe siempre recordar lo que indica el artículo 4 del Reglamento a la Ley Orgánica de la Policía Nacional, esto es:

“En virtud del sistema jerárquico disciplinario según el cual se organiza la Institución, el personal policial es obediente y no deliberante, sin consideración al grado ni a la jerarquía” (Reglamento a la Ley Organica de la Policia Nacional, 2016).

El artículo 8 del citado Reglamento, indica “En uso de la autonomía administrativa que le concede la Ley Orgánica de la Policía Nacional, la Institución tiene potestad para auto determinarse en lo relativo a su organización y Funcionamiento, sus procedimientos internos, la administración de sus recursos humanos, técnicos y materiales, de conformidad con la Ley y los reglamentos generales que se dictaren para el efecto” (Reglamento a la Ley Organica de la Policia Nacional, 2016)

Necesariamente la Policía Nacional debe administrarse bajo un modelo de gestión por competencia, donde el servidor por su grado y antigüedad, debe siempre sujetarse a las disposiciones de sus superiores, y desarrollar las tareas encomendadas.

La contratación del personal civil de la policía nacional, está amparado en el literal b) del artículo 3 de la Ley de Personal de la Policía Nacional, y que los mismos son contratados o con nombramiento, luego de haber cumplido los requisitos legales para ocupar un puesto, donde no puede ser ubicado un personal de tropa, así este tenga una formación profesional.



Dentro de la Policía Nacional existen una serie de profesionales con un alto nivel académico, entre ellos abogados, contadores, psicólogos, profesores, los mismos que no ejercen su profesión académica dentro de la institución, siendo importante que dentro de la normatividad jurídica que regula a esta noble institución se aplique el derecho a participar en concurso para ocupar vacantes de gestión, de acuerdo a las diferentes profesionales liberales en las cuales se han formado.

Se considera que es necesario un cambio a la normatividad, para permitir que el personal de tropa que tiene una formación profesional pueda formar parte de las actividades administrativas de acuerdo al perfil profesional y requerimientos de la institución, incluso esto va a permitir ahorrar recursos en capacitación del nuevo personal, incluso el personal de tropa conoce y respeta siempre el orden jerárquico dentro de la organización policial.

Cuando exista la necesidad en un distrito o reparto policial, debe buscarse llenar esa vacante con personal policial y contratarse solamente cuando en ella no exista, recordando que el Policía tiene una formación primordial que es participar en los procesos de convivencia y seguridad ciudadana, que es la base para ejercer esta noble profesión.

Plantear un cambio en esta dinámica en el personal generaría no solamente una mejora para la institución sino también una motivación para el policía que vería recompensado el esfuerzo y sacrificio que se efectúa para realizar estudios adicionales a los policiales, especialmente cuando estos estudios se ejecutan posterior a la fecha de ingreso a la institución, si bien el fin misional de la policía apunta hacia la convivencia y seguridad ciudadana, el engranaje de cada una de las direcciones con este fin requiere de numerosos aspectos técnicos que hacen necesaria la participación de profesionales, tecnólogos y técnicos en áreas liberales para complementar la labor multidisciplinar del policía (Nuñez, 2015, pág. 98).

Actualmente el ser humano es el eje de las organizaciones, el forma parte de las estrategias que se aplican para obtener un fin, si es una empresa privada su finalidad es obtener ganancias, en el caso de la Policía Nacional el fin es servir a la comunidad, ofreciendo seguridad a la ciudadanía, para lo cual tiene personal especializado en los diferentes campos; entre ellos, control de armas, drogas, delincuencia organizada.

El modelo de gestión que se desarrolla en la Policía Nacional, esta direccionado al campo operativo y en muchos casos origina que se deje a un lado el componente humano del personal que está bajo la dirección de la oficialidad en un distrito, se plantean objetivos de seguridad y siempre se busca cumplir los mismos.

El modelo de gestión que se desarrolla en la Policía Nacional, esta direccionado al campo operativo y en muchos casos origina que se deje a un lado el componente humano del personal que está bajo la dirección de la oficialidad en un distrito, se plantean objetivos de seguridad y siempre se busca cumplir los mismos.

