

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

INGENIERA COMERCIAL E INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**“ANÁLISIS DEL IMPACTO SOCIOECONÓMICO EN LAS FUERZAS
POLICIALES ACANTONADAS EN LA CIUDAD DE QUITO, POR EFECTO
DE LAS POLÍTICAS SALARIALES, EN EL PERÍODO 2008-2012”.**

AUTORES:

**GABRIEL ANDRÉS LLUMIQUINGA PÉREZ
ISABEL CRISTINA ROBLEDO SANTACRUZ**

DIRECTOR:

GUILLERMO ELIECER VACA TERÁN

Quito, febrero del 2015

**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Nosotros autorizamos a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además declaramos que los conceptos y análisis desarrollados así como las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de los autores.

Quito, enero del 2015.

GABRIEL ANDRES LLUMIQUINGA P.

C.I:1717461840

ISABEL CRISTINA ROBLEDO S.

C.I:1719319681

DEDICATORIA

A Dios quién supo guiarnos por el buen camino, darnos la fortaleza y sabiduría necesaria para no desmayar durante el proceso de elaboración de este trabajo de titulación

A nuestros padres y familiares por su apoyo incondicional, sus consejos, comprensión, amor y motivación; por ayudarnos siempre en los buenos y malos momentos de nuestras vidas académicas tanto en la parte económica como en nuestro crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a la Universidad Politécnica Salesiana y a todos quienes la conforman por el conocimiento impartido, el cual nos ha servido para mejorar como personas, tanto en la parte profesional como personal.

Agradecemos a nuestro tutor Eco. Guillermo Eliecer Vaca Terán por su paciencia, consejos, palabras de motivación y enseñanza para el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1.....	2
ANTECEDENTES	2
1.1 El problema de investigación	2
1.2 Aspectos teóricos relevantes	3
1.3 Justificación.....	3
1.4 Diagnóstico de situación	3
1.5 Contextualización del problema de investigación.....	4
1.6 Fundamentación del problema de investigación	5
1.7 Sistematización del problema de investigación	5
1.8 Objetivo general	6
1.9 Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO 2.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Fundamentación teórica.	7
2.1.1.1 Política salarial	7
2.1.1.2 Entorno social.....	7
2.1.2 Marco referencial	8
2.1.3 Marco legal.....	9
CAPÍTULO 3.....	11
MARCO METODOLÓGICO	11
3.1 Tipo de investigación	11
3.1.1 Investigación descriptiva.....	11
3.1.2 Investigación explicativa.....	11
3.2 Diseño de la investigación	12
3.2.1 Métodos de investigación.....	12

3.2.2 Fuentes de investigación	12
3.2.2.1 Fuentes primarias	12
3.2.2.2 Fuentes secundarias.....	13
3.2.3 Etapas.....	13
3.3 Determinación de la población y muestra objeto del estudio	14
3.3.1 Población.....	14
3.3.2 Muestra.....	14
3.4 Tipo de muestreo.....	14
3.4.1 Determinación de la muestra.....	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5.1 La encuesta escrita	16
3.5.2 Pasos para la realización de una encuesta	17
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	17
3.7 Encuesta aplicada al planteamiento del tema a desarrollar.....	20
3.7.1 Tabulación de encuestas.....	21
CAPÍTULO 4.....	27
LEVANTAMIENTO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	27
4.1 Generalidades.....	27
4.1.1 Misión 27	
4.1.2 Visión 27	
4.1.3 Objetivos	27
4.1.3.1 Estratégicos	27
4.1.3.2 Institucionales	28
4.1.4 Imagen institucional.....	29
4.1.5 Estructura organizacional.....	30
4.2 Situación de las fuerzas policiales acantonadas en la ciudad de Quito.....	32
4.2.1. Mejoras institucionales con la aplicación de las reformas	36
4.2.2 Comparación de antecedentes con la aplicación de la reforma.....	39
4.3 Principales reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).....	40
4.3.1 Impactos con la aplicación de la reforma.....	40
4.3.2 Compensaciones después del cambio a las políticas salariales.....	42
4.3.2.1 Remuneraciones del personal con rango de tropa.....	42

4.3.2.2 Remuneraciones del personal con rango de oficiales	45
4.4. Principios y valores institucionales	46
4.4.1 Ámbito político	47
4.4.2. Medidas tomadas por el gobierno	49
4.4.3 Ámbito social	50
4.4.3.1 Compromiso con la sociedad	51
4.4.3.2 Relación de la policía nacional con la diversidad cultural, poblacional y cultos del país	51
4.4.3.3 Responsabilidad de la policía en la previsión y prevención del delito	52
4.5 Tecnificación y mejoramiento de la Policía Nacional	52
4.6 Beneficios médicos institucionales	53
4.6.1 Servicios de salud para la Policía Nacional	53
4.6.2 Red de establecimientos de salud.....	54
4.7 Convenios institucionales.....	55
4.8 Beneficios al personal en servicio pasivo	57
4.8.1. Seguro de vida potestativo	57
4.8.2 Seguro de retiro	58
CAPÍTULO 5.....	59
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	59
5.1 Resultados y hallazgos en relación a los objetivos	59
5.2 Resultados y hallazgos en relación al marco teórico	60
5.3 Resultados y hallazgos en relación a estudios similares	61
RECOMENDACIONES.....	69
LISTA DE REFERENCIAS	71
GLOSARIO	73
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Etapas de la Investigación	13
Tabla 2 Ventajas de las preguntas cerradas	19
Tabla 3 Objetivos estratégicos	27
Tabla 4 Objetivos institucionales	28
Tabla 5 Cuadro comparativo nivel de educación.....	34
Tabla 6 Cuadro comparativo de la infraestructura.....	37
Tabla 7 Áreas de capacitación.....	38
Tabla 8 Formación	38
Tabla 9 Cuadro comparativa de las reformas	39
Tabla 10 Cuadro comparativo impacto de las reformas.....	41
Tabla 11 Compensaciones anuales rango de tropa	43
Tabla 12 Impacto canasta familiar	44
Tabla 13 Compensaciones grado de oficiales.....	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Reformas implementadas.	21
Figura 2 Medios de comunicación	21
Figura 3 Mejoras institucionales	22
Figura 4 Aspectos de Mejora.	22
Figura 5 Beneficio de permanencia en el reparto	23
Figura 6 Convivencia en el tiempo libre	23
Figura 7 Dotación entregada	24
Figura 8 Expectativas personales y profesionales	24
Figura 9 Retroalimentación de las reformas	25
Figura 10 Canales de comunicación	25
Figura 11 Relevancia de las reformas	26
Figura 12 Organigrama estructural	31
Figura 13 Calidad de vida	32
Figura 14 Mejoras institucionales	36
Figura 15 Organigrama funciones del estado	48
Figura 16 Monopolio estatal	48
Figura 17 Organigrama altos mandos policiales	50
Figura 18 Convenios con clínicas a nivel nacional	55
Figura 19 Logo farmacias Sana-Sana	56
Figura 20 Convenio de seguridad ciudadana Ecuador-Nicaragua	57
Figura 21 Cartera de vivienda en relación al patrimonio técnico	68

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Etapas de investigación	75
Anexo 2 Formulario de encuesta a la muestra	76
Anexo 3 Objetivos institucionales	77
Anexo 4 Organigrama estructural	78
Anexo 5 Compensaciones anuales rango de tropa	79
Anexo 6 Compensaciones grado de oficiales.....	80
Anexo 7 Organigrama funciones del estado	81
Anexo 8 Estructura institucional de los altos mandos policiales	82
Anexo 9 Convenios institucionales	82

RESUMEN

El presente trabajo consta de 5 capítulos en los cuales se realiza un estudio de las principales reformas a las políticas salariales dentro de las fuerzas policiales, así como el impacto que han generado las mismas en los diferentes ámbitos, relacionados a la situación actual en que viven los uniformados.

Como primer paso dentro del análisis se realizó el levantamiento de la situación actual de la Policía Nacional, para entender los pilares que rigen a la institución como tal y conocer brevemente acerca de su estructura organizacional.

Posteriormente se desarrolló el diagnóstico general del impacto que tuvieron las reformas en cada ámbito relacionado directamente a la calidad de vida que tienen los uniformados que forman parte de las fuerzas policiales. Para realizar este diagnóstico se empleó cuadros comparativos entre períodos, para comprender el antes y el después de la situación en la que viven los miembros de las fuerzas policiales.

Dentro del diagnóstico general se analizó las mediadas y beneficios que han sido aplicados dentro de las fuerzas policiales y como estas han influenciado en la labor profesional de defender el orden público.

Para el análisis de los resultados se realizó un repaso a las reformas salariales aplicadas como parte de la Ley Orgánica de Servicio Público y los beneficios generados con la implementación parcial de cada una de estas reformas.

Para presentar los resultados de este estudio se formularon recomendaciones acorde a lo analizado como parte del impacto que han generado las reformas dentro de las fuerzas policiales.

ABSTRACT

This work consists of 5 chapters in which a study of the major reforms to wage policies within police forces, as well as the impact that generated the same in different areas related to the current situation is realized in living uniformed.

As a first step in the analysis lifting the current situation of the National Police was carried out to understand the pillars that govern the institution as such and briefly learn about its organizational structure.

Subsequently the general diagnosis of the impact that the reforms had on each field directly related quality of life with the uniformed part of the police force was developed. To make this diagnosis comparative tables between periods was used to understand the before and after situation where members of the police live.

Within the general diagnosis mediated and benefits that have been applied within police forces are analyzed and how are you have influenced the professional work of defending public order.

For analysis of the results a review of the wage reforms implemented as part of the Organic Law on Public Service and the benefits generated by the partial implementation of each of these reforms was made.

