



Universidad Nacional de Río Negro

-Cipolletti-

Licenciatura en Seguridad Ciudadana

TESIS DE LICENCIATURA

"Satisfacciones en el ámbito laboral del policía y su influencia en el ejercicio de sus funciones policiales"

DIRECTORA: Mgter. SOLEDAD VERCELLINO

AUTOR: MARCO ANTONIO MORA

CIPOLLETTI, 2017

ÍNDICE

Resumen.....	03
Introducción.....	05
Capítulo I. Presentación del Tema de Investigación	
1.1 Antecedentes de Investigación.....	07
1.2 Marco Teórico.....	12
1.3 Objetivos de Investigación.....	15
1.3.1 Objetivos Generales.....	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
Capítulo II. Enfoque Metodológico	
1.1 Dimensiones de Análisis.....	16
1.2 Población y Muestra.....	17
1.3 Unidades de Información.....	17
1.4 Técnicas de recolección de datos.....	18
Capítulo III. Análisis de Datos	
1.1 Modalidad de Análisis de Datos.....	19
1.2 Análisis de datos.....	20
1.2.1 Análisis de respuestas del Cuestionario abierto Auto administrado.....	20
1.2.2 Satisfacciones intrínsecas del ámbito laboral policial.....	21
1.2.3 Satisfacciones extrínsecas del ámbito laboral policial.....	32

1.2.4 Influencia de las satisfacciones Intrínsecas y Extrínsecas en la Praxis	
Policial.....	37
1.2.5 Toma de notas de Documentos Administrativos.....	45
Capítulo IV Conclusiones y Recomendaciones	
Conclusiones.....	47
Recomendaciones.....	51
Bibliografía.....	52
Anexos:	
Anexo I Transcripción mecanográfica de cuestionarios.....	54
Anexo II Planilla de Datos de los Cuestionarios Auto administrados.....	97
Anexo III Planilla datos de Faltas Administrativas.....	102
Anexo IV Resumen Planilla Falta Administrativas.....	107
Anexo V Grafico Ilustrativo de Faltas Administrativas cometidas.....	109

RESUMEN

El objetivo principal del siguiente estudio, que se realiza para obtener el grado de Licenciado en Seguridad Ciudadana de la Universidad Nacional de Río Negro, es dilucidar si las satisfacciones personales en el ámbito laboral influyen en el ejercicio de las funciones policiales. Estudio llevado a cabo con personal policial de la Comisaría Cuarta del Barrio Alta Barda de la ciudad de Neuquén Capital República Argentina.

Siendo una investigación cualitativa, con un estudio del tipo correlacional, tal cual indica Sampieri (2004) este tipo de estudio tiene como propósito evaluar la relación que poseen dos conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

La estrategia consistirá en el estudio de casos, con un enfoque multidimensional, utilizando una muestra pequeña de casos, pero de carácter intensivo. Con una sola observación en el tiempo, por lo tanto se trata de un estudio transversal.

Arribando al resultado, que el personal policial identifica como satisfacciones intrínsecas positivas de su ámbito laboral a: el compartir conocimientos para beneficio propio, de sus compañeros y de la institución, el orgullo de su trabajo, el seguir los pasos familiares, otros por brindar un servicio a la sociedad, por agradecimiento de algunas personas y otros al sentir un trabajo bien realizado; ubicando como negativas a: las condiciones edilicias del lugar de trabajo, las que generan malestar, desgano e incomodidades, se muestra un alto grado de disconformidad con la Institución Policial y en menor medida con la sociedad por carencia de reconocimiento.

En cuanto a la influencia de las satisfacciones intrínsecas y extrínsecas, en la praxis policial, los entrevistados creen que el entrenamiento es mínimamente acorde; que se cumplen con las expectativas sociales e Institucionales, se encuentran comprometidos con su trabajo; encontrando carencias en el respaldo legal, falta de conducción y reconocimientos.

Y ante la toma de nota de documentos como el registro de Sanciones Administrativas, se constató que las acciones internas y externas del personal policial

analizado no traspasan lo interno de la Institución y parecen no ser producto de quejas del accionar policial por terceros ajenos a la Policía.

Concluyendo en el presente estudio que mas allá de que se aprecie un cierto descontento por parte del personal policial con algunas cuestiones internas de la Institución y falta de reconocimiento social al trabajo realizado, se puede decir que las satisfacciones intrínsecas y extrínsecas no influyen en la praxis policial del personal de la Comisaría Cuarta de Neuquén Capital.

INTRODUCCIÓN

Variados son los estudios realizados en cuanto a la institución policial, que abarcan desde lo histórico hasta lo funcional, pero poco se ha investigado sobre la influencia de las satisfacciones laborales del policía en su labor.

Este estudio no pretende ser abarcativo de toda la Policía de la Provincia de Neuquén, a lo sumo puede ser tomado en cuenta como puntapié inicial de futuras investigaciones que generalicen los resultados a nivel Institucional. El Trabajo Final de Grado se circunscribe a los integrantes de la Comisaría Cuarta del Barrio Alta Barda de la ciudad de Neuquén, pretendiéndose dilucidar si las satisfacciones laborales influyen en el cumplimiento de las tareas propias de las funciones policiales.

Dicho enfoque se realiza desde el supuesto de que la policía debe observarse como una organización que presta un servicio, *“La Policía de la Provincia del Neuquén es la institución que tiene a su cargo el mantenimiento del orden público y la paz social.(...)”* Ley 2081, Artículo 1; siendo esta su tarea troncal. Y como toda organización está compuesta por personas y lo aquí analizado no puede quedar fuera, atendiendo y comprendiendo las diversas necesidades humanas.

Los resultados alcanzados pueden brindar herramientas útiles a futuro para la búsqueda de estrategias tanto para satisfacer las necesidades de los integrantes de la organización, como para el mejor desempeño de las funciones atinentes. Además de sumar conocimientos académicos capaces de ser utilizados en la gestión de políticas orientadas a la prevención del delito, no solo desarrollados mediante cifras frías de índices delictivos, sino también con políticas de recursos humanos; entendiéndose que la satisfacción laboral, puede ser un ingrediente esencial para el correcto ejercicio de las funciones policiales.

El objetivo general de este trabajo fue establecer si las satisfacciones personales en el ámbito laboral, influyen en el ejercicio de las funciones policiales; identificando las

satisfacciones intrínsecas y extrínsecas del policía en el ámbito laboral y la influencia de estas en la praxis policial.

La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario abierto auto administrado, además se analizaron documentos administrativos policiales, tales como registro de Actuaciones Administrativas Internas.

La organización del presente informe se realizó en capítulos comenzando con la presentación del tema de investigación con sus respectivos antecedentes de investigación, elaboración del marco teórico, objetivos de investigación. Continuando en el segundo capítulo con el enfoque metodológico, tipo de investigación llevada a cabo y la estrategia general utilizada, delimitando dimensiones de análisis, población y muestra y por ultimo unidades de información, luego se mencionan las técnicas de recolección de datos. A posterior en el capítulo tercero se describe la modalidad de análisis de datos y su pertinente análisis de respuestas al cuestionario abierto autoadministrado y la toma de notas de documentos administrativos. Arribando de esta forma al capítulo cuarto, en el cual se mencionan las conclusiones y recomendaciones. Por último se incluyeron los anexos que ayudan a una mejor interpretación e ilustración del presente, siendo la transcripción mecanográfica de los cuestionarios autoadministrados, planilla de datos de los cuestionarios auto administrados, planilla datos de faltas administrativas con su resumen y grafico ilustrativo.

ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Para entender mejor el complejo mundo policial, no solo desde la dimensión institucional-organizacional, sino con mayor hincapié en uno de sus componentes esenciales, el recurso humano, y teniendo en cuenta que dicha organización es sin fines de lucro, prestando un servicio a la comunidad “la prevención del delito”, resulta necesario adentrarnos en disciplinas sociológicas, psicológicas, culturales y políticas de organización de empresas.

Con la finalidad de empaparnos en el tema del estudio de las satisfacciones laborales del personal policial, se recopiló información desde buscadores web, tales como google académico; utilizando criterios de búsqueda con términos como “personal policial y el stress”; “satisfacciones del policía”; “profesión policial-stress-labor policial”; “el síndrome de burnout en policía”; “influencia de lo personal en lo laboral” entre otros. Estos criterios nos brindaron información tal, que permitió en primer medida, advertir que se sabe o que se ha investigado en relación a las satisfacciones personales del policía, para luego introducirlos en la relación que puede existir entre las no satisfacciones y algún síndrome que afecte psicofísicamente al individuo, para en último caso determinar que vinculo existe entre satisfacciones, insatisfacciones y forma de realizar las tareas propias de la función policial.

Una vez recabada la información, esta fue volcada a un cuadro de doble entrada en el cual se detalla autor, nombre del texto y datos de publicación del material, respetando el formato de guía de referenciación y citación con APA, en un rango temporal de búsqueda que abarca los pasados quince años al año 2014, en publicaciones de idioma español. Como así se incluyeron las principales ideas y resultados de investigaciones llevadas a cabo por otros autores.

El grado de satisfacción laboral en la institución policial, ha sido estudiado desde diferentes enfoques, uno de ellos es desde el síndrome de Burnout en las instituciones policiales. Durán (2001), menciona a varios autores que se centraron en el estudio del estrés laboral de los policías (Hageman, 1978; Kroes, Margolis y Hurrell, 1974; Reiser,

1974; Territo y Vetter, 1981; Terry, 1981; Webb y Smith, 1980; White, Lawrence, Biggerstaff y Grubb, 1985; White y Marino, 1983); señalan que el personal policial, al estar estresado, puede mostrar signos de despersonalización, generando esto un maltrato o indiferencia al contacto con el público, entendiéndose como una exteriorización del estrés sufrido; además se puede apreciar que sumado a las insatisfacciones personales crea un sentimiento de frustración personal.

Anshel (2000), por su parte, ha hecho un estudio sobre el proceso de afrontamiento e identificación de los procesos de adaptación de los policías en el contexto de estrés que sufren.

Se menciona el Síndrome de burnout o más conocido como “Estar Quemado”, como una lenta y paulatina pérdida del compromiso e implicación personal en la tarea que se realiza (Moreno; Jiménez, González y Garrosa, 2001).

Navarro (2012) en su tesis titulada *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad - estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango”*, analiza la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad, observando los niveles de satisfacción (internos y externos) comparados con los niveles de productividad; concluyendo que la satisfacción laboral no influye en la productividad.

San Sebastián, Ibarretxe y Zumalabe (2002) agrupan a los estresores policiales en cinco categorías: el desempeño en el rol, la gestión de personal, el estilo de dirección, la imagen y credibilidad y por último la sobrecarga de trabajo. Arribando a la conclusión que los estresores que afectan al grupo de estudio, son iguales a los sufridos por otras organizaciones (entendiéndose esta conclusión como genérica, dado a que no son especificadas a que otras instituciones se refieren). Aquí es importante hacer una salvedad, el estudio mencionado, no abarca la implicancia del no cumplimiento de las satisfacciones personales como un factor o parte de un grupo de factores, que ayudan a subir el nivel de estrés y si esto influye en los demás factores del estudio realizado.

Frühling y Vargas (2006) en su investigación sobre el desafío de las reformas policiales en América Latina sostienen que, el cambio, parte de un análisis previo que se debe realizar a fin de reconocer debilidades y fortalezas de la policía y así obtener un acabado diagnóstico de la situación del personal integrante de la organización. Haciendo mención que el tipo de trabajo que se realiza es altamente peligroso y la sobrecarga del mismo, son caldo de cultivo para factores estresógenos. Estos factores no se manifiestan solo por los cinco grandes grupos detallados en San Sebastián et al (2002), sino que se debe tener en cuenta los incentivos extrínsecos, tales como los estímulos económicos, ascensos etc. Asimismo señalan que hay que considerar el tipo de organización del trabajo y las relaciones interpersonales, mencionados en los estudios sobre los estresógenos realizados por Gonzáles e Izaola (2001). Arribando a que en el caso de no cumplidas las expectativas o deseos del personal policial, esto lleva a la frustración personal o profesional o ambas a la vez.

Es necesario aclarar, que la mayoría de los estudios, fueron realizados sobre la organización policial en forma aislada, siendo crucial tener en cuenta que la institución policial forma parte de una sociedad toda, por ello se suman estudios de esta institución desde las ciencias sociales. Poblete (2009), refiere que los desafíos que conllevan el estudio de la policía y los aportes fundamentales de los mismos, pueden realizarse desde la sociología de la policía, la psicología social y de la antropología de la policía.

Un estudio realizado por Mella (2007), analiza la presencia de este síndrome en las poblaciones policiales de los carabineros de Chile concluyendo, entre otras cosas, que las problemáticas sociales y la empatía del personal policial con la víctima, influían en los niveles del síndrome, al igual que las relaciones intrafamiliares. Briones (2007) también analiza a los Carabineros de Chile, pero desde la Psicología Social y focalizándose en la “conformidad, el liderazgo, el clima laboral, actitudes positivas o negativas frente a otros y frente a actividades vinculadas al trabajo, el estrés del policía y el conflicto intergrupal”. Se aprecian aquí nuevamente los factores más estudiados, el estrés y relaciones interpersonales mencionadas por Poblete (2009) y Frühling y Vargas

(2006) quienes afirman, que se debe realizar un abordaje desde dentro de la institución y no solo desde afuera; resaltando al individuo integrante de la misma.

Además del estudio de factores estresógenos, satisfacciones personales y políticas organizacionales, se debe tener en cuenta un concepto que ayuda a que el personal policial satisfaga sus necesidades personales; el “Bien Común”. Este tema es tratado en Argandoña (2009) en una investigación que recupera el término desde un punto de vista de la empresa y la teoría de la Organización a partir la Filosofía de Aristóteles (2000) y Tomas de Aquino (1990). El autor hace referencia a que las satisfacciones personales van más allá de lo remunerativo, analizando tres tipos de bienes de las organizaciones: los extrínsecos, los intrínsecos y los trascendentes. Afirmando que si la empresa u organización otorga un mínimo de satisfacción a sus empleados, logra que los mismos continúen interesados en seguir colaborando en la organización, por sentir satisfechas sus necesidades y ser parte de esta.

En el análisis de la bibliografía, se denota tres enfoques principales: el primero de ellos desarrollados en Frühling y Vargas (2006), Argandoña (2009), Gonzáles y Izaola (2001) y Navarro (2012), discuten desde el punto de vista existente entre el vínculo de la organización policial, la satisfacción del recurso humano y su influencia en la productividad (entendiéndose esta última, como un producto propio de las funciones policiales); tratando temas como los cambios organizacionales, análisis internos de la fuerza policial, frustraciones personales y profesionales.

El segundo enfoque desarrollado en Duran (2001), Moreno; Jiménez, González y Garrosa (2001) y Mella (2007) abarca temas como el estrés laboral y síndrome de burnout en las fuerzas policiales; mencionando la despersonalización del personal, maltrato al público por exteriorización del estrés y las frustraciones personales entre otras.

Por último, se trata de un enfoque desarrollado en Poblete (2009), Briones (2007) y Argandoña (2009), quienes analizan la institución policial sosteniéndose en las ciencias sociales; abarcando temas como, el clima organizacional, actitudes positivas y negativas frente a otros, conflictos intergrupales, conceptos de bien común y satisfacciones personales.

Del análisis se desprende, que los enfoques de los estudios a la institución policial en la mayoría de los casos se encuentran orientados a lo organizacional y funcional y no al estudio permanente del personal policial. No obstante ello, existen pioneros que buscan el análisis integral de la cuestión policial como Navarro (2012), quien se centra en determinar que influencia poseen las satisfacciones personales en la productividad. Por ello el presente estudio pretende sumarse a la línea de estudio realizado por este autor, aportando a futuro una guía para este u otros enfoques de la cuestión policial. Pero a esta altura surgen preguntas tales como ¿qué tipo de satisfacciones laborales tiene el personal policial? ¿En qué medida influyen las satisfacciones personales del policía en el ejercicio de sus funciones? ¿El ejercicio de las funciones por parte del personal y sus satisfacciones se ven ligadas a otros factores que no sean del tipo personal?

MARCO TEÓRICO

El marco teórico de un estudio nos permite conocer los conceptos básicos para entender el desarrollo del tema a analizar. Es por ello que en este apartado veremos conceptos nodales de la investigación: satisfacciones laborales (intrínsecas y extrínsecas), funciones policiales y productividad. Todo ello siguiendo el estudio realizado por Navarro (2012).

De acuerdo a lo desarrollado por Davis y Newstrom (2003) autores que definen la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

Esta se relaciona con tres actitudes de los trabajadores:

a) dedicación al trabajo: entendiéndose como el grado de importancia que le dan los empleados a su trabajo; teniendo en cuenta tiempo y energía invertidos en él. Entre más dedicados mayor es su ética laboral, poseen necesidades de crecimiento altas y disfrutan de la participación en la toma de decisiones. Están dispuestos a trabajar largas jornadas e intentan lograr un rendimiento alto.

b) compromiso organizacional: grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella. Se puede apreciar su creencia en la misión y los objetivos de la empresa.

c) Estado de ánimo en el trabajo: los sentimientos de los trabajadores son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Pudiendo ser negativas o positivas y débiles o fuertes e intensas. El resultado de un buen estado de ánimo influye en la muestra energía, actividad y entusiasmo. Esto produce mejor atención en el servicio de clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal.

En este aspecto se aprecia una línea de investigación en Robbins (2004), quien indica que los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral se abordan desde un punto de vista individual o desde la organización.

En cuanto a las condiciones favorables de trabajo de acuerdo a nuestra definición: Salinas (2005), indica que al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre la integridad física y mental del trabajador y tener mucho cuidado de riesgos de salud, inherentes a la actividad que se realice y el ambiente físico donde se ejecute. El ambiente de trabajo está determinado por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación); las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, entre otros) y por las condiciones sociales (organización informal, estatus).