En las últimas décadas se han presenciado constantes cambios en el contexto mundial, razón por la cual las empresas se han visto sujetas a frecuentes modificaciones en sus estructuras internas. Se conforman, entonces diferentes áreas dentro de la organización encargada de una serie de actividades que van desde lo operativo y financiero hasta la solución de problemas del talento humano. Sin embargo, esto no ha sido suficiente; se requiere realizar el tratamiento adecuado al personal dejando de lado la catalogación de este como un instrumento, y tomando en consideración que éste es un elemento esencial de la organización. (Marin, 2015, pág. 41).

La Policía Nacional se ha capacitado en el área administrativa y en especial en la de Talento Humano, esto ha contribuido al crecimiento de la institución, pero la misma puede crecer mucho más si se considera al personal policial que tiene formación académica de tercer y cuarto

nivel para ocupar puestos administrativos. Para ello se debe considerar un plan de estudio que beneficie al servidor policial en universidades estatales, si bien es cierto hay convenio con universidades particulares que por sus altos costos se ve difícil al servidor policial pagar ya que tiene carga familiar, otro aspecto de mayor importancia es con respecto a las autorizaciones para estudiar carreras de tercer nivel.

Se considera que un personal capacitado que este ocupando puestos administrativos en las diferentes áreas, va a permitir la toma de decisiones de mejor manera, considerando que tienen la experiencia operativa y cuáles son las operaciones básicas que hace el personal no administrativo de esta institución.

Actualmente la tecnología está contribuyendo enormemente a las tareas del recurso humano, pero es necesario la capacidad que tiene cada uno de los individuos para ofrecer un mejor servicio a la comunidad, en este caso del cantón Ventanas. Chávez (2015) manifiesta que entre los objetivos de las ciencias administrativas se encuentra el concentrar su atención en el estudio del comportamiento humano y su rendimiento, porque se ha confirmado que el éxito de una empresa descansa en las actividades desarrolladas por las personas.

El modelo por competencias es una herramienta administrativa que permite gestionar el talento humano de grandes organizaciones, donde se busca aprovechar al máximo las capacidades de las personas, evaluando de manera independiente las acciones desarrolladas en cada uno de los puestos, en este caso del Distrito de Policía del cantón Ventanas. Chávez (2015) resalta que aprovechar las capacidades y habilidades del talento humano es una estrategia interna que toda organización debe tomar en cuenta si quiere enfrentar los embates del entorno.

Las competencias que desarrolla el área administrativa una persona que conoce la organización, está vinculado a asumir responsabilidades como parte de la organización que se

ha iniciado desde años atrás, por lo cual está comprometido con la misma, y que conoce por medio de las experiencias al talento humano de la institución.

El desarrollo de las competencias laborales de las personas, en la actualidad es una herramienta indispensable para que exista mayor índice de desarrollo en las organizaciones para ser competitivas, alcanzando las metas y objetivos.

“la gestión por competencias se enfoca en lo que las personas serán capaces de hacer. A esa gestión, el pensamiento estratégico y la pro actividad le son inmanentes; la gestión de competencias es concepción relevante a comprender en la gestión de recursos humanos, implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo” (Santamaria, 2016, pág. 23)

El manejo adecuado del talento humano que tiene por finalidad mantener el orden y la seguridad de los ciudadanos, esto se lo logra por medio de las competencias desarrolladas en cada colaborador de la organización policial del Ecuador.

“Al pensar en una entidad pública ciertos demostrativos llegan a nuestra mente como; servicio público, servicio a la comunidad, servicio social, administración pública y demás expresiones que en estos términos redundantes y subjetivos dejan entrever el sinnúmero de acciones que un Estado o Gobierno realiza en pos de conseguir en ciudadanos/as el bienestar integral (biológico, físico, psíquico, social, económico, educativo, entre otros) que necesita y exige para el buen vivir. A lo largo de mi experiencia laboral en el sector público he podido palpar la forma como funcionan al servicio de la comunidad, lamentablemente la mayoría de entidades públicas tienen personal no idóneo, no entienden la verdadera función que estas instituciones deben

cumplir, ser un servidor/a público/a quien se debe a la sociedad o comunidad muy pocos pueden entenderlo” (Veliz, 2016, pág. 48)

La Policía Nacional al ser una entidad pública, busca satisfacer a la sociedad en lo que respecta a la seguridad interna, en base al marco legal establecido en la Constitución de la Republica y demás leyes que rigen la vida de los ecuatorianos.