To present the results of these study recommendations according to the analysis as part of the impact that generated the reforms within the police force were made.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo analizar y determinar cada una de las reformas y cambios aplicados en la ley respecto a las políticas salariales durante el período comprendido entre los años 2008-2012 que generaron diversas reacciones a favor y en contra dentro de las fuerzas policiales, las mismas que llevaron al acontecimiento de hechos que provocaron inestabilidad entre las fuerzas del orden y el gobierno constitucional de la República del Ecuador en los últimos años y que en la actualidad son motivo de análisis y debates respecto a las posiciones entre las dos partes y cuyos acontecimientos aún están presentes en la mente de los ciudadanos y el Estado.

En base a un análisis de los efectos; que generó finalmente la aplicación de las diferentes reformas a la ley dentro del periodo establecido para nuestro estudio; sobre las remuneraciones y beneficios que perciben los miembros de las fuerzas policiales podemos sacar nuestras propias conclusiones respecto al impacto que se ha generado en la calidad de vida y los diferentes factores ligados a la misma.

Dentro de nuestra propuesta nos hemos planteado como objetivo determinar de forma imparcial el impacto positivo y negativo con relación a diferentes ámbitos, luego de la aplicación de las diferentes reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público buscando equidad y bienestar para el personal de estas instituciones incluidas las fuerzas policiales.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES

1.1. El problema de investigación

La aplicación de las reformas salariales para las fuerzas policiales por parte del Gobierno Nacional establecidas en la Ley de Orgánica del Servicio Público en los últimos años provocó malestar entre el personal de la Policía Nacional, lo que ha generado diversas posturas frente al tema en las partes involucradas.

Por otro lado el impacto social que ha generado debate luego de los incidentes que se produjeron a partir de la aplicación de los cambios a la política salarial para las fuerzas policiales, sin duda merece un estudio y análisis más detallado de los motivos que estuvieron detrás de los mismos; en ciertos casos la falta de información o incluso el desconocimiento de los cambios realizados dentro de las políticas expresado en la ley, por parte de quienes están directamente involucrados al ser miembros del personal de las filas policiales, genera desconcierto al pensar que muchos de los uniformados aún no han aclarado sus dudas respecto a dichos cambios.

Además es necesario determinar si existe aún descontento dentro de las fuerzas policiales con estas reformas y cambios, así como voces politizadas que podrían hacer un llamado a la rebelión con el fin de desestabilizar al país con fines individuales y poco honorables.

A pesar de que en la actualidad las cosas han retomado su rumbo normal no deja de ser un tema de análisis cada vez que se lo menciona, ya que aún quedan muchas incógnitas frente a este tema, no está totalmente claro si todos los miembros de las fuerzas policiales conocen en su totalidad como está estructurado dentro de la ley la forma de acceder a los componentes salariales y los beneficios económicos adicionales por el cumplimiento de su deber, ascensos, condecoraciones y demás que forman parte a lo largo de su carrera.

1.2 Aspectos teóricos relevantes

- Descontento con la aplicación de las reformas a las políticas salariales establecidas en la ley para las fuerzas policiales.
- Supresión de ascensos y condecoraciones al personal de las fuerzas policiales.
- Homologación de los policías como servidores públicos.
- Mala información dentro de las fuerzas policiales sobre los cambios establecidos en la ley.
- Inconformidad con las compensaciones salariales establecidas en la ley.

1.3 Justificación

Las reformas aplicadas con la aprobación de la Ley Orgánica del Servicio Público por parte de la Asamblea Nacional en el año 2010 generó malestar en las fuerzas policiales con relación a ciertos artículos; en los cuales se manifestó una supuesta pérdida de bonificaciones, condecoraciones y premios económicos correspondientes a los años de servicio y cumplimiento del deber, así como de la unificación de bonos dentro del salario percibido.

Por otro lado la falta de conocimiento y de un adecuado tratamiento de la ley de forma interna, generó la incidencia de voces politizadas en la postura de muchos de los miembros de las fuerzas policiales en los últimos años.

Es así como se generó una posición dividida con relación a la ley por parte de los miembros de la policía nacional, que posteriormente generó inestabilidad dentro de la Institución.

1.4 Diagnóstico de situación

El presente análisis está dirigido explícitamente a los miembros de las fuerzas policiales acantonadas en la ciudad de Quito, grupo que expresó su descontento respecto a la aprobación de ciertos artículos incluidos en la Ley Orgánica del Servicio Público en los últimos años, así como el análisis de las causas y efectos que llevaron a generar desestabilidad e inconformidad por el desconocimiento de la aplicación de las nuevas reformas implementadas.

La presente investigación está aplicada a los miembros de las Fuerzas Policiales acantonadas en la ciudad de Quito, ya que esta ciudad es una plaza con un número muy representativo de elementos policiales especialmente de tropa.

La ciudad de Quito tiene rasgos y características únicas, por ser la capital del país, lo que la hace el lugar propicio para realizar nuestro análisis.

Las fuentes de información que se utilizarán estarán relacionadas con temas que involucran los siguientes ámbitos:

- Político
- Económico
- Social
- Salud
- Capacitación y formación
- Calidad de vida
- Permanencia en el reparto (ciudad de Quito)

Se utilizará lineamientos básicos establecidos en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley del Personal de la Policía Nacional.

Se utilizará artículos específicos de la Ley Orgánica del Servidores Públicos como parte del análisis. Además de artículos y documentos de investigaciones realizadas con anterioridad y que servirán de guía para nuestro estudio, así como para formular las conclusiones y recomendaciones que sean necesarias.

1.5 Contextualización del problema de investigación

En nuestra investigación tomaremos en cuenta todos los cambios que se dieron en la actualidad con las reformas establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público.

Es importante mencionar que ciertos cambios son tan irrefutables que las consecuencias que consigo traen generan cambios permanentes y molestias en las personas involucradas, por lo cual se tratará de dar un seguimiento a las diferentes propuestas establecidas y sus consecuencias.

- El primer punto que se analizará es la implementación de reformas para las fuerzas policiales por parte del Gobierno Nacional, las causas y consecuencias de estos cambios.
- Las diversas posturas a favor y en contra por parte de las fuerzas policiales frente a dichos cambios.
- Se realizará un análisis del impacto social que aún sigue generando debate luego de los incidentes que se produjeron a partir de la aplicación de los cambios a la política salarial para las fuerzas policiales.
- Se llevará a cabo un estudio a fondo de las causas que produjeron los incidentes durante el enfrentamiento ya que aún se sienten las secuelas que provocaron los mismos.
- Se analizará la falta de información o incluso el desconocimiento de los cambios realizados dentro de las políticas salariales; por parte del personal de las filas policiales acantonadas en la ciudad de Quito.

1.6 Fundamentación del problema de investigación

¿Qué efectos han generado las reformas a la ley respecto a las políticas salariales en las fuerzas policiales de la ciudad de Quito dentro del periodo 2008-2012?

División de criterios a favor y en contra de los cambios y reformas aplicadas a las políticas salariales dentro de las fuerzas policiales en el periodo 2008-2012.

1.7 Sistematización del problema de investigación

¿Por qué las reformas aplicadas a los beneficios económicos tuvieron rechazo en las fuerzas policiales de la ciudad de Quito?

Inconformidad con la forma de recibir salarios y las compensaciones por los años de servicio.

¿Por qué se produjo la total desaprobación a las reformas expresadas en la ley por parte de los miembros de las fuerzas policiales acantonadas en la ciudad de Quito?

Desconocimiento de los beneficios pretendidos al establecer las reformas dentro de la política salarial expresadas en la ley.

¿Por qué no se informó a tiempo sobre los cambios y reformas aprobados para la nueva ley?

Ineficiente nivel de comunicación dentro de las fuerzas policiales acantonadas en la ciudad de Quito.

¿Por qué se ha dado una mala interpretación de las reformas y de los beneficios pretendidos con los cambios y reformas en la ley?

Deficiente socialización de las reformas a la política salarial expresadas en la Ley de Servicio Público aplicadas en la actualidad.

1.8 Objetivo general

- Analizar los cambios y reformas en función al aspecto político salariales durante el periodo 2008-2012 con la finalidad de evaluar la calidad de vida y el entorno familiar que se ha generado para el personal de las fuerzas policiales acantonadas en la ciudad de Quito.

1.9 Objetivos específicos

- Analizar los factores políticos salariales aplicados a los miembros de la policía nacional acantonados en la ciudad de Quito en el periodo 2008-2012.
- Evaluar el impacto generado en la calidad de vida de los miembros de la Policía Nacional.
- Establecer la situación del entorno familiar antes y después de los cambios establecidos para los miembros de la policía nacional.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Fundamentación teórica.

Dentro de la fundamentación teórica es necesario conocer los conceptos básicos que están inmersos para la elaboración de un adecuado análisis socioeconómico que nos permita abordar de la mejor manera cada uno de los puntos que forman parte de nuestra investigación y llegar a determinar hasta qué punto este cambio tuvo un impacto positivo o negativo para los miembros que forman parte de las fuerzas policiales.

2.1.1 Marco teórico-conceptual

2.1.1.1 Política salarial

La política salarial es uno de los factores fundamentales del desarrollo económico y social, porque las decisiones que se tomen al respecto afectan a la vida diaria de los ecuatorianos. En épocas inflacionarias se la sacrificaba como variable de ajuste y por eso el nivel de salarios siempre fue bajo, aparentando una competitividad basada en los salarios mínimos que se fijaban en detrimento del bienestar de la mayoría de los trabajadores. (Herrera, 2011, pág. 36).