Varias son las teorías que se refieren a la satisfacción laboral, pero tomaremos para nuestro estudio la teoría de los eventos situacionales Navarro (2012) siguiendo lo desarrollado por Quarstein, McAfee y Glassman (1992), la cual afirma que la satisfacción laboral está determinada por dos factores a) características situacionales y b) eventos situacionales. La primera: son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. La segunda: son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

Conceptualizada la satisfacción laboral, agregamos que la misma puede ser de dos tipos: a) satisfacciones intrínsecas: entendiéndose como las que el empleado experimenta internamente, sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho. b) satisfacciones extrínsecas: atendiéndose como aquellas recompensas que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo, sistema de salarios y políticas de ascenso que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor.

En el siguiente trabajo se toma el resultado final de las funciones realizadas por la policía como un producto, tal cual es tomado por una empresa. Por ello es importante

mencionar los factores que afectan la productividad según lo señala Fietman (1994) agrupándolos en: a) Recursos Humanos: factor determinante de la productividad, ya que es de gran influencia y dirige a los demás factores. b) Maquinaria y Equipo: Es fundamental tomar en cuenta el estado de la maquinaria, la calidad y la correcta utilización del equipo. C) Organización del Trabajo: En este factor intervienen la estructuración y rediseño de los puestos de trabajo, que se determinan de acuerdo a la maquinaria, equipo y trabajo.

Ahora bien, ¿cuál es el producto que brinda la policía? Para entenderlo tenemos que saber que es praxis policial, según Bittner (1974 Pag.256) citado por Muniz, J., & Júnior (2006) “la policía, y únicamente la policía, está equipada [armada y entrenada], autorizada [respaldo legal y consentimiento social] y es necesaria para actuar con toda exigencia [en cualquier situación de perturbación de la paz social] donde se deba usar la fuerza”. Quedando a la luz con esta definición, que es la policía la única depositaria de la fuerza pública en ejercicio de su función primordial, que es la paz social; siendo este mandato el producto final que debe alcanzar la policía.

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivos Generales

Establecer si las satisfacciones personales en el ámbito laboral, influyen en el ejercicio de las funciones policiales del personal que se desempeña en la Comisaría Cuarta del Barrio Alta Barda de la ciudad de Neuquén Capital Provincia homónima en el año 2014.

Objetivos específicos:

- Identificar las satisfacciones intrínsecas del personal policial en su ámbito laboral.
- Identificar las satisfacciones extrínsecas del personal policial en el ámbito laboral.
- Analizar la influencia de las satisfacciones intrínsecas y extrínsecas en la praxis policial del personal que participó en este estudio.

ENFOQUE METODOLÓGICO

Para el presente estudio se llevo a cabo una investigación cualitativa, con un estudio del tipo correlacional, buscando explicar las implicancias de las satisfacciones en el ámbito laboral policial y su influencia en el ejercicio de la praxis policial. Tal cual indica Sampieri (2004) este tipo de estudio tiene como propósito evaluar la relación que poseen dos conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

La estrategia consistió en el estudio de casos, con un enfoque multidimensional, utilizando una muestra pequeña de casos, pero de carácter intensivo. Con una sola observación en el tiempo, por lo tanto se trata de un estudio transversal.

Dimensiones de Análisis

Estas nacen del marco teórico de referencia y podrían agruparse en tres grupos:

- a) Satisfacciones Intrínsecas, con sus respectivas sub-dimensiones: satisfacciones Internas, sentimientos de competencias; sentimientos por un trabajo bien realizado, etc.
- b) Satisfacciones Extrínsecas, con sus respectivas sub-dimensiones: recompensas de las organizaciones por desempeño y esfuerzo (salarios, ascensos, elogios y reconocimientos, etc.)
- c) Praxis policial, con sus respectivas sub-dimensiones: policía depositaria del uso de la fuerza pública, entrenamiento policial, respaldo legal.

Población y muestra

La muestra fue del tipo no aleatoria, diversa o de máxima expresión, con un estudio de casos no superior a nueve individuos, con servicios en la Comisaría Cuarta del Barrio Alta Barda de la ciudad de Neuquén Capital Provincia de Neuquén, de los cuales 05 cumplen servicios en el área de Investigaciones y 04 hacen lo propio en el área de Seguridad; en ambos casos se tomo efectivos policiales pertenecientes a oficiales superiores, oficiales subalternos y personal subalterno.

El criterio de selección fue a los fines de enriquecer el estudio, dado a que se seleccionaron individuos que poseen diferentes jerarquías comprendidas entre Agente a Comisario, diferentes funciones: disponibles, jefes de guardia, oficial de servicio, jefe de unidad, administrativos, entre otras; antigüedad en la Institución Policial: advirtiéndose que va desde los 02 a 22 años de servicio y tiempo en la Comisaría analizada: que oscila desde los 06 meses a los 09 años de permanencia en la dependencia policial; personal de ambos sexos, etc... El acceso a los mismos fue con colaboración del personal policial que respondió el cuestionario auto administrado, en razón de ser el mismo lugar de trabajo que del investigador.

Unidades de información

En este caso la información necesaria para llevar a cabo el análisis de la cuestión planteada fue determinada en mayoría, por los casos estudiados y en menor medida por registros documentales con los que cuenta la Comisaría Cuarta o la Institución policial.

Técnicas de recolección de datos

Dado el carácter de la investigación llevada a cabo se utilizaron los siguientes instrumentos para la recolección de datos:

- 1) Cuestionario Abierto Auto administrado: este tipo de cuestionario consiste en la autoadministración del cuestionario por parte de los entrevistados y tiene la finalidad en primer medida, de no ser invasiva al entrevistado por verse limitado o inhibido ante la presencia de encuestador y de esta manera ser más honesto en la respuesta y en segundo lugar brindarle un tiempo prudencial para analizar las preguntas y formular sus correspondientes respuestas; por último se utilizo por que los mismos son utilizados para conocer sentimientos, opiniones y experiencias generales, también son útiles al explorar el problema básico. Para ello se tomo como modelo, la Encuesta de Satisfacción utilizada por Navarro (2012) en su tesis titulada *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad - estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango” (Anexo I)*
- 2) Análisis documental: al tratarse de un estudio dentro de una Institución Policial, con la anuencia y colaboración de personal superior de la misma, se permitió tomar notas de libros internos tales como registro de Actuaciones Administrativas Internas.

Modalidad de Análisis de Datos

En este punto nos introducimos en la forma que analizamos los datos recopilados en el presente trabajo.

Comenzando con la recopilación de los mismos, mediante la realización del Cuestionario Abierto de Autoadministración y análisis de documentos administrativos; tal cual se detalló en las Técnicas de Recolección de Datos. Para posteriormente realizar la transcripción mecanográfica de las mismas y luego utilizar un cuadro de doble entrada, en el cual se codificó la información agrupándola en distintas categorías tales como; Objetivo Específico, Dimensiones; Sub dimensiones, Indicadores y por último segmentos de respuestas y su análisis correspondiente. El ordenamiento de los datos, nos permitió describir lo que se logró recolectar en el trabajo de campo, para luego llevar a cabo una correcta interpretación de los mismos.

Luego se relacionó la información en base a categorías preestablecidas, respetando siempre los fundamentos teóricos del estudio; analizando a su vez el contenido significativo de los datos recopilados; y de esta forma determinando patrones, semejanzas o similitudes entre los mismos. Una vez logrado ello se redujo los mismos para fácil lectura e interpretación; observando y agrupando las respuestas que se relacionan entre sí o que marcaban una conducta colectiva o pensamiento colectivo.

En el caso del análisis documental, se utilizaron borradores para el primer acercamiento a la información, para luego realizar un cuadro; que cuenta con detalle del año analizado, tipo de infracción administrativa, cantidad y descripción de las mismas, separando todo en las diferentes Áreas analizadas. Una vez realizado ello se elaboró un resumen general para una mejor interpretación y análisis, concluyendo con un pequeño gráfico a modo ilustrativo de fácil lectura. (Anexo III, IV y V)

ANALISIS DE DATOS

Una vez obtenidos los cuestionarios de auto administración y transcritos los mismos para un mejor manejo de la información. Se llevó a cabo un análisis de las respuestas obtenidas, siendo agrupadas por Objetivos Específicos y estos a su vez por Dimensiones y Sub dimensiones con cada Indicador y las respuestas de cada encuestado. De esta manera se pudo llevar a cabo el siguiente análisis.

Análisis de respuestas al Cuestionario Abierto Auto administrado

Satisfacciones intrínsecas del ámbito laboral policial identificadas

A los fines de esta sección, el primer paso a dar, es definir Satisfacciones Intrínsecas; entendiéndose como las que el empleado experimenta internamente, sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho (navarro 2012). Desde aquí y atento al derrotero de preguntas utilizadas en las encuestas de auto administración, se agruparon preguntas y respuestas de acuerdo a Sub-dimensiones preestablecidas.

Para indagar las satisfacciones intrínsecas se consultó sobre:

- ¿Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?
- ¿Se siente orgulloso del trabajo que realiza?
- ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo? ¿Cuáles?
- ¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?
- ¿Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaría?
- ¿Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿De qué manera?
- ¿Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?
- ¿Cuándo percibe que su trabajo está bien realizado?

- ¿Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?
- ¿Se identifica con la con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?

Los encuestados sostienen que todos comparten conocimiento para beneficio propio, de sus compañeros o de la institución; apreciándose esto en palabras de los protagonistas:

“Informalmente en charlas sobre la experiencia o advirtiendo un error para que no se transforme en una sanción, e instándolos a seguir capacitándose” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en su actual lugar de trabajo, ostenta la jerarquía de Oficial Principal;

“Si comparto dado que mientras más conocimiento tenga mis compañeros mejor puede hacer sus funciones, haciendo más fácil la mía” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Sargento;

“Siempre uno cuenta las cosas más importantes de su trabajo o de lo que te paso” encuestado con 04 años en la policía y 03 en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Agente;

“Siempre uno comparte su conocimiento laboral, siempre a el que está interesado en aprender y pregunte, porque si no consultan y no ponen interés no se le puede enseñar” encuestado con 20 años de antigüedad en la policía y 03 años en la unidad, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si porque los conocimientos guardados no producen avance por el contrario” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en la Unidad Policial, ostenta la jerarquía de Comisario;

“Si porque es grato enseñar” encuestado con 09 años en la policía y en su lugar de trabajo, posee jerarquía de Cabo;

“Por experiencia propia uno se nutre muchísimo del conocimiento del compañero y por tal motivo trato de hacer lo mismo para brindárselo a mis compañeros” encuestado con 17 años en la policía y 16 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Comparto los conocimientos, pero adquiero los conocimientos de ellos” encuestado con 02 años de antigüedad en la policía y 17 meses en la unidad, ostenta la jerarquía de agente;

“Si, las comparto, al igual que las experiencias. Mientras más conocimientos tenga un efectivo mejor hará su trabajo y mientras mejor trabaje, mejor va a cuidar a sus compañeros, incluyéndome” encuestado con 13 años de antigüedad en la policía y seis meses en la Unidad, posee la jerarquía de Oficial Inspector.

Asimismo, la mayoría siente orgulloso de su trabajo, uno por seguir los pasos familiares:

“Si, en primer lugar por seguir los pasos de mi abuelo y bisabuelo como policía territorial, segundo porque es un trabajo social y por ultimo por brindar un servicio que ayuda a la paz social” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en su actual lugar de trabajo, ostentando la jerarquía de Oficial Principal;

Otros, por brindar un servicio a la sociedad, para ayudar, por elección:

“Si, porque se puede ayudar a la ciudadanía ante cualquier problema” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 años en la unidad policial, ostenta la jerarquía de Sargento;

“Uno trata de dar soluciones o de que la gente se sienta que se le brinda lo que necesita” encuestado con 20 años en la policía y tres en Comisaría Cuarta, ostenta la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si, porque el agradecimiento de algunas personas (sociedad) lo deja satisfecho a uno como persona” encuestado con 09 años de antigüedad en la policía y en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Cabo.

En cambio otros demuestran malestar en relación al poco apoyo legal a su función:

“Del trabajo sí, pero de cómo es hoy el trabajo no, dado a que no hay leyes que te amparen, ni dedicación del gobierno para que esto mejore”, encuestado con 04 años de antigüedad en la policía y 03 en la unidad actual, posee la jerarquía de agente.

Y otros describen su satisfacción personal por agradecimiento de algunas personas, como así sentir un trabajo bien realizado:

“Si me siento orgulloso, porque con el pasar de los años la experiencia te lleva hacer más profesional”, encuestado con 20 años en la policía y 03 tres en la unidad, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si, me permite en lo posible ayudar a quien lo necesita” encuestado con 20 años en la policía y 06 meses en la Unidad policial, ostenta la jerarquía de Comisario;

“Si porque es lo que elegí” encuestado con 02 años en la policía y 17 meses en la Unidad actual, posee la jerarquía de agente;

“Si, con cada procedimiento bien hecho” encuestado con 13 años en la policía y seis meses en la Unidad Actual, posee jerarquía de Oficial Inspector;

Por último un encuestado no responde a lo consultado, quien posee 17 años de antigüedad en la policía y 16 meses en la unidad, ostenta la jerarquía de Subcomisario.

Todos concuerdan en tener buenas relaciones interpersonales, con acciones como brindar confianza, compartiendo meriendas, escuchando problemas, conociendo situaciones familiares:

“Con algunos si, conversar otras cosas que no sea de la policía. En si trato de generar que haya una comunicación con los actores principales y con los que me dependen” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en la Unidad, posee jerarquía de Oficial Principal;

“Si, haciendo chistes, brindando confianza, compartiendo mate” encuestado con 10 años en la policía y 04 en su lugar de trabajo posee la jerarquía de Sargento;

“Si, pero no se tienen en cuenta a veces en el caso de llegar tarde pedir disculpas” encuestado con 04 años en policía y 03 en la Unidad, posee jerarquía de agente;

“Yo creo que si mantengo una buena relación con mi compañeros de guardia, escucho sus problemas trato de dar alguna solución, contar algunos problemas dar solución” encuestado con 20 años de antigüedad en la policía y 03 años en la Unidad, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si, a través de compartir eventos” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Comisario;

“Si juntarnos en familia para compartir” encuestado con 09 años en la policía y en su lugar de trabajo, con jerarquía de Cabo;

“Si se la labor diaria que realiza y trato de conocer su situación familiar” encuestado con 17 años de antigüedad en la policía y 16 meses en las Unidad, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Si tengo buena relación, con el dialogo o compartiendo mates” encuestado con 02 años de antigüedad y 17 meses en su lugar de trabajo, posee jerarquía de agente;

“Si mantengo comunicación con muchos compañeros, viejos y nuevos” encuestado 13 años de antigüedad en la policía y 06 meses en su lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Inspector.

Todos refieren tener una actitud positiva ante los cambios aunque a algunos no les guste:

“Tengo que tomarlo positivo, los cambios aunque no me gusten, como los francos un jefe daba más para que estemos con la familia y el nuevo jefe te da uno solo” encuestado con 20 años en la policía, 03 años en la unidad y con jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si, si es de grupo de trabajo. Si es una rotación constante me genera malestar porque no es fácil organizarme en otras cosas” encuestado con 16 años en la policía y 01 año en la Unidad, posee la jerarquía de Oficial Principal.

Se observa que se toma el cambio como una etapa de enseñanza:

“Si, que será mejor y para aprender cosas nuevas para perfeccionarse en lo que todavía me falta” encuestado con 04 años en la policía y 03 en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de agente;

“Si, tratando de encontrar el porqué y el beneficio que este cambio causa” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 años en la Unidad, posee la jerarquía de Sargento;

“Si, la actitud debe ser positiva dado que todo cambio implica una nueva etapa” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en la Comisaría, posee jerarquía de Comisario;

“Si, todo cambio es bueno para aprender” encuestado con 09 años en la policía y su lugar de trabajo, posee la jerarquía de Cabo;

“Tratar de ser positivo” encuestado con 17 años en policía y 16 meses en la unidad, ostenta la jerarquía de Subcomisario;

“Si. Siendo cortés con todos, tratando de adaptarse al cambio, buscando lo positivo” encuestado con 13 años de antigüedad en policía y 06 meses en la Unidad, posee jerarquía de Oficial Inspector.

Un encuestado menciona que, de acuerdo al cambio, es la actitud tomada:

“Según qué cambios cuando son positivos porque conocen tu trabajo y negativo cuando no respetan las jerarquías” encuestado con 02 años de antigüedad en policía y 17 meses en la Unidad, posee jerarquía de Agente.

Solo un entrevistado está de acuerdo con las condiciones edilicias y aunque reconozca que no son las mejores, refiere que son las suficientes:

“Es buena no cambiaría ni modificaría nada tiene lo básico, pero con eso anda” encuestado con 02 años de antigüedad en la policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Agente.

El resto no esa de acuerdo con las condiciones, y entre los pedidos los más notorios son la reparación de baños y personal de limpieza:

“No, le daría más iluminación y le pondría mas muebles ergonómicos” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Principal;

“No, no son acordes dado que hace falta más espacio debido a la cantidad de personas que acá trabajan y mejores condiciones de seguridad y sanitarias” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Sargento;

“No, refaccionaria todo empezando por un baño al público, personal que realice limpieza, alcaldía para demoradas y demorados” encuestado con cuatro de antigüedad en la policía y tres en su actual lugar de trabajo, ostenta la jerarquía de agente;

“Las condiciones edilicias no son acordes, cambiaría pintar unidad, que hubiera agua, tener una guardia amplia, cuadras bien equipadas, los baños de la unidad que tengan agua” encuestado con 20 años de antigüedad en la policía, 03 años en su lugar de trabajo, con jerarquía de Sargento Ayudante;

“No, se necesitarían nuevas oficinas e inmobiliario” encuestado con 22 años de antigüedad en la policía, 06 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Comisario;

“No, son acordes. Los baños como así la guardia del personal” encuestado con 09 años en la policía y su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Cabo;

“No, es lo adecuado en la actualidad tendría que mejorarse las instalaciones, los baños, un control de las condiciones eléctricas, conductos de agua, teniendo en cuenta que cumplen servicios personal femenino y masculino” encuestado con 17 años de antigüedad en policía y 16 meses en su actual lugar de trabajo, ostentando jerarquía de Subcomisario;

“No son acordes. Cambiaría, personal que se dedique a la limpieza, que no sea policial, buen suministro de agua potable, control de plagas, buenos equipos de computación, un lugar apto para lavar móviles” encuestado con 13 años en policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Inspector.

