

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

COLEGIO DE CIENCIAS POLICIALES

EL DÉFICIT DE TALENTO HUMANO EN LA JEFATURA PROVINCIAL
ANTINARCÓTICOS DEL GUAYAS INFLUYE EN EL RENDIMIENTO OPERATIVO
DEL CONTROL CONTRA EL MICRO TRÁFICO EN LA PROVINCIA DEL GUAYAS
EN EL PERÍODO 2014-2015

Jorge David Arias Gaibor

Vanessa Alexandra Freire Ortega

Directora de tesis: Gladis Proaño Reyes, Msc

**Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de Licenciado
en Administración Policial**

Quito, mayo de 2015

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Colegio de Pregrado

HOJA DE APROBACIÓN DE TESIS

El déficit de talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas que influye en el rendimiento operativo del control contra el micro tráfico en la Provincia del

Guayas en el período 2014-2015

Jorge David Arias Gaibor

Vanessa Alexandra Freire Ortega

Gladis Proaño Reyes

Directora de Tesis y.....

Miembro del Comité de Tesis

Pablo Beltrán, Ph. D.....

Decano del Colegio de Ciencias Policiales

Quito, mayo de 2015

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

Nombre: Vanessa Alexandra Freire Ortega
C. I.: 1803963451

Firma:

Nombre: Jorge David Arias Gaibor

C. I.: 0201869468

Fecha: Quito, mayo de 2015

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestra familia quienes han sido un pilar fundamental para la culminación de un paso más en nuestras vidas, ya que nos han apoyado moralmente a sabiendas que nuestra profesión que es ardua y dura, sin embargo la decisión de no perecer en el camino de la superación nos ha mantenido firmes con el único objetivo en mente de demostrarnos a nosotros mismos que somos capaces de coadyuvar con los conocimientos adquiridos a nuestra comunidad a nuestra gente para sentirnos orgullosos de pertenecer a ella.

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestros agradecimientos principalmente a Dios nuestro padre, quien nos guía en nuestros senderos de la vida, de igual manera a la universidad san francisco de quito por permitirnos un espacio en la vida universitaria ya que, con sus métodos y programas de enseñanza han enriquecido nuestros conocimientos, para el futuro actuar en pos del desarrollo social de nuestra patria.

También quiero dejar constancia mi eterno agradecimiento a la Dra. Gladis Proaño Reyes, quien en calidad de tutora de tesis, ha impartido con exactitud sus conocimientos y me ha guiado para el correcto desarrollo y culminación con éxito del presente trabajo investigativo.

RESUMEN

La tarea desarrollada por la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas es fundamental para el control, prevención y participación en la investigación del tráfico y tráfico de drogas y sustancias estupefacientes, claro está, que a la par realiza otras actividades de prevención y vigilancia en instituciones educativas. Bajo estas circunstancias, el presente estudio se direccionó a realizar un análisis de la distribución del talento humano en la institución y las consecuencias que genera este proceso. Aplicamos como instrumentos de investigación: la entrevista al Jefe de Talento humano y revisión de documentos institucionales y base de datos, obteniendo resultados objetivos sobre el trabajo desarrollado en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas y en sus distritos. La investigación permitió identificar que el personal policial que presta servicios en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas no es suficiente para atender las necesidades y requerimientos de los Distritos: Portete, Pascuales, Centro; Sur, Norte ; 9 de Octubre, Esteros, Nueva Proserpina y Ceibos, considerando que los grupos operativos apenas representan el 19% del total de efectivos policiales de la institución, 25% de policías se dedican a tareas administrativas, e inclusive hay casos de efectivos que están considerados en dos o más actividades.

Además, ante la falta de personal policial en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas se plantea como soluciones: contratar personal civil para que realicen las actividades administrativas propiciando con ello, que los miembros policiales que actualmente las ejecutan conformen los grupos operativos, por otro lado, la Dirección Nacional Antinarcoáticos debe crear mayor número de cursos para formar a nuevos policías especializados en antinarcoáticos.

SUMMARY

The task developed by the Chief Provincial Narcotics Officer of Guayas is fundamental for the control, prevention, and participation in the investigation of traffic and micro traffic of drugs and narcotics, of course, that the couple performs other prevention and surveillance activities in educational institutions. Under these circumstances, the present study was routed to an analysis of the distribution of human resources in the institution and the consequences generated by this process. We used the following as research tools: the interview of the Chief of Human talent and review of institutional documents and databases, obtaining objective results on the work developed in the Chief Provincial Narcotics Officer Guayas and in their districts.

The investigation identified that pólice personnel serving in the Headquarters of the Guayas Provincial Anti-Narcotics is not enough to meet the needs and requirements of the districts: Portete, Pascuales, Center, South, North, 9 de Octubre, Esteros, Nueva Prosperina and Ceibos, whereas the operating groups represent only 19% of all pólice officers of the institution, 25% of pólice officers are engaged in administrative tasks, and there are even effective cases that are considered in two or more activities.

Furthermore, in the absence of pólice personnel in the Narcotics Provincial Chief of Guayas the following are proposed solutions: hiring civilian personnel to perform administrative activities, thereby fostering, that pólice members currently executed conform the operating groups. On the other hand, the National Narcotics Directorate should create more courses to train new pólice officers specialized in narcotics.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTOS.....	6
RESUMEN.....	7
SUMMARY.....	8
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	9
ÍNDICE DE CUADROS.....	12
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	12
CAPÍTULO I.....	1
Introducción al problema.....	1
ANTECEDENTES:.....	4
El problema.....	6
Delimitación del problema.....	8
ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	8
EFECTOS.....	8
PROBLEMA.....	8
CAUSA.....	8
General:.....	9
Específicos:.....	9
Hipótesis.....	9
Pregunta(s) de investigación.....	11
Contexto y marco teórico.....	11
El propósito del estudio.....	12
El significado del estudio.....	13
Definición de términos.....	13
Presunciones del autor del estudio.....	14
Supuestos del estudio.....	15
CAPÍTULO II.....	16
Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas.....	16
MISIÓN.....	16
Apreciación.....	16

Revisión de la literatura.....	17
Géneros de literatura incluidos en la revisión	17
Pasos en el proceso de revisión de la literatura.	18
Formato de la revisión de la literatura.	18
La administración	18
Elementos de la Administración.....	20
Procesos de la Administración.	21
Importancia.....	23
Evolución del pensamiento administrativo.....	24
Características y factores de la administración.....	25
Factores de la Administración	26
Principios de la Administración.	27
La administración de talento humano.....	29
La dirección del talento humano.	30
Estilos de administración de recursos humanos	31
Los postulados de la teoría X son:.....	32
Ventajas de la Teoría Z:.....	34
La ética.	35
Los Valores humanos.	36
Marco legal para la distribución del talento humano en la Policía Nacional	38
CAPITULO II.....	40
CLASIFICACIÓN ESPECÍFICA	40
Reglamento general a la ley orgánica de la Policía Nacional.....	42
Reglamento de designación, pases y traslados del personal policial.....	43
La Dirección Nacional Antinarcoáticos	46
Organigrama Estructural de la Dirección Nacional Antinarcoáticos	46
Organigrama Estructural de la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas.	47
GRUPOS OPERATIVOS:	49
CONSIGNAS	52
REVISIÓN DE CORREOS.....	52
SERVICIO VARIOS.....	53
SEGURIDAD	54
PERFILES EN EL AEROPUERTO.....	54

DISTRIBUTIVO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	54
NOVEDADES.....	56
FUNCIONARIOS CON VACACIONES -MES DE MARZO.....	56
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL/ MARZO/2015.....	57
Centro Regional de Capacitación Antidroga.....	58
Grupo Especial Móvil Antinarcóticos (GEMA).....	59
Unidad de Lavado de Activos.....	59
Servicios que presta la unidad de químicos.....	59
Operatividad de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas.....	60
GRADOS POLICIALES.....	62
PERSONAL POR SEXO	63
PROCEDENCIA DE LOS MIEMBROS POLICIALES.....	65
Población	73
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA	78

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	57
Cuadro 2	62
Cuadro 3	63
Cuadro 4	65
Cuadro 5	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	61
Gráfico 2	62
Gráfico 3	64
Gráfico 4	66

CAPÍTULO I

El déficit de talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas influye en el rendimiento operativo del control contra el micro tráfico en la provincia del Guayas en el período 2014-2015

Introducción al problema

La Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas , cumple funciones importantes para garantizar, la prevención y participación en la investigación y represión de la siembra, cultivo, tenencia, tráfico ilícito de estupefacientes y drogas psicotrópicas; investigación de la extracción, purificación, cristalización, re cristalización de los estupefacientes y drogas psicotrópicas consideradas ilícitas; investigación, determinación y destrucción de las áreas de cultivo de las plantas estupefacientes; aprehensión de sustancias estupefacientes o psicotrópicas sujetas a fiscalización cualquiera sea su estado y las plantas de las que puedan extraérselas, así como la captura de equipos, laboratorios, precursores y otros productos químicos específicos y de otros medios destinados a la producción o fabricación de las sustancias sujetas a fiscalización; ejecución de pruebas de laboratorio y análisis de las drogas decomisadas para su identificación; coordinación con otros organismos similares nacionales o internacionales competentes en la materia; recepción de información de personas particulares o funcionarios públicos, privados que conozcan o hayan efectuado detenciones o decomisos de cualquier clase de estupefacientes o drogas psicotrópicas; y, cualquier otra actividad inherente a sus funciones que las normas legales vigentes lo establecieren y el Comando General delegare; son estos objetivos los que

contribuyen eficientemente a disminuir los delitos de tráfico y micro tráfico en la provincia del Guayas específicamente en el distrito Metropolitano de Guayaquil.

Su campo de acción guarda concordancia con la nueva reestructuración administrativa del país, para ello cuenta con las siguientes oficinas especializadas: P1: personal. P2: inteligencia. P3: operaciones. P4: logística. P5: asuntos civiles y comunitarios, tiene jurisdicción en la zona 8 que comprende al territorio del Distrito Metropolitano de Guayaquil que se encuentra compuesto por 9 distritos.

La Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas , desarrolla sus funciones en una amplia zona geográfica, catalogada como la de mayor crecimiento poblacional, así como de incidencia delincencial, problemas como: delitos contra las personas, tráfico ilegal de personas, proxenetismo y trata de blancas, corrupción de menores y pornografía, delitos económicos y financieros, falsificación de monedas, de tarjetas de crédito y fraudes; tráfico de estupefacientes, criminalidad internacional, identificación, vigilancia, extradición de delincuentes, identificación de víctimas de catástrofes, narcoterrorismo internacional, robo internacional de vehículos, falsificación de obras de arte , tráfico de armas, municiones y explosivos ,tráfico de oro y piedras preciosas, protección de la intelectualidad científica, cultural y artística , delitos contra el medio ambiente, se presentan cotidianamente , por lo mismo, la intervención la unidad de antinarcóticos es fundamental para contrarrestar los delitos.

En este contexto realizar el estudio “El déficit de talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas influye en el rendimiento operativo del control contra el tráfico en la provincia del Guayas en el período 2014-2015“, permitirá reconocer que la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, apenas cuenta con 139 miembros

policiales especializados que son insuficientes para cubrir el trabajo que se realiza en el territorio geográfico asignado a cada equipo de investigadores.

La distribución del personal de antinarcoóticos está a cargo del jefe de talento humano de la jefatura provincial, supervisado por el jefe de la misma unidad, este proceso se debe desarrollar considerando las necesidades o requerimientos de los 9 distritos, y 2 distritos urbanos sin embargo, al no contar con el personal policial suficiente no se cumplen a cabalidad las investigaciones de los delitos relacionados con el tráfico y micro tráfico de estupefacientes, de la misma manera no se realiza la capacitación, prevención y vigilancia de las instituciones educativas que se encuentran ubicadas en los 9 distritos en relación a consumidores y micro traficantes de drogas y sustancias estupefacientes, esto fue corroborado por la investigación de campo.

Todo lo señalado, dificulta el cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la institución policial, en consecuencia es necesaria una reestructuración del personal para contar con miembros de la fuerza pública expertos en investigación y capacitadores en instituciones educativas.

Este trabajo de grado se estructura de la siguiente manera: en el capítulo I se presenta la introducción al problema, en donde se expone los antecedentes, el problema, hipótesis, preguntas, definición de términos, presunciones y supuestos; a continuación en el capítulo II se expone la revisión de literatura que enfoca contenidos científicos sobre las variables de distribución del talento humano; en el capítulo III la metodología de investigación, en el capítulo IV el análisis de datos, y en el capítulo V las conclusiones recomendaciones y finalmente las referencias.

ANTECEDENTES:

La presencia de delitos, obliga a que los estados implementen políticas gubernamentales orientadas a la seguridad ciudadana, por ello en el año de 1.923 en Viena se creó la comisión internacional de policía criminal conocida en la actualidad con el nombre de organización internacional de policía criminal, organismo intergubernamental creado para fomentar la cooperación mutua entre los organismos policiales de todo el mundo y para desarrollar medios de prevención efectiva del delito.

Surgió entonces la necesidad de designar en cada país miembro, un organismo nacional, encargado particularmente de coordinar con los demás países afiliados a la Organización.

En Francia, con decreto Ministerial de fecha 18 de diciembre de 1.928, se crea en los servicios de la Policía Judicial, una oficina Central y Nacional, encargada de reunir la documentación concerniente a los criminales internacionales. “La Oficina Central Nacional” estará encargada únicamente del intercambio de la correspondencia con las Policías extranjeras, en lo que concierne a criminales extranjeros.

Mediante decreto de 1.928, la Oficina Central Nacional preocupada por responder a las necesidades de la lucha contra los crímenes internacionales, tuvo que asumir trabajos y obligaciones que sus creadores no habían previsto, ante todo como centro de documentación debía suministrar a los servicios nacionales de policía, informes necesarios, a la represión de las actividades criminales internacionales propiamente dichas; más aún, suministrar todos los informes útiles en una encuesta e investigación que siendo llevada en territorio nacional, necesita el concurso de la policía extranjera.

Reconstituida en 1946, la comisión internacional de policía criminal, era una asociación apolítica y no podía bajo ningún concepto participar en actividades de naturaleza religiosa, racial o militar de ninguna clase.

En los inicios de la oficina central e INTERPOL del Ecuador, de acuerdo a los datos de los archivos, funcionaba con las oficinas de control de estupefacientes en Pichincha y Guayas.

Luego de una reestructuración de la Policía Nacional, la OCN INTERPOL, pasa a depender orgánicamente y como unidad adscrita se crea como unidad adjunta a la Dirección Nacional de la Policía Judicial; posterior entra a funcionar la Dirección Nacional Antinarcóticos de la Policía Nacional del Ecuador con sus jefaturas provinciales, y respectivas dependencias provinciales nace siendo una de ellas, la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas como unidad adscritas que en los últimos cinco años ha logrado la aprehensión de 4.767 personas y alrededor de 40 toneladas de sustancias, estupefacientes y psicotrópicos, constituyéndose en una de las unidades policiales más destacadas y que mejores resultados ha obtenido en los últimos años; de esta forma se ha conseguido el reconocimiento por la labor realizada, por parte de organismos nacionales como internacionales.