La gestión administrativa de la policía nacional por competencias, ha permitido diseñar estrategias, en base a la determinación de características, habilidades, valores y comportamiento de los miembros de la institución, para que la operatividad sea efectiva en la lucha diaria por dar seguridad a la ciudadanía, se debe contar con una logística eficiente para el mejor desenvolvimiento en las actividades diarias.

La logística es una función operativa que comprende todas las actividades y procesos necesarios para la administración estratégicas del flujo y almacenamiento de materias primas y componentes, existencias en proceso y productos terminados; de tal manera, que estos estén en la cantidad adecuada en el lugar correcto y en el momento apropiado. (Enrique, 2004, p.362).

Para adquirir una muy buena labor se necesita contar con los implementos necesarios y acorde a cada servicio o lugar de trabajo que requiera de equipos tangibles para la operatividad diaria de los servidores policiales.

Para obtener una rentabilidad social de la institución, es necesario un análisis a la estructura interna, con la finalidad de insertar en el aparato de gestión administrativa al personal uniformado que está preparado en el nivel académico.

Existe la normatividad donde se exponen políticas orientadas a satisfacer a la sociedad, solamente es necesario permitir que el personal se adapte a la gestión administrativa y al mundo

globalizado en el cual vivimos, aunque por ser una institución de seguridad ciudadana, muchas de sus gestiones no pueden ser públicas y tienen en carácter de reserva, por el hecho de dar seguridad interna en el Ecuador.

“La policía como organización publica determina su gestión administrativa mediante un enfoque gerencial integrado, frente al reto de establecer una adecuada administración de los recursos, que busca concebir la institución como un sistema abierto que interactúa de manera permanente con el medio externo y que se transforma de acuerdo a las exigencias cambiantes del país” (Marin, 2015, pág. 36).

Para aplicar esta concepción teórica, es importante que la Policía Nacional considere al elemento humano que integra sus filas y que está comprometido con la institución, capacitado y motivado a servir a la ciudadanía.

Es verdad que esta institución tiene una alta rotación de su personal operativo, y del administrativo de alto nivel, por lo cual es necesario aplicar un modelo de gestión por competencias donde se limite el flujo de rotación del personal, analizando los costos que esto origina al Estado ecuatoriano, hay que considerar que la rotación del personal es un punto crítico de la gestión.

En los actuales momentos se considera de vital importancia que se identifique al personal uniformado que tiene una formación académica, que permita insertarse en el campo administrativo para el desarrollo de procesos y procedimientos, porque este personal está en capacidad de desarrollar competencias de mejor manera, porque conocen la operatividad de la institución, aclarando que en ningún momento se plantea no mantener el orden jerárquico y la manera descendente de administrar la institución, de acuerdo a la antigüedad y grado.

Una adecuada administración del personal permite a la institución tomar decisiones acertadas sobre temas de capacitación, bienestar, reconocimiento entre otros, considerando que la persona trae consigo a su trabajo sus experiencias, educación, antecedentes y que además evoluciona continuamente en la medida en que la persona acumula nuevos conocimientos y experiencias.

Hoy en día las empresas reconocen que la clave de su gestión no solo depende de elementos como la tecnología y la información; sino que la clave está en la gente que en ella participa, ya que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de otra son las capacidades que posee cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la empresa.

El modelo de gestión por competencias como una herramienta valiosa que permite administrar el recurso humano en las organizaciones, logrando un mejor aprovechamiento de las capacidades del individuo, que permite evaluar y definir las competencias específicas para cada puesto de trabajo.

La dirección basada en competencias permite diseñar estrategias para determinar características, habilidades, valores y comportamiento requerido para determinado cargo, y evita que los jefes y sus colaboradores pierdan el tiempo en programas de entrenamiento y desarrollo que no tienen que ver con las necesidades de la institución o las necesidades particulares de cada puesto de trabajo.