Todos están de acuerdo que influyen estas condiciones en el lugar de trabajo, que provocan incomodidades, desgano, afecta al ejercicio de las funciones:

“Si, me deprime ver un baño deteriorado, materiales viejos etc.” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Principal;

“Si, es obvio que mejores condiciones influyen ya que su uno está cómodo trabaja mejor y es más eficiente en cuanto a su funciones” encuestado con 10 años en policía y 04 en la Unidad, posee la jerarquía de Sargento;

“Si, porque si se demora a una femenino hay que dejarla en el pasillo y si entra gente tiene que mirarla y no es bueno. También para trabajar a gusto” encuestado con 04 cuatro años en policía y 03 en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Agente;

“Si influyen en el lugar diario de trabajo, tenes que entrar con baldes tirando agua al inodoro, no se puede trabajar cómodo” encuestado con 20 años en policía y 03 en su actual lugar de trabajo, ostenta la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si porque no solo influyen en la labor cotidiana sino que permitirían que el efectivo trabaje en un medio más grato lo cual genera un mejor ambiente” encuestado con 22 años en policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Comisario;

“Si, el simple refrigerio es para relajarse y no se puede” encuestado con 09 años en policía y en su lugar de trabajo, posee la jerarquía de Cabo;

“Si, influye, porque el personal puede sentirse no considerado en sus necesidades primarias” encuestado con 17 años en policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Si influyen dado a que en el lugar de trabajo estamos 12 horas y tenemos que tener por lo menos las condiciones mínimas” encuestado con 02 años en policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo posee la jerarquía de Agente;

“Si, influyen, provocan desgano e incomodidad” encuestado con 13 años en policía y 06 meses en la unidad, posee la jerarquía de Oficial Inspector.

La mayoría, cree que existe competencia en la unidad, pero en un nivel bajo y que se nota más en los cursos de ascenso para alcanzar una nueva jerarquía, según encuestados:

“En mi unidad se detecta a muy bajo nivel, pero lo veo positivo en cuanto a que lo hacen para hacer su labor más eficiente. A nivel institucional se percibe de mayor manera y quizás no de las mejores intenciones, principalmente para ascender en jerarquía” encuestado con 17 años en policía y 16 meses en la Unidad, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Competencias personales no he observado, si se advierte una competencia desleal producto de la misma persona que lo permite” encuestado con 16 años de servicio en policía y 01 año en su lugar de trabajo, posee jerarquía de Oficial Principal;

“Si, dado a que como se trabaja con personas es normal que existan competencias, que traen mejores funciones o estar mejor en el puesto de trabajo” encuestado con 10 años en policía y 04 en su lugar de trabajo, posee jerarquía de Sargento;

“Siempre existe la competencia de que porque uno trabaja en la calle sabe más que uno que está en la guardia o en la administrativa” encuestado con 04 años en policía y 03 en la Unidad, posee jerarquía de Agente;

“Siempre hay competencias laborales dentro del lugar de trabajo” encuestado con 20 años de antigüedad en policía y 03 años en la Unidad, posee jerarquía de Sargento Ayudante;

“No siempre y se observa claramente en los cursos de ascensos” encuestado con 22 años en policía y 06 meses en la unidad, posee jerarquía de Comisario;

“Si por el simple hecho de ascender” encuestado con 09 años en policía y en la Unidad, posee la jerarquía de Cabo.

Un encuestado considera que no hay competencias dentro de la Unidad analizada:

“No considero que existan competencias” encuestado con 02 años en policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Agente.

Y por último uno no contesta, quien posee 13 años de antigüedad en policía, 06 meses en la Unidad, posee jerarquía de Oficial Inspector.

Los encuestados consideran que su trabajo está bien realizado, cuando sus superiores valoran su trabajo, cuando no hay reproches de superiores; sus pares

comparten o discuten ideas y cuando sus subalternos aprenden y acompañan. Muchos sienten que hacen un buen trabajo cuando son reconocidos por la gente, cuando se solucionan problemas o se dan herramientas para poder lograrlo; cuando se evita un mal mayor:

“Cuando mis superiores lo valoran, cuando mi pares comparten o discuten ideas, cuando mis subalterno aprenden y me acompañan y sobre todo cuando la gente nos agradece a pesar de llegar a nuestras manos como víctimas del delito” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en su actual lugar de trabajo, posee jerarquía de Oficial Principal;

“Cuando cumplo con mi función sin errores y mi accionar no causo consecuencias adversas” encuestado con 10 años de antigüedad en policía y 04 años en su actual lugar de trabajo, posee jerarquía de Sargento;

“Es una satisfacción propia” encuestado con 04 años en policía y 03 en su actual lugar de trabajo;

“Yo percibo que mi trabajo está bien realizado, cuando no hay reproches ni del jefe de unidad y mis superiores” encuestado con 20 años en la policía, 03 años en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Cuando se aprecia por parte de la sociedad un gesto de satisfacción” encuestado con 22 años de antigüedad en policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Comisario,

“Cuando se evita un mal mayor” encuestado con 9 años de antigüedad en policía y en su lugar de trabajo, posee jerarquía de Cabo;

“Cuando a la sociedad o vecino le solucionamos su problema o le damos las herramientas para poder lograrlo” encuestado con 17 años en policía, 16 meses en su unidad de trabajo, con jerarquía de Subcomisario;

“Tiene que estar siempre bien realizado” encuestado con 02 años de antigüedad en policía y 17 meses en la Unidad, ostenta la jerarquía de Agente;

“Cuando un vecino da las gracias” encuestado con 13 años de antigüedad en policía y seis meses en su actual lugar de trabajo.

En relación al tiempo utilizado para el ejercicio de sus funciones, aparecen opiniones divididas, algunos casos refieren ocupar con profesionalismo su tiempo para terminar su tarea y retirarse de su lugar de trabajo:

“En esta unidad no es compleja cumplo con mi horario hacer lo más profesional y después estar con mi familia” encuestado con 20 años de antigüedad en policía y 03 años la Unidad actual, posee jerarquía de Sargento Ayudante.

Otros refieren que no brindan más tiempo si no es requerido, porque primero esta su familia y dar más tiempo a la institución restaría tiempo a esta:

“No brindo más tiempo sino es requerido, porque quiero ir a mi casa con mi familia” encuestado con 02 años en la policía y 17 meses en su lugar de trabajo, posee jerarquía de Agente;

“No, es esta unidad de poco trabajo judicial el tiempo de servicio es suficiente. De surgir la necesidad me quedaría sin problemas. Tengo una familia y una vida social también que atender. Tampoco hay una política motivacional que me haga dejar más tiempo que mis 12 horas”, encuestado con 16 años en policía y 01 año de antigüedad en la unidad actual, posee la jerarquía de Oficial Principal,

“No, la familia primero, después el trabajo” encuestado con 09 años en policía y lugar de trabajo, posee la jerarquía de Cabo.

El resto brinda más tiempo para el cumplimiento de una mejor tarea:

“Si porque siempre es bueno dejar completa cada tarea” encuestado con 13 años en policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, posee jerarquía de Oficial Inspector;

“Si, por que en mi función uno para brindar un buen servicio en sus funciones puede dedicar más tiempo” encuestado con 10 años en policía, 04 cuatro en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Sargento;

“Cuando es necesario sí; porque nadie te obliga y cuando es necesario si” encuestado con 04 cuatro años en policía y 03 años en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Agente;

“Si, para llevar un mayor control sobre las tareas o desarrollar en beneficio institucional y de la sociedad al cual nos debemos” encuestado con 22 años en policía y 06 meses en su lugar actual, posee la jerarquía de Comisario.

Un encuestado no contesta, el mismo posee 17 años en policía, 16 meses en su actual lugar de trabajo, posee jerarquía de Subcomisario.

Se aprecia que en general se hace hincapié en la familia como pilar fundamental.

En relación al grado de identificación con la misión y visión de la institución, solamente un entrevistado no se identifica;

“No me identifico solo cumplo con mi trabajo” encuestado con 02 años de antigüedad en policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo.

El resto se siente identificado y comparte ideas similares como la prevención y represión del delito, además de tratar de ayudar en problemas sociales:

“Sí, porque actúo en cumplimiento de leyes para prevenir y reprimir el delito y generándose así un camino hacia la paz social que vienen forjándose desde las policías territoriales. Comparto la misión, pero esta no debe ser estática ya que las formas de delinquir cambian” encuestado con 16 años de antigüedad en policía y 01 año en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Principal;

“Si, me siento identificado dado a que la misión es hacer cesar el delito y es importante dado a que es una forma de controlar la delincuencia” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 en su actual lugar de trabajo, posee jerarquía de Sargento;

“Si, porque es por lo que llevamos uniforme, por lo que trabajamos” encuestado con 04 cuatro años en policía y 03 años en la unidad, ostenta la jerarquía de Agente;

“Si, me identifico con la misión y visión, porque estamos para resguardar a los ciudadanos, protegerlos, tratar de solucionarles algunos problemas de la sociedad, pero tiene que ser conjunto con la justicia” encuestado con 20 años en la policía y 03 en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si, porque son los inculcados en el seno familiar” encuestado con 22 años de antigüedad en policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Comisario;

“Si, porque es lo que me gusta realizar” encuestado con 09 años en policía y en su lugar de trabajo, posee la jerarquía de Cabo;

“Si” encuestado con 17 años en policía y 16 meses en la Unidad, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Si me identifico, porque la misión es noble, ayudar al prójimo me da satisfacción” encuestado con 13 años en policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Inspector

Satisfacciones extrínsecas del ámbito laboral policial identificadas

A los fines de esta sección, el primer paso a dar, es definir Satisfacciones Extrínsecas: entendiéndose como las recompensas que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo, sistema de salarios y políticas de ascenso que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. (Navarro 2012). Desde aquí, se agruparon preguntas y respuestas de acuerdo a Sub- dimensiones preestablecidas tales como:

Para indagar las satisfacciones extrínsecas se consultó sobre

- ¿Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?
- ¿Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?
- ¿Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?
- ¿Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios?
- ¿Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva?
¿de qué manera?

En cuanto al tipo de recompensas que los encuestados dicen recibir de la organización, se aprecian opiniones divididas; algunos dicen recibir beneficios monetarios, derechos, uniformes y francos de servicios, ascenso:

“Un sueldo-uniforme- algunos derechos” encuestado con 18 años de servicio con jerarquía de oficial principal y un año de antigüedad en la unidad analizada;

“Cumplir todo el mes y tener un franco al mes” encuestado con 20 años de antigüedad en la policía, con la jerarquía de Sargento Ayudante y 03 años de antigüedad en la unidad policial;

“Felicitaciones, notificaciones y por ende ascensos” encuestado con 22 años en la policía ostentando la jerarquía de Comisario y 06 meses de antigüedad en la unidad;

“Monetario, asistencial” encuestado con 17 años de antigüedad en la policía y 16 meses en la unidad con la jerarquía de Subcomisario;

“Un franco compensatorio” encuestado con 02 años de antigüedad en la policía y 17 meses de antigüedad en la unidad; quien posee la jerarquía de Agente.

Otros refieren no tener recompensas;

“Ninguna” encuestado con la jerarquía de Sargento y 10 años de antigüedad en la Policía y 04 años en la unidad analizada;

“Ninguna” encuestado con 13 años de servicio en la policía y 06 meses en la unidad, siendo Oficial Inspector;

“Nada, a veces alguna felicitación” encuestado con cuatro años en la policía, ostentando la jerarquía de agente y 03 años de antigüedad en la unidad analizada.

En cuanto a la percepción, si son acordes o no las recompensas según el esfuerzo y desempeño, un encuestado no responde, el resto, por un lado considera que las recompensas no son acordes al esfuerzo que se realiza:

“No” fue la respuesta de dos encuestados el primero de ellos con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en su lugar de trabajo ostentando la jerarquía de Oficial Principal y encuestado con 10 años de antigüedad y 04 años en la unidad con jerarquía de Sargento

Un tercero con 09 años de antigüedad en la policía y en la unidad refiere;

“No, creo que es mucho el esfuerzo como para sobrevivir, que dejemos a la familia de lado para sobrevivir en lo que es la sociedad, hoy no se nos brinda ni un sueldo acorde, ni uniforme a todos” encuestado con 04 años de antigüedad y 03 años en la unidad con jerarquía de Agente;

Tres entrevistados creen que si son acordes al esfuerzo realizado:

“Para mí no son acordes al esfuerzo y desempeño realizado” encuestado con 20 años de antigüedad en la policía y tres años en la unidad con jerarquía de Sargento Ayudante.

“Si, en la actualidad, si” encuestado con 17 años en la policía y 16 meses en la unidad, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Pienso que si” encuestado con 02 años en la policía y 17 meses en la unidad.

Uno de los encuestado es ambiguo en su respuesta, no pudiéndose determinar si está de acuerdo o no con el tipo de recompensas;

“Por tratarse de una institución piramidal las recompensas ya están establecidas” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en la unidad ostentando la jerarquía de Comisario.

A algunos de los entrevistados les gustaría como recompensa un buen sueldo, calidad de vida, equidad, reconocimiento de sus superiores etc:

“Un sueldo emocional-calidad de vida-equidad-un buen clima laboral-más incentivos” entrevistado con 16 años en la policía y 01 año de antigüedad en la unidad, con la jerarquía de Oficial Principal;

“Felicitaciones o simplemente un “bien hecho” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 años en la unidad policial ostenta la jerarquía de Sargento. Otros piden el cambio de horario de trabajo;

“Un buen horario de trabajo, para trabajar conforme” encuestado con 04 cuatro años de antigüedad en la policía y 03 años en la unidad y posee jerarquía de Agente;

“Recompensa seria que cambiaran el horario del 12 horas de trabajo por 24 horas de descanso, a 12 horas de trabajo por 36 horas de descanso, podría cumplir mucho mejor la función y pasar más tiempo con la familia” encuestado con 20 años de servicio y 03 años en la unidad, con jerarquía de Sargento Ayudante.

Otros solicitan el reconocimiento social a la tarea realizada:

“Reconocimiento público por parte de la sociedad por lo cual uno se brinda” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en la unidad ostentando la jerarquía de Comisario;

“La felicitación de la sociedad” encuestado con 09 años en la policía y en la unidad analizada, posee jerarquía de Cabo.

Y uno solicita sueldos acordes a la antigüedad y jerarquía:

“Un sueldo que diferencie mi trabajo y antigüedad, con el de un efectivo nuevo” encuestado con trece años de antigüedad y 06 meses en la unidad ostentando la jerarquía de Oficial Inspector.

Por ultimo 01 encuestado no contesta y otro refiere *“No tengo nada que opinar o aportar”*

En cuanto al sistema de ascenso, reconocimientos y elogios; se ven reflejadas opiniones divididas; los que están de acuerdo refieren que se deben alcanzar objetivos dados y es una recompensa:

“Si, si se hace algo bien se debe recompensar y el tiempo dentro de la fuerza se recompensa con los ascensos” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 cuatro en la unidad, posee la jerarquía de sargento.

El resto cree que los ascensos deberían ser a concurso, diagramados y diferenciando lugares de trabajo, tener en cuenta problemas de salud, etc:

“No, porque deberían hacerse hincapié en un nuevo sistema de ascensos por las capacidades y méritos y no por el mero transcurso del tiempo. Se debería reunir ciertos requisitos para luego poder concursar por un ascenso” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en la unidad, con jerarquía de Oficial Principal;

“No, porque te cuentan los certificados médicos, cuando persona es humana y se enferma y tienen en cuenta eso en vez de los reconocimientos, notas y de por mas” encuestado con 04 cuatro años en la policía y 03 en la unidad, posee jerarquía de Agente.

Algunos se sienten motivados con reconocimientos para realizar su trabajo de forma efectiva como:

“Si, motiva dando francos en caso que se trabaje bien o simplemente brindando la confianza de que uno trabaje sin intervenir en el trabajo” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 cuatro en la Comisaría, ostentando la jerarquía de Sargento;

“Si, trata de cumplir con el trabajo para cuando uno necesita pedir algo, no sea algo que lo imposibilite” encuestado con 04 cuatro años de antigüedad en la policía y 03 en su actual lugar de trabajo, posee jerarquía de Agente;

“Si, a través de felicitaciones” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en la Unidad, posee jerarquía de Comisario,

“Si, disponiendo distintas tareas e informando su resultado” encuestado con 17 años en la policía y 16 meses en la Comisaría, ostentando la jerarquía de Subcomisario;

“En oportunidades los jefes motivan al personal con franco compensatorio” encuestado con 02 años de antigüedad en la policía y 17 meses en la unidad actual, posee jerarquía de Agente;

“Si, otorgando autorizaciones y buenas calificaciones” encuestado con 13 años de antigüedad en la policía y seis meses en su lugar de trabajo, ostentando la jerarquía de Oficial Inspector.

Al contrario otros no se sienten motivados por lo siguiente:

“Mis actuales no, he tenido si, otros superiores que lo hacían, dándome las pautas claras y precisas, controlando mi producción, evacuando una duda, guiándome e instándome a realizar el trabajo, felicitándome o reprimiendo mis errores. Actualmente realizo mi trabajo sin que lo digan, pero no comparto el “está todo bien, cuando no todo está bien” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 en la Comisaría Actual y jerarquía de oficial principal;

“Un jefe o superior no me motiva para realizar mi trabajo eficaz. Porque cometí un error y me sanciona no diciéndome no teniendo que realice las demás bien “Sanciona nada más” encuestado con 20 años de antigüedad y 03 tres años en la unidad, ostentando la jerarquía de Sargento Ayudante;

“No, al contrario no hay motivación” encuestado con 09 años de antigüedad en la policía y en la Comisaría actual, posee la jerarquía de Cabo.

Influencia de las satisfacciones Intrínsecas y Extrínsecas en la Praxis Policial identificadas

Lo primero a realizar, es definir Praxis Policial; entendiéndose según Bittner (1974) citado por Muniz, J., & Júnior (2006) como: “la policía, y únicamente la policía, está equipada [armada y entrenada], autorizada [respaldo legal y consentimiento social] y es necesaria para actuar con toda exigencia [en cualquier situación de perturbación de la paz social] donde se deba usar la fuerza”.