Este organismo, ejecuta operaciones de interdicción en carreteras, agencias de correos y couriers, buses de transporte, casas, hoteles, puertos y aeropuertos, con la finalidad de mermar el embate de las actividades narco delictivas, que día a día busca nuevas formas de consolidar su accionar y arraigarse cada vez más en la sociedad como un mal endémico.

Con todos los resultados positivos alcanzados en el cumplimiento de sus funciones, no es menos cierto, que el personal policial resulta insuficiente para cubrir el área demográfica que implica el Distrito Metropolitano de Guayaquil, que incluye los Cantones Durán y Samborondón, a esto se suma, que el personal policial también cumple actividades administrativas con lo cual se limita su participación en acciones operativas.

En consecuencia es necesario, realizar cambios para garantizar la cobertura geográfica así como el cumplimiento de la misión y visión de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas.

El problema

La labor desplegada por la Unidad Antinarcóticos de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas abarca la circunscripción territorial del Distrito Metropolitano de Guayaquil que a la vez cubre los territorios de los Cantones Durán y Samborondón, divididos en 9 distritos siendo: Sur, Centro, Norte, 9 de Octubre, Nueva Prosperina, Pascuales, Esteros, Ceibos y Portete; es por ello, que los 139 miembros de la Policía Nacional que forman parte de la Jefatura Provincial Antinarcóticos son insuficientes para realizar la cobertura geográfica del Distrito Metropolitano de Guayaquil, más aún si consideramos los 2'278.691 de habitantes de la ciudad (según el censo realizado en el año 2010).

La distribución del talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcóticos está a cargo del, Oficial P1 Jefe de Talento Humano, quien en base a las disposiciones legales y reglamentarias realiza la distribución del personal policial a través de órdenes de servicio

diario; en el cual detalla los servidores policiales y las funciones que deben desarrollar en grupos operativos, consignas, correos /agencias, servicios varios, seguridad, perfiles en el aeropuerto, actividades administrativas, novedades y vacaciones.

En base a las órdenes de servicio podemos determinar que alrededor de 40 efectivos policiales forman parte de los grupos operativos que deben realizar sus labores en los 9 distritos, inclusive se determinó que algunos de los miembros de estos grupos tienen que cumplir otras funciones en seguridad, lo cual limita significativamente el trabajo en territorio, esto sin considerar, el trabajo que deben realizar en las instituciones educativas con el objetivo de prevenir y controlar el micro tráfico de drogas y estupefacientes.

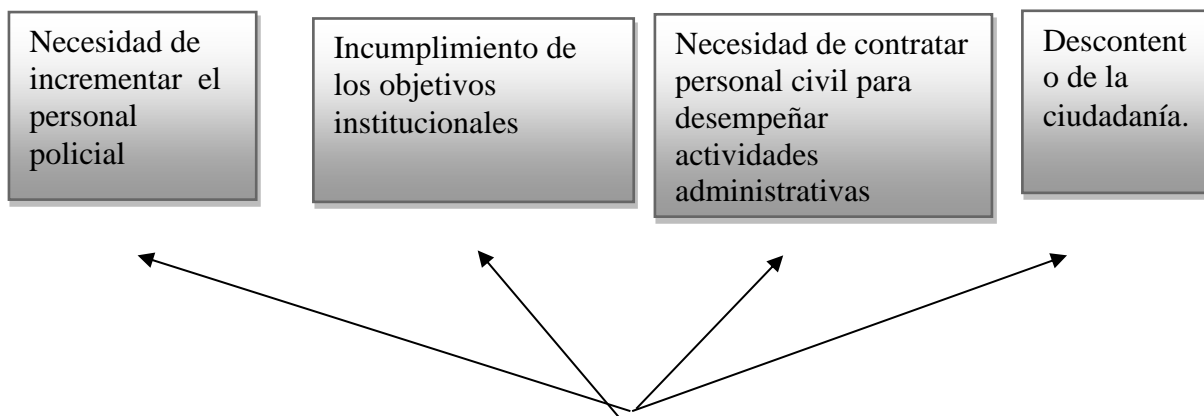
Así mismo, alrededor de 35 policías cumplen labores administrativas en los departamentos de: P1; personal bodega; activos fijos; rastrillo; archivos; estadísticas; P-3; operaciones y delegaciones; P-4; logística Gobierno por resultados (GPR); departamento de análisis e inteligencia (DAI); departamento de información y prevención antidrogas. (DIPA); delegaciones fiscales; secretaria; mensajero; conductor del Sr. jefe al mando de la Jefatura; cuartelero, número significativo, en relación al personal que forma los grupos operativos.

Bajo las consideraciones expuestas, es importante que la Unidad Antinarcoóticos cuente con el número suficiente de personal que garantice la atención oportuna a los 9 distritos, para ello, se podría implementar la contratación de personal civil para que ejecuten actividades administrativas, esto permitiría, que el personal policial que actualmente se dedica a estas labores, pase a integrar los grupos operativos que trabajan en el territorio.

Delimitación del problema

¿De qué manera incide la mala distribución del personal policial en la administración de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, periodo 2014-2015?

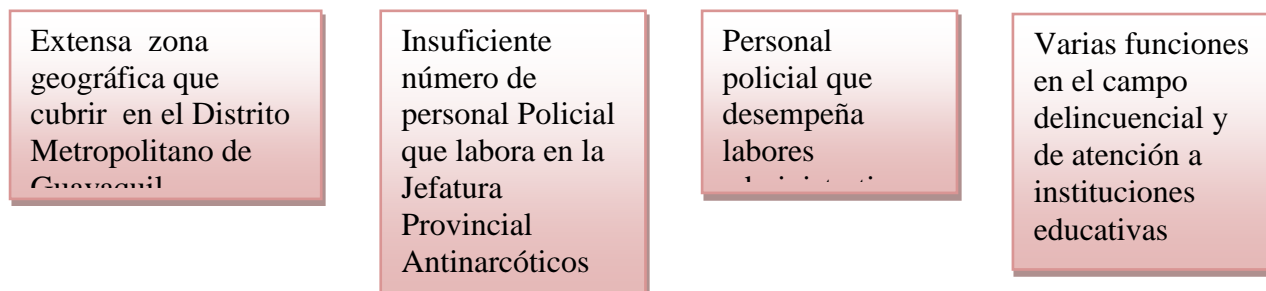
ÁRBOL DE PROBLEMAS EFECTOS



PROBLEMA

La falta de personal policial y la inadecuada administración en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, dificulta la distribución del talento humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales en el Distrito Metropolitano de

CAUSA



General:

Analizar si la distribución del talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas, Distrito Metropolitano de Guayaquil, cantón Guayaquil provincia del Guayas, periodo 2014-2015, es suficiente con el numérico de personal para cumplir con la misión del servicio.

Específicos:

Establecer las ventajas y limitaciones de la distribución del talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas.

Determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales derivados de la distribución del talento Humano en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas.

Proponer posibilidades de cambios en la Jefatura Provincial de Antinarcoáticos del Guayas, para garantizar la atención oportuna a las necesidades de la ciudadanía del Distrito Metropolitano de Guayaquil, Cantón Guayaquil provincia del Guayas.

Hipótesis

El incremento del personal policial, la contratación de personal civil para realizar tareas administrativas y la adecuada distribución del talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas mejoraría el cumplimiento de los objetivos institucionales en el Distrito Metropolitano de Guayaquil, Cantón Guayaquil provincia del Guayas, periodo 2014-2015.

La hipótesis planteada resume posibles soluciones para lograr la óptima administración del talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, entendiendo que el problema planteado tiene algunas circunstancias que deben ser consideradas: Destacamos que la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayastiene cobertura en la Zona 8, Distrito Metropolitano de Guayaquil, un territorio de gran extensión y complejidad en el ámbito de la seguridad ciudadana, por lo mismo los 139 miembros policiales que trabajan en la institución no abastecen para cumplir el número de investigaciones y los procesos de capacitación en las instituciones educativas.

Otro aspecto que contempla la hipótesis, hace referencia a la contratación de personal civil para que se encargue de las tareas administrativas, ya que actualmente personal policial se encarga de este tipo de actividades, lo que limita su participación en el campo operativo y consecuentemente, no permite que se desarrollen con eficiencia las tareas de investigación, prevención y vigilancia, las dos últimas en las instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Guayaquil.

Es necesario el incremento del personal policial, para ello se debe capacitar a mayor número de efectivos policiales con especialización en antinarcóticos y otro grupo de profesionales para instruir en las instituciones educativas en especial a los profesores, a través de campañas de prevención y vigilancia, con la finalidad de disminuir el tráfico y micro tráfico de estupefacientes.

Como se puede evidenciar, la hipótesis apunta a aspectos estructurales que permitirán la adecuada distribución del personal policial en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayasy más allá, permitirán el logro de los objetivos institucionales.

Pregunta(s) de investigación

¿Cómo y hasta qué punto el incremento del personal policial, la contratación de personal civil para realizar tareas administrativas y la adecuada administración del talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcoóticos del Guayas mejoraría el cumplimiento de los objetivos institucionales en el Distrito Metropolitano de Guayaquil, Cantón Guayaquil provincia del Guayas, periodo 2014-2015.?

Contexto y marco teórico

El problema “el déficit de talento humano en la jefatura provincial antinarcoóticos del guayas influye en el rendimiento operativo del control contra el micro tráfico en la provincia del guayas en el período 2014-2015” se sustentan en la teoría Z de William Ouchi que destaca la importancia del comportamiento humano dentro la empresa para conseguir los objetivos marcados, y señala las pautas y directrices aconsejables para ayudar a mejorar ese comportamiento en bien de todos y de la empresa.

Las principales características de la teoría z son: hacer lo que se debe hacer en todas las empresas, se empieza con educación y termina con educación, se tiene que ofrecer continua para todos desde el presidente hasta los obreros, aprovechar lo mejor de cada persona, cuando se aplica esto.

En base a ella podemos determinar que para el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales es importante contar con el personal suficiente para llevar a cabo las actividades que se requieran.

Con respecto al marco teórico se considera el análisis del marco legal jurídico que rige en la institución policial con su Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley de personal y reglamento de la misma institución, en donde se evidencian consideraciones en cuanto a la distribución de personal.

Así mismo se enfoca la importancia del talento humano en los procesos administrativos, los principios que rigen la administración y lo concerniente al nuevo proceso de organización política que divide al país en zonas, distritos y circuitos. La información presentada proporcionará una visión clara de las funciones desarrolladas por esta institución en beneficio de la sociedad y en la lucha permanente contra los delitos de tráfico, distribución y micro tráfico de estupefacientes.

El propósito del estudio

La investigación permitiría encontrar los siguientes resultados:

Existe falta de personal policial para garantizar una adecuada cobertura en los 9 distritos que conforman el Distrito Metropolitano de Guayaquil, esto se relaciona con el limitado número de miembros de la fuerza pública que actualmente labora en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, situación que no permite la ejecución de los procesos de capacitación, prevención y vigilancia en los establecimientos educativos a fin de controlar los delitos de tráfico y micro tráfico de estupefacientes.

Existe déficit de personal policial formado para capacitar a los estudiantes en lo concerniente a la prevención y uso indebido de drogas; además para realizar los procesos de investigación a nivel operativo.

Existen miembros de la Policía Nacional que han sido capacitados para realizar labores operativas y se encargan de realizar tareas de carácter administrativo en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, por lo mismo, se reduce el personal que conforman los grupos operativos que trabajan en territorio.

El significado del estudio.

El presente trabajo de investigación titulado “el déficit de talento humano en la jefatura provincial antinarcóticos del guayas influye en el rendimiento operativo del control contra el micro tráfico en la provincia del guayas en el período 2014-2015” se realiza por primera vez en la jefatura provincial antinarcóticos del guayas, por lo mismo, es de interés para las personas que laboran en ella, debido a que permite analizar una problemática real que afecta al cumplimiento de los objetivos dicha jefatura.

Además, la investigación nos permite brindar criterios profesionales, que a la vez pueden ser consideradas para garantizar la óptima administración del talento humano a la jefatura provincial antinarcóticos del guayas, que lógicamente tendrá impacto en la seguridad ciudadana.

Definición de términos

Distribución: Acción de ubicar según las necesidades o requerimientos institucionales.

DMG: Distrito Metropolitano de Guayaquil

Droga.- Sustancia química nociva para la salud del ser humano.

Estupefacientes. Drogas alucinógenas, etc.

JPAG: Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas.

Fuente:Registro Oficial No. S-378

Ley de personal.-norma legal que permita alcanzar los objetivos de la Institución Policial respecto a la profesión de sus miembros.

Ley Orgánica de la Policía Nacional.-establece la misión, organización y funciones de la Policía Nacional.

Micro tráfico.-Venta de drogas a pequeña escala, dentro del mercado local.

Narcotráfico:Comercio de sustancias tóxicas, que engloba la fabricación, distribución, venta, etc.

Objetivos.-Conjunto de metas que se pretenden alcanzar

Operativo Policial.-Recorridos o acciones en territorio para garantizar la seguridad ciudadana.

Talento humano: Conjunto de personas que laboran en las instituciones.

Tráfico.-Delito que consiste en facilitar o promocionar el consumo ilícito de determinadas sustancias estupefacientes y adictivas.

Orden de servicio.-es el documento que determina la distribución del talento humano en la Unidad Antinarcóticos, en ella se especifica el funcionario y la función que desempeñará durante el día

Orden del cuerpo.-es un documento donde se constata la asistencia del personal policial.

Presunciones del autor del estudio

El personal policial entrevistado brindará información objetiva referente al tema de investigación.

La autoridad encargada de la distribución del personal policial, proporcionará información verás con respecto a los parámetros que determinan la administración del personal en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas.

La página web del Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas proporciona información importante con respecto a la misión, visión, objetivos y logros alcanzados por la institución.

Los resultados alcanzados en la investigación, permitirán proponen estrategias viables a fin de mejorar la administración del talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas.

Se contará con el apoyo y la colaboración de todo el personal que labora en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas, por lo mismo se ejecutarán todas las actividades en un marco de cooperación y respeto.

Supuestos del estudio

La designación de personal policial especializado en antinarcoáticos permite cubrir efectivamente el territorio del Distrito Metropolitano de Guayaquil, para enfrentar los delitos de tráfico y micro tráfico de estupefacientes.

La designación de un equipo de policías debidamente capacitados como facilitadores, permite desarrollar los procesos de prevención y vigilancia en las instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Guayaquil.

La contratación de personal civil especializado en temas de ejecución de tareas administrativas, y con experiencia permitirá que el personal policial se dedique exclusivamente a las tareas operativas en el territorio.

CAPÍTULO II

Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas.

MISIÓN

La Jefatura Antinarcóticos del Guayas de la Zona 8, con todos sus recursos humanos y logístico, realizará operativos antidrogas de tráfico para el consumo interno, orientado a la aprehensión de personas que estarían cometiendo actividades de tráfico interno para el consumo de sustancias.

Apreciación

Es importante considerar que la Unidad Antinarcóticos en el Distrito Metropolitano de Guayaquil, tiene un campo de acción muy extenso, por lo mismo, 5 de los 139 miembros de la Policía Nacional que la conforman, están incluidos en dos actividades, situación que no garantiza la adecuada cobertura y la atención de las necesidades de la comunidad.