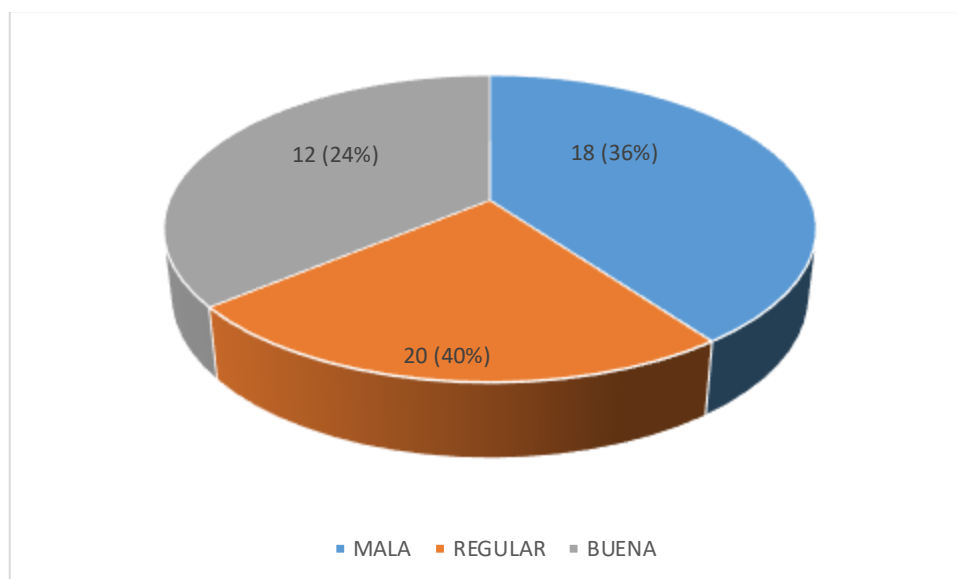
La policía como organización pública determina su gestión administrativa mediante un enfoque gerencial integrado, frente al reto de establecer una adecuada administración de los recursos, que busca concebir la institución como un sistema abierto que interactúa de manera permanente con el medio externo y que se transforma de acuerdo a las exigencias cambiantes del país.

Para lograrlo es necesario contar con talento humano altamente comprometido, capacitado y motivado, garantizando que este logre satisfacer sus expectativas, deseos profesionales y personales.

El Distrito de Policía Ventanas cuenta con 200 servidores policiales, la muestra fue obtenida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, conformado por 50 servidores policiales, la técnica profesional que se aplicó fue una encuesta realizada a los servidores, se empleó un cuestionario de seis preguntas relevantes que generan información, el mismo que se tomó como factor importante a la pregunta número uno se la consideró como una de las preguntas generadoras de información necesaria para identificar la gestión del talento humano, la encuesta fue dirigida a determinar cómo perciben la efectividad de la gestión del talento humano, datos recolectados a través de una serie de problemas que se generan por las actividades que se desarrollan, al aplicar la encuesta se obtuvo lo siguiente:

**Grafico 1 Efectividad de la gestión del talento humano del distrito de Policía**

***Ventanas.***

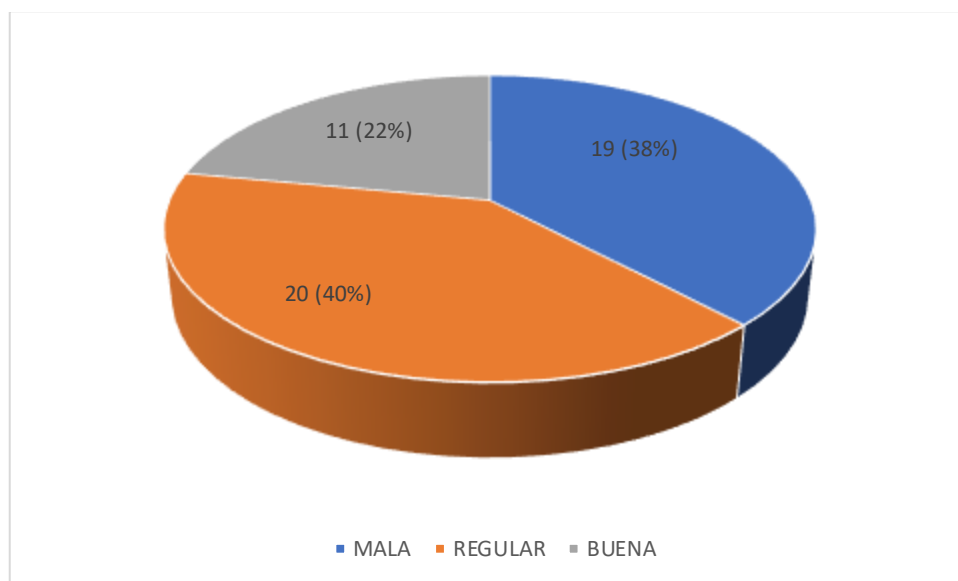


Datos obtenidos en la Institución (Fuente elaboración propia).



Esta pregunta denota la numero uno de la encuesta, fue contestada por un grupo de 50 servidores policiales, el procedimiento se llevó acabo con el fin de que el usuario interno – servidor policial de a conocer si es efectiva la gestión del Talento Humano. Se obtuvo como resultado que un 40% del servidor policial encuestado que representa 20 personas cercioran que es regular la gestión de Talento Humano por motivo que los procesos operativos, tramites e información pertinente no es la adecuada; y un 24% que representa 12 encuestados afirman que es buena la efectividad, con los datos obtenidos tenemos como resultado especifico realizar un análisis y saber que éste es uno de los problemas que afectan al Distrito de Policía Ventanas.

**Grafico 2 Accionar del personal encargado del Talento Humano del Distrito de Policía Ventanas.**

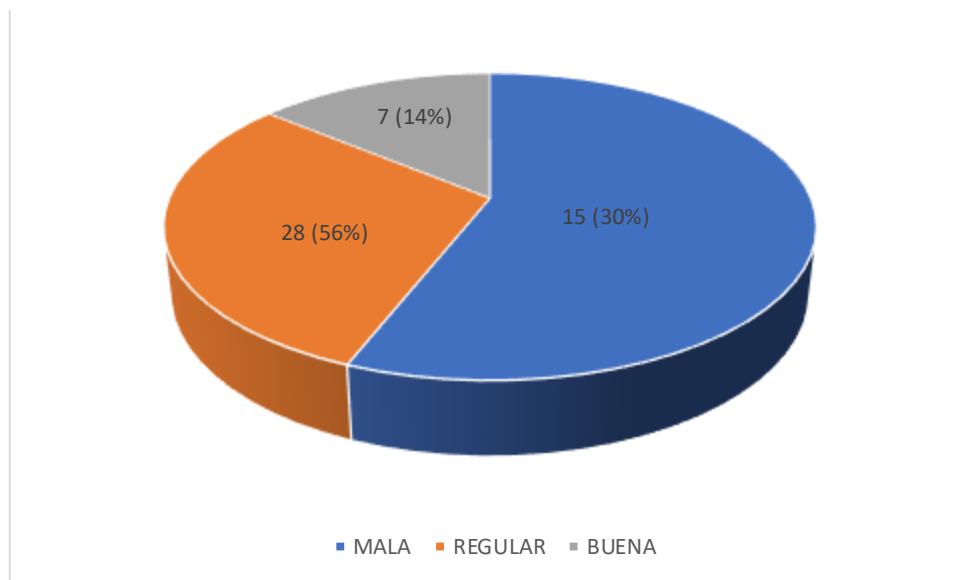


Datos obtenidos en la Institución (Fuente elaboración propia).

La siguiente pregunta que representa la numero dos de la encuesta fue de mucha importancia para obtener un análisis más claro, se indagó a los encuestados cómo califica usted el accionar del personal encargado del Talento Humano del Distrito de Policía Ventanas, la mayoría afirmo, esto es un 40% que representa 20 servidores policial que el accionar del personal

encargado del Talento Humano es regular y un 22% que esto es 11 servidores policial sostienen que es buena el accionar del personal encargado del Talento Humano del Distrito de Policía Ventanas, esto llegaría a mejorar si se comprometieran con el modelo de Gestión Policial.