2.1.1.2 Entorno social

Es el lugar donde un individuo vive con determinadas condiciones tales como son las de vida, de trabajo, nivel de ingresos, nivel educativo, esto determinado o relacionado a los grupos a los que pertenece.

El entorno social de un individuo, también es llamado contexto social o ambiente social, es la cultura en la que el individuo fue educado y vive, abarca a las personas e instituciones con las que el individuo interactúa en forma regular. (Barnett, 2001, pág.3).

2.1.2 Marco referencial

En un país donde la cuota mayor de la riqueza sigue siendo acaparada por multinacionales, bancos privados, terratenientes y empresarios nacionales, el terreno salarial y del empleo digno siguen siendo el blanco descubierto del proceso entre las masas. Es necesaria una política salarial que, agrediendo los privilegios de multinacionales, bancos y empresarios, se base en las necesidades reales del pueblo y un efectivo control de los precios, la producción y la comercialización de los bienes de consumo de la canasta básica.

La remuneración del personal de la Policía Nacional y más beneficios de Ley y especiales que perciban, serán iguales a los de las Fuerzas Armadas, en sus respectivas jerarquías. Los futuros incrementos beneficiarán por igual a todos los miembros de la Fuerza Pública. Para el cálculo de sueldos y más emolumentos se aplicarán los reglamentos y sistemas más idóneos, que además, cubran todos los riesgos del servicio policial.

Los ingresos de la Policía Nacional estarán dados por las asignaciones que efectúe el Gobierno Nacional a través del Presupuesto General del Estado, por los ingresos provenientes de las aplicaciones del régimen tributario, por los créditos concedidos por organismos nacionales o extranjeros, por la venta de especies valoradas de la Institución legalmente autorizadas y otros ingresos generados por las actividades específicas policiales y por las donaciones, aportaciones u otra forma de ingresos originados por convenios, acuerdos, con organismos nacionales o extranjeros.

La institución policial dispondrá de un solo presupuesto consolidado, que incluirá además las rentas que generen los diferentes servicios policiales, el que tendrá el carácter de especial y será aprobado por el Presidente de la República, con Decreto Reservado. Las reformas presupuestarias, de ser necesarias, serán efectuadas por la Comandancia General.

2.1.3 Marco legal

Los artículos que provocaron inconformidad en las fueras policiales y una rotunda oposición por parte de sus miembros, en algunos de ellos aún sin conocer que decían textualmente los mismos y que se trataba específicamente en ellos. Además este análisis recoge los testimonios de algunos oficiales de diferentes rangos dentro de las fuerzas policiales y sus distintos puntos de vista, así como la explicación de cómo interpretaron estos cambios en la ley respecto a su homologación como servidores públicos.

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

Dentro de nuestra propuesta de investigación la base jurídica que nos permitirá sostener nuestro problema de investigación es la “Ley Orgánica del Servicio Público”; publicada en el Registro Oficial N° 294 en el año 2010; la misma en que se expresa todos los cambios a las políticas salariales y de beneficio social, así como la homologación de los servidores públicos en general incluyendo a las fuerzas policiales.

Los principales artículos aplicados a nuestro tema de investigación tratan lo siguiente:

Art. 115

Del pago a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Cuerpos de bomberos.

Las servidoras y servidores públicos de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional en servicio activo y de los cuerpos de bomberos que, por sus peculiaridades y particularidades en el ejercicio de la profesión militar, policial y de bomberos no perciban horas extraordinarias o suplementarias, subrogación, encargo u otros beneficios económicos por los conceptos previstos en esta ley para las servidoras y servidores públicos, percibirán por compensación los valores a que hubiere lugar, en base a la resolución que emita el Ministerio de Relaciones laborales para tal efecto.(LOSEP, 2010, art. 115)

Art. 129

Beneficio por jubilación.

Las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente. Se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado. Se exceptúan de esta disposición los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.

Los jubilados y quienes reciban pensiones de retiro solamente podrán reingresar al sector público en caso de ocupar puestos de libre nombramiento y remoción y aquellos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior, así como puestos de docencia universitaria e investigación científica.

En caso de reingreso al sector público, el jubilado que ya recibió este beneficio, no tendrá derecho a recibirlo nuevamente. (LOSEP, 2010, art. 129)

Disposición Quinta.- A partir de la promulgación de la presente ley, prohíbase en las instituciones, organismos y entidades previstas en el artículo 3, en las empresas públicas y en las sociedades mercantiles, por cualquier mecanismo, modo o circunstancia, la creación o establecimiento de asignaciones complementarias, compensaciones salariales, beneficios adicionales o bonificaciones especiales, en general cualquier tipo de erogación adicional a lo previsto en este cuerpo legal, sea ésta en dinero o en especie. (LOSEP, 2010, art.129).

CAPÍTULO 3

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Investigación descriptiva.

Para nuestra investigación usaremos el tipo de estudio Descriptivo, que tiene como fin conocer las diferentes actitudes, comportamientos de las personas dentro de un medio común, así como de los hechos que se producen dentro del mismo a causa de estas variables.

El fin de esta investigación es descubrir cuál es la relación que existe entre dos o más variables para de esta manera poder, de modo más sencillo resumir la información de forma cuidadosa y luego realizar minuciosamente un análisis de los resultados obtenidos por medio de esta, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento y desarrollo del tema a investigar. (Tamayo, 2006, pág. 12)

3.1.2 Investigación explicativa

Se caracteriza por buscar una explicación del ¿por qué de los hechos?, mediante el establecimiento de la relación causa-efecto. Los estudios explicativos puede ocuparse tanto de la determinación de las causas, lo que en otras palabras llamamos investigación post facto, como de los efectos (investigación experimental), mediante a prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones se refieren al nivel de profundidad del conocimiento.

Este tipo de investigación centra su atención únicamente en la comprobación de las hipótesis causales, por ello busca describir las causas que originan el problema o comportamiento, apoyándose en leyes y teorías para tratar de comprender la realidad o el ¿por qué de los hechos? (Tamayo, 2006, pág. 22).

3.2 Diseño de la investigación

3.2.1 Métodos de investigación

Para el desarrollo de nuestra investigación nos basaremos en un enfoque cualitativo ya que se aplica en estudios cuyo objetivo es examinar la naturaleza general de los fenómenos o de los hechos sucedidos.

Los estudios cualitativos proporcionan una gran cantidad de información valiosa, pero poseen un limitado grado de precisión, porque emplean términos cuyo significado varía para las diferentes personas, épocas y contextos. Los estudios cualitativos contribuyen a identificar los factores importantes que deben ser medidos.

Nuestro método para ejecutar esta investigación está basado en el análisis, ya que por medio de este podremos llegar a respuestas sobre los hechos sucedidos en aquel tiempo, teniendo en cuenta también que por medio de este método se llevará a cabo un análisis más profundo de las causas y circunstancias por las cuales se llevaron a cabo varios de los cambios establecidos actualmente en la ley por el Gobierno y que ahora son motivo de análisis y estudios para nosotros.

3.2.2 Fuentes de investigación

Las fuentes de investigación son todos aquellos medios por los cuales se obtiene información y se dividen en primarias y secundarias.

3.2.2.1 Fuentes primarias

Las fuentes primarias se basan en información directa, originaria de un estudio en particular o proveniente de personas o comunidades que tienen contacto directo con el fenómeno que se estudia porque lo han experimentado o porque tienen conocimiento directo de él, no a través de otros de quienes hayan recibido comentarios o de documentos escritos en los que los han leído. También, son fuentes primarias de información los hechos mismos, la realidad que el investigador puede observar, medir, tomar información directa. (Tamayo, 2006, pág. 27)

Dentro de la investigación se utilizó la técnica de la entrevista para recabar información concreta de los miembros de las fuerzas policiales y su actual posición en cuanto a los cambios realizados así como encuestas, tabulación, análisis de los datos y resultados que nos permitan conocer que tan conforme se encuentran los miembros de las fuerzas policiales con los cambios en las políticas salariales.

3.2.2.2 Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias son documentos, personas, materiales fílmicos o grabaciones que tienen información elaborada sobre el fenómeno a partir de la información en fuentes primarias. Las principales fuentes secundarias son publicaciones escritas, documentos escritos. (Tamayo, 2006, pág. 28).

3.2.3 Etapas

Es importante para realizar esta investigación tomar en cuenta las siguientes etapas para un buen desarrollo y aplicación al tema:

Tabla 1.

Etapas de la investigación.

Examinar las características del problema escogido.
Definir y formular sus hipótesis.
Enunciar los supuestos en que se basan las hipótesis y los procesos adoptados.
Elegir los temas y las fuentes apropiados.
Seleccionar o elaborar las técnicas para la recolección de datos.
Establecer, a fin de clasificar los datos, categorías precisas, que se adecuen al propósito del estudio y permitan poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas.
Verificar la validez de las técnicas empleadas para la recolección de datos.
Realizar observaciones objetivas y exactas.
Describir, analizar e interpretar los datos obtenidos, en términos claros y precisos.

Nota: Síntesis de Estrategia de la investigación descriptiva de Joan Miro; Elaborado por: Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

3.3 Determinación de la población y muestra objeto del estudio

3.3.1 Población

Para establecer la población en nuestra investigación en primer lugar consideraremos a los miembros de la Policía Nacional que se encuentran en servicio activo hasta la última promoción que se ha incorporado dentro de las filas de esta institución.

La población en nuestra investigación hace referencia al número total de miembros de la fuerza policial que han sido asignados a cumplir con su deber dentro de la ciudad de Quito en los diferentes centros de servicio así como en las unidades de vigilancia comunitaria.