El DMG, Distrito Metropolitano Guayaquil, cuenta con 12 Distritos, de los cuales 9 Distritos están ubicados en el área urbana de la Ciudad de Guayaquil, 1 Distrito son las parroquias rurales del Cantón Guayaquil, 1 distrito el cantón Durán y 1 distrito el cantón Samborondón.

En este sentido, la ejecución de operativos antinarcóticos se ve seriamente comprometida, los datos dejan saber que apenas el 19% de los miembros de la Unidad conforman los grupos operativos distribuidos a los distritos: Portete, Pascuales, Centro; Sur, 9 de Octubre, Esteros, Durán, Prosperina, Ceibos, que conforman la Zona 8, más aun si consideramos que 5 miembros policiales de estos grupos operativos tienen que cumplir a la vez tareas de seguridad.

En contraposición el 25 % de miembros policiales realizan tareas administrativas que abarcan los aspectos de bodega, activos físicos, rastrillo, estadísticas, P-3 operaciones y delegaciones; P-4 logística; GPR; DAI, DIPA, Delegaciones Fiscales, Secretaria, Mensajería; Conductor del señor. Jefe de la Jefatura Provincial Antinarcóticos, cuartelero. Además el 22% de servidores se encuentran con novedades o vacaciones.

Con ello, podemos demostrar que no existe una adecuada distribución del talento humano siendo recomendable la contratación de personal civil que desarrollen las actividades de oficina, para que el personal policial ejecute trabajo en territorio. Gráfico 1

Revisión de la literatura

A continuación se presenta la revisión de la literatura, para ello, se considera aspectos importantes que hacen referencia a las variables de estudio, consecuentemente se analiza la administración y distribución del talento humano, así como la normativa legal vigente. Se expone la metodología de investigación aplicada, el análisis de datos encontrados las conclusiones y recomendaciones.

Géneros de literatura incluidos en la revisión

Fuentes.

Para realizar la investigación se recurrió a fuentes bibliográfica de textos especializados en administración y talento humano, de la misma forma se revisó la página web de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, normativa legal como la Ley Orgánica de la Policía Nacional y Ley de personal de la Policía; además se revisó

información procedente de Internet como el repositorio de la Universidad San Francisco de Quito y más bibliografía referente al tema en investigación.

Pasos en el proceso de revisión de la literatura.

Para la revisión de literatura acudimos a bibliotecas en pos de libros de administración que se encuentren actualizados generando fichas bibliográficas y nemotécnicas; de la misma manera realizamos búsquedas en Internet especialmente en documentos pdf.

Formato de la revisión de la literatura.

La revisión la realizamos atendiendo al orden de las variables del problema, es así que se enfocará en primer lugar la administración y consecuentemente la distribución del talento humano.

La administración

La administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz.

Es la ciencia social aplicada o tecnología social que tiene por objeto de estudio las organizaciones, y la técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc.) de una organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo de los fines perseguidos por dicha organización.

El empleo del término administración es cada vez más común en los diferentes ámbitos de desempeño laboral y social del hombre, más aún cuando se habla de actividades o sectores que están en búsqueda de alto rendimiento enmarcado en la eficiencia y eficacia.

Al empezar esta temática, iniciaremos haciendo algunas precisiones sobre su definición:

El término administración se refiere al proceso de conseguir que se hagan las cosas con eficiencia y eficacia, a través de otras personas o junto con ellas. (Stephen & Decenso, 2002, p.5). En este concepto la palabra proceso se refiere a las actividades primordiales que desempeñan los gerentes y la eficiencia y eficacia se refiere a lo que hacemos y a cómo lo hacemos.

La administración se encarga de conducir actividades, buscando reducir los costos de los recursos al mínimo. (Stephen & Decenso, 2002, p. 6)

Etimológicamente la palabra “administración”, se forma del prefijo “ad”, hacia, y de “ministratio”. Esta última palabra viene a su vez de “minister”, vocablo compuesto de “minus”, comparativo de inferioridad, y del sufijo “ter”, que sirve como término de comparación. así pues “magister” (magistrado), indica una función de preeminencia autoridad, el que ordena o dirige a otros en una función, “minister” expresa precisamente lo contrario: subordinación u obediencia; el que realiza una función bajo el mando de otro; el que presta un servicio a otro. la etimología nos da pues de la administración, la idea de que ésta se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro; de un servicio que se presta. Servicio y subordinación, son pues los elementos principales obtenidos. (Reyes, 2004, p. 15)

A continuación se enuncia varios conceptos citados por Agustín Reyes en su obra administración de las empresas: teoría y práctica:

G. F. L. Brech: “Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado”.

J. D. Mooney: “Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana”

Peterson and Plowman: “Una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular”*

.Koontz and O’Donnell: consideran la Administración como: “la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes”.

G.P. Terry: “Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno.

F. Tannenbaum: “El empleo de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a subordinados responsables y consiguientemente, a los grupos que ellos comandan, con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa”

Finalmente el mismo autor señala, que se ha hecho corriente, la definición breve de administración como “la función de lograr que las cosas se realicen por medio de otros, u “obtener resultados a través de otros”(Reyes, 2004, p.7)

Elementos de la Administración

La propuesta de Taylor tiene tres (3) elementos fundamentales:

Estudio del trabajo (organización y programación del trabajo): desarrollo de una ciencia y distribución equitativa del trabajo.

selección técnica e instrucción del trabajador: selección y desarrollo científico del obrero.

control (por parte de los administradores) del trabajo (ejecutado por el obrero):
cooperación cordial entre administración y obreros.

Fayol promulgó varios elementos claves:

agrupación del conjunto de actividades que realiza la organización.

definición de las funciones que debe desarrollar un administrador.

formulación de criterios que deben orientar la actividad administrativa. (Andrade, 2006.

Procesos de la Administración.

A principios del siglo XX, el industrial francés Henry Fayol escribió que todos los gerentes llevan a cabo cinco actividades administrativas, que se conocen como el proceso administrativo. (Stephen & Decenso, 2002, p.6) estas son:

Planificar

Organizar

Dirigir

Controlar.

Organizar: Es el proceso de disponer y destinar el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización en una forma tal que pueda lograr los objetivos de la organización de manera eficiente. Los administradores deben adecuar la estructura de la organización con sus objetivos y recursos, un proceso que se denomina diseño organizacional.

Es la parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los individuos deberán desempeñar en una empresa. La estructura es intencionada en el sentido de que debe garantizar la asignación de todas las tareas necesarias para el cumplimiento de las metas, asignación que debe hacerse a las personas mejor capacitadas para realizar estas tareas

Integrar: Consiste en los procedimientos para dotar al organismo social de todos aquellos elementos, tanto humanos como materiales, que la mecánica administrativa señala como necesarios para su más eficaz funcionamiento, escogiéndolos, introduciéndolos, articulándolos, y buscando su mejor desarrollo.

Aunque la integración comprende cosas y personas lógicamente es más importante lo de las personas y, sobre todo, la de los elementos administrativos o de mando. Consiste en ocupar y mantener así los puestos de la estructura organizacional. Esto se realiza mediante la identificación de los requerimientos de fuerza de trabajo, el inventario de las personas disponibles y el reclutamiento, selección, contratación, ascenso, evaluación, planeación de carrera, compensación y capacitación o desarrollo, tanto de candidatos como de empleados en funciones a fin de que puedan cumplir eficaz y eficientemente sus tareas.

Dirigir: Es impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social, con el fin de que el conjunto de todas ellas realice del modo más eficaz los planes señalados.

Es el hecho de influir en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de las metas organizacionales y grupales; por lo tanto, tiene que ver fundamentalmente con el aspecto interpersonal de la administración.

4.- **Controlar:** Consiste en el establecimiento de sistemas que permitan medir los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados con el fin de saber si se ha obtenido lo que se esperaba, a fin de corregir y mejorar y además para formular nuevos planes. El administrador debe cerciorarse de que las acciones de los miembros de la organización la lleven a la obtención de sus metas.

Consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes. Implica la medición del desempeño con base en metas y planes, la detección de desviaciones respecto a las normas y la contribución de la corrección de estas. En pocas palabras el control facilita el cumplimiento de los planes; Las actividades del control suelen relacionarse con la medición de los logros.

Importancia

Es importante la correcta administración porque se refiere a la búsqueda y logro de los objetivos, todos somos administradores en nuestra propia vida y la práctica de la administración se encuentra en cada una de las facetas de la actividad humana. Ejemplo: escuelas, negocios, iglesia, gobiernos, sindicatos, fuerzas armadas y familia. También es importante porque (Andrade, González, & Pérez, 2006)

Se aplica a todo tipo de empresa, aunque lógicamente sea más necesaria en la de mayor envergadura.

El éxito de una empresa depende de una buena administración.

La adecuada administración eleva la productividad y así cada elemento de esa empresa es eficiente y productiva. La sociedad misma por ella tendrá que serlo.

La eficiencia técnica administrativa promueve y orienta hacia el desarrollo, crea capitalización, mejora la calidad de empleados y trabajadores.

En la pequeña y mediana empresa la única posibilidad de competir con otras similares es mejorar su administración.

Evolución del pensamiento administrativo

Desde el comienzo de las civilizaciones las personas han tenido la necesidad de organizar y controlar sus actividades (contables, financieras o de marketing) y de tomar decisiones que les ayuden a lograr sus objetivos –cualesquiera que sean - de manera eficiente, es por eso que ha creado métodos y estrategias que lo permitan; dicho proceso administrativo se inició como un hecho obligado cuando dos individuos tuvieron que coordinar sus esfuerzos para hacer algo que ninguno de ellos pudo hacer por sí solo y evolucionó hasta convertirse en un acto previa y cuidadosamente planificado, racional que permitió alcanzar objetivos con los menores esfuerzos posibles y con las mayores satisfacciones para los individuos.

La evolución administrativa nos muestra los enfoques que tuvo esta ciencia en Egipto, China, Grecia Y Roma, y la influencia que tuvieron ciertos procedimientos utilizados en

esos lugares sobre algunas prácticas actuales en el campo, entre ellas de la organización funcional de los poderes del estado(Andrade, González, & Pérez, 2006).

Características y factores de la administración

Universalidad: La administración se da donde quiera que existe un organismo social (estado, ejército, empresas, iglesias, familia, etc.), porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de medios (Andrade, González, & Pérez, 2006).

Especificidad: La administración tiene sus propias características las cuales son inconfundibles con otras ciencias, aunque va acompañada siempre de ellas (funciones, económicas, contables, productivas, mecánicas, jurídicas, etc.), son completamente distintas.

Unidad Temporal: Aunque se distingan etapas, fases y elementos del proceso administrativo, éste es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor o menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos.

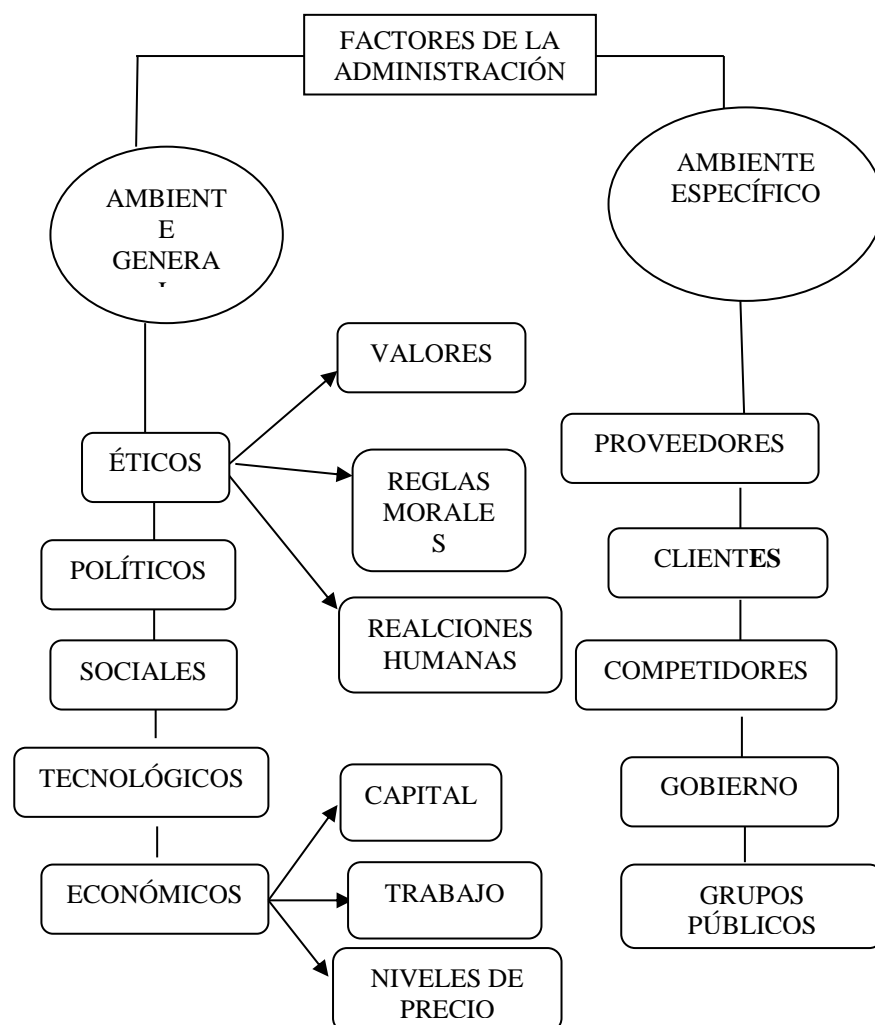
Unidad Jerárquica: Todos cuantos tienen carácter de jefes en un organismo social, participan en distintos grados y modalidades, de la misma administración. Así, en una empresa forman un solo cuerpo administrativo, desde el gerente general, hasta el último mayordomo”. Respetándose siempre los niveles de autoridad que están establecidos dentro de la organización.

Valor Instrumental: La administración es un instrumento para llegar a un fin, ya que su finalidad es eminentemente práctica y mediante ésta se busca obtener resultados determinados previamente establecidos.

Flexibilidad: La administración se adapta a las necesidades particulares de cada organización.

Amplitud de Ejercicio: Esta se aplica en todos los niveles jerárquicos de una organización.

Factores de la Administración



Factores de la Administración. (Lourdes Munch, José G. García Martínez)

Principios de la Administración.

1) **Unidad de mando:** Cada empleado debe recibir órdenes de un sólo superior. De esta forma, se evitan cruces de indicaciones a modo de fuego cruzado(Familia, 2005).

2) **Autoridad:** A pesar de que el cargo otorga la autoridad formal, no siempre se tendrá obediencia si no existe la capacidad de liderazgo. Por ello, es necesario tener la capacidad de dar órdenes y que ellas se cumplan. La autoridad conlleva responsabilidad por las decisiones tomadas (Familia, 2005).

3) **Unidad de dirección:** Se debe generar un programa para cada actividad. Todo objetivo de tener una secuencia de procesos y plan determinado para ser logrado. Además, de contar con un administrador para cada caso.