En tal sentido, se agruparon preguntas y respuestas de acuerdo a Sub-dimensiones preestablecidas a saber:

- ¿Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario?
- ¿Considera que su entrenamiento es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza?
- ¿Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales?
- ¿Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?
- ¿Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales? ¿Por qué?
- ¿Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?
- ¿Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?
- ¿Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.

Todos los encuestados manifestaron que es racional, el uso de la fuerza pública:

“Sí, siempre al momento de hacer uso de la fuerza pública se tiene que hacer racionalmente”
entrevistado 10 años de antigüedad en la policía y 04 años en su actual lugar de trabajo posee la jerarquía de Sargento;

“Cuando es necesario” entrevistado con 04 años de antigüedad en la policía y 03 en su actual lugar de trabajo, ostenta la jerarquía de Agente;

“Si, la misma solo se emplea en la medida de lo necesario, siempre ajustándose a derecho” entrevistado con 22 años de antigüedad en la policía y 06 meses en la unidad encuestada; posee la jerarquía de Comisario;

“Si porque siempre hay que ser proporcional o racional en cada hecho que sucede” encuestado con 09 años en la unidad y en la Unidad, con jerarquía de Cabo,

“Siempre debe ser racional en la función policial” encuestado con 17 años en la policía y 16 meses en su lugar de trabajo, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Es racional para que la sociedad respete” encuestado con 02 años de antigüedad en la policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, posee jerarquía de agente;

“Si. El exceso del uso de la fuerza, no es necesario” encuestado con trece años de antigüedad y 06 meses en la unidad, posee la jerarquía de Oficial Inspector y dos entrevistados refieren que por la complejidad del lugar no es necesaria;

“Si, aunque no se han presentado situaciones que lo ameriten en mi caso” entrevistado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 en su actual lugar de trabajo;

“No es necesario el uso de la fuerza pública en el quehacer diario, porque en esta unidad tan completa como otra Unidad y el uso de la fuerza pública sería en último caso” entrevistado con 20 años de antigüedad en la policía y 03 tres años en la Unidad, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

Los encuestados coinciden que el entrenamiento policial mínimamente es acorde:

“Si porque uno tiene que tratar con gente todos los días, siempre hay que aprender algo nuevo” encuestado con 04 años en la policía y 03 en su lugar de trabajo, posee la jerarquía de Agente;

“Si, es acorde, pero deberían intensificarse los mismos para un mejor desenvolvimiento” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, con la jerarquía de Comisario;

“Si cumpla con lo aprendido. Si estudio” encuestado con 09 años de antigüedad en la policía y en su lugar de trabajo, ostentando la jerarquía de Cabo;

“La capacitación no debe terminar nunca porque los tipos de inseguridad son cambiantes y siempre debemos estar un peldaño más alto para poder contrarrestar” encuestado con 17 años de antigüedad en la policía y 16 meses en su actual lugar de trabajo posee la jerarquía de Subcomisario.

Otros agregan que sería bueno más interacción con el sistema judicial, más tecnologías, capacitación constante, más prácticas de tiro:

“Si, el entrenamiento es bueno. Agregaría más prácticas de tiro y técnicas de ingreso a domicilios” encuestado con 13 años en la policía y 06 meses de antigüedad en la unidad, posee la jerarquía de Oficial Inspector;

“Si, me gustaría interactuar más con otras áreas de inteligencia y con el sistema judicial (Fiscalías) para estar al tanto de las decisiones y no enterarme por los medios de comunicación, como así se podría aplicar más elaboración tecnológicas en las causas judiciales” encuestado con 16 años en la policía y 01 año en su lugar actual de trabajo, posee la jerarquía de oficial principal.

Se hace hincapié en el entrenamiento en el campo laboral por transmisión de conocimiento de persona a persona;

“Si, es acorde, muchas de las cosas se aprenden trabajando” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 años en su actual lugar de trabajo posee jerarquía de Sargento;

“El entrenamiento policial lo tiene que hacer uno, tendríamos que perfeccionarlo mucho más, pero tiene que salir de uno mismo” encuestado con 20 años en la policía y 03 tres años en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si es acorde y a medida que se realiza la actividad uno la va perfeccionando” encuestado con 02 años de antigüedad y 17 meses en la Unidad actual.

La mayoría considera no estar respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales, cree que las leyes son herramientas mal utilizadas por los delincuentes y que cuando el policía tiene problemas se encuentra solo;

“No, ya que si bien las leyes, están para hacerlas cumplir muchas veces son usadas por aquellos que delinquen para menoscabar el procedimiento policial o para “esquivar” el aparato legal” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 años en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Sargento;

“No, porque hoy por hoy en un procedimiento te denuncian y enseguida te investigan” encuestado con 04 años en policía y 03 en la Unidad, ostentando la jerarquía de Agente;

“No, se deberían analizar las normas legales que las mismas no son tan garantistas” encuestado con 22 años de antigüedad en la policía y 06 meses en la unidad, ostenta la jerarquía de Comisario;

“No porque cuando algo sucede estamos solos sin apoyo de nadie” encuestado con 09 años de antigüedad en la policía y su actual lugar de trabajo ostenta la jerarquía de Cabo;

“No me siento respaldada o no me puedo dar cuenta por que no he necesitado respaldo” encuestada con 02 años de antigüedad en la policía y 17 meses en su lugar de trabajo, posee la jerarquía de Agente;

“No” encuestada con 13 años de antigüedad en la policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Inspector.

Mientras tanto otros encuestados se sienten respaldados:

“Si, me siento respaldado formalmente (leyes, códigos y demás reglamentos policiales” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en la unidad actual, posee jerarquía de Oficial Principal;

“Yo cumplo mi función si lo hago bien seré respaldado y si realizo mas seré sancionado” encuestado con 20 años de antigüedad en policía y 03 años en la Unidad, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si, porque no me han cuestionado un buen proceder” encuestado con 17 años en la policía y 16 meses en la Unidad actual.

Algunos creen que el trabajo que realizan si se cumple con las expectativas sociales:

“En parte si considero que cumplimos porque ponemos rápidamente en función el mecanismo de investigación y en parte no porque no sabemos que decisiones se toman en otras áreas y nosotros por lo general no volvemos a la casa de la víctima y le informamos en qué estado o concluyo su causa”, encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en la unidad policial actual, posee la jerarquía de Oficial Principal.

Otros consideran que se trata de dar soluciones, se cumple con la función de cuidar y velar por la población, sensación de seguridad:

“Uno trata de dar soluciones o de que la gente se sienta que se le brinda lo que necesita” encuestado con 04 años de antigüedad en la policía y 03 años en la unidad actual, ostenta la jerarquía de Agente;

“Si cumplo con las expectativas sociales, porque somos personal de guardia que esta o cumple la función de cuidar y velar sobre la población” encuestado con una antigüedad de 20 años en la policía y 03 años en la Comisaría Cuarta; posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si genera sensación de seguridad” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en la unidad estudiada, con jerarquía de Comisario;

“Si es evitar o prevenir cualquier tipo de hecho” el mismo posee 09 años en la policía y en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Cabo;

“Si, porque la sociedad necesita seguridad y es lo que intentamos brindar cada día” encuestado con 13 años de antigüedad y 06 meses en su actual lugar de trabajo, ostentando la jerarquía de Oficial Inspector.

La otra parte cree que no se cumple por falta de información de otras áreas, porque la sociedad espera más de lo que se puede dar, por creencias sociales de mayores facultades policiales, por inconformidad de la sociedad:

“No porque la sociedad espera mucho de nosotros, si observar mucho de los medios que tenemos para cumplir con la función y sin tener conocimiento de la función en si” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 en la unidad actual, posee la jerarquía de Sargento;

“El trabajo se realiza pero quizás la sociedad no le vea de esa manera. La sociedad cree que la policía posee mayor facultad especialmente para demorar y hasta se cree que podemos detener por tiempo prolongado, cuando no es así. También se cree que existe otro tipo de facultad para hechos con menores ej.”, encuestado con 17 años de antigüedad en la policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, ostentando la jerarquía de Subcomisario;

“La sociedad nunca está conforme con la institución, entonces no creo que se cumpla las expectativas sociales” quien posee dos años de antigüedad en la policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, ostentando la jerarquía de agente.

Los encuestados creen cumplir con las expectativas institucionales, considerando que cumplen con tareas asignadas y su función de proteger la sociedad; denotándose ello de acuerdo a las siguientes respuestas:

“Si, porque realizo todas las diligencias dentro de un marco legal” encuestado con 16 años en la policía y 01 año de antigüedad en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de oficial principal;

“Si, ya que la función que realizo son las dispuestas por la institución” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 en su actual lugar de trabajo, ostentando la jerarquía de Sargento;

“Si, por que cumplo en que inmediatamente lo que se pide; llegar temprano” encuestado con 04 años de antigüedad en la policía y 03 en su actual lugar de trabajo ostentando la jerarquía de agente;

“El trabajo que realizo si cumple con las expectativas, porque mi función es ser jefe de guardia y realizo toda las tareas que requiere mi función” encuestado con 20 años en la institución policial y 03 años en la unidad, ostentando la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si la función de policía judicial si bien está destinada a esclarecer hechos, da a la sociedad una sensación de seguridad” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en la unidad, posee la jerarquía de Comisario;

“Si, porque es proteger a la sociedad” encuestado con 09 años en la Institución y su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Cabo;

“Siempre trato de cumplir con las expectativas institucionales, lo que no siempre se puede lograr” encuestado con 17 años de antigüedad en la policía y 16 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Creo que si” encuestado con 02 años de antigüedad en la policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, ostentando la jerarquía de agente;

“Si, porque cumplo con las directivas que se me impartan con la mayor predisposición posible” encuestado con 13 años de antigüedad en la policía y seis meses en la unidad, ostentando la jerarquía de Oficial Inspector.

Todos los entrevistados se encuentran comprometidos con el trabajo y la institución para el cumplimiento de las metas establecidas:

“Si, por ser parte de la institución estoy comprometido con la misma” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 años en la Unidad, ostenta la jerarquía de Sargento;

“Hasta el momento siento un compromiso personal que la institución cumple” encuestado con 20 años de antigüedad en la policía y 03 en la Unidad, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si” encuestado con 22 años de antigüedad, 06 meses en la Unidad, posee la jerarquía de Comisario;

“No lo llamaría compromiso, es lo que me gusta realizar” encuestado con 09 años en la policía y en la unidad, posee la jerarquía de Cabo;

“Si porque la institución tiene métodos evaluativos para detectar y/o comprobar si existió ese compromiso” encuestado con 17 años en la institución y 16 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Es mi trabajo y tengo que estar comprometida con lo que hago y no sé si le sirve a la institución” encuestado con 02 años en la policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Agente;

“Si” encuestado con 13 años de antigüedad en la policía y seis meses en la Unidad actual, posee la jerarquía de Oficial Inspector.

Sin embargo, algunos se desmotivan por falta de conducción por falta de experiencia, por falta de reconocimiento y otros se comprometen solo por ser un trabajo más:

“Si, pero a veces me desmotiva tener una falta de conducción y trabajar con gente poco experimentada” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en la Unidad, posee la jerarquía de Oficial Principal;

“Trato de cumplir mi trabajo dado a que nadie te reconoce si haces de más” encuestado 04 años en la policía y 03 en su lugar de trabajo, ostenta la jerarquía de Agente.

La mayoría dice ser puntual respecto al cumplimiento de los trabajos asignados:

“Si, cumplo con los plazos. Aunque no se ha generado cumulo de trabajo por la baja estadística de hechos” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Principal;

“si” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 años en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Sargento;

“A veces si, a veces no” encuestado que posee 04 años de antigüedad en la policía y 03 años en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Agente;

“Si” encuestado con 22 años en la policía, 06 meses en la unidad, posee la jerarquía de Comisario; “si” encuestado con 09 años en la policía y en su lugar de trabajo, posee la jerarquía de Cabo;

“Trato siempre de hacerlo” encuestado con 17 años en la policía y 16 meses en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Subcomisario;

“Si soy puntual” encuestado con 02 años en la policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, ostenta la jerarquía de agente;

“Si” encuestado con 13 años de antigüedad en la policía y 06 meses en su actual lugar de trabajo, ostentando la jerarquía de Oficial Inspector

Y un entrevistado refiere que ser puntual no es sinónimo de eficiencia:

“Yo creo que sea puntual no es hacerlo bien el trabajo encomendado” encuestado con 20 años de antigüedad en la policía y 03 años en la unidad, ostenta la jerarquía de Sargento Ayudante.

En cuanto al sistema de sanciones administrativas se obtuvieron opiniones divididas; los que están de acuerdo con el sistema de sanciones dicen que mantiene la disciplina, valores, prestigio etc:

“Estoy de acuerdo que debe haber un sistema de sanción, porque es la forma de proteger los bienes institucionales y así el prestigio. No estoy de acuerdo con el arresto o pérdida de la libertad o recargo horario, ni menor con la pérdida del mando. El mando nunca debe perderse, los of. Jefe no deberían tener a arresto domiciliario porque muchos lo toman como vacaciones, la falta se debe pagar con trabajo, acorde a la jerarquía y cargo” encuestado con 16 años de antigüedad en la policía y 01 año en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Principal;

“Si estoy de acuerdo con el sistema de sanciones, previamente haber advertido al personal de la falta que está cometiendo, segunda repetición se sanciona” encuestado con 20 años en la policía y 13 en la Unidad, posee la jerarquía de Sargento Ayudante;

“Si, ya que permite mantener la disciplina” encuestado con 22 años en la policía y 06 meses en la Unidad, ostenta la Jerarquía de Comisario.

También están los que creen que el reglamento de régimen disciplinario esta desactualizado, es obsoleto, causa desgaste físico y mental y es parcial con los oficiales jefes:

“No, dado que el reglamento por el cual nos regimos es viejo, las faltas son en algún punto obsoletas” encuestado con 10 años de antigüedad en la policía y 04 años en la Unidad policial, ostenta la jerarquía de Sargento;

“No, porque por ejemplo si en un procedimiento sufre algún daño el móvil te sancionan y te cobran cuando se justifica el procedimiento” encuestado con 04 años de antigüedad en la policía y 03 años en su actual lugar de trabajo, posee jerarquía de Agente; *“No, hay muchos ítems desactualizados”* encuestado con 09 años en la policía y en su actual lugar de trabajo, posee la jerarquía de cabo;

“Creo que en la actualidad la sanción con días de arresto no sería muy adecuado, si creo que los días de suspensión serían más efectivo con la actualidad” encuestado con 17 años de antigüedad en la policía y 16 meses en la Unidad, posee la jerarquía de Subcomisario;

“No estoy de acuerdo con las sanciones, provocan en el personal, desgaste físico y mental, es un sistema muy viejo y militar” encuestado con 13 años de antigüedad en la policía y 06 meses en su lugar de trabajo, posee la jerarquía de Oficial Inspector.

Y por último un encuestado no opina:

“No estoy de acuerdo ni desacuerdo” encuestado con 02 años de antigüedad en policía y 17 meses en su actual lugar de trabajo, ostenta la jerarquía de Agente.

A fin de constatar el impacto de las satisfacciones laborales en la praxis policial, se analizó el registro de las Faltas Administrativas infringidas por el personal policial de Comisaría 4° Neuquén, desde el año 2010 al 2014 inclusive.

Ahora bien, a que nos referimos con faltas administrativas, o cuáles son estas conductas antirreglamentarias. Un buen comienzo es mencionar que el Reglamento del Régimen Disciplinario Policial (R.R.D.P) fue creado para sancionar tanto conductas que se relacionen directamente con el ejercicio de sus funciones; como aquellas acciones de la vida privada que afecten el prestigio Institucional y que se encuentran especificadas en el reglamento de marras como antirreglamentarias. Las sanciones contempladas son el Apercibimiento Escrito; Arresto Policial, Suspensión de Empleo y Destitución, siendo la primera de ella la más leve y la ultima la separación del efectivo policial de la Institución.

Por último y para no explayarse, las Faltas se dividen según el bien jurídico protegido y de acuerdo a la gravedad detallando en primer medida las de mayor gravedad. Siendo los bienes protegidos **“Faltas al Régimen de Servicio”** ejemplo inciso A-1-1=Falta Gravísima; A-2-1=Falta Grave y A-3-1 Falta Leve y subsiguientes; **“Faltas Correlativas al Mando”** ejemplo inciso B-1-1=Falta Gravísima; B-2-1=Falta Grave y B-3-1 Falta Leve - y subsiguientes; **“Faltas a la Ética Policial”** ejemplo inciso C-1-1=Falta Gravísima; C-2-1=Falta Grave y C-3-1 Falta Leve y subsiguientes; **“Faltas al Patrimonio”** ejemplo inciso D-1-1=Falta Gravísima; D-2-1=Falta Grave y D-3-1 Falta Leve y subsiguientes **“Faltas a la Disciplina”** ejemplo inciso E-1-1=Falta Gravísima; E-2-1=Falta Grave y E-3-1 Falta Leve y subsiguientes y **“Faltas al Orden Institucional”** solo contempla faltas gravísimas y graves; ejemplo inciso F-1-1=Falta Gravísima; F-2-1=Falta Grave y subsiguientes.

En la Unidad analizada, se constató que el bien jurídico más vulnerado, sería en primer lugar “Faltas al Régimen de Servicio” con 48 faltas; para en segundo lugar encontrarse “Faltas a la Disciplina” con 20 faltas; en tercer lugar “Faltas al Patrimonio” con 11 faltas; cuarto lugar es para las “Faltas a la Ética Policial” con 10 faltas y por último se encuentran las “Faltas correlativas al Mando” con 02 faltas.

Es por ello que se puede decir que el personal policial de la Unidad analizada tiene más tendencia a infringir faltas al régimen de servicio, tales como el incumplimiento de los deberos propios o generales del cargo que ocupa; como no presentar en tiempo y forma justificativos de inasistencia al servicio, no ser puntuales etc. Para en un segundo lugar transgredir faltas como la desobediencia a las órdenes del superior, actos de irrespetuosidad al superior jerárquico etc.