En base a los datos recopilados para nuestra investigación tenemos una población conocida de 8330 uniformados que se encuentran en servicio activo acantonadas en la ciudad de Quito de los cuales mediante la aplicación de la fórmula para una muestra finita determinaremos el tamaño para la aplicación del muestreo.

3.3.2 Muestra

En todas las ocasiones en que no es posible o conveniente realizar un censo, lo que hacemos es trabajar con una muestra, entendiendo por tal una parte representativa de la población. Para que una muestra sea representativa, y por lo tanto útil, debe de reflejar las similitudes y diferencias encontradas en la población, ejemplificar las características de la misma.

Cuando decimos que una muestra es representativa indicamos que reúne aproximadamente las características de la población que son importantes para la investigación

3.4 Tipo de muestreo

Para nuestra investigación realizaremos el cálculo de la muestra para la aplicación de las encuestas a los miembros de las fuerzas policiales, en este caso nuestra población es finita ya que tenemos un registro delimitado del total de uniformados en servicio activo dentro de la ciudad de Quito, para lo cual aplicaremos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z = 1.96 al cuadrado (corresponde al 95% de Seguridad)
- σ = Desviación estándar (para nuestra investigación es 0.5)
- e = error muestral (para nuestra investigación es 5%)

3.4.1 Determinación de la muestra

$$n = \frac{(8330)(0.50)^2(1.96)^2}{(8330 - 1)(0.05)^2 + (0.50)^2(1.96)^2}$$

$$n = \frac{(8330)(0.25)(3.84)}{(8329)(0.0025) + (0.25)(3.84)}$$

$$n = \frac{7996.80}{(20.82) + (0.96)}$$

$$n = \frac{7996.80}{21.78}$$

$$n = 367,16$$

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso del que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados. (Sabino, 2010, pág.149).

3.5.1 La encuesta escrita

Las encuestas es un instrumento que se centra en los hechos vitales de la gente, sus creencias, opiniones, motivaciones y conducta.

Cuando hablamos de “hechos” nos referimos a atributos de los individuos que provienen de su pertenencia a diversos grupos sociales (sexo, edad, nivel de instrucción, ocupación, estado civil, religión, afiliación política, etc.).

Cuando nos referimos a opiniones, actitudes y comportamiento, nos referimos a lo que la gente siente, piensa y hace.

Una de las ventajas de la encuesta es su amplio alcance, puede ser rápida en su construcción y económica en su aplicación. Se adapta mejor a una investigación “extensa” que a una “intensa” ya que la información que se busca, más precisa y puntual, suele ir en desmedro de la profundidad.

Una de las desventajas de la encuesta es que en ciertos casos puede apartar en forma temporal al encuestado de su propio contexto social; y esto puede invalidar el resultado de la encuesta. La entrevista es un suceso extraordinario en la vida del entrevistado. Esta separación puede afectar el modo de interacción con el entrevistador en forma no natural.

Para el desarrollo de las encuestas escritas los sujetos se pueden sentir más libres para responder, no obstante requieren que las preguntas sean cuidadosamente diseñadas para que todos las interpreten de igual manera. Para asegurar la espontaneidad se sugiere que sean anónimas. Pueden aplicarse a varios sujetos simultáneamente en grupo. (Kerlinger, 1988, pág. 32).

3.5.2 Pasos para la realización de una encuesta

- El plan de flujo de una encuesta comienza con los objetivos de la encuesta. ¿Cuál es la información que se desea obtener? ¿Se trata de un problema puntual y de una variable sencilla, o de una variable más compleja que tiene diferentes facetas y dimensiones?
- Definidos los objetivos y facetas del problema, se comienzan hacer borradores de las posibles preguntas o ítems, tratando de redactar en forma clara, sencilla y concreta.
- Toda encuesta va precedida por datos personales relevantes que sirven además para relacionar el problema investigado según características o condiciones propias de los sujetos como por ejemplo (edad, sexo, profesión, años de experiencia, estado civil, etc.)
- Para estandarizar y facilitar su aplicación, debe redactarse una presentación inicial que justifique la importancia de obtener la información requerida. Es recomendable garantizar la privacidad de los datos suministrados.
- Es importante diseñar posibles tablas para el análisis de los datos, de manera de visualizar de antemano cuál va a ser la manera de tabularlos y analizarlos. Por ejemplo, si queremos averiguar si las personas de Caracas tienen una actitud favorable o desfavorable hacia el nuevo proyecto educativo que adelanta el gobierno podemos prever que esta pregunta sería interesante cruzarla con el nivel de instrucción de los encuestados. (Kerlinger, 1998, pág. 35).

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento y análisis de datos una vez realizadas las encuestas para nuestro estudio procederemos con la tabulación de los datos, para conocer así los resultados que arrojen los mismos, posteriormente realizaremos el análisis correspondiente de cada

pregunta en base a los gráficos que nos indicaran el porcentaje de respuestas positivas o negativas obtenidas en cada una de ellas.

Para un mayor entendimiento del proceso que se debe seguir en la tabulación de datos, exponemos los siguientes conceptos básicos sobre el tema:

Por tabulación se entiende el registro o sumatoria de los tipos de respuestas en las categorías apropiadas, después de lo cual, seguiría el análisis estadístico conveniente: porcentajes, promedios, relaciones individuales y pruebas apropiadas de significancia. Los datos ya tabulados, se analizan y se interpretan para luego reportar los resultados de este proceso interpretativo.

La tabla de tabulación será aplicada sobre preguntas cerradas la cuales son fáciles de codificar y de preparar para su análisis. Requieren de un menor esfuerzo de los respondientes, ya que toma menos tiempo el contestarlas.

Pero sus desventajas radican en que limitan la cantidad de respuestas posibles, en ocasiones, ninguna de las categorías describe con exactitud lo que la persona tiene en mente.

Para formular buenas preguntas cerradas se debe asegurar de poder anticipar las posibles alternativas de respuesta. Este es un criterio importante para poder cerrar o no las preguntas. (Kerlinger, 1988, pág.38).

Tabla 2.

Ventajas de las preguntas cerradas

Ventajas de las preguntas cerradas			
Permite el control de la entrevista.	Se puede formular muchas preguntas en muy poco tiempo.	Ofrece información útil.	Comparar las entrevistas fácilmente.

Nota: Análisis de la aplicación de las preguntas cerradas. Elaborado por: Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

3.7 Encuesta aplicativa al planteamiento del tema a desarrollar



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

La presente encuesta tiene como objetivo levantar información con fines académicos.

Instrucciones: - Lea Detenidamente cada pregunta.
- Seleccione la respuesta que describa mejor a su entorno.

SEXO: _____ **EDAD:** _____ **RANGO:** _____

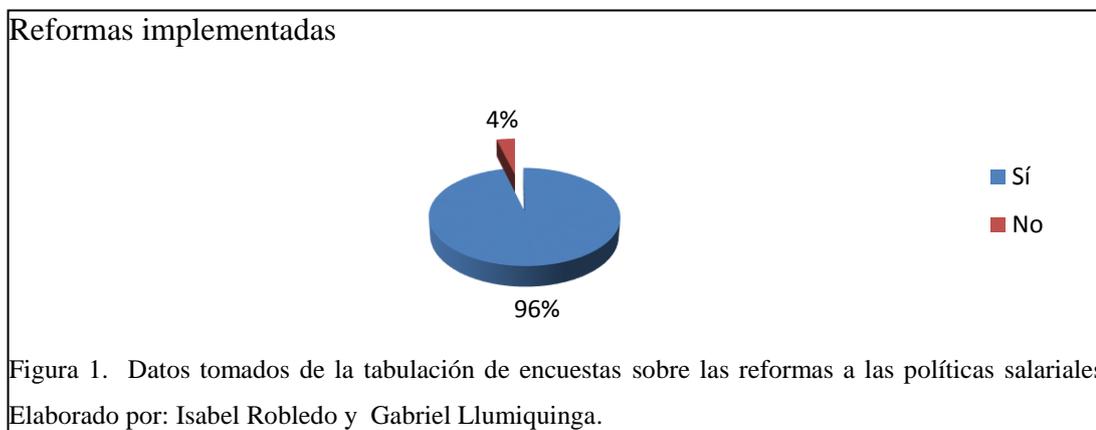
1. ¿Conoce usted acerca de las reformas implementadas en la Ley Orgánica del Servicio Público?
SÍ NO
2. ¿Cómo se enteró de los cambios institucionales en base a la reforma salarial?
TV Prensa Institución
3. ¿Qué tipo de mejoras institucionales esperaba?
Académicas Vivienda Salariales Otras
4. ¿Qué aspectos mejoraría en la institución?
Infraestructura Capacitación Entrenamiento
5. ¿Con respecto a la reforma de la permanencia en el reparto cree que ha generado mayor estabilidad en el núcleo familiar?
Sí No
6. ¿Con quien comparte su tiempo libre cuando está fuera de la Institución?
Familiares Amigos Otros
7. ¿La dotación entregada por la institución le permite desarrollarse adecuadamente en las funciones delegadas?
Sí No
8. ¿La implementación de las reformas institucionales han satisfecho sus expectativas personales y profesionales?
Sí No Por qué: _____

9. ¿Con qué frecuencia la Institución realiza una retroalimentación de los cambios en las reformas vigentes?
Siempre A menudo Nunca
10. ¿Los canales de comunicación entre las diferentes líneas jerárquicas que existen en la institución fluyen de una manera eficiente?
Sí No
11. ¿Qué relevancia le daría a las reformas institucionales establecidas en la actualidad?

Elaborado por: Isabel Robledo y Gabriel Llumiyinga.