4) **Centralización:** Toda actividad debe ser manejada por una sola persona. Aunque gerentes conservan la responsabilidad final, se necesita delegar a subalternos la capacidad de supervisión de cada actividad.

5) **Subordinación del interés particular al general:** Deben prevalecer los intereses de la empresa por sobre las individualidades. Siempre se debe buscar el beneficio sobre la mayoría.

6) **Disciplina:** Cada miembro de la organización debe respetar las reglas de la empresa, como también los acuerdo de convivencia de ella. Un buen liderazgo es fundamental para lograr acuerdos justos en disputas y la correcta aplicación de sanciones.

- 7) División del trabajo:** La correcta delimitación y división de funciones es primordial para el buen funcionamiento de la empresa. Se debe explicar claramente el trabajo que cada colaborador debe desempeñar. Además, se debe aprovechar la especialización del personal para aumentar la eficiencia.
- 8) Orden:** Cada empleado debe ocupar el cargo más adecuado para él. Todo material debe estar en el lugar adecuado en el momento que corresponde.
- 9) Jerarquía:** El organigrama y jerarquía de cargos debe estar claramente definidos y expuestos. Desde gerentes a jefes de sección, todos deben conocer a su superior directo y se debe respetar la autoridad de cada nivel.
- 10) Justa remuneración:** Todo empleado debe tener clara noción de su remuneración y debe ser asignada de acuerdo al trabajo realizado. Los beneficios de la empresa deben ser compartidos por todos los trabajadores.
- 11) Equidad:** Todo líder debe contar con la capacidad de aplicar decisiones justas en el momento adecuado. A su vez, deben tener un trato amistoso con sus subalternos.
- 12) Estabilidad:** Una alta tasa de rotación de personal no es conveniente para un funcionamiento eficiente de la empresa. Debe existir una razonable permanencia de una persona en su cargo, así los empleados sentirán seguridad en su puesto.

13) **Iniciativa:** Se debe permitir la iniciativa para crear y llevar a cabo planes, dando libertad a los subalternos para que determinen cómo realizar ciertos procedimientos. Junto con esto, se debe tener en cuenta que en ocasiones se cometerán errores.

14) **Espíritu de cuerpo:** El trabajo en equipo siempre es indispensable. Se debe promover el trabajo colaborativo, que también ayuda a generar un mejor ambiente laboral. Fayol, Henri (1923), la reforma administrativa des PTT, tiré à part, Dunod, 1923.

La administración de talento humano.

Así pues, precisa traer a la memoria el concepto de administración general. Aunque existen múltiples definiciones, pues pondremos en consideración la que más se apega a nuestro estudio.

La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

Como se puede apreciar, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención al talento humano, porque constituye el mayor capital.

La administración del recurso humano se efectúa a través del proceso administrativo liderado por la Dirección General de Personal de la Policía Nacional por medio de lineamientos que le permiten planear, ejecutar y controlar la permanencia de los miembros de la Policía en determinadas unidades.

La dirección del talento humano.

El jefe de talento humano de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas es el encargado de coordinar y apoyar todas las funciones que se realizan en la Unidad, a base de un Plan de Acción en el cual se contemplan las actividades que se deben desarrollar en el Distrito Metropolitano de Guayaquil y en cada uno de sus distritos,

La Orden de Servicio diario, es el documento que determina la distribución del talento humano en la Unidad Antinarcóticos, en ella se especifica el funcionario y la función que desempeñará durante el día. Al existir rotación en los puestos de trabajo, y debido a la complejidad de las labores desempeñadas por los miembros de la Policía Nacional, es muy importante que cada uno de sus miembros ocupe diferentes plazas de trabajo.

De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (talento humano). En la práctica, la administración se efectúa a través del proceso administrativo:

Planear, ejecutar y controlar.

Cambios que se dan en la vida del talento humano

Factores que influyen en la actividad del talento humano

Los aspectos señalados deben considerarse con mayor pulcritud cuando nos referimos a los miembros de la Policía Nacional, quienes debido al rol que cumplen para garantizar la seguridad ciudadana, requieren de mayor preparación, capacitación y formación profesional permanente que les permita la práctica de los derechos humanos y la aplicación de las leyes vigentes.

Es por ello, que la preparación de un Policía no termina, siempre debe estar inmerso en procesos de mejoramiento que le permitan cumplir su noble misión con eficiencia, eficacia y efectividad.

Estilos de administración de recursos humanos

Dentro de este contexto se puede citar tres tipos de administración de recursos humanos que son: Teoría X, Teoría Y, Teoría Z

Teorías X y Y: Para la labor directiva Douglas McGregor presenta dos ideas, cada una basada en ciertas suposiciones fundamentales sobre la naturaleza del hombre, a las cuales llamó Teoría X y Teoría Y. Los postulados de la Teoría Y son:

El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso. Al ser humano común no le disgusta esencialmente trabajar.

El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización, el hombre debe dirigirse y controlarse a sí mismo en servicio de los objetivos a cuya realización se compromete.

Se compromete a la realización de los objetivos de la empresa por las compensaciones asociadas con su logro.

El ser humano ordinario se habitúa a buscar responsabilidades. La falta de ambición y la insistencia en la seguridad son, generalmente, consecuencias de la misma experiencia y no características esencialmente humanas.

La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación, el ingenio y la capacidad creadora para resolver los problemas de la organización, es característica de grandes sectores de la población.

Los postulados de la teoría X son:

El ser humano ordinario siente un desagrado intrínseco hacia el trabajo.

Debido a esta tendencia humana a rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado para la realización de los objetivos de la organización.

El ser humano común prefiere que lo dirijan; quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

En estos postulados de la Teoría X se puede observar que son pesimistas en cuanto al personal.

La idea convencional señalada por la Teoría X sólo se centra en la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad (con base en Maslow) y pasa por alto las necesidades de nivel más elevado.

Cabe observar lo que ocurre cuando en realidad el personal, debido a un deficiente proceso de reclutamiento y selección, se encuentra ubicado dentro del primero y segundo nivel la Morton sugiere que la Teoría Y es efectiva con trabajadores con ciertos niveles de conocimientos que los llevan más allá de los dos primeros niveles de la Jerarquía de

Maslow, y que la Teoría X es frecuentemente más efectiva con el personal que realiza trabajos manuales o rutinarios.

La motivación intrínseca del personal que fue correctamente reclutado y seleccionado, contribuye a una fácil aplicación de los postulados de la Teoría Y; no así cuando el personal que se encuentra en los dos primeros niveles de la jerarquía de Maslow no tiene tal motivación para desarrollar su trabajo, debido a que algo falló en el proceso de reclutamiento y selección.

La diferencia con otras estrategias es que la administración con la Teoría Y es más sutil que con la Teoría X, por lo cual necesita de una planeación cuidadosa para alcanzar un balance equilibrado entre autoridad y libertad. Todo parece indicar que es conveniente dejar atrás la organización jerárquica para dar paso a una más flexible y abierta involucrando a todos los miembros del personal en la planeación. La verdadera tarea de la Teoría Y es hacer que durante la realización de las actividades laborales se impulse el engrandecimiento del motivo de competencia (todavía discutido si éste se encuentra presente en nuestra cultura), auto estimación, de logro y el desarrollo personal y profesional, a la par de alcanzar las metas, objetivos, innovación y propósitos de la organización.

Los supuestos de los cuales parte la Teoría Y, permiten que se establezca un flujo de información que llegue a todos los niveles de la organización sin ningún obstáculo para la adecuada toma de decisiones. En cuanto a la Teoría X no favorece los flujos de información en toda la organización, limitándose en un sólo sentido y sin llegar a todos los niveles, principalmente los que se encuentran en el extremo final de la jerarquía, puesto

que, conlleva centralización y alto control de la información desde los niveles más altos de la organización hasta los operativos y viceversa.

Teoría Z, William Ouchi, dice que es la importancia del comportamiento humano dentro la empresa para conseguir los objetivos marcados, y señala las pautas y directrices aconsejables para ayudar a mejorar ese comportamiento en bien de todos y de la empresa (Ouchi, 1987).

La teoría Z de Ouchi es un método Japonés, en la tradición de Douglas Mc Gregor, pero sin implicar aquí que esta sea una extensión válida de su teoría, Ouchi acuñó el término teoría Z al igual que Me Gregor contrastó su teoría Y y una anónima teoría X. Ouchi contrasta su teoría Z a una teoría A, con esto nos quiere decir que existe una gran gama de empresas las cuales se acercan ya sea A o Z y a la vez se define como A las empresas americanas (EEUU) y a Z como las empresas Japonesas. Estos dos tipos son los únicos capaces de sobrevivir en sus respectivas sociedades dados a las condiciones de desarrollo que las proporciona y sostiene. Ouchi contrasta las diferencias entre las organizaciones tipo (Z) y de tipo (A)(Arias, 2010).

Ventajas de la Teoría Z:

La teoría Z busca incorporar la calidad dentro de productos que satisfagan siempre a nuestros clientes, en el caso de la Policía Nacional, para lograr la seguridad ciudadana, y más específicamente en el caso de la unidad antinarcoóticos, para eliminar el tráfico y el micro tráfico de estupefacientes.

Busca establecer una institución cuya salud y carácter corporativos permitan un crecimiento sostenido, combinando las energías creativas de todos los empleados con la meta de alcanzar la mejor calidad del mundo.

Para crear un lugar de trabajo agradable y mostrar respeto por la humanidad

Estos enunciados, aplicados a la Policía Nacional y de manera especial a la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, determinan que la distribución del talento humano, debe considerar la satisfacción de los ciudadanos, quienes ven en la Policía una institución que los ayuda a vivir en armonía y seguridad.

La ética.

La ética se relaciona con la administración, básicamente porque ella está inmersa en la toma de decisiones que se ejecutan en la institución, por ello, las autoridades deben aplicar un código ético que les permitan ser justos en todo momento(Maldonado, 2010).

La Ética en el ámbito policial, permite que los miembros de la fuerza pública actúen en concordancia con su formación profesional, descartando totalmente la presencia de actos de corrupción que empañen la imagen de la institución Policial.

Entonces la ética es una rama de la filosofía que se ocupa del estudio racional de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir. Requiere la reflexión y la argumentación el estudio de la ética se remonta a los orígenes mismos de la filosofía en la Antigua Grecia, y su desarrollo histórico ha sido amplio y variado.

La ética estudia qué es lo moral, cómo se justifica racionalmente un sistema moral, y cómo se ha de aplicar posteriormente a nivel individual y a nivel social. En la vida cotidiana constituye una reflexión sobre el hecho moral, busca las razones que justifican la adopción de un sistema moral u otro (Maldonado, 2010).

Una doctrina ética elabora y verifica afirmaciones o juicios determinados. Una sentencia ética, juicio moral o declaración normativa es una afirmación que contendrá términos tales como “bueno”, “malo”, “correcto”, “incorrecto”, “obligatorio”, “permitido”, etc., referidos a una acción, una decisión o incluso también las intenciones de quien actúa o decide algo.

Cuando se emplean sentencias éticas se está valorando moralmente a personas, situaciones, cosas o acciones. Se establecen juicios morales cuando, por ejemplo, se dice: “Ese hombre es malo”, “no se debe matar”, etc. En estas declaraciones aparecen los términos “malo”, “no se debe”, etc., que implican valoraciones de tipo moral.

Entonces, podemos concluir que la ética está presente en todos los actos que ejecuta un policía, cualquiera sea su lugar de trabajo, o la función que desempeñe.

Los Valores humanos.

Los valores humanos son aquellos conceptos universales, controladores de acción que se encuentran en todas las culturas, todas las sociedades, todas las víctimas y en todos los lugares donde los seres humanos se ganan la vida (Blogroll, 2010).

Los valores humanos, que pueden encontrarse en todas las culturas, todas las sociedades y en todas las religiones, son la honestidad, humildad, justicia, amor, paz y la no violencia. Estos valores son eternos y elevan la vida humana a su más alta expresión; por ello, si transportamos estos valores a un policía podemos reconocer la importancia de su vocación al servicio de la sociedad.

Un policía debe estar cobijado por la honestidad, misma que le permite actuar con justicia; humildad para reconocer las necesidades, fortalezas y debilidades propias y ajenas; amor expresado en la vocación de trabajo y entrega; paz y la no violencia porque es un custodio eficaz de la aplicación de los derechos y deberes ciudadanos.

La Honestidad: La honestidad se refiere a una faceta del carácter moral y se refiere a los atributos positivos y virtuosos tales como la integridad, veracidad y sinceridad, junto con la ausencia de la mentira, el engaño o robo.

La Humildad: Es la cualidad de ser modesto y respetuoso. La humildad, en diversas interpretaciones, es ampliamente vista como una virtud en muchas tradiciones religiosas y filosóficas, cuya relación con las nociones de ausencia de ego.

La Justicia: La justicia es un concepto de la rectitud moral basada en la ética, la racionalidad, el derecho, la ley natural, la religión o la equidad. También es el acto de ser justo y / o equitativo.

El Amor: El amor es considerado como la unión de expresiones y actitudes importantes y desinteresadas, que se reflejan entre las personas capaces de desarrollar virtudes emocionales.

La Paz: Es un estado de tranquilidad que se caracteriza por la no permanencia de conflictos violentos y la facilidad de no tener temor a la violencia. Habitualmente se explica como la ausencia de hostilidad.

La No-Violencia: Es una práctica, estrategia, táctica o forma de actuar que no consiste en no recurrir a la violencia sin importar el método o justificación.

Marco legal para la distribución del talento humano en la Policía Nacional

Para la distribución del talento humano, en la Jefatura Provincial de Antinarcóticos del Guayas se toma en consideración lo siguiente:

Ley Orgánica De La Policía Nacional

Título II De Sus Miembros

Capítulo I

Clasificación General

Art. 3.- El personal de la Policía Nacional se clasifica en: a) personal policial; y, b) personal civil.

Art. 4.- El personal policial es el que habiendo cumplido los requisitos legales y reglamentarios adquiere la profesión policial.

Art. 5.- El personal policial se clasifica en: a) oficiales; b) aspirantes a oficiales (Cadetes); c) clases; d) policías; y, e) aspirantes a policía.

Art. 6.- Oficiales.- Son los miembros de la Institución que poseen los grados o jerárquicos comprendidos desde subteniente hasta general superior de policía

Art. 7.- Aspirantes a oficiales.- Son quienes se reclutan en la escuela superior de policía como cadetes.

Art. 8.- Clases.- Es la denominación genérica del personal comprendido entre los grados de cabo segundo a suboficial mayor.

Art. 9.- Policías.- Son los egresados de las escuelas de formación de tropa, previo al alta y título correspondiente.

Art. 10.- Aspirantes a policías.- Son los reclutados en las escuelas de formación policial.

Art. 11.- El personal civil es aquel que habiendo cumplido los requisitos legales presta servicios especiales en la Policía Nacional.

Art. 12.- El personal civil se clasifica en: a) empleados civiles a nombramiento; y, b) empleados civiles a contrato.