En todos los casos las faltas cometidas no trascienden del manejo y desarrollo propio de la Institución. Es decir no toman estado público y no son consecuencias de quejas de personas ajenas a la Organización Policial.

CONCLUSIONES

En cuanto a las satisfacciones intrínsecas los encuestados refieren que al transmitir conocimientos laborales, no solo externalizan los mismos por el solo hecho de una transmisión vacía, sino que se ven beneficiados al generar satisfacciones internas por transmitir los mismos, es decir se comparten las experiencias laborales en beneficio propio y de sus compañeros. Asimismo la mayoría siente orgullo de su trabajo, por diferentes motivos que van desde lo familiar a la vocación de servicio a la comunidad.

En la labor diaria, todos concuerdan que tienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo; manteniendo una actitud positiva ante los cambios, aunque algunas veces no sean bien recibidos.

Asimismo se manifestó el malestar por las condiciones edilicias, sobre todo con los baños de la unidad. Ese malestar, según los encuestados influye en sus tareas diarias, provocando incomodidades, desgano, afectando el ejercicio de sus funciones.

Atento a los sentimientos de competencia; en líneas generales se concuerda que no es notoria la competencia en la dependencia, limitándose a ocasiones especiales, que no se condeciría con una competencia perjudicial o desleal entre compañeros de trabajo.

Por otro lado en cuanto a los sentimientos por un trabajo bien realizado; todos los encuestados sienten que su trabajo está bien cumplido cuando tienen reconocimiento de terceros: ya sea por sus superiores, la sociedad o compañeros.

Se hace hincapié sobre la familia, como pilar fundamental del policía.

Opiniones divididas, se muestran al momento de brindar más tiempo del necesario o del impuesto para la realización de las tareas diarias: algunos encuestados refieren ocupar con profesionalismo su tiempo para terminar su tarea y retirarse de su lugar de trabajo; en cambio otros refieren no brindan más tiempo si no es requerido, porque primero esta su familia y dar más tiempo a la institución restaría tiempo a esta; el resto brinda más tiempo para el cumplimiento de una mejor tarea.

Al momento de identificarse con la misión y visión de la Policía; solamente un entrevistado no se identifica; el resto se siente identificado y comparte ideas similares como la prevención y represión del delito, además de tratar de ayudar en problemas sociales.

Otro tema son las experiencias Extrínsecas, en las cuales se buscó indagar que tipos de recompensas otorga la Institución Policial a sus empleados, de acuerdo a su desempeño y esfuerzo y si estas satisfacen en alguna medida a los mismos.

Los encuestados toman posiciones divididas, algunos dicen recibir beneficios monetarios, derechos, uniformes, francos de servicios, ascensos y otros refieren no tener recompensas o que estas no son acordes al esfuerzo que se realiza; siendo solo dos encuestados lo que sienten que las mismas con suficientes. A muchos les gustaría como recompensa un buen sueldo, calidad de vida, equidad, otros piden el cambio de horario de trabajo y el reconocimiento social a la tarea realizada.

Generando controversia el sistema de ascensos, reconocimientos y elogios; con opiniones divididas: los que están de acuerdo, refieren que se deben alcanzar objetivos dados para obtener una recompensa. El resto cree que los ascensos deberían ser a concurso, diagramados y diferenciando lugares de trabajo, teniendo en cuenta problemas de salud.

En cuanto a la influencia de las satisfacciones Intrínsecas y Extrínsecas en la Praxis Policial, se puede decir que el personal policial analizado; al momento de hacer uso de la Fuerza Pública, lo hace en forma racional y solo si es necesario su uso, y un entrevistado refiere que por la complejidad del lugar no es necesaria.

Todos coinciden que el entrenamiento policial, es mínimamente acorde, debiendo tenerse en cuenta más interacción con el sistema judicial, más tecnologías, capacitaciones constantes, más prácticas de tiro. Revelando que se hace hincapié el entrenamiento en el campo laboral, por transmisión de conocimiento de persona a persona.

La mayoría considera no estar respaldado legalmente, creyendo que las leyes son herramientas mal utilizadas por las personas que delinquen y desamparando de esta manera al personal policial.

Algunos creen, que si se cumplen las expectativas sociales, que se dan soluciones, cumpliendo con la función de cuidar y velar por la población, otorgando una sensación de seguridad. La otra parte cree, que no se cumple: por falta de información de otras áreas, porque la sociedad espera más de lo que se puede dar, por creencias sociales de mayores facultades policiales, por inconformidad de la sociedad.

Todos los entrevistados creen cumplir con las expectativas institucionales, tanto en las tareas asignadas, como en su función principal de proteger a la sociedad.

De igual manera se encuentran comprometidos con su trabajo, sin embargo algunos se desmotivan por falta de conducción, por falta de experiencia, por falta de reconocimiento y otros se comprometen solo por ser un trabajo más.

En referencia al sistema de Sanciones Administrativas, se observan opiniones encontradas, por un lado los que están de acuerdo con el sistema de sanciones dicen que mantiene la disciplina, valores, prestigio etc. El resto cree que el reglamento esta desactualizado, es obsoleto, causa desgaste físico y mental y es parcial con los oficiales jefes.

Por último y ante la toma de notas de documentos administrativos, más precisamente el registro de Sanciones Administrativas infringidas por el personal policial desde el año 2010 al 2014 inclusive; se aprecia que las actividades internas y externas del personal policial perteneciente a la Comisaría Cuarta de Neuquén Capital, no traspasan lo interno de la Institución y parecen no ser producto de quejas del accionar policial por terceros ajenos a la Policía. Esto puede deberse a dos variantes: la primera de ellas podría ser por un trabajo bien realizado por parte del personal policial, más allá si se encuentra satisfecho o insatisfecho intrínseca o extrínsecamente en su lugar de trabajo y la segunda podría ser que las personas a quienes se brinda el servicio de seguridad, pueden presentar malestar por el trabajo que realizan los policías de la

Comisaría Cuarta, pero no radican denuncias administrativas o penales. Por ello para dilucidar esta variante sería necesario realizar una encuesta de satisfacción en la población de la jurisdicción de la unidad, no siendo necesario en el presente trabajo.

En tal sentido y atento a lo expuesto precedentemente se concluye que más allá de que se aprecie un cierto descontento por parte del personal policial con algunas cuestiones internas de la Institución y falta de reconocimiento social al trabajo realizado; se puede concluir que las satisfacciones intrínsecas y extrínsecas no influyen en la praxis policial del personal de la Comisaría Cuarta de Neuquén Capital.

RECOMENDACIONES

En este apartado expondremos algunas recomendaciones a tener en cuenta, atento al tema de investigación tratado:

- Se deberían crear políticas Institucionales que apunten al correcto mantenimiento edilicio de la Comisaría; a los fines de brindar un espacio físico acorde y satisfactorio no solo para el personal policial que presta servicios en la Unidad, sino también para toda aquella persona que por uno u otro motivo se acerque al edificio.
- Se deberían analizar las reglamentaciones vigentes y sistemas de ascensos; los que deben ser acordes a los tiempos que corren.
- Se deberían crear políticas de acercamiento e información a la sociedad toda, la que contenga funciones y atribuciones; deberes y derechos; actividades diarias, uniformes y todo lo referido a la Institución Policial. Y de esta forma se generaría un vínculo más estrecho entre ambos actores sociales.
- Se debería analizar el tipo de recompensas extrínsecas que la Institución brinda a su personal policial y el efecto que estas causan en el mismo.
- Se debería analizar con un grupo de profesionales, la influencia de los horarios en lo físico y psíquico del personal policial; determinando de esta forma no solo un beneficio personal, sino también institucional. Teniendo como premisa, que aprovechar correctamente el horario de trabajo y de descanso del personal policial; aumenta la productividad, mejora el producto o si se quiere brindar un mejor servicio a la comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Argandoña Antonio El Bien Común de la Empresa y La Teoría de la Organización (Recuperado de:
<http://www.iese.edu/research/pdfs/di-0777.pdf> en fecha 07/04/14)
- Moreno Bernardo-Jiménez José Luis-González Eva Garrosa Dpto. Ps. Biológica y de la Salud UAM Publicado en J. Buen día y F. Ramos (Eds). Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide. (2001). pp 59-83 Desgaste profesional (burnout), Personalidad y Salud percibida (Recuperado de:
<http://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf> el día 08/04/14)
- Briones Mella Daniel Presencia de Síndrome de Burnout en Poblaciones Policiales Vulnerables de Carabineros de Chile Psicólogo. Candidato a Doctor en Psicología, Facultad de Psicología y Educación, Pontificia Universidad Católica Argentina. (Recuperado de:
<http://aaspri.org.ar/Publicaciones/Presencia%20de%20Sindrome%20de%20Burnout%20en%20Poblaciones%20Policiales.pdf> en fecha 08/04/14)
- De Oliveira Muniz, J., & Júnior, D. P. 2006 Bases Conceptuales de Métricas y Padrones de Medida del Desempeño Policial.
- Durán Durán Málaga, 2001 El Síndrome de Burnout en organizaciones policiales: Una aproximación secuencial Director: Dr. Fco. M. Montalbán Peregrín Co-director: Dr. Per Stangeland María Auxiliadora (Recuperado de:
<http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/16272675.pdf> en fecha 07/04/14)
- Torres Esther; Álvarez Xabier; San Sebastián Roberto; Ibarretxe y J. M. Zumalabe Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal Universidad del País Vasco (Recuperado de:
<http://www.unioviedo.es/reunido/index.php/PST/article/view/8006/7870> Fecha 07/04/14)
- Frühling Hugo El desafío de la reforma policial en América latina (recuperado de:
<http://agendapublica.uchile.cl/n8/1.pdf> en fecha 07/04/14)

- Hunt John W. 1996 La Dirección de Personal en la Empresa Capitulo II “El Cambio de las Organizaciones”
- SANCHEZ MILLA; SANZ BOUMA; GONZALEZ A; PASCUAL IZAOLA. Congreso Iberoamericano de Medicina del Trabajo, celebrado en Zaragoza en mayo del 2.000) Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica Police and stress labor. Organizational stressors how cause of psychiatric morbidity (Recuperado de: http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_4/polestres.pdf en fecha 07/04/14)
- Sampieri 2010 Quinta Edición Metodología de la Investigación Mcgraw-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Fuentes Silvia María - Carné Navarro (2012) “satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango tesis Campus de Quetzaltenango (Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf> el día 08/04/14)
- UNIVERSIDAD DE CHILE Bogotá, 29 de Octubre de 2009 POLICIA DE INVESTIGACIONES DE CHILE – PDI Departamento de Antropología - Facultad de Ciencias Sociales. Aportes y desafíos de las ciencias sociales y la antropología a la organización y la actividad policial: Una agenda en desarrollo Patricio Tudela Poblete (Ph.D. / Mg.) Centro de Investigación y Desarrollo Policial (CIDEPOL) Texto presentado al PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIA DE POLICIA (Recuperado de: <http://www.cienciadepolicia.com/wp-content/uploads/2013/10/Patricio-tudela-Poblete.pdf> en fecha 07/04/14)
- Fernández, L. (2006). ¿Cómo analizar datos cualitativos? Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Barcelona. *Butlletí LaRecerca* (7). (Recuperado de: <http://www.ub.edu/ice/recerca/pdf/ficha7-cast.pdf> el día 31/05/17).
- Garriga Zucal, J. (2010). " Se lo merecen": Definiciones morales del uso de la fuerza física entre los miembros de la policía bonaerense. *Cuadernos de antropología social*, (32), 75-94. Recuperado de

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-275X2010000200005 el día 22/08/17.-

- Ley 2081. Boletín Oficial Provincia del Neuquén N° 2374, Republica Argentina, 16/09/1994.
- Ley 0715. Resolución 661 de la Legislatura de la Provincia del Neuquén, Republica Argentina, 05/06/03.
- Reglamento de Régimen Disciplinario de la Policía del Neuquén, Republica Argentina, Decreto 0695/98 del 12-03-98.

ANEXO I

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad y la satisfacción laboral del personal policial. Por ello por favor responder los siguientes interrogantes.

1. Edad 37.
2. Sexo Masculino.
3. Función dentro de su lugar de trabajo?
Oficial de Servicio del Área Judicial.
4. En qué consiste su función?
Auxiliar de la justicia-secretario de Sumarios judiciales, recepción de denuncias, ejercer el control del servicio judicial, concurrir al lugar del hecho, mantener comunicación con el jefe de unidad y miembros de las fiscalías, etc.
5. Jerarquía dentro de la Institución?
Oficial Principal
6. Antigüedad en su actual lugar de trabajo?
01 año de antigüedad
7. Antigüedad en la policía?
16 años
8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?
Sí, porque actúo en cumplimiento de leyes para prevenir y reprimir el delito y generándose así un camino hacia la paz social que vienen forjándose desde las

policías territoriales. Comparto la misión, pero esta no debe ser estática ya que las formas de delinquir cambian.

9. Los valores de la organización, son acordes a los suyos? ¿Por qué?

Si

10. Aplica los valores institucionales y personales en su puesto de trabajo? De un ejemplo.

Si, como mi función actual es reprimir el delito, realizo diligencias judiciales. Ej. De los valores institucionales y personales, mantener la disciplina.

11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales?

¿Por qué?

Sí, porque realizo todas las diligencias dentro de un marco legal.

12. Considera que el trabajo que realiza, cumple con sus expectativas personales?

¿Por qué?

No, porque mi función es investigar y el trabajo que realizo es la instrucción de investigación criminal

13. Conoce la función que debe realizar en su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?

Si.

14. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo? Justifique.

Si, realizo todas las funciones y atribuciones que me habilita la ley 2081 y demás códigos procesales.

15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?

Sí, pero a veces me desmotiva tener una falta de conducción y trabajar con gente poco experimentada.

16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?

En parte si considero que cumplimos porque ponemos rápidamente en función el mecanismo de investigación y en parte no porque no sabemos que decisiones se toman en otras áreas y nosotros por lo general no volvemos a la casa de la víctima y le informamos en qué estado o concluyo su causa.

17. Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario? Justifique.

Si, aunque no se han presentado situaciones que lo ameriten en mi caso.

18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.

Si, en primer lugar por seguir los pasos de mi abuelo y bisabuelo como policía territorial, segundo porque es un trabajo social y por ultimo por brindar un servicio que ayuda a la paz social.

19. Cuando percibe que su trabajo está bien realizado?

Cuando mis superiores lo valoran, cuando mis pares comparten o discuten ideas, cuando mis subalternos aprenden y me acompañan y sobre todo cuando la gente nos agradece a pesar de llegar a nuestras manos como víctimas del delito.

20. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?

No, es esta unidad de poco trabajo judicial el tiempo de servicio es suficiente. De surgir la necesidad me quedaría sin problemas. Tengo una familia y una vida social también que atender. Tampoco hay una política motivacional que me haga dejar más tiempo que mis 12 horas.

21. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?

Sí, me gustaría interactuar más con otras áreas de inteligencia y con el sistema judicial (Fiscalías) para estar al tanto de las decisiones y no enterarme por los medios de comunicación, como así se podría aplicar más elaboración tecnológicas en las causas judiciales

22. Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?

Informalmente en charlas sobre la experiencia o advirtiéndoles un error para que no se transforme en una sanción, e instándolos a seguir capacitándose.

23. Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?

Competencias personales no he observado, si se advierte una competencia desleal producto de la misma persona que lo permite.

24. Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales? Justifique.

Sí, me siento respaldado formalmente (leyes, códigos y demás reglamentos policiales)

25. Es leal con sus superiores y subalternos? ¿De qué manera?

Si, con mis superiores tratando de tener una comunicación fluida, haciendo el trabajo sin que me lo ordene y advirtiéndoles si detecto una irregularidad, aunque esta parte me ha traído malos entendidos. Con mis subalternos también soy leal porque espero simplemente lo mismo de ellos.

26. Su jefe o sus superiores promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales? ¿de qué manera?

No creo, ni igualo el conocimiento al grado, si creo que el conocimiento se construye entre todos, si observo un fuerte adoctrinamiento en las Escuelas de Policía, para transmitir los valores, pero luego este conocimiento se debe bajar al trabajo social y no siempre se contrasta la teoría con la práctica. La mejor forma de transmitir los valores de la organización es siendo autocríticos de nuestra función, que es el servicio social, no el servirse de la sociedad aprovechando nuestra profesión.

27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?

Mis actuales no, he tenido si, otros superiores que lo hacían, dándome las pautas claras y precisas, controlando mi producción, evacuando una duda, guiándome e instándome a realizar el trabajo, felicitándome o reprimiendo mis errores. Actualmente realizo mi trabajo sin que lo digan, pero no comparto el “está todo bien, cuando no todo está bien”

28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?
¿Cuáles?
Con algunos sí, conversar otras cosas que no sea de la policía. En si trato de generar que haya una comunicación con los actores principales y con los que me dependen.
29. Le gusta participar en actividades en grupo?
Si, el grupo se construye de muchos roles, característica del grupo y más si el liderazgo es altamente positivo.
30. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?
A veces, las realizo cuando hay alguna actitud ilegal o tratos desiguales que solo benefician a compañeros a no cumplir con el trabajo.
31. Se preocupa por el recurso material, equipo y elementos bajo su responsabilidad?
Qué medidas toma para ello?
Sí, hay un sistema de control, pero el mejor sistema es el que genera uno mismo con la observación.
32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?
Si, cumplo con los plazos. Aunque no se ha generado cumulo de trabajo por la baja estadística de hechos.
33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?
Si, si es de grupo de trabajo. Si es una rotación constante me genera malestar porque no es fácil organizarme en otras cosas.
34. Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?
Un sueldo-uniforme- algunos derechos
35. Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?
No.
36. Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?
Un sueldo emocional-calidad de vida-equidad-un buen clima laboral-más incentivos.
37. Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios? ¿Por qué?

No, porque deberían hacerse hincapié en un nuevo sistema de ascensos por las capacidades y méritos y no por el mero transcurso del tiempo. Se debería reunir ciertos requisitos para luego poder concursar por un ascenso.

38. Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.