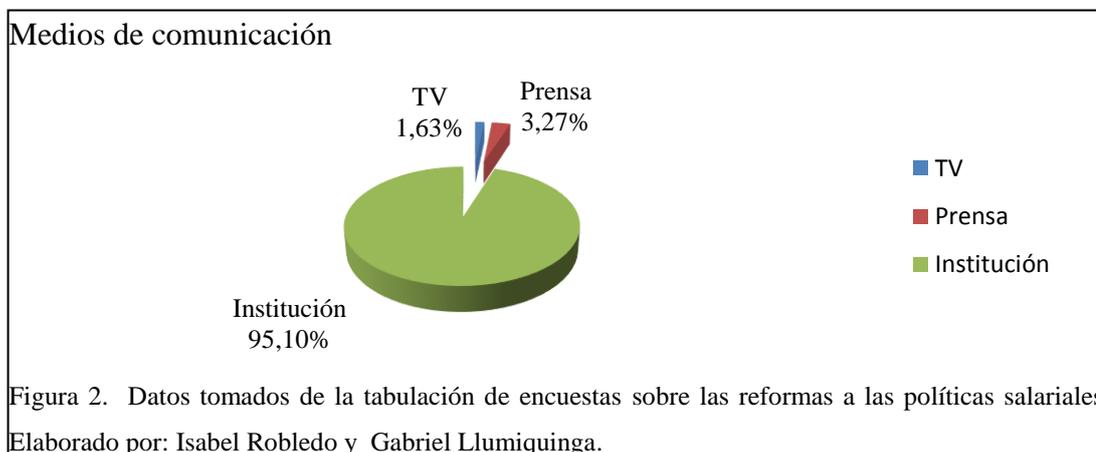
3.7.1 Tabulación de encuestas

Pregunta 1. ¿Conoce usted acerca de las reformas implementadas para los miembros de la Policía Nacional en los últimos años?



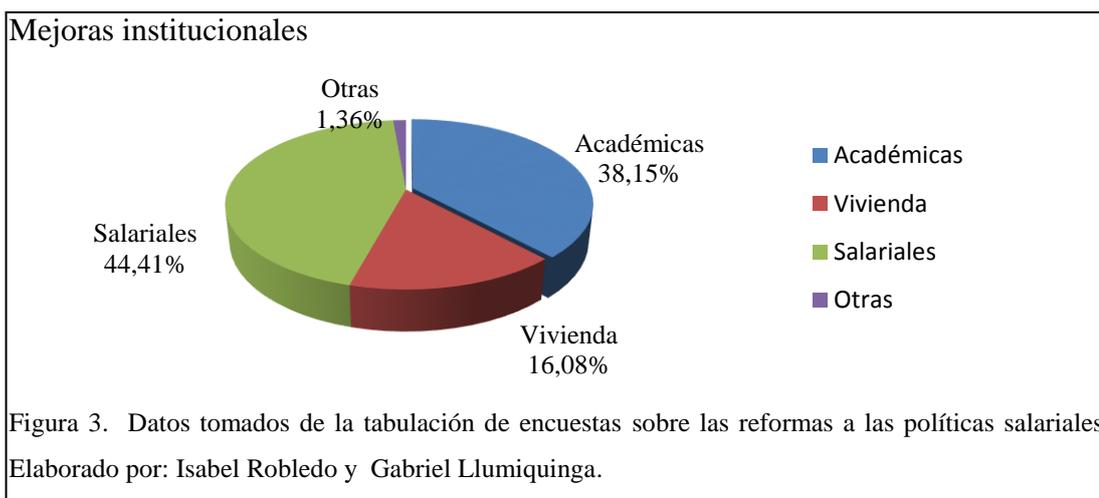
Análisis: En base a la encuesta realizada se puede evidenciar que un 96.19% conoce las reformas implementadas. Esto hace que se tenga una base importante de información para la investigación.

Pregunta 2. ¿Cómo se enteró de los cambios institucionales en base a la reforma salarial?



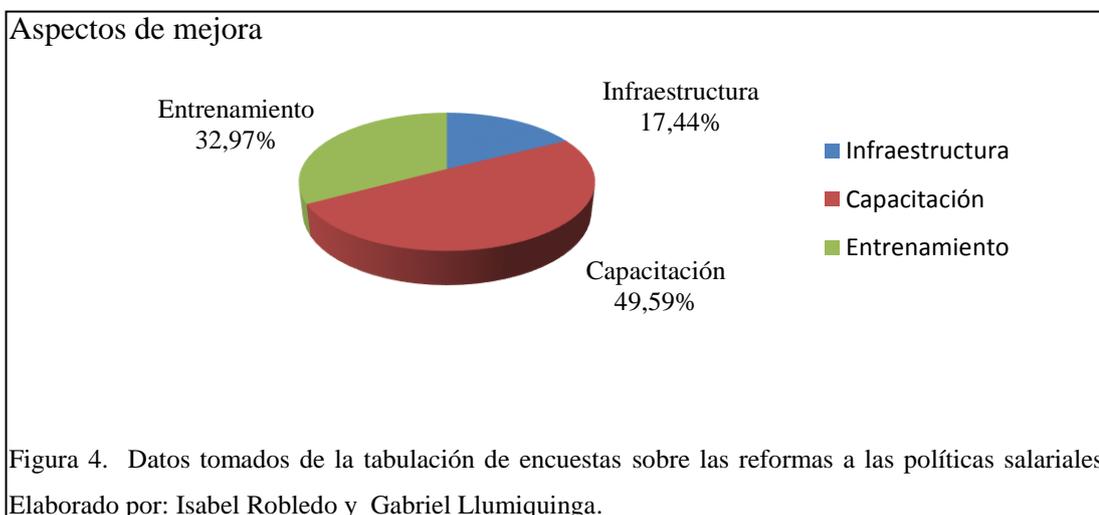
Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar que la institución realizó una buena campaña de información con respecto a las reformas institucionales dando como resultado un 95.10% del total de la muestra.

Pregunta 3. ¿Qué tipo de mejoras institucionales esperaba?



Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar dos resultados importantes sobre las mejoras institucionales, obteniendo así un 44.41% con respecto a una mejora en el ámbito salarial y un 38.15% con respecto a una mejora académica. Es importante resaltar que un 16.08% esperaba una mejora con respecto a vivienda.

Pregunta 4. ¿Qué aspectos mejoraría en la institución?



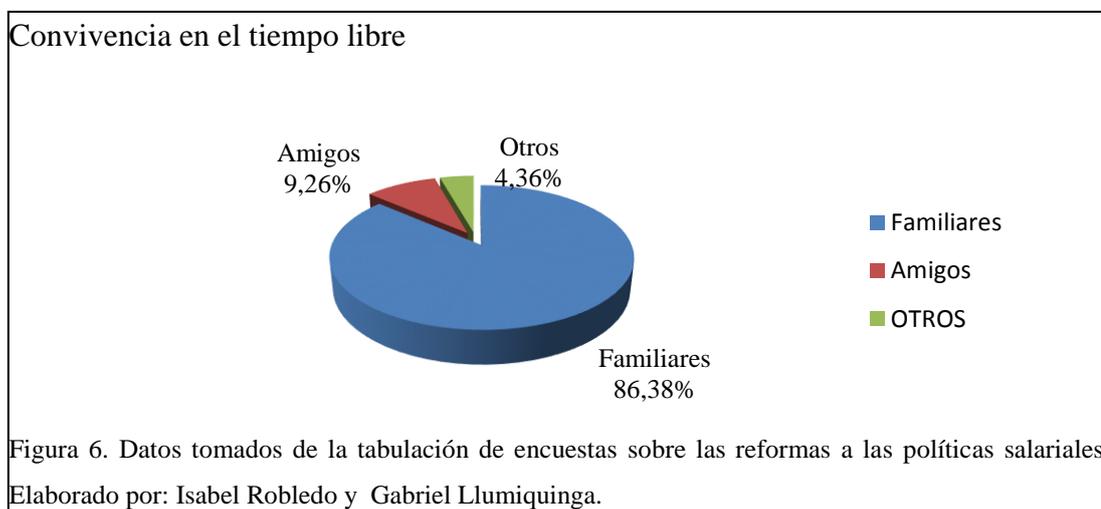
Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar que un 49.59% de los encuestados tienen como prioridad la capacitación y un 32.97% tiene como prioridad el entrenamiento, siendo estos dos datos importantes para tomar como referencia para mejoras institucionales que deben ser aplicadas.

Pregunta 5. ¿Con respecto a la reforma de la permanencia en el reparto cree que ha generado mayor estabilidad en el núcleo familiar?



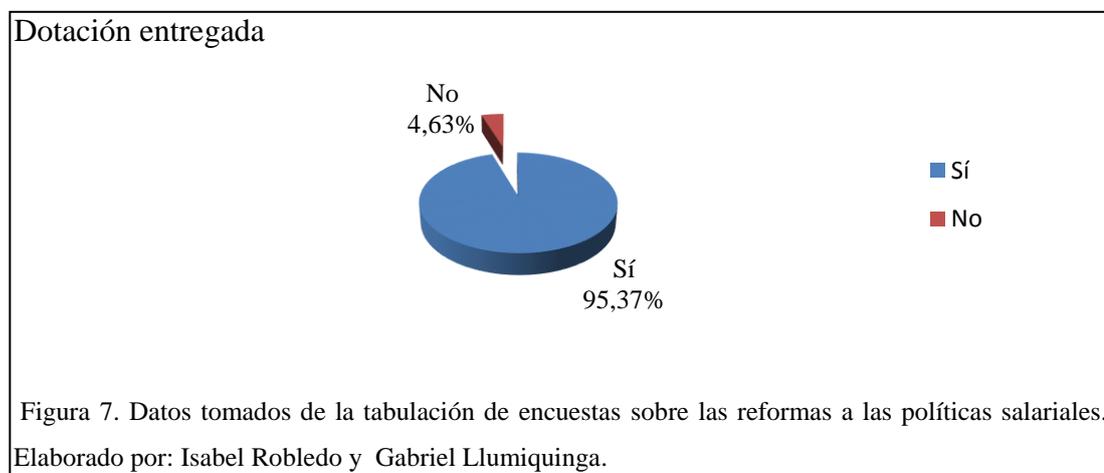
Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar que el 52.86% si se siente beneficiado con su situación actual en la institución y un 47.14% no se siente beneficiado con esta disposición implementada.