Art. 13.- Empleados civiles por nombramiento son quienes prestan sus servicios en la Policía Nacional, mediante nombramiento otorgado por la autoridad competente para cargos y funciones especiales establecidos en el orgánico y escalafón respectivo. El régimen salarial y más bonificaciones de los empleados civiles con nombramiento y contrato serán fijados de acuerdo al respectivo reglamento.

Art. 14.- Empleados civiles a contrato.- Son los que prestan sus servicios en la Policía Nacional, en forma temporal mediante contrato, y se sujetarán a las cláusulas del mismo.

Art. 15.- Los empleados civiles de nombramiento para efectos administrativos y régimen disciplinario, dependerán del Comandante o Jefe de la Unidad o Dependencia donde presten sus servicios. Están sujetos disciplinaria y judicialmente a las leyes y reglamentos institucionales.

CAPITULO II

CLASIFICACIÓN ESPECÍFICA

Art. 16.- Grado es la denominación de cada uno de los escalones de la jerarquía policial y le confiere carácter permanente a quien lo ostenta.

Art. 17.- Jerarquía es el orden de precedencia de los grados policiales que el Orgánico establece y que asigna atribuciones y mando.

Art. 18.- En razón del grado el personal se clasifica en:

1. Oficiales:

a) Generales: General Superior; General Inspector; y, General de Distrito.

b) Superiores: Coronel de Policía; Teniente Coronel de Policía; y, Mayor de Policía.

c) Subalternos: Capitán de Policía; Teniente de Policía; y, Subteniente de Policía.

2. Aspirante a Oficial:

Cadete de Policía.

3 Clases:

a) Suboficiales: Suboficial Mayor de Policía; Suboficial Primero de Policía; y, Suboficial Segundo de Policía.

b) Sargentos: Sargento Primero de Policía; y, Sargento Segundo de Policía.

c) Cabos: Cabo Primero de Policía; y, Cabo Segundo de Policía.

4. Policía.

5. Aspirante a Policía.

Art. 19.- En razón de las funciones el personal policial se clasifica en: a) De línea; y, b) De servicios.

Art. 20.- El personal de línea es aquel que está capacitado para participar en operaciones y acciones específicas policiales y conducción de unidades.

Art. 21.- Personal de servicios es aquel que cumple funciones de apoyo destinadas a satisfacer las necesidades administrativas, logísticas, sanitarias, financieras, de justicia y otras que se crearen de acuerdo con los requerimientos del servicio policial.

Art. 22.- El grado policial se otorga a los oficiales por decreto ejecutivo; y, a los aspirantes a oficial, clases, policías y aspirantes a policía por resolución del Comandante General.

En relación a los pases, la Ley Orgánica De La Policía Nacional señala en su.

Título V

De los Derechos y obligaciones

Capítulo I

De los pases y comisiones.

Art. 96.- Los pases y traslados del personal policial a otras unidades, repartos o dependencias, se realizarán de acuerdo a su capacitación y especialización de conformidad con el Reglamento (Ministerio del Interior).

Art. 97.- Los pases de los Generales Inspectores se ordenarán mediante Acuerdo Ministerial a pedido del Comandante General, y los pases de los Generales de Distrito, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos, Clases y policías por resolución del Comandante General(Ministerio del Interior).

Los pases se publicarán en la orden general y se cumplirán en el plazo previsto en la Tabla de Movilización, siempre que no se comunique orden superior contraria al plazo no menor de un año. Los gastos de transporte y movilización del personal policial con su

familia y menaje de casa, sin distinción de grado o remuneración lo sufragará la institución Policial a través del jefe financiero de la última unidad o reparto con anterioridad a su pase o comisión, en aplicación a la asignación presupuestaria. Si por motivos de fuerza mayor el miembro de la policía pagara dichos gastos, el jefe financiero le reembolsará dentro del plazo máximo de treinta días el monto fijado para el gasto; caso contrario el comandante del reparto o unidad sancionará a dicho funcionario conforme a esta Ley.

Art. 98.- Los Comandantes o Jefes de Unidad, Reparto o Dependencia podrán solicitar el pase de sus subalternos, sólo por necesidades de servicio acompañando a la solicitud un informe fundamentado.

Art. 99.- Las comisiones de servicio en el exterior serán ordenadas por acuerdo ministerial a pedido del Comandante General y con aplicación a la asignación presupuestaria y reglamento correspondiente.

Art. 100.- No podrá ser colocado en situación transitoria ni dado de baja el personal policial que se encuentre en comisión de servicio o ejerciendo funciones en el exterior, mientras no se ordene su retorno al país en el plazo de treinta días a partir de la recepción oficial de la notificación. En caso de desaparición en el exterior se procederá de conformidad con esta Ley.

Reglamento general a la ley orgánica de la Policía Nacional.

En el **Art. 51** se determina que el Director General de Personal tendrá a su cargo la asesoría al Comandante General, en los asuntos que conciernan al manejo, aprovechamiento y optimización del recurso humano policial.

Art. 115.- La Dirección General del personal circunscribe su función a la administración de los recursos humanos que labora en la institución (M Interior, 2005).

Reglamento de designación, pases y traslados del personal policial.

Art. 34.-“La Dirección General de personal, a través de las secciones bajo su responsabilidad efectuará...”

b) La planificación de los pases de los Oficiales Superiores, Subalternos, Clases y Policías...”

Art.43.- Los Comandantes están obligados a constatar y supervisar que los oficiales, clases y policías designados a un servicio policial en su jurisdicción cumplan con los pases y funciones dispuestos en la orden general. Los Comandantes Provinciales no podrán realizar cambios internos, sino observando el procedimiento establecido, a excepción de aquellos traslados que por motivos de inminente riesgo a la integridad física corra el miembro policial o para cubrir las vacantes temporales producidas por la licencia anual por vacaciones.

Art. 38.- La dirección general de personal, comunicará la orden general, telegrama o memorando a las unidades, inmediatamente dará respuesta sobre la comunicación recibida. El comandante o jefe de la unidad Policial dispondrá a la oficina de recursos Humanos (P-1) la presentación inmediata del personal con el pase a fin de que entregue prendas, bienes, documentos e información.

Art. 39.- La tabla de movilización será para estricta aplicación, establece el tiempo máximo de 8 días para todo el personal operativo que no tenga responsabilidades de tipo administrativo y cuya designación, pase y traslado sea de una región a otra.

Para el personal que sea dado el pase dentro de una misma región el tiempo de presentación será de hasta 96 horas.

Art. 40.- Para el personal policial administrativo, jefes financieros y administradores de caja, contadores, encargados de activos fijos, bodegueros y guardalmacenes, deberán

celebrar las respectivas actas de entrega-recepción en un término de quince días contados a partir de la notificación. Debiendo presentarse a su nueva unidad de destino una vez que se haya recibido la comunicación de salida y cumplido con las disposiciones de este reglamento.

Instructivo de cumplimiento de pases - N° 4

En el cual se define:

Pase como la acción y resultado de pasar, cambio de situación o lugar.

Traslado: Llevar o cambiar una persona o cosa de un lugar a otro.

Designación: Nombramiento de una persona o cosa para un cargo u objetivo determinado.

La policial del Ecuador tiene normas jurídicas claras que determinan el tratamiento de los pases y traslados de los servidores policiales dentro de una provincia o una zona.

Durante el año 2014 la dirección general de personal asignó un número establecido de personal a la Jefatura Provincial Antinarcoóticos del Guayas numérico que se ha venido manteniendo con pocos cambios de personal y contando actualmente en el año 2015 con 139 servidores policiales, para esto el jefe de talento humano es el responsable de la distribución del personal policial considerando el número de distritos.

El jefe de talento humano realiza un estudio del perfil profesional de cada uno de los servidores policiales y de esta forma realiza la conformación de grupos de trabajo.

La distribución diaria se la realiza de la siguiente manera, 4 servidores policiales 1 oficial, 2 clases y 1 policías que forman equipos de trabajo, a cada uno de los cuales, se les designa un distrito, cumpliendo diferentes actividades diarias como:

- Verificación de denuncias
- Observaciones a personas que tienen una denuncia
- Vigilancia a lugares y personas denunciadas
- Fotografías del campo
- Parte informativo de las actividades diarias
- Ingreso a la fiscalía del parte informativo
- Allanamiento de domicilio con orden de autoridad competente (juez).

El personal policial trabaja desde las ocho de la mañana hasta las siete de la noche siempre y cuando no existan actividades extras que realizar, es decir se labora alrededor de 12 horas diarias, por tal motivo es importante considerar el personal disponible diariamente y todas las tareas a ejecutarse en cada una de las actividades policiales.

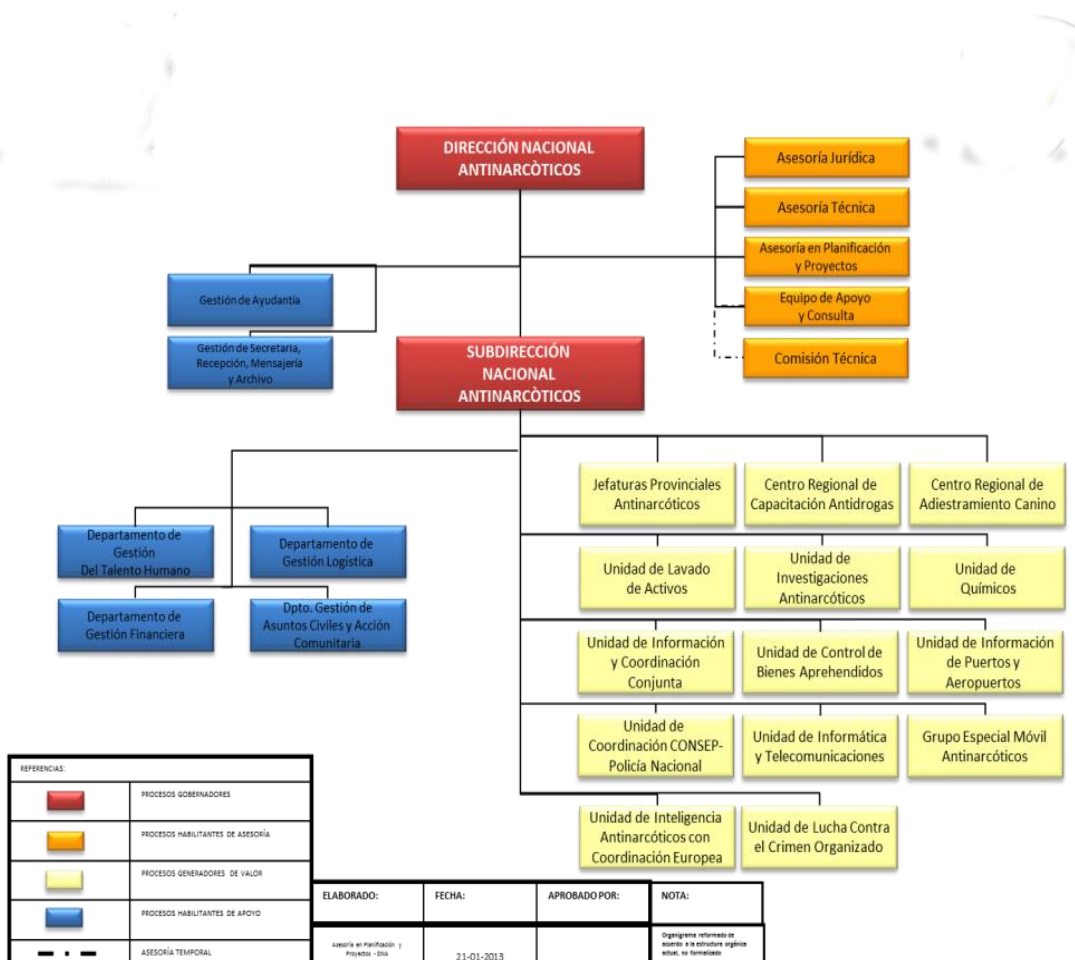
El principal desafío de la oficina de talento humano de la jefatura provincial antinarcóticos del guayas es lograr el mejoramiento permanente de la organización, haciéndola más eficiente, eficaz y efectiva. Sin embargo el déficit de personal policial, hace que varias actividades diarias no se cumplan como por ejemplo no asistir a trabar un día en el distrito al que se encuentra designado el personal. pero a través de la selección apropiada del personal, el análisis de las necesidades de los distritos, y la utilización mínima de recursos necesarios para la producción de bienes y servicios. ser eficaz implica lograr la producción de estos bienes y servicios adecuados, de manera que sean aceptables para la sociedad, y efectivos, es cuando se obtienen resultados positivos para la

organización, su conjunto que la integra y su entorno. Estos tres factores conducen a mejores niveles de productividad.

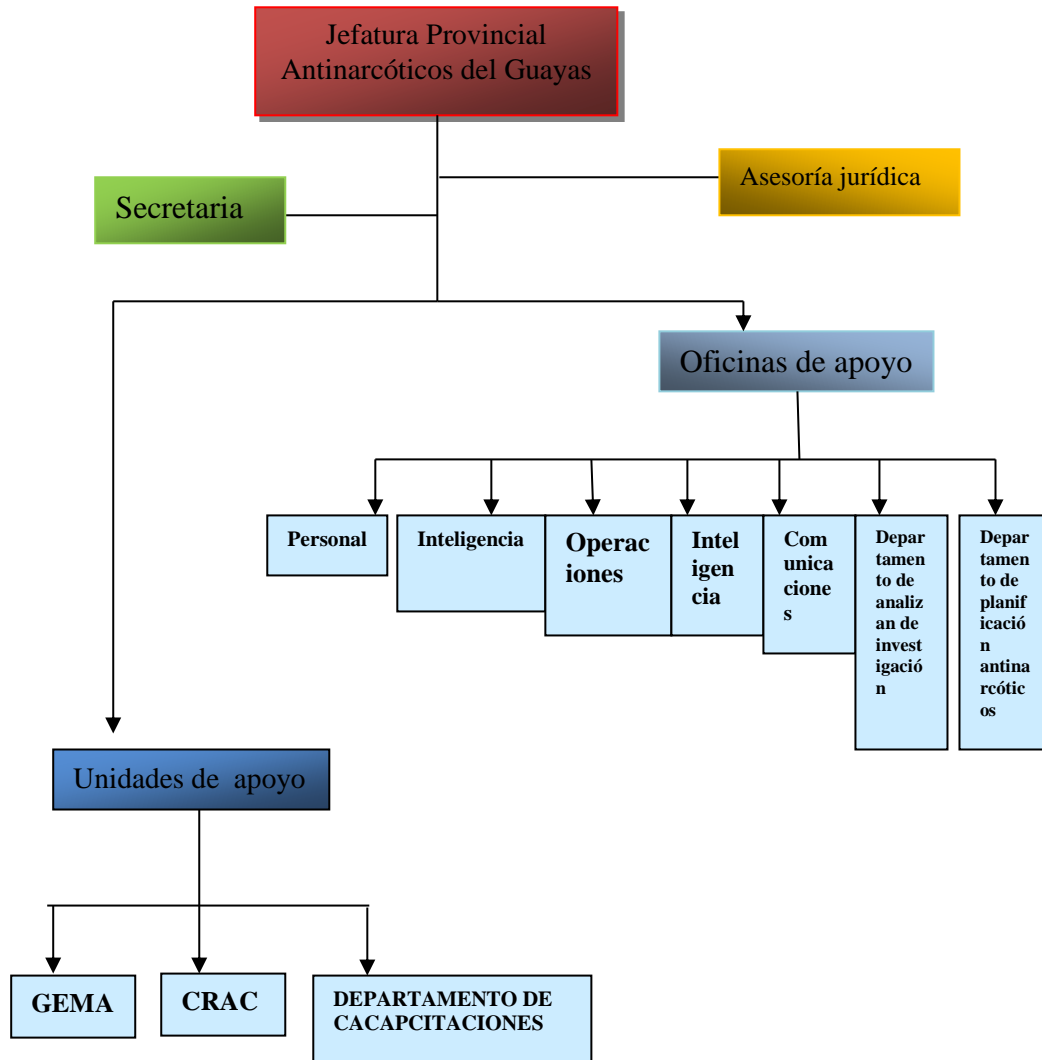
La Dirección Nacional Antinarcoóticos

La Dirección Nacional Antinarcoóticos es la instancia administrativa que direcciona el cumplimiento de las políticas policiales con respecto al tráfico de drogas y estupefacientes.