Estoy de acuerdo que debe haber un sistema de sanción, porque es la forma de proteger los bienes institucionales y así el prestigio. No estoy de acuerdo con el arresto o pérdida de la libertad o recargo horario, ni menor con la pérdida del mando. El mando nunca debe perderse, los of. Jefe no deberían tener a arresto domiciliario porque muchos lo toman como vacaciones, la falta e debe pagar con trabajo, acorde a la jerarquía y cargo.

39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaría?

No, le daría más iluminación y le pondría mas muebles ergonómicos.

40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?

Sí, me deprime ver un baño deteriorado, materiales viejos etc.

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad y la satisfacción laboral del personal policial. Por ello por favor responder los siguientes interrogantes.

1. Edad 33.
2. Sexo Masculino.
3. Función dentro de su lugar de trabajo?
Comisaría Investigaciones Cuarta.
4. En qué consiste su función?
Tareas varias, jefe de guardia, cuartelero, disponible.
5. Jerarquía dentro de la Institución?
Sargento.
6. Antigüedad en su actual lugar de trabajo?
04 años de antigüedad
7. Antigüedad en la policía?
10 años
8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?
Sí, me siento identificado dado a que la misión es hacer cesar el delito y es importante dado a que es una forma de controlar la delincuencia.
9. Los valores de la organización, son acordes a los suyos? ¿Por qué?
Si, dado a que el profesionalismo, honor y demás valores son los que practico a diario.
10. Aplica los valores institucionales y personales en su puesto de trabajo? De un ejemplo.
Sí, porque por ejemplo uno actual con profesionalismo y honradez al ir a un lugar del hecho, donde se cometía un delito y la gente confía, así que uno opera en el

lugar con total profesionalismo al resguardo del lugar y pertenencias de las personas.

11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales?

¿Por qué?

Si, ya que la función que realizo son las dispuestas por la institución.

12. Considera que el trabajo que realiza, cumple con sus expectativas personales?

¿Por qué?

Si, por que en el trabajo que realizo aprendo diferentes cosas que son útiles para la vida y para mi desarrollo profesional.

13. Conoce la función que debe realizar en su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?

Si, ya que las realizo a diario.

14. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo? Justifique.

Si, dado a que el aprendizaje de todos estos años sirven para cumplir mis funciones y transmitirlas a los demás.

15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?

Si, por ser parte de la institución estoy comprometido con la misma.

16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?

No porque la sociedad espera mucho de nosotros, si observar mucho de los medios que tenemos para cumplir con la función y sin tener conocimiento de la función en sí.

17. Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario? Justifique.

Sí, siempre al momento de hacer uso de la fuerza pública se tiene que hacer racionalmente.

18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.

Sí, porque se puede ayudar a la ciudadanía ante cualquier problema.

19. Cuando percibe que su trabajo está bien realizado?

Cuando cumplo con mi función sin errores y mi accionar no causo consecuencias adversas.

20. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?

Si, por que en mi función uno para brindar un buen servicio en sus funciones puede dedicar más tiempo.

21. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?

Si, es acorde, muchas de las cosas que se aprende trabajando.

22. Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?

Si comparto dado que mientras más conocimiento tenga mis compañeros mejor puede hacer sus funciones, haciendo más fácil la mía.

23. Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?

Si, dado a que como se trabaja con personas es normal que existan competencias, que traen mejores funciones o estar mejor en el puesto de trabajo.

24. Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales? Justifique.

No, ya que si bien las leyes, están para hacerlas cumplir muchas veces son usadas por aquellos que delinquen para menoscabar el procedimiento policial o para “esquivar” el aparato legal.

25. Es leal con sus superiores y subalternos? ¿De qué manera?

Si, la lealtad es fundamental a mis superiores ejecutando órdenes y a mis subalternos, enseñando con el ejemplo, si no también en conocimientos no exponiéndolos por situaciones peligrosas injustificadamente.

26. Su jefe o sus superiores promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales? ¿de qué manera?

Si, brindando charlas, academia, cursos y brindando confianza como para charlar de diferentes temas.

27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?

Si, motiva dando francos en caso que se trabaje bien o simplemente brindando la confianza de que uno trabaje sin intervenir en el trabajo.

28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo? ¿Cuáles?

Si, haciendo chistes, brindando confianza, compartiendo mate.

29. Le gusta participar en actividades en grupo?

Si.

30. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?

No uno habla de todo y de todos en su ámbito de trabajo, siempre y cuando sea constructivo.

31. Se preocupa por el recurso material, equipo y elementos bajo su responsabilidad? Qué medidas toma para ello?

Si, cuidándolo, arreglándolo en el casi que se rompa.

32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?

Si.

33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?

Si, tratando de encontrar el por qué y el beneficio que este cambio causa.

34. Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?

Ninguno

35. Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?

No.

36. Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?

Felicitaciones o simplemente un "bien hecho".

37. Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios? ¿Por qué?

Si, si se hace algo bien se debe recompensar y el tiempo dentro de la fuerza se recompensa con los ascensos.

38. Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.

No, dado que el reglamento por el cual nos regimos es viejo, las falas con en algún punto obsoletas.

39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaria?

No, no son acorde dado que hace falta más espacio debido a la cantidad de personas que acá trabajan y mejores condiciones de seguridad y sanitarias.

40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?

Si, es obvio que mejores condiciones influyen ya que su uno está cómodo trabaja mejor y es más eficiente en cuanto a sus funciones.

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad y la satisfacción laboral del personal policial. Por ello por favor responder los siguientes interrogantes.

1. Edad 26.
2. Sexo femenino.
3. Función dentro de su lugar de trabajo?
Jefe de guardia de Comisaría cuarta Alta Barda - Investigaciones.
4. En qué consiste su función?
Atención al público, recepción de llamadas, lleva las novedades de relevancia.
5. Jerarquía dentro de la Institución?
Agente N/C.
6. Antigüedad en su actual lugar de trabajo?
3 años
7. Antigüedad en la policía?
4 años
8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?
Sí, porque es por lo que llevamos uniforme, por lo que trabajamos.
9. Los valores de la institución son acordes a los suyos? ¿Por qué?
Sí, porque son pasos fundamentales por lo que hace a un buen policía que se tienen que tener en cuenta siempre más allá del trabajo.
10. Aplica los valores institucionales y personales en su puesto de trabajo? De un ejemplo.
Si, cuando se atiende al público siempre con respeto y con una buena atención.
11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales?
¿Por qué?
Si, por que cumplo en que inmediatamente lo que se pide; llegar temprano.

12. Considera que el trabajo que realiza, cumple con sus expectativas personales?
¿Por qué?
Si, por que trato de no perjudicar al otro. Trato de cumplir mi trabajo.
13. Conoce la función que debe realizar en su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?
Si, atención al público, llevar las novedades del servicio.
14. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo? Justifique.
Más o menos me gusta mi puesto de trabajo pero a la vez me gustaría aprender más, no quedarme siempre con esto.
15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?
Trato de cumplir mi trabajo dado a que nadie te reconoce si haces de más.
16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?
Uno trata de dar soluciones o de que la gente se sienta que se le brinda lo que necesita.
17. Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario? Justifique.
Cuando es necesario.
18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.
Del trabajo sí, pero de cómo es hoy el trabajo no, dado a que no hay leyes que te amparen, ni dedicación del gobierno para que esto mejore.
19. Cuando percibe que su trabajo está bien realizado?
Es una satisfacción propia.
20. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?
Cuando es necesario sí; porque nadie te obliga y cuando es necesario sí.
21. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?

Si porque uno tiene que tratar con gente todos los días, siempre hay que aprender algo nuevo.

22. Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?

Siempre uno cuenta las cosas más importantes de si trabajo o de lo que te paso.

23. Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?

Siempre existe la competencia de que porque uno trabaja en la calle sabe más que uno que está en la guardia o en la administrativa.

24. Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales? Justifique.

No, porque hoy por hoy en un procedimiento te denuncian y enseguida te investigan.

25. Es leal con sus superiores y subalternos? ¿De qué manera?

Trato de hacer mi trabajo y consultar, trato de que mis compañeros se sientan cómodos en la relación de trabajo, dado a que pasamos mucho tiempo juntos.

26. Su jefe o sus superiores promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales? ¿de qué manera?

Continuamente en el trabajo diario.

27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?

Si, trata de cumplir con el trabajo para cuando uno necesita pedir algo, no sea algo que lo imposibilite.

28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo? ¿Cuáles?

Sí, pero no se tienen en cuenta a veces en el caso de llegar tarde pedir disculpas.

29. Le gusta participar en actividades en grupo?

A veces

30. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?

No es inevitable opinar.

31. Se preocupa por el recurso material, equipo y elementos bajo su responsabilidad?
Qué medidas toma para ello?
Si, se solicita a veces que se mejore o a veces ponemos de nosotros o del grupo para mejorar para por lo menos sentirnos cómodos.
32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?
A veces si, a veces no.
33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?
Si, que será mejor y para aprender cosas nuevas para perfeccionarse en lo que todavía me falta.
34. Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?
Nada, a veces alguna felicitación.
35. Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?
No, creo que es mucho el esfuerzo como para sobrevivir, que dejamos a la familia de lado para sobrevivir en lo que es la sociedad hoy no se nos brinda ni un sueldo acorde ni uniforme a todos.
36. Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?
Un buen horario de trabajo, para trabajar conforme.
37. Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios? ¿Por qué?
No, porque te cuentan los certificados médicos, cuando persona es humana y se enferma y tienen en cuenta eso en vez de los reconocimientos, notas y de por más.
38. Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.
No, porque por ejemplo si en un procedimiento sufre algún daño el móvil te sancionan y te cobran cuando se justifica el procedimiento.
39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaría?
No, refaccionaria todo empezando por un baño al público, personal que realice limpieza, alcaldía para demoradas y demorados.
40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?

Sí, porque si se demora a una femenino hay que dejarla en el pasillo y si entra gente tiene que mirarla y no es bueno. También para trabajar a gusto.

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad y la satisfacción laboral del personal policial. Por ello por favor responder los siguientes interrogantes.

1. Edad 39 años.
2. Sexo masculino.
3. Función dentro de su lugar de trabajo?
Mi función es Jefe de guardia Comisaría cuarta 4ta. Investigaciones.
4. En qué consiste su función?
Mi función es jefe de guardia, control de personal, secuestros, los detenidos o demorados, recepción de procedimientos, asentarlos en el parte diario.
5. Jerarquía dentro de la Institución?
Sargento Ayudante.
6. Antigüedad en su actual lugar de trabajo?
Tres años en esta Comisaría.
7. Antigüedad en la policía?
Mi antigüedad es de 20 veinte años.
8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?
Sí, me identifico con la misión y visión, porque estamos para resguardar a los ciudadanos, protegerlos, tratar de solucionarles algunos problemas de la sociedad, pero tiene que ser conjunto con la justicia.
9. Los valores de la institución son acordes a los suyos? ¿Por qué?
Mediante la ética, la moral, son acordes a las mías, porque si no tengo ética moral en mi vida privada no puedo cumplir bien mi trabajo.
10. Aplica los valores institucionales y personales en su puesto de trabajo? De un ejemplo.

Para mí se debe aplicar los valores de la institución como los personales en el trabajo, la buena conducta y el respeto con toda las personas, la limpieza o aseo personal, porque la buena conducta se trae de la casa, educación de nuestros padres.

11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales?
¿Por qué?

El trabajo que realizo si cumple con las expectativas, porque mi función es ser jefe de guardia y realizo todas las tareas que requiere mi función.

12. Considera que el trabajo que realiza, cumple con sus expectativas personales?
¿Por qué?

Las expectativas personales no se cumplen por mi antigüedad en la institución.

13. Conoce la función que debe realizar en su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?

Si, la conozco la función de mi trabajo y se aplica y se pasa a los de menor rango.

14. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo? Justifique.

Si me siento identificado con mi función, porque tengo que controlar la unidad, los detenidos los secuestros, la limpieza de la unidad, controles a mis subalternos, ser leal a mis superiores.

15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?

Hasta el momento siento un compromiso personal que la institución cumple.

16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?

Si cumpla con las expectativas sociales, porque somos personal de guardia que esta o cumple la función de cuidar y velar sobre la población.

17. Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario? Justifique.

No es necesario el uso de la fuerza pública en el quehacer diario, porque en esta unidad tan completa como otra unidad y el uso de la fuerza pública seria en último caso.

18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.

Si me siento orgulloso, porque con el pasar de los años la experiencia te lleva hacer más profesional.

19. Cuando percibe que su trabajo está bien realizado?

Yo percibo que mi trabajo está bien realizado, cuando no hay reproches ni del jefe de unidad y mis superiores.

20. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?

En esta unidad no es compleja cumplo con mi horario hacer lo más profesional y después estar con mi familia.

21. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?

El entrenamiento policial lo tiene que hacer uno, tendríamos que perfeccionarlo mucho más, pero tiene que salir de uno mismo.

22. Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?

Siempre uno cumple su conocimiento laboral, siempre al que está interesado en aprender y pregunte, porque si no consultan y no ponen interés no se le puede enseñar.

23. Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?

Siempre hay competencias laborales dentro del lugar de trabajo.

24. Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales?

Justifique.

Yo cumplo mi función si lo hago bien seré respaldado y si realizo más seré sancionado.

25. Es leal con sus superiores y subalternos? ¿De qué manera?

Yo creo que si con mis superiores y mis subalternos. De no mentir ir con la verdad de que sea parejo para todos.

26. Su jefe o sus superiores promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales? ¿de qué manera?

En muy pocas ocasiones personal superior nos da academia.

27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?

Un jefe o superior no me motiva para realizar mi trabajo eficaz. Porque cometí un error y me sanciona no diciéndome no teniendo que realice las demás bien "Sanciona nada más"

28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo? ¿Cuáles?

Yo creo que si mantengo una buena relación con mi compañeros de guardia, escucho sus problemas trato de dar alguna solución, contar algunos problemas dar solución.

29. Le gusta participar en actividades en grupo?

Mayormente no me gusta trabajar en grupo.

30. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?

Realmente no me gusta realizar murmullos, pero cuando es injusto trato de hablarlo.

31. Se preocupa por el recurso material, equipo y elementos bajo su responsabilidad? Qué medidas toma para ello?

Si me preocupo por los elementos materiales, equipo, tomando las medidas que sean responsables con los elementos que los cuiden.

32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?

Yo creo que sea puntual no es hacerlo bien el trabajo encomendado.

33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?

Tengo que tomarlo positivo, los cambios aunque no me gusten, como los francos un jefe daba más para que estemos con la familia y el nuevo jefe te da uno solo.

34. Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?

Cumplir todo el mes y tener un franco al mes.

35. Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?

Para mí no son acordes al esfuerzo y desempeño realizados.

36. Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?

Recompensa seria que cambiaran el horario del 12x24 al 12 horas de trabajo por 36 horas de descanso, podría cumplir mucho mejor la función y pasar más tiempo con la familia.

37. Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios? ¿Por qué?

Si estoy de acuerdo con el sistema de ascenso, porque uno se tiene que perfeccionar y tratar de mantener el legajo intachable.

38. Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.

Si estoy de acuerdo con el sistema de sanciones, previamente haber advertido al personal de la falta que está cometiendo segunda repetición se sanciona conforme a los.

39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaría?

Las condiciones edilicias no son acordes, cambiaría pintar unidad, que hubiera agua, tener una guardia amplia, cuadras bien equipadas, los baños de la unidad que tengan agua.

40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?

Si influyen en el lugar diario de trabajo, tenes que entrar con baldes tirando agua al inodoro, no se puede trabajar cómodo.

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad y la satisfacción laboral del personal policial. Por ello por favor responder los siguientes interrogantes.

1. Edad 42 años.
2. Sexo masculino.
3. Función dentro de su lugar de trabajo?
Jefe de unidad CIC.
4. En qué consiste su función?
Investigar hechos delictivos.
5. Jerarquía dentro de la Institución?
Comisario
6. Antigüedad en su actual lugar de trabajo?
6 meses.
7. Antigüedad en la policía?
22 años.
8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?
Sí, porque son los inculcados en el seno familiar.
9. Los valores de la institución son acordes a los suyos? ¿Por qué?
De cierta manera si porque apunta a mejorar la calidad de vida de la sociedad al brindar seguridad.
10. Aplica los valores institucionales y personales en su puesto de trabajo? De un ejemplo.
Si, respecto en la tramitación de papeleo policial, que se realiza conforme a los pasos legales pertinentes.
11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales? ¿Por qué?

Si la función de policía judicial si bien está destinada a esclarecer hechos, da a la sociedad una sensación de seguridad.

12. Considera que el trabajo que realiza, cumple con sus expectativas personales?

¿Por qué?

No, se debería de realizar de manera más eficiente, pero para ello debe haber mayor compromiso estatal y social.

13. Conoce la función que debe realizar en su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?

Si.

14. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo? Justifique.

Si me permite crecer como conductor por ser una unidad de poca complejidad judicial, permite analizar situaciones específicas que permiten desempeñarse en cargos superiores.

15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?

Sí.

16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?

Si genera sensación de seguridad.

17. Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario? Justifique.

Si, la misma solo se emplea en la medida de lo necesario, siempre ajustándose a derecho.

18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.

Sí, me permite en lo posible ayudar a quien lo necesita.

19. Cuando percibe que su trabajo está bien realizado?

Cuando se aprecia por parte de la sociedad un gesto de satisfacción.

20. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?

Si, para llevar un mayor control sobre las tareas o desarrollar en beneficio institucional y de la sociedad al cual nos debemos.

21. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?
Si, es acorde, pero deberían intensificarse los mismos para un mejor desenvolvimiento.
22. Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?
Si porque los conocimientos guardados no producen avance por el contrario.
23. Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?
No siempre y se observó claramente en los cursos de ascensos.
24. Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales?
Justifique.
No, se deberían analizar las normas legales que las mismas no son tan garantistas.
25. Es leal con sus superiores y subalternos? ¿De qué manera?
Si aplicando compromiso, respeto, obediencia etc.
26. Su jefe o sus superiores promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales? ¿de qué manera?
Si a través de cursos de capacitación.
27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?
Si, a través de felicitaciones.
28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?
¿Cuáles?
Si, a través de compartir eventos.
29. Le gusta participar en actividades en grupo?
Si.
30. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?
Si.