Pregunta 6. ¿Con quien comparte su tiempo libre cuando está fuera de la Institución?



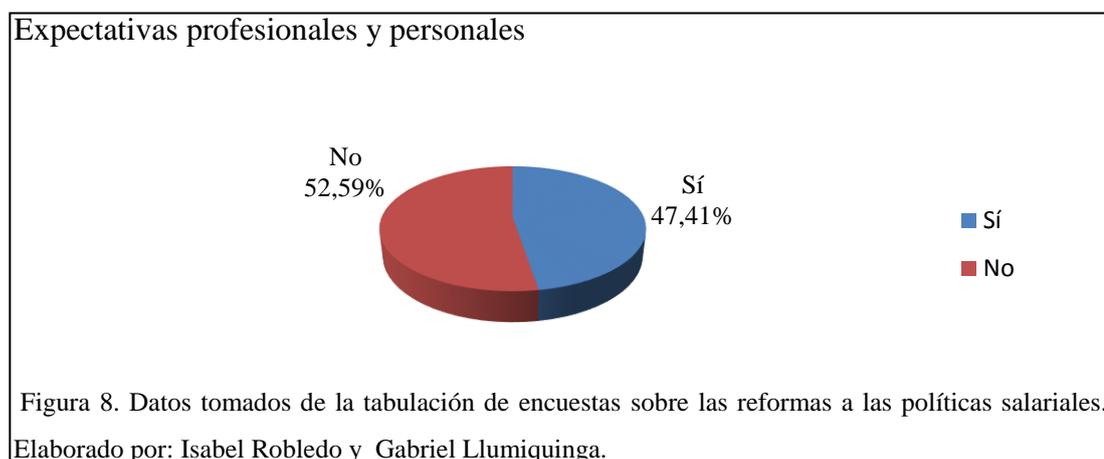
Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar que el 86.38% de los encuestados comparte su tiempo con familiares lo que nos indica que este es un factor relevante para cada uno de los miembros de la policía nacional.

Pregunta 7. ¿La dotación entregada por la institución le permite desarrollarse adecuadamente en las funciones delegadas?



Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar que un 95.37% está conforme con la dotación entregada para el cumplimiento de su deber lo que les permite realizar su trabajo con mayor eficiencia y eficacia.

Pregunta 8. ¿La implementación de las reformas institucionales ha satisfecho sus expectativas personales y profesionales?



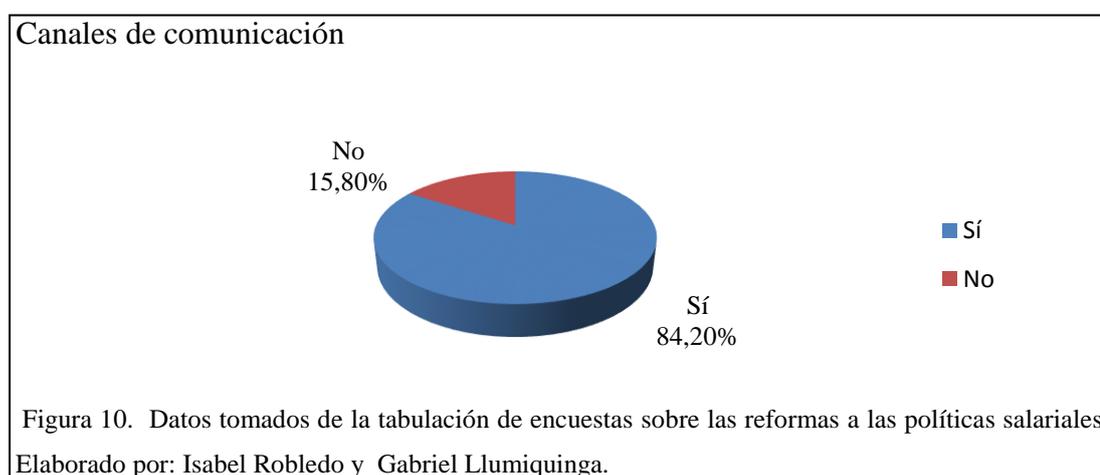
Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar que un 47.41% siente que las reformas institucionales han satisfecho sus expectativas en cada una de las áreas que fueron parte de estas reformas, mientras que un 52.59% siente que sus expectativas no fueron satisfechas en su totalidad lo que hace que exista una división de criterios con respecto a la implementación de las reformas aplicadas.

Pregunta 9. ¿Con que frecuencia la Institución realiza una retroalimentación de los cambios en las reformas vigentes?



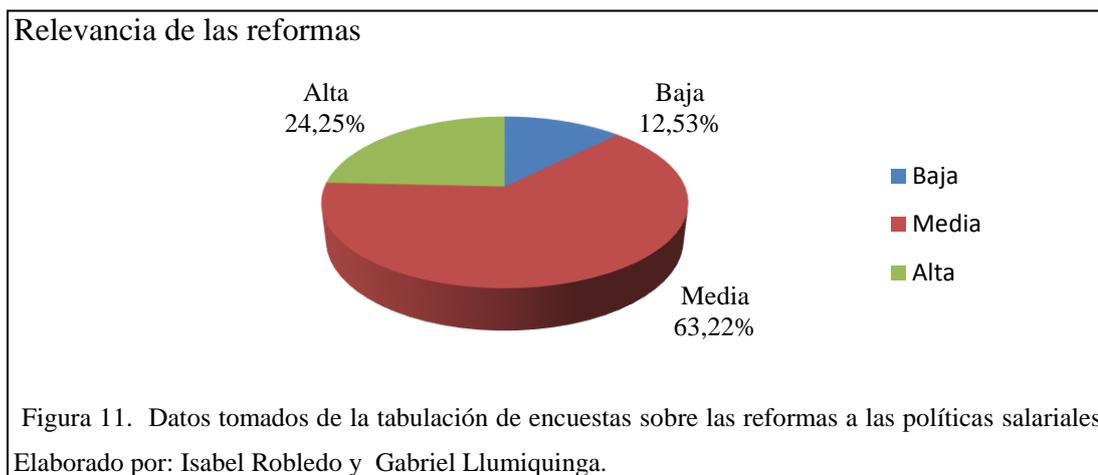
Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar que un 74.93% de los encuestados considera que es a menudo la retroalimentación que existe sobre los cambios en las reformas lo que les permite tener conocimiento de los cambios que se van implementando paulatinamente en la institución.

Pregunta 10. ¿Los canales de comunicación entre las diferentes líneas jerárquicas que existen en la institución fluyen de una manera eficiente?



Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar que un 84.20% considera que los canales de comunicación dentro de la institución fluyen de manera eficiente siendo esta una de las fortalezas que tiene la institución.

Pregunta 11. ¿Qué relevancia le daría a las reformas institucionales establecidas en la actualidad?



Análisis: En base a la pregunta formulada se puede evidenciar que las nuevas reformas institucionales establecidas tuvieron un impacto medio del 63.22% dentro del personal siendo un porcentaje favorable dentro del estudio realizado sobre las reformas institucionales aplicadas.

CAPÍTULO 4

LEVANTAMIENTO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

4.1 Generalidades

4.1.1 Misión

La Policía Nacional es una Institución de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional. (Semanao Policía Nacional del Ecuador, 2013, pág.1)

4.1.2 Visión

Para el 2017, seremos la Institución más confiable y efectiva a nivel nacional y regional en seguridad ciudadana, brindando servicios policiales de calidad orientados al buen vivir, en irrestricto respecto a los Derechos Humanos y libertades democráticas. (Semanao Policía Nacional del Ecuador, 2013, pág.1)

4.1.3 Objetivos.

4.1.3.1 Estratégicos

Tabla 3.

Objetivos estratégicos

*Incrementar la seguridad ciudadana y el orden público.
*Incrementar la efectividad operativa de los servicios policiales.
*Incrementar la confianza de la ciudadanía en la Policía Nacional.
*Incrementar la efectividad de los sistemas de prevención y control interno contra la corrupción.
*Incrementar la eficiencia institucional.
*Incrementar el desarrollo integral del Talento Humano en la Institución.
*Incrementar el uso eficiente del presupuesto.

Nota: Información de la página web de la Policía Nacional.

4.1.3.2 Institucionales

Tabla 4.