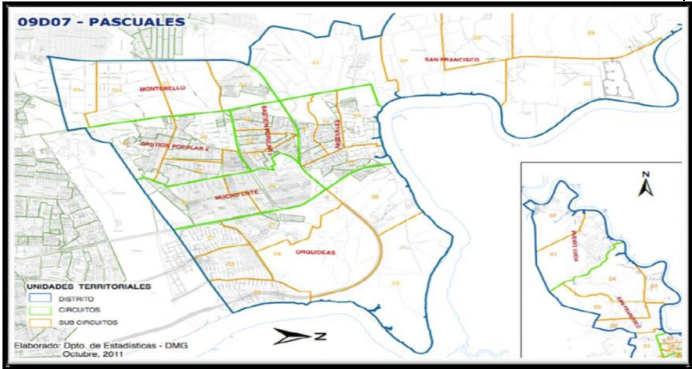
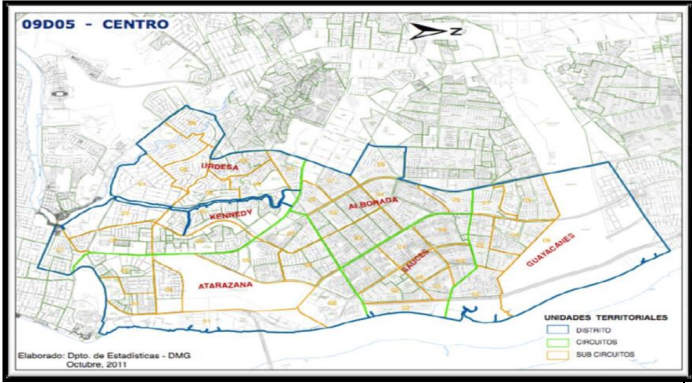
Organigrama Estructural de la Dirección Nacional Antinarcoóticos


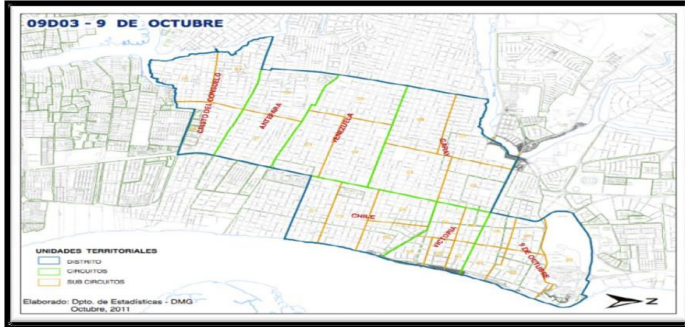
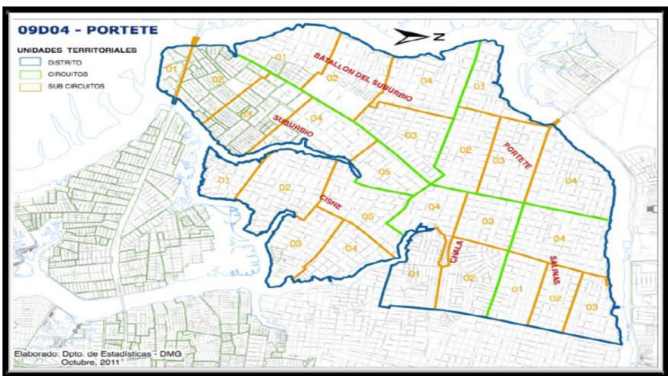




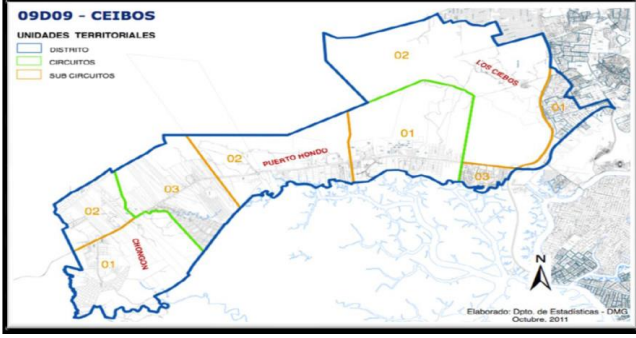
Organigrama Estructural de la Jefatura Provincial Antinarcoóticos del Guayas.




GRUPOS OPERATIVOS:

<p>Oficial</p>	<p>Distrito Norte</p>  <p>Elaborado: Dpto. de Estadísticas - DMG Octubre, 2011</p>	<p>3 señores clases y policías</p>
<p>1 oficial</p>	<p>Distrito Pascuales</p>  <p>Elaborado: Dpto. de Estadísticas - DMG Octubre, 2011</p>	<p>2 señores clases</p>
<p>1 oficial</p>	<p>Distrito Centro</p>  <p>Elaborado: Dpto. de Estadísticas - DMG Octubre, 2011</p>	<p>2 señores clases</p>

<p>1 oficial</p>	<p>Distrito Sur</p>  <p>09D01 - SUR</p> <p>Elaborado: Dpto. de Estadísticas - DMG Octubre, 2011</p>	<p>2 señores clases</p>
<p>1 Oficial</p>	<p>9 de Octubre</p>  <p>09D03 - 9 DE OCTUBRE</p> <p>Elaborado: Dpto. de Estadísticas - DMG Octubre, 2011</p>	<p>2 clases y 1 policía</p>
<p>1 Oficial</p>	<p>Distrito Portete</p>  <p>09D04 - PORTETE</p> <p>Elaborado: Dpto. de Estadísticas - DMG Octubre, 2011</p>	<p>2 clases</p>
<p>1</p>		<p>1 Clase y 1</p>

Oficial	Distritos Esteros 	policía
1 Oficial	Distrito Nueva Prosperina 	2 señores Clases
1 Oficial	Distrito Ceibos 	2 señores clases

Cantón Durán y Samborondón

1 Oficial	<p data-bbox="411 300 807 336">Cantón Durán y Samborondón</p> 	3 señores clases
------------------	--	------------------

CONSIGNAS

FUNCIONARIO	LUGAR
3 señores clases	planta central
1 señor clase	consigna sauces
4 señores clases	total

REVISIÓN DE CORREOS

FUNCIONARIOS	AGENCIA
5 señores clases y 1 policía	Servientrega
	Ciatenece latravel
	Agencia guayaquil
	Corporacoines unidas
	Koko cargo express
	Sur express

	Pront. Service
	Doris internacional
	Lemarexpress
	Wilson expres
	Donoso express
	Sepdent express
	Lg express
6 señores clases y policías	Total

SERVICIO VARIOS

FUNCIONARIO	LUGAR
1 señor policía	1800 DROGAS
1 señor clase	unidad de fragancia
1 señor clase	unidad de fragancia
1 señor clase	unidad de fragancia
1 señor clase	unidad de fragancia
1 señor clase	unidad de fragancia
1 señor clase	unidad de fragancia
1 señor clase	unidad de fragancia
1 señor clase	unidad de fragancia
9 señores clases y policías	total

SEGURIDAD

FUNCIONARIOS	ACTIVIDAD
1 señor clase y 1 policía	guardia de 8:00 am a 19:00pm
1 señor clase y 1 policía	guardia de 19:00 pm a 8:00am
2 señores clases	guardia franco
3 señores clases	reacción
9 señores clases y policías	total

PERFILES EN EL AEROPUERTO

GRUPO 1	Control y supervisión
1 oficial	
5 clases y policías	Trabajo de perfiles a pasajeros
6 servidores policiales	total

GRUPO 2

1 sub-oficial segundo	Control y supervisión
5 clases y policías	Trabajo de perfiles a pasajeros
6 servidores policiales	total

DISTRIBUTIVO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

DEPARTAMENT	FUNCIONARIO	FUNCIÓN
O		
p-1 personal	1 señorita policía	secretaria
bodega	4 señores clases y policías	encargado
archivos fijos	1 señor clase	encargado

rastrillo	1 señor clase	encargado
archivos	2 señores clases	encargado
estadísticas	1 señor clase	encargado
p-3 operaciones y delegaciones	1 señor clase	encargado
p-4 logística	1 señor clase	encargado
GPR	1 señor clase	encargado
DAI	5 señores clases	DAI
DIPA	4 señores clases	DIPA
delegaciones fiscales	6 señores clases	delegaciones fiscales
secretaria	2 señores clases	secretario
mensajero	1 señor clase	encargado
conductor del Sr. Jefe de la Jefatura	1 señor clase	conductor
conductor del Sr. DNA	1 señor clase	conductor
cuartelero	1 señor clase	cuartelero
	34 señores clases y policías	total

NOVEDADES.

FUNCIONARIO	ACTIVIDAD
1 señor clase	descanso medico
1 señor clase	disponible
1 señor clase	curso derechos humanos
2 señores clases	permiso por paternidad
1 señor clase	curso dirección general de inteligencia
2 señores clases	curso dirección nacional antinarcóticos
1 señor oficial	comandado Dirección Nacional Antinarcóticos
2 señores clases	comando la Troncal
11 señores clases	total

FUNCIONARIOS CON VACACIONES -MES DE MARZO

FUNCIONARIOS	MES
2 oficiales	marzo
9 señores clases y policías	marzo

Fuente: orden de servicio n° 083.2015-uaz-8 para el día martes 24 de marzo de 2015

Como se evidencia la Unidad de Antinarcóticos cuenta con 139 personas de las cuales se encuentran distribuidas de la siguiente manera.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL/ MARZO/2015**Cuadro 1**

FRECUENCIA	distribución del personal	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Jefes y oficiales	12	9%
Grupos operativos	26	19%
Consignas	4	3%
Revisión de correos	5	4%
Servicios varios (flagrancias, 1800-DROGAS)	14	10%
Seguridad	9	6%
Perfiles en el aeropuerto	12	9%
Personal administrativo	35	25%
Novedades (descansos médicos, permisos).	11	8%
Vacaciones	11	8%
TOTAL	139	100%

Fuente: Datos tomados de la orden de servicio N° 083.2015-uaz-8 para el día martes

24 de marzo de 2015

Servicios

Centro Regional de Adiestramiento Canino

Todos estos servicios presentados a continuación son aquellos que nos servirán de apoyo al momento de realizar las operaciones policiales en el territorio como también en el área de especializaciones.

Ofertar cursos a policías nacionales para formar equipos (guía-can) a fin de ejercer eficaz y eficientemente las funciones encomendadas en la lucha contra el narcotráfico, organizaciones delictivas, a favor de la paz y seguridad ciudadanía.

Ofertar cursos a policías de países amigos así como intercambiar capacitación y conocimientos en materia canina

Actividades para la comunidad:

Presentación de canes de la escuadra de relaciones públicas.

El asesoramiento al sector exportador.

Asesoramiento en el área médico-veterinario.

Evaluación y certificación del temperamento de canes.

Terapia asistida con canes.

Rescate de personas.

Adiestramiento gratuito de canes a la ciudadanía.

Centro Regional de Capacitación Antidroga.

Responsable de capacitar y especializar a los policías ecuatorianos y/o extranjeros, impartiendo conocimientos técnicos – científicos, que permitan alcanzar un alto grado de perfeccionamiento en la lucha contra el tráfico ilícito de drogas y sus delitos conexos; fomentando en la sociedad la prevención al uso indebido de drogas, bajo el apego a las leyes y reglamentos vigentes.

Capacitación en prevención al uso y consumo indebido de drogas a la comunidad en general (niños, jóvenes y adultos).

Promoción de conductas y espacios saludables mediante el desarrollo de campañas contra el uso y consumo indebido de drogas en toda la comunidad.

Grupo Especial Móvil Antinarcóticos (GEMA).

Coordinar sus actividades con la unidad de información y coordinación conjunta, así como las demás unidades antinarcóticos;

Planificar y ejecutar sus operativos, de manera ágil, oportuna y sorpresiva, en cualquier ruta, terrestre, fluvial y marítima;

Controlar el tráfico ilícito de sustancias fiscalizadas, detener a los responsables, aprehender evidencias, valores, etc., y de inmediato dar el trámite legal pertinente;

Cooperar, previa autorización superior en los operativos antinarcóticos de las jefaturas y sub jefaturas. Y demás unidades antinarcóticos a nivel nacional;

Realización de operativos policiales de apoyo a otras unidades policiales.

Unidad de Lavado de Activos.

Es una unidad encargada de investigar el delito de lavado de activos, bajo la dirección y control del ministerio público, sustentada sobre principios morales, éticos y jurídicos, dotada de una educación permanente, tecnología moderna, y estructura adecuada; recurso humano calificado y comprometido con los intereses de la comunidad.

Capacitación en prevención del lavado de activos a la comunidad, empresas públicas y privadas.

Servicios que presta la unidad de químicos.

Efectuar operativos conjuntos de control y fiscalización de químicos con personal del CONSEP y la fiscalía.

Servicios que prestan a la comunidad las jefaturas y sub jefaturas

Antinarcóticos a nivel nacional y continental.

En el área del control de tráfico y micro tráfico interno de sustancias sujetas a fiscalización, coordinan las operaciones policiales de investigación que luego se transforman en operaciones efectivas y eficaces, en base a información que se obtiene de la comunidad, mediante denuncias al 1800 -drogas (376427) a nivel nacional.

La acción preventiva consiste en las capacitaciones en prevención del uso y consumo indebido de drogas a la comunidad en general, y a instituciones públicas y privadas del país.

Operatividad de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas.

La Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas durante el período de enero a diciembre del año 2014 obtuvo los siguientes resultados.