**Grafico 3 Medios logísticos que pertenecen al Distrito Policía Ventanas.**



Datos obtenidos en la Institución (Fuente elaboración propia).

Esta pregunta nos permite conocer sobre los medios logístico con que cuenta los servidores policiales para el operativo diario en el Distrito Policía Ventanas, se demostró en la encuesta realizada a una toma de 28 servidores, donde se obtuvo información clara que el 56% consideran que los medios logísticos son regular, y un 14% que representa 7 servidores policiales corresponde a logística buena.

## **CONCLUSIONES**

Una vez concluida la indagación se procede a dar respuesta al objetivo principal planteado al inicio de esta investigación, dando a conocer la efectividad de la gestión en talento humano que se da de un modo regular expresado en un 40% por parte de los servidores policiales, el Jefe del distrito junto a su equipo de colaboradores deben mejorar este indicador planteando estrategias basados en el modelo de gestión policial.

Respecto al accionar encargado este se da de un modo regular expresado en un 40% de gestión, mientras que el buen accionar se da en un 22% y el 38% expresa el mal accionar del personal que está a cargo de talento humano cabe resaltar que las funciones que ejecutan en parte no están ligadas al modelo de gestión el mismo que debe favorecer al servidor operativo policial.

La policía nacional del Distrito Ventanas busca por parte de la comunidad que la considere por su contribución social, intelectual, vinculando su talento y experiencia en el manejo de conflictos en la zona urbana y rural, manteniendo el orden y seguridad en la zona de influencia para que esto se dé, el servicio policial operativo debe contar con los medios necesarios en logística de campo de alta calidad y buen estado, pero el resultado que arroja esta investigación denota que el 56% se da en logística regular frente una buena logística que representa el 14% y mala el 30%.

## **BIBLIOGRAFIAS**

Chávez, A. (2015). Modelo de competencia. Colombia: Editorial LIMUSA.

Enrique, F. (2004). Organización de Empresas. Segunda edición. Editorial Graw Hill.  
(p. 362).

Marín, C. (2015). La actividad administrativa, la función pública y los servicios públicos.  
Recuperado de <https://revistas.ueternado.edu.co> (pp. 36-41).

Núñez, D. (2015). Talento Humano en la Policía Nacional. Recuperado el 2019 de  
<https://repository.unimilatr.edu.co> (p. 98).

Pachacama, R. (2015). <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7193/1/UPS-QT06075.pdf>. Recuperado el 2019. (pp. 23-27).

Santamaría, J. (2016). Gestor en desarrollo. Recuperado de <https://ec.linkedin.com> ›  
juan-santamaria-r-b0a84b5a. (pp. 15-23).

Reglamento a la Ley orgánica de la policía nacional – Ministerio del interior.

[www.ministeriointerior.gob.ec](http://www.ministeriointerior.gob.ec) › *uploads* › *downloads* › 2014/03 › *REGL. Art 4,*  
*Art.8.*

Veliz, F. (2016). Gerencia pública integral. Recuperado. <https://www.ecoediciones.com>  
(pp. 16-48).

**ANEXO**

## PREGUNTAS DE ENCUESTAS

1. ¿Cómo percibe usted la efectividad de la gestión del Talento Humano del distrito de Policía Ventanas?

- Mala
- Regular
- Buena

2. ¿Cómo califica usted el accionar del personal encargado del Talento Humano del Distrito de

¿Policía Ventanas?

- Mala
- Regular
- Buena

3. ¿Cómo considera usted la atención brindada del personal en Talento Humano del distrito de Policía Ventanas?

- Mala
- Regular
- Buena

4. ¿Cómo considera usted que el jefe del Distrito Policía Ventanas posee habilidades para desempeñar la gestión del Talento Humano?

- Si
- No
- En parte

5. ¿Conoce usted si el personal policial tienen títulos profesionales a nivel superior?

Si

No

6. ¿Cómo calificaría usted los medios logísticos que pertenecen al Distrito Policía Ventanas?

Mala

Regular

Buena