31. Se preocupa por el recurso material, equipo y elementos bajo su responsabilidad?
Qué medidas toma para ello?
Si, los considero como propios.
32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?
Si.
33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?
Si, la actitud debe ser positiva dado que todo cambio implica una nueva etapa.
34. Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?
Felicitaciones, notificaciones y por ende ascensos.
35. Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?
Por tratarse de una institución piramidal las recompensas ya están establecidas.
36. Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?
Reconocimiento público por parte de la sociedad por lo cual uno se brinda.
37. Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios? ¿Por qué?
No, los ascensos deberían ser diagramados diferentes y contemplarse conforme el actual reglamento.
38. Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.
Si, ya que permite mantener la disciplina.
39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaría?
No, se necesitarían nuevas oficinas e inmobiliario.
40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?
Si porque no solo influyen en la labor cotidiana sino que permitirían que el efectivo trabaje en un medio más grato lo cual genera un mejor ambiente.

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad y la satisfacción laboral del personal policial. Por ello por favor responder los siguientes interrogantes.

1. Edad 32 años.
2. Sexo masculino.
3. Función dentro de su lugar de trabajo?
Área Seguridad.
4. En qué consiste su función?
Chofer Móvil Policial.
5. Jerarquía dentro de la Institución?
Cabo
6. Antigüedad en su actual lugar de trabajo?
9 años.
7. Antigüedad en la policía?
9 años.
8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?
Sí, porque es lo que me gusta realizar.
9. Los valores de la institución son acordes a los suyos? ¿Por qué?
Si porque son valores inculcados desde chicos.
10. Aplica los valores institucionales y personales en su puesto de trabajo? De un ejemplo.
Si, ejemplo honestidad.
11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales?
¿Por qué?
Sí, porque es proteger a la sociedad.

12. Considera que el trabajo que realiza, cumple con sus expectativas personales?
¿Por qué?
Sí, porque eso me gusta.
13. Conoce la función que debe realizar en su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?
No
14. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo? Justifique.
Si, el ser superior conlleva más responsabilidad.
15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?
No lo llamaría compromiso, es lo que me gusta realizar.
16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?
Si es evitar o prevenir cualquier tipo de hecho.
17. Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario? Justifique.
Si porque siempre hay que ser proporcional o racional en cada hecho que sucede.
18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.
Sí, porque el agradecimiento de algunas personas (sociedad) lo deja satisfecho a uno como persona.
19. Cuando percibe que su trabajo está bien realizado?
Cuando se evita un mal mayor.
20. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?
No, la familia primero, después el trabajo.
21. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?
Si cumpla con lo aprendido. Si estudio.
22. Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?
Si porque es grato enseñar.

23. Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?
Si por el simple hecho de ascender.
24. Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales?
Justifique.
No porque cuando algo sucede estamos solos sin apoyo de nadie.
25. Es leal con sus superiores y subalternos? ¿De qué manera?
Si realizo lo que hay que aplicar en cada cosa.
26. Su jefe o sus superiores promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales? ¿de qué manera?
No.
27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?
No, al contrario no hay motivación.
28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?
¿Cuáles?
Si juntarnos en familia para compartir.
29. Le gusta participar en actividades en grupo?
Si.
30. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?
Si.
31. Se preocupa por el recurso material, equipo y elementos bajo su responsabilidad?
Qué medidas toma para ello?
Si, el cuidado de los mismos.
32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?
Si.
33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?
Sí, todo cambio es bueno para aprender.
34. Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?
Ninguna.

35. Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?

No.

36. Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?

La felicitación de la sociedad.

37. Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios? ¿Por qué?

No, porque todos son medidos de la misma forma y hay funciones más complejas que otras.

38. Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.

No hay muchos ítems desactualizados.

39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaría?

No, son acordes. Los baños como así la guardia del personal.

40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?

Si, el simple refrigerio es para relajarse y no se puede.

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad y la satisfacción laboral del personal policial. Por ello por favor responder los siguientes interrogantes.

1. Edad 42 años.
2. Sexo masculino.
3. Función dentro de su lugar de trabajo?
Jefe de Cuadrante.
4. En qué consiste su función?
Controlar recurso humano y material, destinado al cuadrante.
5. Jerarquía dentro de la Institución?
Subcomisario
6. Antigüedad en su actual lugar de trabajo?
16 meses.
7. Antigüedad en la policía?
17 años.
8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?
Si.
9. Los valores de la institución son acordes a los suyos? ¿Por qué?
Si son acordes a mis valores, porque son coincidentes los inculcados a mi padres que a su vez también fue policía.
10. Aplica los valores institucionales y personales en su puesto de trabajo? De un ejemplo.
Si, moralidad, disciplina, respeto.
11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales?
¿Por qué?

Siempre trato de cumplir con las expectativas institucionales, lo que no siempre se puede lograr.

12. Considera que el trabajo que realiza, cumple con sus expectativas personales?

¿Por qué?

Sí, porque te da la oportunidad de crecer a nivel profesional.

13. Conoce la función que debe realizar en su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?

Si, las aplico.

14. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo? Justifique.

Me identifico por que las funciones se van adquiriendo progresivamente a través de los niveles jerárquicos.

15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?

Si porque la institución tiene métodos evaluativos para detectar y/o comprobar si existió ese compromiso.

16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?

El trabajo se realiza pero quizás la sociedad no le vea de esa manera. La sociedad cree que la policía posee mayor facultad especialmente para demorar y hasta se cree que podemos detener por tiempo prolongado, cuando no es así. También se cree que existe otro tipo de facultad para hechos con menores ej.

17. Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario? Justifique.

Siempre debe ser racional en la función policial.

18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.

No contesta.

19. Cuando percibe que su trabajo está bien realizado?

Cuando a la sociedad o vecino le solucionamos su problema o le damos las herramientas para poder lograrlo.

20. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?

No contesta.

21. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?

La capacitación no debe terminar nunca porque los tipos de inseguridad son cambiantes y siempre debemos estar un peldaño más alto para poder contrarrestar.

22. Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?

Por experiencia propia uno se nutre muchísimo del conocimiento del compañero y por tal motivo trato de hacer lo mismo para brindárselo a mis compañeros.

23. Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?

En mi unidad se detecta a muy bajo nivel, pero lo veo positivo en cuanto a que lo hacen para hacer su labor más eficiente. A nivel institucional se percibe de mayor manera y quizás no de las mejores intenciones, principalmente para ascender en jerarquía.

24. Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales? Justifique.

Sí, porque no me han cuestionado un buen proceder.

25. Es leal con sus superiores y subalternos? ¿De qué manera?

Si creo que unos de los pilares de nuestra institución. Porque si no soy leal para con ellos pretendo que ellos sean para conmigo.

26. Su jefe o sus superiores promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales? ¿de qué manera?

Principalmente dando el ejemplo y luego hablando con el personal, aplicando academias.

27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?

Si, disponiendo distintas tareas e informando su resultado.

28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?
¿Cuáles?
Si se la labor diaria que realiza y trato de conocer su situación familiar.
29. Le gusta participar en actividades en grupo?
No muy poco.
30. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?
No las hago, les hago saber las cosas directamente.
31. Se preocupa por el recurso material, equipo y elementos bajo su responsabilidad?
Qué medidas toma para ello?
Si, controlar a diario su estado.
32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?
Trato siempre de hacerlo.
33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?
Tratar de ser positivo.
34. Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?
Monetario, asistencial.
35. Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?
Si, en la actualidad, si.
36. Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?
No contesta.
37. Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios? ¿Por qué?
Si porque establece una escala con distintos objetivos dados, queda en uno tratar de lograrlos.
38. Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.
Creo que en la actualidad la sanción con días de arresto no sería muy adecuado sí creo que los días de suspensión sería más efectivo con la actualidad.
39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaria?

No, es lo adecuado en la actualidad tendría que mejorarse las instalaciones, los baños, un control de las condiciones eléctricas, conductos de agua, teniendo en cuenta que cumplen servicios personal femenino y masculino.

40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?

Si, influye, porque el personal puede sentirse no considerado en sus necesidades primarias.

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad y la satisfacción laboral del personal policial. Por ello por favor responder los siguientes interrogantes.

1. Edad 24 años.
2. Sexo femenino.
3. Función dentro de su lugar de trabajo?
Disponible seguridad 4ta.
4. En qué consiste su función?
Disponible en la parte de seguridad.
5. Jerarquía dentro de la Institución?
Agente
6. Antigüedad en su actual lugar de trabajo?
01 año y 5 meses.
7. Antigüedad en la policía?
02 años.
8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?
No me identifico solo cumplo con mi trabajo.
9. Los valores de la institución son acordes a los suyos? ¿Por qué?
No porque yo tengo mis propios valores quizás coincida con algún pensamiento.
10. Aplica los valores institucionales y personales en su puesto de trabajo? De un ejemplo.
Si los aplico.
11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales?
¿Por qué?
Creo que sí.

12. Considera que el trabajo que realiza, cumple con sus expectativas personales?
¿Por qué?
En el plano laboral sí.
13. Conoce la función que debe realizar en su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?
Si, las conozco y si las aplico.
14. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo? Justifique.
No me siento identificada.
15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?
Es mi trabajo y tengo que estar comprometida con lo que hago y no sé si le sirve a la institución.
16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?
La sociedad nunca está conforme con la institución, entonces no creo que se cumpla las expectativas sociales.
17. Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario? Justifique.
Es racional para que la sociedad respete.
18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.
Si porque es lo que elegí.
19. Cuando percibe que su trabajo está bien realizado?
Tiene que estar siempre bien realizado.
20. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?
No brindo más tiempo sino es requerido por que quiero ir a mi casa con mi familia.
21. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?
Si es acorde y a medida que se realiza la actividad uno la va perfeccionando.

22. Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?
Comparto los conocimientos pero adquiero los conocimientos de ellos.
23. Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?
No considero que existan competencias.
24. Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales?
Justifique.
No me siento respaldada o no me que puedo dar cuenta por que no he necesitado respaldo.
25. Es leal con sus superiores y subalternos? ¿De qué manera?
Considero que con mi forma de trabajar lo cumplo.
26. Su jefe o sus superiores promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales? ¿de qué manera?
Si lo promueven dando academia.
27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?
En oportunidades los jefes motivan al personal con franco compensatorio.
28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?
¿Cuáles?
Si tengo buena relación, con el dialogo o compartiendo mates.
29. Le gusta participar en actividades en grupo?
Si me gusta.
30. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?
No me gustan ese tipo de comentarios.
31. Se preocupa por el recurso material, equipo y elementos bajo su responsabilidad?
Qué medidas toma para ello?
Sí, me preocupo por el material a cargo que tomo es cuidándolos.
32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?
Si soy puntual.

33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?
Según qué cambios cuando son positivos porque conocen tu trabajo y negativo cuando no respetan las jerarquías.
34. Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?
Un franco compensatorio.
35. Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?
Pienso que sí.
36. Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?
No tengo nada que opinar o aportar.
37. Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios? ¿Por qué?
Con el sistema de ascenso si, reconocimiento no sé si hay muchos y elogios no creo que haya.
38. Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.
No estoy de acuerdo ni desacuerdo.
39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaria?
Es buena no cambiaría ni modificaría nada tiene lo básico pero con eso anda.
40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?
Si influyen dado a que en el lugar de trabajo estamos 12 horas y tenemos que tener por lo menos las condiciones mínimas.

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad y la satisfacción laboral del personal policial. Por ello por favor responder los siguientes interrogantes.

1. Edad 35 años.
2. Sexo masculino.
3. Función dentro de su lugar de trabajo?
Oficial de servicio Comisaría cuarta área seguridad.
4. En qué consiste su función?
Organización del personal para tareas de seguridad.
5. Jerarquía dentro de la Institución?
Oficial inspector.
6. Antigüedad en su actual lugar de trabajo?
Seis meses.
7. Antigüedad en la policía?
Trece años.
8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?
Si me identifico, porque la misión es noble, ayudar al prójimo me da satisfacción.
9. Los valores de la institución son acordes a los suyos? ¿Por qué?
Si los valores son los que me transmitieron mi padres y abuelos.
10. Aplica los valores institucionales y personales en su puesto de trabajo? De un ejemplo.
Si la honestidad.
11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales?
¿Por qué?
Sí, porque cumplo con las directivas que se me imparten con la mayor predisposición posible.

12. Considera que el trabajo que realiza, cumple con sus expectativas personales?
¿Por qué?
Sí, porque me siento bien con lo que hago.
13. Conoce la función que debe realizar en su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?
Si, conozco mi función porque se me preparo para ello.
14. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo? Justifique.
Si. Porque incorpore mis funciones a mi forma de ser y pensar.
15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?
Si.
16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?
Sí, porque la sociedad necesita seguridad y es lo que intentamos brindar cada día.
17. Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario? Justifique.
Si. El exceso del uso de la fuerza, es necesario.
18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.
Si, con cada procedimiento bien hecho.
19. Cuando percibe que su trabajo está bien realizado?
Cuando un vecino da las gracias.
20. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?
Si porque siempre es bueno dejar completa cada tarea.
21. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?
Si, el entrenamiento es bueno. Agregaría más prácticas de tiro y técnicas de ingreso a domicilios.
22. Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?

Si, las comparto, al igual que las experiencias. Mientras más conocimientos tenga un efectivo mejor hará su trabajo y mientras mejor trabaje, mejor va a cuidar a sus compañeros, incluyéndome.

23. Considera que existen competencias personales o laborales dentro de su lugar de trabajo? ¿Cuáles?

No contesta.

24. Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales? Justifique.

No.

25. Es leal con sus superiores y subalternos? ¿De qué manera?

Si. Diciendo la verdad.

26. Su jefe o sus superiores promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales? ¿de qué manera?

Si. Con el dictado de academias.

27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?

Si, otorgando autorizaciones y buenas calificaciones.

28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo? ¿Cuáles?

Si mantengo comunicación con muchos compañeros, viejos y nuevos.

29. Le gusta participar en actividades en grupo?

Si.

30. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?

Si.

31. Se preocupa por el recurso material, equipo y elementos bajo su responsabilidad? Qué medidas toma para ello?

Si, es imprescindible cuidar todos los recursos como controlarlos en limpieza, funcionamiento y aspectos reportando cada avería.

32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?

Si.

33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?
Si. Siendo cortés con todos, tratando de adaptarse al cambio, buscando lo positivo.
34. ¿Qué tipo de recompensas recibe desde la organización?
Ninguna.
35. Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño?
No contesta.
36. ¿Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?
Un sueldo que diferencie mi trabajo y antigüedad, con el de un efectivo nuevo.
37. ¿Esta de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios? ¿Por qué?
Si no tengo críticas con respecto a eso.
38. ¿Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.
No estoy de acuerdo con las sanciones, provocan en el personal, desgaste físico y mental, es un sistema muy viejo y militar.
39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaría?
No son acordes. Cambiaría, personal que se dedique a la limpieza, que no sea policial, buen suministro de agua potable, control de plagas, buenos equipos de computación, un lugar apto para lavar móviles.
40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?
Si, influyen, provocan desgano e incomodidad.

Anexo II

Objetivo Especifico	Dimensiones	Definición de Dimensión	Subdimensiones	Indicadores (Formulados como preguntas de entrevista, ejes de observación o para el análisis de documentos o datos censales etc)	Respuestas y análisis de las mismas de acuerdo a las encuestas realizadas.
Identificar las satisfacciones intrínsecas del ámbito laboral policial	satisfacciones intrínsecas	entendiéndose como las que el empleado experimenta internamente, sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho (navarro 2012)	Experiencias internas	Tiempo en la institución	Antigüedad en la policía que va desde 02 años a 22 años de servicio,.
				Tiempo en la Unidad	Antigüedad en la unidad que oscila desde los 06 meses a los 09 años de antigüedad
				Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros o en beneficio de sus compañeros? ¿Por qué?	Todos comparten conocimiento para beneficio propio , de sus compañeros y de la institución/provoca satisfacción este punto.
				18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza? Justifique.	La mayoría se siente orgulloso de su trabajo, uno por seguir los pasos familiares, otros por brindar un servicio a la sociedad, para ayudar, por elección/ uno no contesta/ otros refieren su satisfacción personal por agradecimiento de algunas personas y otros al sentir un trabajo bien realizado.
				28. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo? ¿Cuáles?	todos concuerdan que tienen buenas relaciones interpersonales con acciones como brindar confianza, compartiendo mate, escuchando problemas , conociendo situación familiar.