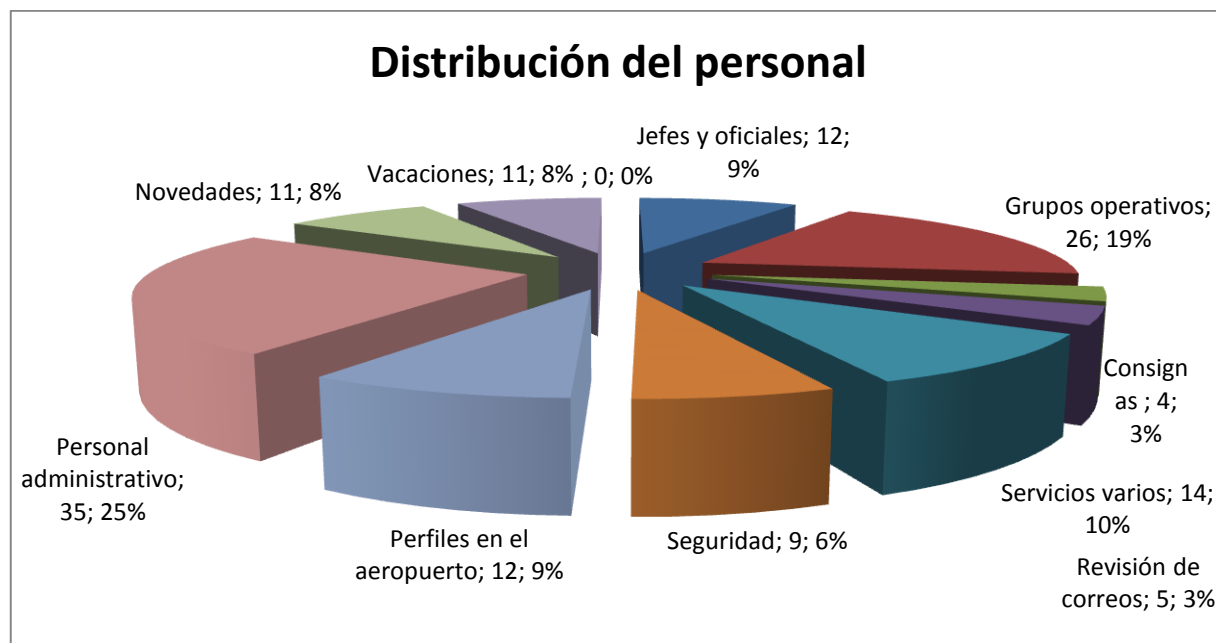
Operatividad año 2014				
Tendencias	Operatividad (casos reportados)	Dosis de droga incautada	Personas privadas de libertad	Aislados (niños, niñas, adolescentes).
Tráfico de consumo interno	2671	3 369118,49	2275	610
Puerto				

marítimo	32	214709,66	24	9
Aeropuerto	69	222084,5	71	0
Correos paralelos	273	365534,2	2	0
Requeridos	12	0	14	0
Tráfico Internacional	42	9441889,98	232	0
TOTAL	3099	34869593,17	2618	610

Fuente: Estadística de la Jefatura Provincial Antinarcoáticos –Guayas.

Con la intervención de 139 servidores policiales los datos anteriormente descritos es una labor positiva desplegada por la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas.

Gráfico 1



FUENTE: Datos tomados de la orden de servicio N° 083.2015-uaz-8 para el día

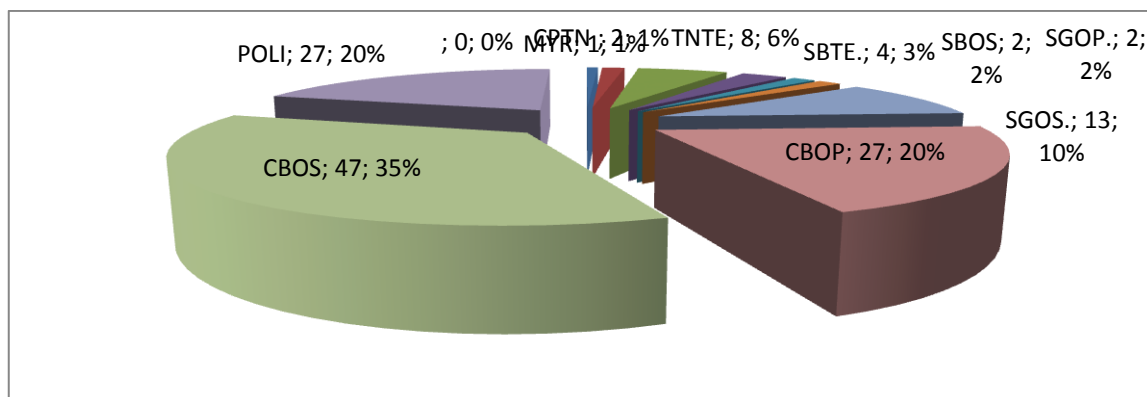
martes 24 de marzo del 2015

GRADOS POLICIALES.**Cuadro 2**

FRECUENCIA GRADOS	distribución del personal	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mayor	1	0,75%
Capitán	2	1,50%
Teniente	8	6%
Subteniente	4	3%
Suboficial segundo	2	1,50%
Sargento primero	2	1,50%
Sargento segundo	13	10%
Cabo primero	27	20%
Cabo segundo	47	35%
Policía	27	20%
TOTAL	139	100%

Fuente: datos tomados de la orden de servicio n° 083.2015-uaz-8 para el día martes

24 de marzo de 2015.

Gráfico 2

Fuente: Datos tomados de la orden de servicio N° 083.2015-uaz-8 para el día 24 de marzo del 2015

Los datos recabados, podemos establecer que la mayoría de personal que labora en la Unidad Antinarcoáticos en la Jefatura Provincial de Antinarcoáticos del Guayas están ubicados en el grado de Cabos Segundos, a continuación tenemos que los grupos más significativos lo constituyen los Cabos primeros y Policías.

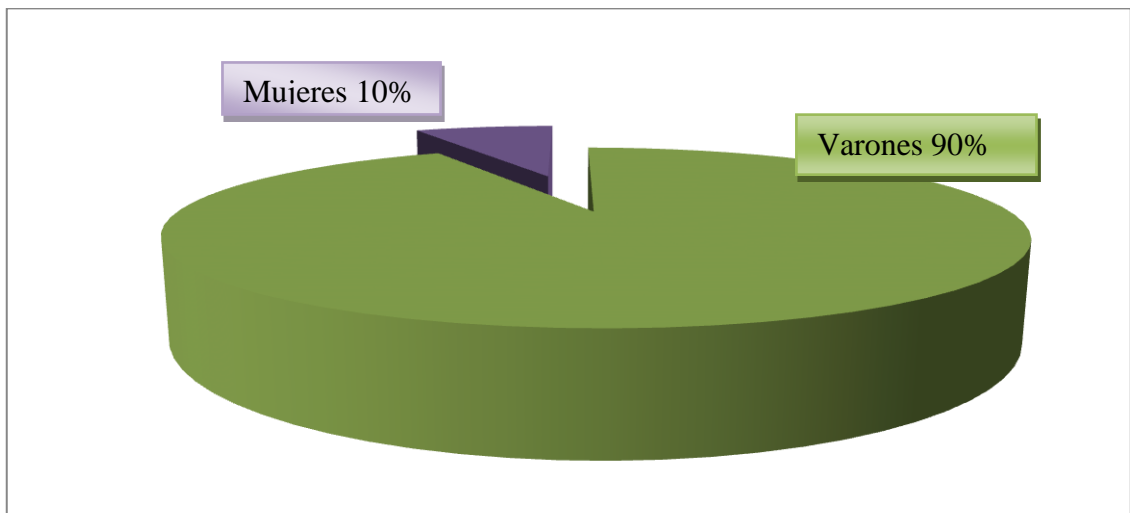
En menor porcentaje tenemos a miembros policiales con rangos de Sargentos Segundos y Suboficiales. Al frente de la Jefatura Antinarcoáticos se encuentran un grupo de oficiales liderados por un oficial en el grado de Mayor de policía y dos señores en el grado de Capitanes de la Policía Nacional.

PERSONAL POR SEXO

Cuadro 3

FRECUENCIA	DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hombres	123	92%
Mujeres	10	8%
TOTAL	139	100%

Fuente: Datos tomados de la orden de servicio N° 083.2015-uaz-8 para el día martes 24 de marzo de 2015.

Gráfico 3

Fuente: Datos tomados de la orden de servicio N° 083.2015-uaz-8 para el día martes 24 de marzo de 2015

Se establece, que la mayoría de miembros policiales de la Unidad Antinarcoóticos son de sexo masculino y que aproximadamente la décima parte son mujeres. Es importante destacar que apenas una mujer policía forma parte de los grupos operativos que se encargan de ejecutar actividades en territorio, la mayoría de ellas se encuentran desarrollando actividades o tareas administrativas.

PROCEDENCIA DE LOS MIEMBROS POLICIALES.**Cuadro 4**

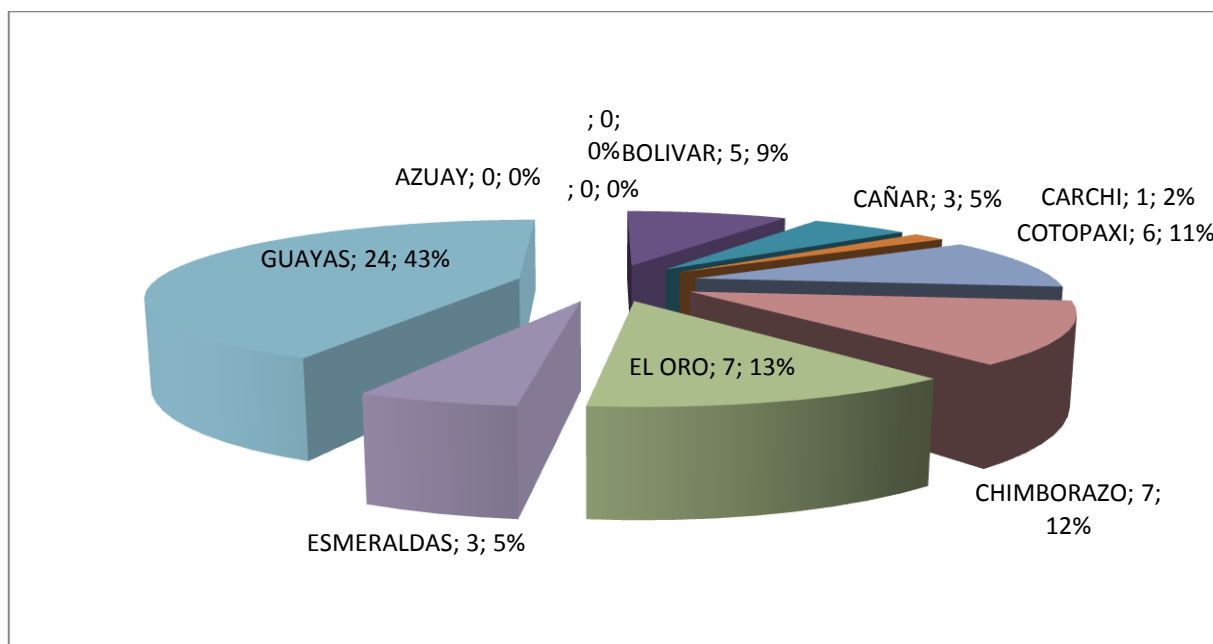
FRECUENCIA	distribución del personal	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Azuay	0	1,0%
Bolívar	5	3%
Cañar	3	2%
Carchi	1	1,0%
Cotopaxi	6	4%
Chimborazo	7	5%
El oro	7	5%
Esmeraldas	3	2%
Guayas	24	19%
Imbabura	06	4%
Loja	13	9%
Los ríos	16	13%
Manabí	03	2%
Morona Santiago	0	0%
Napo	0	0%
Pastaza	1	1,0%
Pichincha	33	25%
Tungurahua	2	1%
Zamora Chinchipe	1	1,0%

Galápagos	1	1,0%
Sucumbíos	0	0%
Orellana	0	0%
Santo Domingo de los Tsachillas	1	1,0%
Santa Elena	0	0%
TOTAL	139	100%

Fuente: datos proporcionados por la secretaria general de la Jefatura Provincial

Antinarcoáticos Del Guayas

Gráfico 4



Fuente: datos proporcionados por la secretaria general de la Jefatura Provincial

Antinarcoáticos Del Guayas

Una gran ventaja de este estudio es que se lo está realizando por primera vez en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas ya que no existe un proyecto de talento

humano y buena distribución desde la Comandancia General de la Policía a través de personal y a su vez la emisión de estructura a la Dirección Nacional Antinarcoóticos.

Con respecto a la procedencia de los miembros de la Policía que laboran en la Jefatura Provincial Antinarcoóticos del Guayas, podemos señalar que el mayor porcentaje de miembros son oriundos de la provincia del Guayas, a continuación se encuentra un considerable número de efectivos oriundos de la provincia de Pichincha; en menor porcentaje tenemos efectivos de las provincias de Los Ríos, Loja, El Oro y Chimborazo.

Es importante señalar que en la Jefatura Provincial Antinarcoóticos del Guayas, existen 18 provincias del Ecuador, constituyéndose en un grupo heterogéneo a los cuales les une objetivos y metas comunes.

Con la finalidad de contar con datos objetivos y que aporten a nuestra investigación se aplicó una entrevista al Teniente Jefe de Talento Humano, obteniendo los siguientes resultados:

Cuadro 5

Pregunta	Respuesta
¿Cuáles son las razones que dificultan la adecuada distribución de talento humano en la Jefatura Provincial Antinarcoóticos del Guayas?	Falta de personal; diferentes actividades relacionadas de servicio policial como cumplir con las disposiciones designadas por Dirección General de Operaciones , estas siendo las consignas establecidas como son control en los estadios o partidos de futbol; cumplir otras disposiciones cursos de capacitación a centros educativos y

	comunidad, cumplir disposiciones judiciales y de fiscalía como audiencias de juzgamiento, comparecencias.
¿Cómo se encuentra distribuido administrativamente la Zona 8- Guayas y cuál es la presencia de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas en cada uno de los distritos?	La Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, está conformada por: Un jefe, 129 clases y policías; Un jefe en la grado de mayor; 9 oficiales operativos. Son 9 distritos
¿La Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas cuenta con personal suficiente para garantizar la cobertura en el Distrito Metropolitano de Guayaquil que numero de personal seria para poder cubrir el servicio? Explique	No, por las múltiples actividades que debe realizar el personal que no les permiten cubrir efectivamente el territorio del Distrito metropolitano de Guayaquil.
¿Qué índice de investigaciones no culminan debido al número insuficiente de personal policial en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas.	Las denuncias del 1800 drogas en el tiempo establecido por el acumulamiento de denuncias y tiempo establecido en un mes para cumplir. De 10 denuncias son designadas para cada oficial las cuales únicamente se cumplen con 3.
¿Qué alternativas se deben	Que la Dirección Nacional Antinarcóticos crea

<p>desarrollar con la finalidad de incrementar el personal policial en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas?</p>	<p>la necesidad del incremento de cursos antinarcoáticos para puedan exigir más agentes en la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas.</p>
<p>¿Cuál es el proceso que se desarrolla para realizar la distribución del personal policial a los 9 distritos que forman parte del Distrito Metropolitano de Guayaquil?</p>	<p>Orden de servicio diario, y consignas que establece la Dirección General De Operaciones.</p>
<p>¿Qué acciones deben tomarse para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas?</p>	<p>Doblar esfuerzos con el personal</p>
<p>¿Qué tipo de personal se encarga de ejecutar las tareas administrativas de la Jefatura Provincial Antinarcoáticos del Guayas?</p>	<p>El mismo personal administrativo en muchos de los casos se encarga de realizar actividades operativas como es el caso del personal policial femenino en colaboración en los diferentes allanamientos en los distritos, de esta manera efectivizamos el ejercicio de las funciones.</p>
<p>¿Cuáles son las funciones que deben cumplir con respecto a las instituciones educativas que se</p>	<p>Departamento de prevención anti drogas 4 de personal cuyos principales objetivos son la prevención y vigilancia.</p>

encuentran dentro del Distrito metropolitano de Guayaquil?	
¿En cuántas instituciones educativas deben realizar eventos tareas de prevención y vigilancia?	<p>2.873 centros educativos existen en la ciudad de Guayaquil.131 establecimientos educativos en el año 2014 fueron capacitados. Y se capacitan según requieran cada institución educativa.</p> <p>Actualmente hay una prohibición por el Ministerio del Interior en coordinación con el Ministerio de Educación para que no se realicen capacitaciones en los centros educativos, por lo tanto se realizan capacitaciones únicamente a la comunidad y según cada jefe de circuito lo requiera en base a sus necesidades.</p>
¿Qué estrategias deben desarrollarse para garantizar una adecuada cobertura en territorio a fin de disminuir los delitos de tráfico y micro tráfico de estupefacientes?	<p>Cumplir con las tareas y gestiones investigativas en varios puntos de expendio en una misma cuadra o sector, para mediante una orden de allanamiento realizar un operático macro con la finalidad de causar mayor impacto en la comunidad y aumentar mayores resultados optimizando el personal y recursos logísticos.</p>

Fuente: Entrevista realizada al Sr. Oficial P1, Jefe de Talento Humano de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas.