Objetivos institucionales

<p>*Liderar el talento humano policial para alcanzar un alto rendimiento de forma continua, logrando ser efectivos en el cumplimiento de la misión institucional de “Atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional”.</p>
<p>*Impulsar y generar confianza y credibilidad a través de un trabajo policial integral, profesional y de calidad, que demuestre una imagen de probidad, disciplina, orden, educación y trabajo en equipo sustentando en efectividad, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas que nos acerque permanentemente a la comunidad a cual servimos.</p>
<p>*Desarrollar y mejorar las competencias en nuestro talento humano para crear y sostener programas de mejora en la actividad policial y la seguridad ciudadana, garantizando la sostenibilidad de los esfuerzos y las operaciones policiales.</p>
<p>*Desenvolver la actividad policial desde una visión humanista que garantice el respeto absoluto de los derechos, las libertades y la dignidad humana; buscando del talento humano policial la adhesión firme a un código de valores éticos; traducidos en una vida ejemplar y de honestidad en toda actividad que realice, procurando y cuidando por la forma en la que se interrelaciona con los ciudadanos y con los compañeros, hasta habituar los conceptos en las decisiones personales del día a día.</p>
<p>*Velar por el cuidado y mantenimiento de los recursos del Estado entregados a la Institución para el cumplimiento de la misión; un miembro de la policía que desarrolla sentido de pertenencia y responsabilidad es una persona que ha interiorizado y clarificado las metas de la seguridad ciudadana y del servicio policial de calidad.</p>
<p>*Mantener canales de comunicación con el talento humano policial con la comunidad a la cual servimos, para establecer compromisos que faciliten la construcción de espacios seguros en la jurisdicción bajo nuestra responsabilidad.</p>
<p>*Aplicar un sistema coherente de apreciación de rendimiento individual y colectivo de talento humano de la unidad, así como el programa de evaluación de las estrategias operativas (Cuadro de Mando Integral) con fines de mejora continua hasta lograr revertir la tendencia creciente de los delitos en el ámbito nacional.</p>
<p>*Difundir las acciones positivas desde la perspectiva del adecuado cumplimiento de los procedimientos, normas, doctrina, manuales, e instructivos policiales que ayuden y fomenten autoconfianza, tranquilidad y seguridad en la actuación del talento humano policial.</p>
<p>*Actuar con total transparencia y responsabilidad en la función encargada, a través de una comprensión ética que parta del interés del bien común y no de la obligación y el deber.</p>
<p>*Vigilar que los procedimientos policiales sean ajustados a los principios de legalidad, proporcionalidad, ponderación, eficacia, calidad de servicio y firmeza.</p>

Nota: Información de la página web de la Policía Nacional

4.1.4 Imagen institucional

Ser policía es, ante todo, una vocación de servicio público en el marco de un Estado de derechos. Es un compromiso con el bien común, con el desarrollo de nuestro país, con el bienestar de la sociedad y, sobre todo, con la existencia misma del Estado ecuatoriano en el contexto regional y mundial.

La identidad policial es más que un reglamento de conducta, un manual de ética o una doctrina, es en esencia una práctica permanente acogida entre sus miembros y reflejada en su vida diaria. Por tanto, ser policía es tener una conducta irreprochable en el cumplimiento de nuestras funciones como en nuestra vida privada.

Ser policía es escoger una profesión cuyo fin es el honor de servir a la ciudadanía desde el anonimato cotidiano, sentir dolor cuando nuestros compañeros han caído en cumplimiento de su deber, pero también, es evitar la cadena de impunidad ante la labor de miembros policiales que traicionan nuestros principios y distorsionan su misión.

Por ello, quienes vestimos el uniforme de la Policía Nacional no podemos dejar de preguntarnos si nuestras acciones son justas, legales, correctas y éticas. Solo una conducta razonada, ética, transparente y responsable nos permitirá contar con la aceptación ciudadana necesaria para realizar de mejor forma nuestro trabajo. Ser policía es saber que somos parte de una noble institución que protege los derechos de todas las personas y colectivos legítimos y que reconoce a aquellos superiores que han sido ejemplo de mujeres y hombres disciplinados, honestos, valientes y sacrificados como seres humanos íntegros y capaces de dar su vida para honrar su juramento de servicio. (Semanao Policía Nacional del Ecuador, 2013, pág. 2)

4.1.5 Estructura organizacional

La Policía Nacional está subordinada al Ministerio del Interior y dirigida desde la Comandancia General, bajo la cual están los distritos y bajo estos, a su vez, los comandos provinciales. También existen cuerpos de élite que están administrativamente subordinados a la Comandancia General, aunque operacionalmente dependen de los distritos. Se detalla la estructura gráfica:

Organigrama estructural

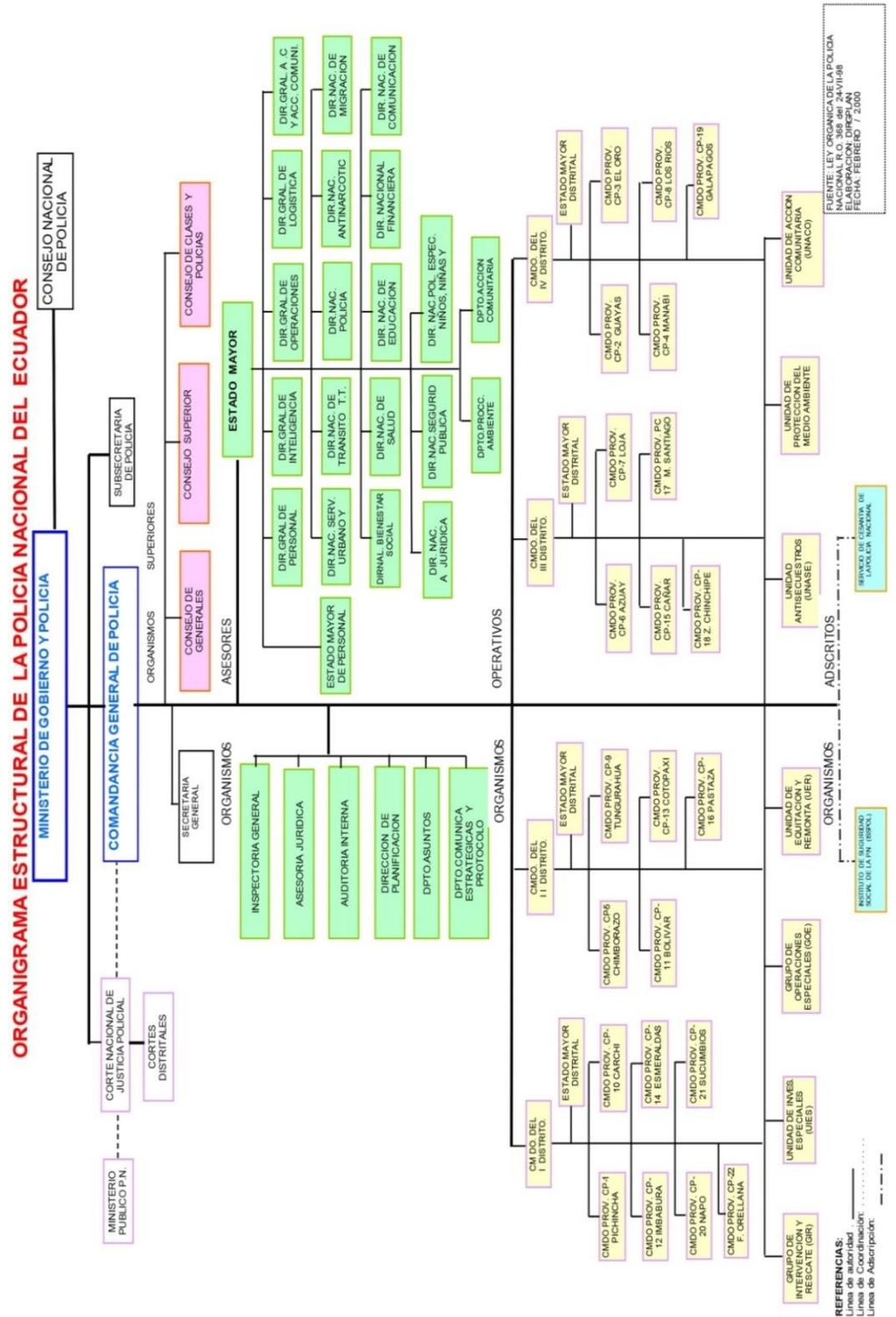
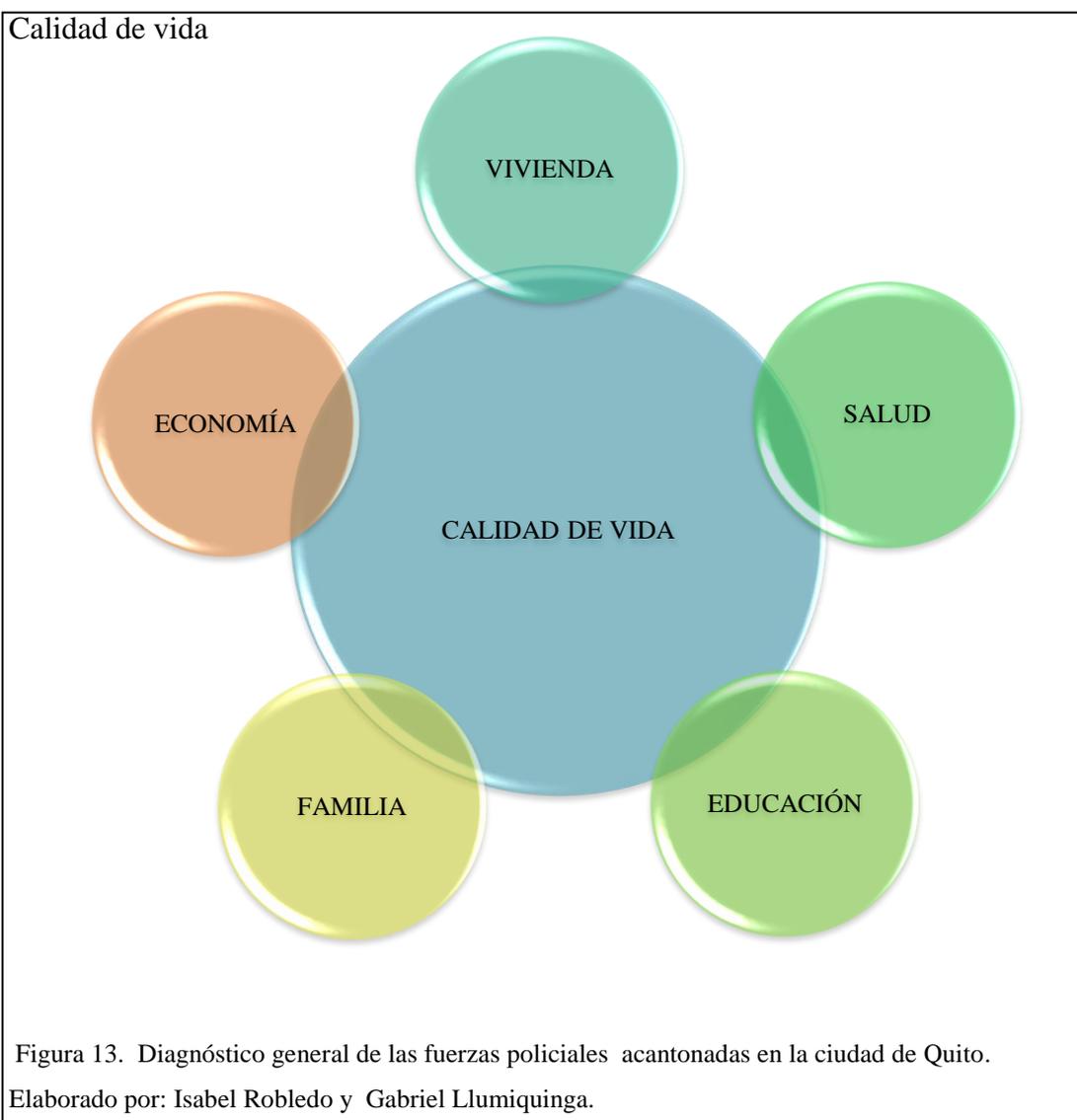