	33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios? ¿Cuáles?	Todos refieren tener una actitud positiva ante los cambios aunque a algunos no les guste. Se observa que se toma el cambio como una etapa de enseñanza. En un caso se menciona que de acuerdo al cambio, es la actitud tomada.
	39. Considera que las condiciones edilicias en su lugar de trabajo son acordes? ¿Qué modificaría o cambiaría?	solo un entrevistado está de acuerdo con las condiciones edilicias y aunque reconozca que no son las mejores, refiere que son las suficientes. El resto no esa de acuerdo con las condiciones, y entre los pedidos los más notorios son reparación de baños y personal de limpieza.
	40. Considera que dichas condiciones influyen en su labor diario? ¿de qué manera?	Todos están de acuerdo que influyen estas condiciones en el lugar de trabajo. Que provocan incomodidades, desgano, afecta al ejercicio de las funciones
Sentimientos de competencias	Tipo de competencias internas	la mayoría cree que existe competencia en la unidad, pero en un nivel bajo y que se nota más en los cursos de ascenso para alcanzar una nueva jerarquía.
Sentimientos por un trabajo bien realizado	Cuando percibe que su trabajo está bien realizado	Los entrevistados refieren que consideran que su trabajo está bien realizado cuando sus superiores valoran su trabajo, cuando no hay reproches de superiores; sus pares comparten o discuten ideas y cuando sus subalternos aprenden y acompañan/ se observa que muchos sienten que hacen un buen trabajo cuando son reconocidos por la gente, cuando se solucionan problemas o se dan herramientas para poder lograrlo; cuando se evita un mal mayor.
	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido al ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?	Opiniones divididas, alguno casos refieren ocupar con profesionalismo su tiempo para terminar su tarea e irse/ otros refieren que no brindan más tiempo si no es requerido, porque primero esta su familia y dar más tiempo a la institución restaría tiempo a esta/ el resto brinda más tiempo para el cumplimiento de una mejor tarea.
	8. Se identifica con la misión y visión de la institución? ¿Por qué?	Solamente un entrevistado no se identifica; el resto se siente identificado y comparte ideas similares como la prevención y represión del delito, además de tratar de ayudar en problemas sociales

Objetivo Especifico	Dimensiones	Definición de Dimensión	Subdimensiones	Indicadores (Formulados como preguntas de entrevista, ejes de observación o para el análisis de documentos o datos censales etc)	Respuestas y análisis de las mismas de acuerdo a las encuestas realizadas.
Identificar las satisfacciones extrínsecas del ámbito laboral policial	satisfacciones extrínsecas	son las recompensas que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo, sistema de salarios y políticas de ascenso que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. (navarro 2012)	Recompensas de las organizaciones por desempeño y esfuerzo (salarios, ascensos, elogios y reconocimientos)	Qué tipo de recompensas recibe desde la organización	Opiniones divididas algunos dicen recibir beneficios monetarios, Dchos, uniformes y francos de servicios, ascenso. Otros refieren no tener recompensas
				Cree que son acordes de acuerdo a su esfuerzo y desempeño	La mayoría que las recompensas no son acordes al esfuerzo que se realiza. Dos entrevistados creen que si son acordes al esfuerzo realizado.
				36. Que otro tipo de recompensas le gustaría obtener?	Algunos entrevistados les gustaría como recompensa un buen sueldo, calidad de vida, equidad. Otros piden el cambio de horario de trabajo. Otros solicitan el reconocimiento social a la tarea realizada. Y uno solicita sueldos acordes a antigüedad y jerarquía.
				Está de acuerdo con el sistema de ascenso, reconocimientos y elogios	Opiniones divididas los que están de acuerdo refieren que se deben alcanzar objetivos dados y es una recompensa. El resto cree que los ascensos deberían ser a concurso, diagramados y diferenciando lugares de trabajo, tener en cuenta problemas de salud

			27. Su jefe o superiores lo motivan para realizar su trabajo de forma efectiva? ¿de qué manera?	IMPORTANTE; algunos se sienten motivados con reconocimientos como "...Si, motiva dando francos en caso que se trabaje bien..." "Si, otorgando autorizaciones y buenas calificaciones..." en cambio otros no se sienten motivados por lo siguiente "...cometí un error y me sanciona no diciéndome..."	
Analizar la influencia de las satisfacciones intrínseca y extrínsecas en la praxis policial	Praxis policial	según Bittner (1974) citado por Muniz, J., & Júnior (2006) "la policía, y únicamente la policía, está equipada [armada y entrenada], autorizada [respaldo legal y consentimiento social] y es necesaria para actuar con toda exigencia [en cualquier situación de perturbación de la paz social] donde se deba usar la fuerza"	Policía depositaria del uso de la fuerza pública	Es racional el uso de la fuerza pública en su quehacer diario	En todos los casos es racional y solo un entrevistado refiere que por la complejidad del lugar no es necesaria.
			Entrenamiento policial	1. Considera que su entrenamiento policial y personal, es acorde de acuerdo al tipo de actividad que realiza? Agregaría otro tipo de perfeccionamiento?	todos coinciden que el entrenamiento mínimamente es acorde/ agregan que sería bueno más interacción con el sistema judicial, más tecnologías, capacitación constante, más prácticas de tiro/ se hace hincapié en el entrenamiento en el campo laboral por transmisión de conocimiento de persona a persona
			Respaldo legal	Se siente respaldado legalmente para llevar a cabo sus funciones policiales	La mayoría considera no estar respaldado legalmente, cree que las leyes son herramientas mal utilizadas por los delincuentes y que cuando el policía tiene problemas se encuentra solo.
			Ejercicio de sus funciones	16. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas sociales en cuanto a su labor diaria? ¿Por qué?	Algunos creen que si se cumple con las expectativas sociales, que se trata de dar soluciones, se cumple con la función de cuidar y velar por la población, sensación de seguridad, /La otra parte cree que no se cumple por falta de información de otras áreas, porque la sociedad espera más de lo que se puede dar, por creencias sociales de mayores facultades policiales, por inconformidad de la sociedad

	<p>11. Considera que el trabajo que realiza, cumple con las expectativas institucionales? ¿Por qué?</p>	<p>Todos los entrevistados creen cumplir con las expectativas institucionales/ consideran que cumplen con tareas asignadas y cumplen con función de proteger la sociedad</p>
	<p>15. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?</p>	<p>Todos los entrevistados se encuentran comprometidos con el trabajo, sin embargo algunos se desmotivan por falta de conducción por falta de experiencia, por falta de reconocimiento y otros se comprometen solo por ser un trabajo mas</p>
	<p>32. Es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan?</p>	<p>La mayoría dice ser puntual y un entrevistado refiere que ser puntual no es sinónimo de eficiencia.</p>
	<p>38. Está de acuerdo con el sistema de sanciones administrativas? Justifique.</p>	<p>Opiniones divididas los que estás de acuerdo con el sistema de sanciones dicen que mantiene la disciplina, valores, prestigio etc. El resto cree que el reglamento esta desactualizado, es obsoleto, causa desgaste físico y mental, es parcial con los oficiales jefes.</p>

Anexo III

Área Seguridad

Año 2010	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
	A-2-6	1	Todo acto que importe un incumplimiento de los deberes generales o propios del cargo que desempeña el personal o constituya un menoscabo para la disciplina, la investidura policial o la Institución.
	A-2-9	1	No comunicar a sus superiores de cualquier situación o circunstancia que por su naturaleza deba informarse como novedad.
	A-3-6	2	Cualquier acción u omisión que importe un incumplimiento a los deberes de centinela, imaginaria, custodia policial o cualquier otra actividad del servicio.
	A-3-12	1	Demorar injustificadamente el trámite de un expediente.
	A-3-13	2	No presentar dentro de las 24 horas de producida la inasistencia las constancias que acrediten la justificación que se invoque.
	C-2-3	1	No obrar con la corrección y el decoro que impone el cargo o la función, aún cuando el prestigio institucional no resulte seriamente afectado.

Área Investigaciones

Año 2010	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
	A-3-3	2	No observar puntualidad en la presentación al servicio, dictado de academias, reuniones informativas, convocatorias de superiores, cualquier otra actividad dispuesta o no ocupar con prontitud su puesto en caso de alarma.
	A-3-6	4	Cualquier acción u omisión que importe un incumplimiento a los deberes de centinela, imaginaria, custodia policial o cualquier otra actividad del servicio.
	C-2-3	1	No obrar con la corrección y el decoro que impone el cargo o la función, aún cuando el prestigio institucional no resulte seriamente afectado.
	C-3-3	1	No guardar en toda circunstancia la actitud o postura correcta que corresponde al uso del uniforme.
	E-3-2	3	La desobediencia simple a una orden del superior.
	E-3-3	1	Cualquier acto de irrespetuosidad hacia el superior. El respeto es debido aún cuando el Superior vista de civil.

			No cumplir con el mantenimiento mínimo que demanden los bienes afectados al uso Institucional.
	D-3-1	1	
	E-2-1	2	Negarse o sustraerse al cumplimiento de una sanción o a notificarse de la misma o de cualquier otro trámite administrativo o judicial.
	E-3-2	1	La desobediencia simple a una orden del superior.
Año 2011	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
	A-3-6	2	Cualquier acción u omisión que importe un incumplimiento a los deberes de centinela, imaginaria, custodia policial o cualquier otra actividad del servicio.
	A-3-8	1	Dormirse estando de servicio.
	A-3-12	1	<i>Demorar injustificadamente el trámite de un expediente.</i>
	D-2-1	2	Causar en forma directa o indirecta cualquier daño a vehículos afectados a la Repartición debido a la negligencia en la conducción o permisión de manejo indebido.
	D-2-3	1	Ocasionar por negligencia la pérdida, extravío o sustracción de armas, municiones, credenciales, prendas del uniforme o cualquier otro bien afectado a la Repartición.
	E-3-2	3	La desobediencia simple a una orden del superior.

Año 2011	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
	A-2-18	1	<i>Demorar injustificadamente el trámite de un expediente, cuando cause grave perjuicio.</i>
	A-3-6	1	Cualquier acción u omisión que importe un incumplimiento a los deberes de centinela, imaginaria, custodia policial o cualquier otra actividad del servicio.
	A-3-8	1	Dormirse estando de servicio.
	B-2-2	1	
	D-2-1	1	Causar en forma directa o indirecta cualquier daño a vehículos afectados a la Repartición debido a la negligencia en la conducción o permisión de manejo indebido.

Año	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
2012	E-2-5	1	Desafiar, hacer ademanes, extraer armas o ejecutar otras demostraciones incorrectas contra integrantes de la Repartición o terceros ajenas a ella.
	A-2-6	1	Todo acto que importe un incumplimiento de los deberes generales o propios del cargo que desempeña el personal o constituya un menoscabo para la disciplina, la investidura policial o la Institución.
	A-3-2	3	No dar conocimiento inmediato al Superior de cualquier enfermedad o causa justificada, que le impida presentarse al servicio.
	A-3-6	2	Cualquier acción u omisión que importe un incumplimiento a los deberes de centinela, imaginaria, custodia policial o cualquier otra actividad del servicio.
	A-3-8	2	Dormirse estando de servicio.
	A-3-12		<i>Demorar injustificadamente el trámite de un expediente.</i>
	C-2-3	1	No obrar con la corrección y el decoro que impone el cargo o la función, aun cuando el prestigio institucional no resulte seriamente afectado.
	C-2-16	1	Faltar a la verdad, salvo cuando lo haga en ejercicio del legítimo derecho de defensa.
	D-2-1	1	Causar en forma directa o indirecta cualquier daño a vehículos afectados a la Repartición debido a la negligencia en la conducción o permisión de manejo indebido.

Año	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
2012	A-2-12	1	Faltar a una consigna o abandonar el puesto de guardia.
	A-3-6	3	Cualquier acción u omisión que importe un incumplimiento a los deberes de centinela, imaginaria, custodia policial o cualquier otra actividad del servicio.
	B-2-2	1	No mantener la debida disciplina con el personal a sus órdenes o no controlar adecuadamente sus servicios.
	D-2-1	1	
	D-2-8	1	<i>El uso indebido de bienes afectados al uso oficial.</i>
	E-3-2	1	La desobediencia simple a una orden del superior.
	E-3-4	1	No saludar al Superior o no guardar en su presencia la debida compostura, aun cuando el Superior vistiera de particular y revistara en actividad o retiro.

	E-3-3	2	Cualquier acto de irrespetuosidad hacia el superior. El respeto es debido aún cuando el Superior vista de civil.
Año 2013	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
	A-2-6	1	Todo acto que importe un incumplimiento de los deberes generales o propios del cargo que desempeña el personal o constituya un menoscabo para la disciplina, la investidura policial o la Institución.
	A-3-2	2	No dar conocimiento inmediato al Superior de cualquier enfermedad o causa justificada, que le impida presentarse al servicio.
	A-3-3	1	No observar puntualidad en la presentación al servicio, <i>dictado de academias, reuniones informativas, convocatorias de superiores, cualquier otra actividad dispuesta o no</i> ocupar con prontitud su puesto en caso de alarma.
	A-3-6	1	Cualquier acción u omisión que importe un incumplimiento a los deberes de centinela, imaginaria, custodia policial o cualquier otra actividad del servicio.
	A-3-13	2	<i>No presentar dentro de las 24 horas de producida la inasistencia las constancias que acrediten la justificación que se invoque.</i>
	D-2-1	1	Causar en forma directa o indirecta cualquier daño a vehículos afectados a la Repartición debido a la negligencia en la conducción o permisión de manejo indebido.
	E-2-6	1	No comparecer o presentarse extemporáneamente sin causa justificada en actuaciones administrativas, cuando haya sido citado.

Año 2013	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
	S/Sanciones		

E-3-2	1	La desobediencia simple a una orden del superior.
E-3-3	1	Cualquier acto de irrespetuosidad hacia el superior. El respeto es debido aún cuando el Superior vista de civil.

--	--	--

Año 2014	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
	A-2-6	1	Todo acto que importe un incumplimiento de los deberes generales o propios del cargo que desempeña el personal o constituya un menoscabo para la disciplina, la investidura policial o la Institución.
	A-3-1	1	Abandonar el servicio por un término no mayor de setenta y dos (72) horas corridas, sin causa justificada.
	A-3-8	1	Dormirse estando de servicio.
	C-2-3	4	No obrar con la corrección y el decoro que impone el cargo o la función, aún cuando el prestigio institucional no resulte seriamente afectado.
	C-2-5	1	Inducir a error a un Superior.
	D-2-3	1	Ocasionar por negligencia la pérdida, extravío o sustracción de armas, municiones, credenciales, prendas del uniforme o cualquier otro bien afectado a la Repartición.

Año 2014	Tipo de Falta	Cantidad	Descripción de la Falta
	A-3-3	1	No observar puntualidad en la presentación al servicio, <i>dictado de academias, reuniones informativas, convocatorias de superiores, cualquier otra actividad dispuesta</i> o no ocupar con prontitud su puesto en caso de alarma.
	A-3-6	3	Cualquier acción u omisión que importe un incumplimiento a los deberes de centinela, imaginaria, custodia policial o <i>cualquier otra actividad del servicio.</i>
	A-3-13	1	<i>No presentar dentro de las 24 horas de producida la inasistencia las constancias que acrediten la justificación que se invoque.</i>
	D-2-1	1	Causar en forma directa o indirecta cualquier daño a vehículos afectados a la Repartición debido a la negligencia en la conducción o permisión de manejo indebido.
	E-3-2	2	La desobediencia simple a una orden del superior.

Anexo IV

Comisaría Cuarta Neuquén Capital

Falta Administrativa	Cantidad Infracciones Cometidas	Descripción de la falta cometida	Bien Jurídico Protegido
A-3-6	18	Cualquier acción u omisión que importe un incumplimiento a los deberes de centinela, imaginaria, custodia policial o cualquier otra actividad del servicio.	Faltas al Régimen de Servicio
E-3-2	11	La desobediencia simple a una orden del superior.	Faltas a la Disciplina
C-2-3	7	No obrar con la corrección y el decoro que impone el cargo o la función, aún cuando el prestigio institucional no resulte seriamente afectado.	Faltas a la Ética Policial
D-2-1	7	Causar en forma directa o indirecta cualquier daño a vehículos afectados a la Repartición debido a la negligencia en la conducción o permisión de manejo indebido.	Faltas al Patrimonio
A-3-2	5	No dar conocimiento inmediato al Superior de cualquier enfermedad o causa justificada, que le impida presentarse al servicio.	Faltas al Régimen de Servicio
A-3-13	5	No presentar dentro de las 24 horas de producida la inasistencia las constancias que acrediten la justificación que se invoque.	Faltas al Régimen de Servicio
A-2-6	4	Todo acto que importe un incumplimiento de los deberes generales o propios del cargo que desempeña el personal o constituya un menoscabo para la disciplina, la investidura policial o la Institución.	Faltas al Régimen de Servicio
A-3-8	4	Dormirse estando de servicio.	Faltas al Régimen de Servicio
E-3-3	4	Cualquier acto de irrespetuosidad hacia el superior. El respeto es debido aún cuando el Superior vista de civil.	Faltas a la Disciplina
A-3-3	4	No observar puntualidad en la presentación al servicio, dictado de academias, reuniones informativas, convocatorias de superiores, cualquier otra actividad dispuesta o no ocupar con prontitud su puesto en caso de alarma.	Faltas al Régimen de Servicio
A-3-12	3	Demorar injustificadamente el trámite de un expediente.	Faltas al Régimen de Servicio
B-2-2	2	No mantener la debida disciplina con el personal a sus órdenes o no controlar adecuadamente sus servicios.	Faltas Correlativas al Mando
D-2-3	2	Ocasionar por negligencia la pérdida, extravío o sustracción de armas, municiones, credenciales, prendas del uniforme o cualquier otro bien afectado a la Repartición.	Faltas al Patrimonio
E-2-1	2	Negarse o sustraerse al cumplimiento de una sanción o a notificarse de la misma o de cualquier otro trámite administrativo o judicial.	Faltas a la Disciplina
A-2-9	1	No comunicar a sus superiores de cualquier situación o circunstancia que por su naturaleza deba informarse como novedad.	Faltas al Régimen de Servicio
A-2-12	1	Faltar a una consigna o abandonar el puesto de guardia	Faltas al Régimen de Servicio

A-2-18	1	Demorar injustificadamente el trámite de un expediente, cuando cause grave perjuicio.	Faltas al Régimen de Servicio
A-3-1	1	Abandonar el servicio por un término no mayor de setenta y dos (72) horas corridas, sin causa justificada.	Faltas al Régimen de Servicio
A-3-8	1	Dormirse estando de servicio.	Faltas al Régimen de Servicio
C-2-16	1	Faltar a la verdad, salvo cuando lo haga en ejercicio del legítimo derecho de defensa.	Faltas a la Ética Policial
C-2-5	1	Inducir a error a un Superior.	Faltas a la Ética Policial
C-3-3	1	No guardar en toda circunstancia la actitud o postura correcta que corresponde al uso del uniforme.	Faltas a la Ética Policial
D-2-8	1	El uso indebido de bienes afectados al uso oficial.	Faltas al Patrimonio
D-3-1	1	No cumplir con el mantenimiento mínimo que demanden los bienes afectados al uso Institucional.	Faltas al Patrimonio
E-2-5	1	Desafiar, hacer ademanes, extraer armas o ejecutar otras demostraciones incorrectas contra integrantes de la Repartición o terceros ajenas a ella.	Faltas a la Disciplina
E-2-6	1	No comparecer o presentarse extemporáneamente sin causa justificada en actuaciones administrativas, cuando haya sido citado.	Faltas a la Disciplina
E-3-4	1	No saludar al Superior o no guardar en su presencia la debida compostura, aún cuando el Superior vistiera de particular y vistara en actividad o retiro.	Faltas a la Disciplina
Total	91		

ANEXO V