De la entrevista realizada al Jefe de Talento Humano de la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas podemos concluir que no cuenta con personal policial

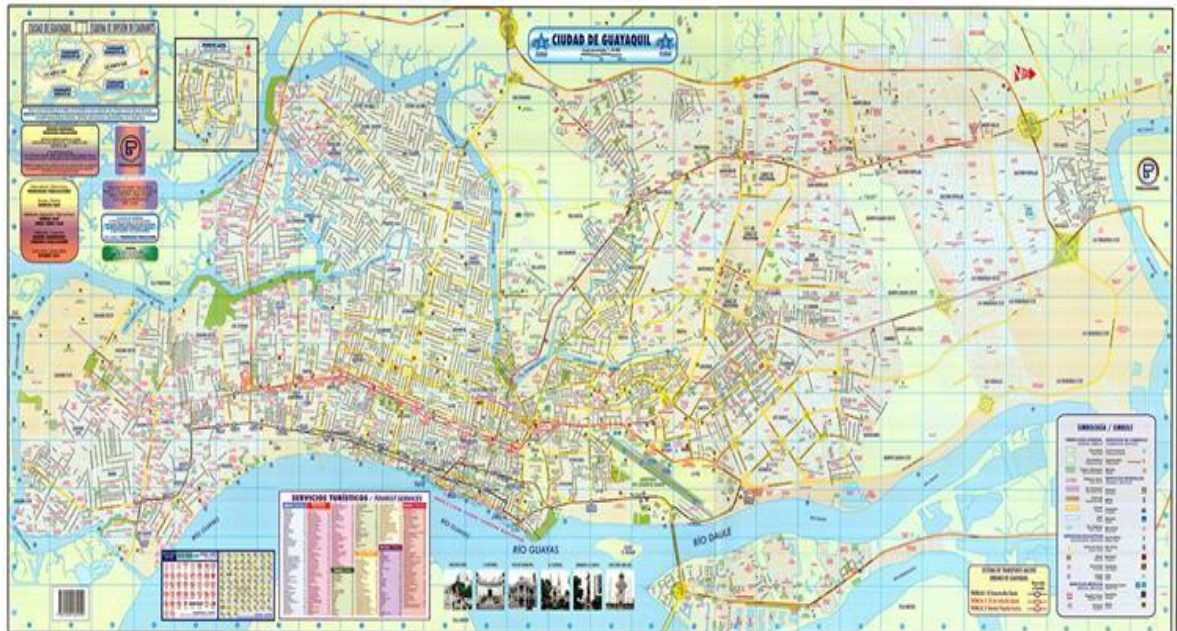
suficiente para abastecer las necesidades de los 9 distritos del Distrito Metropolitano de Guayaquil, esto se debe a que efectivos policiales cumplen tareas administrativas y además otras actividades ajenas a sus funciones como control en estadios de futbol. El oficial entrevistado señala que no se atiende a la totalidad de denuncias del 1800-DROGAS en el tiempo establecido, debido a la falta de personal y que consecuentemente el personal debe doblar esfuerzos para tratar de cumplir con todas sus funciones.

El principal problema de que el personal policial realice varias actividades es que no logran tener una estabilidad laboral, de igual manera no pueden obtener resultados positivos en los tiempos establecidos, el trabajo resulta más tardío debido a que en cada actividad es necesario la elaboración de informes, partes, o ingreso de la documentación ante la Fiscalía por lo que retrasa el trabajo conjunto de la Jefatura Antinarcoáticos del Guayas.

Se plantea como posibles soluciones que la Dirección Nacional Antinarcoáticos incremente los cursos antinarcoáticos a fin de contar con mayor número de agentes especializados. Otro aspecto importante dentro de la función de la Unidad Antinarcoáticos es la atención a los centros educativos, por ello se establece que en el año 2014 hicieron presencia en 131 establecimientos educativos.

ZONA 8 - DISTRITO METROPOLITANO DE GUAYAQUIL

La siguiente gráfica corresponde a la Zona 8, que está formada por Guayaquil, Durán y Samborondón.



Fuente: <https://www.google.com.ec/search?q=croquis+zona+metropolitana+de+guayaquil&biw=1111&bih=598&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=wQs9VeTKL4SlgwT2sYHQDw&ved=0CCsQsAQ>

Los resultados del último censo de población y vivienda 2010, realizado el 28 de noviembre de 2010, por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), de los 2'278.691 de habitantes de la ciudad, el 50.83% de la población pertenece al género femenino, mientras que el 49.17% son hombres.

Guayaquil encabeza el primer lugar en la lista de las 10 ciudades más pobladas del país, según el INEC, con 582,537 casas, de las cuales 476.042 familias residen en las viviendas tipo casa/villa, 83.669 habitan en departamentos, y solo 42 no tienen ningún tipo de casas, el resto vive en diferentes tipos, como chozas, covachas, asilos, etc.

El número de familias guayaquileñas con casa propia es muy alto, ya que 308.630 poseen sus viviendas totalmente pagadas; 46.027 viven en ellas, pero aún no las pagan totalmente, mientras que 127.739 arriendan y 54.177 residen en viviendas prestadas o cedidas por familiares, la diferencia las tienen por herencia, servicios o posesión.

Un dato interesante es que nueve de cada diez casas de la urbe cuentan con energía eléctrica, facilitada por redes de la empresa proveedora del servicio público, pero solo 431.037 de estas 542.452, que tiene el suministro, cuentan con un medidor exclusivo. Así mismo, 5.838 viviendas (en caso de apagones) generan energía por medio de plantas eléctricas. Llama la atención que 16.731 no poseen conexión de energía eléctrica y el resto se proveen de medios alternativos, como paneles solares, esto es un problema para la labor que realiza la policía nacional a través de la Jefatura Antinarcóticos debido a que la falta de servicios básicos como agua y especialmente la luz hace que sea un factor de riesgo e inseguridad para la ciudadanía ya que delincuencia aprovecha los lugares despoblados para realizar actos delictivos como es en nuestro caso la venta de sustancias ilegales “droga”.

Población

Los Guayaquileños entre 0 a 14 años son 651,460 niños; entre los 15 y 19 años 208,603; y entre 20 y 64 años, 1'286.0010, lo que quiere decir que la mayoría está en la ciudadanía adulta, el resto del porcentaje corresponde a personas de la tercera edad, estas cifras mostradas a continuación son de vital importancia ya que tenemos valores estimados para trabajar en el ámbito de consumo interno de sustancias ilícitas con los jóvenes de cada población asignada.

La tarea laboral de la ciudadanía dentro del hogar es más bajo que el empleado fuera de este, ya que 8 de cada 10 laboran fuera de su casa, mientras que 2 de cada 10 trabajan dentro del hogar. La provincia del Guayas cuenta con 3'645.483 de habitantes y 940.712 casas, por lo que el control de los menores de edad en cada uno de sus hogares es mínimo haciendo un factor interno de descuido social.

En base a estos datos es importante reconocer que 139 miembros de la Policía Nacional que forman la Unidad Antinarcoóticos no son suficientes para vigilar a una población aproximada de 2'278.691, distribuidas en distritos. Más aún si consideramos que la labor de la unidad Antinarcoóticos también se relaciona con las instituciones educativas.

CONCLUSIONES

La Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas, cuenta con 139 miembros: 1 jefe, 129 clases y policías, 1 jefe en la grado de mayor ; 9 oficiales operativos, de ellos apenas el 19% conforman los grupos operativos distribuidos a los distritos: Portete, Pascuales, Centro; Sur, Norte ; 9 de Octubre , Esteros, Nueva Prosperina y Ceibos, la situación no es nada favorable cuando 5 miembros policiales de estos grupos operativos, tienen que cumplir a la vez tareas de seguridad , señalando la falta de personal en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas y la necesidad de implementar estrategias para incrementar el personal.

La investigación de campo permitió identificar que el 25 % de miembros policiales realizan tareas administrativas que abarcaban los aspectos de bodega, activos físicos, rastrillo, estadísticas, P-3 operaciones y delegaciones; P-4 logística; Gobierno Por Resultados; Departamento de Análisis de Inteligencia, Departamento de Información Prevención Antinarcóticos, Delegaciones Fiscales, Secretaria, Mensajería; Conductor del señor. Jefe de la Jefatura Antinarcóticos del Guayas, Conductor del Director Nacional Antinarcóticos, Cuartelero.

Con respecto al sexo de los policías que laboran en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas podemos establecer que la mayoría pertenecen al sexo masculino y apenas un reducido porcentaje al femenino, de ella, una forma parte de los grupos operativos. En cuanto a la procedencia de los efectivos policiales se determinó que el mayor número de efectivos son oriundos de las provincias de Pichincha y Guayas.

Debido a la falta de personal policial, no es posible cumplir con todos los procesos investigativos que se denuncian a través del 1800 drogas, así mismo no se cubre las tareas de prevención y vigilancia en los establecimientos educativos, haciéndose necesario un incremento del personal en apoyo del centro de capacitación antidrogas y personal civil que cumpla con las aptitudes para laborar dentro del campo policial.

Finalmente, debemos señalar que la jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas realiza tareas operativas que dieron excelentes resultados en el año 2014, debido a la preparación de sus miembros y a la expresión permanente de amor hacia la comunidad.

RECOMENDACIONES.

Que, el Jefe Provincial Antinarcóticos del Guayas, y el Jefe de Talento Humano, analicen las estadísticas de los índices delincuenciales durante el último año 2014 y sobre esos resultados realicen una propuesta para lograr una óptima distribución del personal policial y así puedan verificar si existe un déficit de personal y sólo después de resultados posteriores, propongan la contratación de personal civil y el incremento de personal policial a la Dirección Nacional Antinarcóticos, para que sea quien eleve a conocimiento del señor Comandante General de la Policía Nacional .

Que la Dirección General de Personal de la Policía Nacional, incremente el orgánico funcional de la Dirección Nacional Antinarcóticos, de esa manera designe a los servidores policiales y eleve a conocimiento del Ministerio del Interior la necesidad de contratar personal civil especializado en las diferentes áreas administrativas, para lograr resultados más efectivos en la Jefatura Provincial Antinarcóticos del Guayas.

Que la Dirección General de Personal de la Policía Nacional, considere la necesidad de la designación de personal femenino a la Jefatura Provincial Antinarcóticos, con la finalidad de que sean incluidas en las intervenciones policiales, para evitar futuras denuncias de registros ilegales realizados por varones a mujeres sospechosas o en actos delictivos.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade, Y., González, I., & Pérez, I. (2006). *La administración y el pensamiento administrativo*. Obtenido de

<http://www.monografias.com/trabajos33/administracion/administracion.shtml>

Arias, A. (2010). *Teoría Z extendida*. Obtenido de

<http://es.scribd.com/doc/106499130/Teoria-Z-Extendida#scribd>

Blogroll. (2010). *Todos los valores*. Obtenido de

<http://www.valoresmorales.net/category/valores-humanos/>

Familia, R. (2005). *Los principios de Henry Fayol* . Obtenido de

<http://elnuevodiario.com.do/mobile/article.aspx?id=309937>

Fuente:<https://www.google.com.ec/search?q=croquis+zona+metropolitana+de+guayaquil&biw=1111&bih=598&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=wQs9VeTKL4SlgwT2sYHQDw&ved=0CCsQsAQ>

Fuente:<https://www.google.com.ec/search?q=croquis+zona+metropolitana+de+guayaquil&biw=1111&bih=598&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=wQs9VeTKL4SlgwT2sYHQDw&ved=0CCsQsAQ>

Fuente:<https://www.google.com.ec/search?q=croquis+zona+metropolitana+de+guayaquil&biw=1111&bih=598&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=wQs9VeTKL4SlgwT2sYHQDw&ved=0CCsQsAQ>

Fuente:<https://www.google.com.ec/search?q=croquis+zona+metropolitana+de+guayaquil&biw=1111&bih=598&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=wQs9VeTKL4SlgwT2sYHQDw&ved=0CCsQsAQ>

Fuente:<https://www.google.com.ec/search?q=croquis+zona+metropolitana+de+guayaquil&biw=1111&bih=598&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=wQs9VeTKL4SlgwT2sYHQDw&ved=0CCsQsAQ>

Fuente:<https://www.google.com.ec/search?q=croquis+zona+metropolitana&ei=wQs9VeTKL4SlgwT2sYHQDw&ved=0CCsQsAQ>

Fuente:<https://www.google.com.ec/search?q=croquis+zona+metropolitana+de+guayaquil&biw=1111&bih=598&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=wQs9VeTKL4SlgwT2sYHQDw&ved=0CCsQsAQ>

Fuente:<https://www.google.com.ec/search?q=croquis+zona+metropolitana+de+guayaquil&biw=1111&bih=598&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=wQs9VeTKL4SlgwT2sYHQDw&ved=0CCsQsAQ>

http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/Ley_Org%C3%A1nica_PN_2014.pdf

Interior, M. d. (2005). *Reglamento a la Ley Orgánica de la Policía Nacional*. Obtenido de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/REGLAMENTO-A-LA-LEY-ORGANICA-DE-LA-POLICIA-NACIONAL.pdf>

Maldonado, J. (10 de 12 de 2010). *Ética Profesional y empresarial*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/etica-profesional-y-empresarial/>

Ministerio del Interior. (s.f.). *Ley de Personal de la Policía Nacional*. Obtenido de 2013: <http://www.ministeriointerior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY-DE-PERSONAL-DE-LA-POLICIA-NACIONAL.pdf>

Ouchi, W. (1987). *Teoría 2*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/106499130/Teoria-Z-Extendida#scribd>.