Figura 12. Datos tomados de la página web de la Policía Nacional. Elaborado por: Policía Nacional del Ecuador.

Diagnóstico general de las fuerzas policiales acantonadas en la ciudad de Quito.

El Plan Nacional de Desarrollo hoy denominado Plan Nacional para el Buen Vivir, es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

4.2 Situación de las fuerzas policiales acantonadas en la ciudad de Quito



Vivienda.

El Ministerio del Interior presentó en diciembre de 2010 el Plan Nacional de Seguridad Integral en el cual se incluye el proyecto de vivienda fiscal para los miembros de la Policía Nacional y la reestructuración integral del sistema educativo. La construcción de estas viviendas es parte de un convenio entre los Ministerios del Interior y de Desarrollo Urbano y Vivienda. Con este convenio se busca construir 552 viviendas a nivel nacional.

Económico.

La Policía Nacional recibe anualmente un porcentaje del presupuesto general del estado, para cubrir entre otras cosas los montos por remuneraciones y demás beneficios de los elementos que forman parte de sus filas.

Familia.

En el año 2010 como parte del programa de reagrupación familiar el Comandante General de la Policía Nacional oficializo el pase de unos 1262 policías, que laboran en Pichincha a sus lugares de origen cumpliendo con las etapas del llamado proceso de desconcentración del talento humano.

Educación.

El Sistema Educativo Policial incorpora la educación superior en sus diferentes niveles: técnico superior, pregrado, licenciaturas, maestrías y PHD, se ha planificado la creación de la carrera de Ciencias Policiales y Seguridad Ciudadana en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales. El nuevo Modelo de Gestión del Sistema Educativo Policial incorpora las opciones de educación superior en sus diferentes niveles: Técnico o Tecnólogo y Licenciatura en Ciencias Policiales y Seguridad Ciudadana en la Universidad Central y posgrado con maestrías y PHD en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN).

El impacto en la educación a partir del año 2008 al 2012 en beneficio del personal.

Una de las prioridades del Mando Institucional ha sido reestructurar y fortalecer la educación policial; para ello, se han establecido nuevos parámetros y perfiles para que nuestros policías cumplan su trabajo acorde a los retos del cambio que la sociedad exige. En este contexto, se realizó una serie de gestiones estratégicas que permitieron cristalizar proyectos que están encaminados a alcanzar una verdadera educación de calidad.

Tabla 5.

Cuadro comparativo del nivel de educación

ANTECEDENTE	PERIODO		IMPACTO
	AÑO 2008	AÑO 2012	
ESCUELAS DE FORMACIÓN	Sus títulos no eran reconocidos por el organismo rector de educación superior del país, antes conocido como CONESUP actualmente SENESCYT	Se crea un convenio con la Universidad Central del Ecuador, para la creación de la Carrera de Ciencias Policiales y Seguridad Ciudadana	Se otorga el Título de “Licenciado en Ciencias Policiales” logrando con esto obtener títulos profesionales debidamente reconocidos.
CURSOS DE ASCENSO	Este proceso se lo realizaba de una manera tradicional sin ninguna metodología académica.	Los miembros policiales que ingresen a los cursos de ascenso contarán con el sistema virtual e-learning	En la actualidad la educación para el proceso de ascensos es similar a otros establecimientos de nivel superior del país.
CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN	Los cursos de especialización eran dictados por miembros de la misma institución	El Departamento de Derechos Humanos desarrolló el Curso Internacional de Especialización de Instructores de Derechos Humanos en Uso de la Fuerza, Armas de Fuego, Tiro de Preservación de la Vida, Técnicas y Tecnologías no Letales con instructores extranjeros.	Con este tipo de convenios la policía nacional garantiza a la ciudadanía profesionales altamente capacitados para ejercer su labor de una manera eficiente y de alta calidad

Nota: Elaborado por Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

Salud.

Los miembros de la institución se realizan periódicamente los exámenes pertinentes en los hospitales de la Policía Nacional, previa coordinación con la Dirección de la Escuela para verificar si se encuentran en estado de salud satisfactorio para la realización de sus actividades.

Incremento de los beneficios y servicios de salud en la Policía Nacional acantonadas en la ciudad de Quito durante el periodo 2008-2012.

Los Altos Mandos Institucionales enmarcados en el plan del Buen Vivir, han generado las condiciones necesarias para que todos sus miembros puedan acceder a los servicios de salud, capacitando al personal médico y equipando los hospitales y centros médicos, para atender de manera óptima al personal policial.

Han obtenido permisos de funcionamiento de 67 establecimientos de salud a nivel nacional.

- Adquisición de 44 ambulancias 27 Tipo I, 17 Tipo II, distribuidas nivel nacional.
- Mobiliario para los 65 Subcentros y Centros de Salud.
- Cinco nuevos quirófanos inteligentes totalmente equipados
- Se han incorporado 15 camas en la Unidad de Cuidados Intensivos, remodelación de la central de esterilización, con el fin de mejorar la atención.

4.2.1. Mejoras institucionales con la aplicación de las reformas

Mejoras institucionales

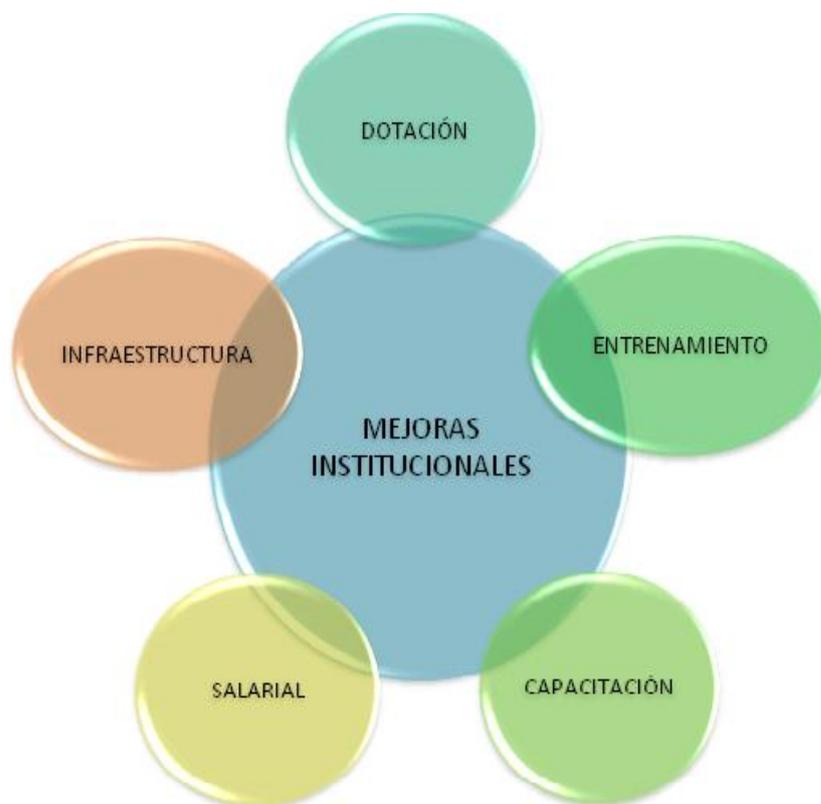


Figura 14. Mejoras institucionales con la aplicación de las reformas.

Elaborado por: Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

Salarial.

La Policía Nacional recibe anualmente un porcentaje del presupuesto general del estado, para cubrir entre otras cosas los montos por remuneraciones y demás beneficios de los elementos que forman parte de sus filas.

En el 2010 concluyó la homologación y unificación salarial para los miembros de la Policía Nacional, lo cual permitió equiparar sus ingresos.

Infraestructura.

La Policía Nacional cuenta con nuevas y modernas infraestructuras también aportan al buen vivir de hombres y mujeres que laboran en estas dependencias policiales.

Las 354 Unidades de Policía Comunitaria (UPC) que funcionan en todo el territorio ecuatoriano, dinamizan el trabajo policial y contrarrestan de manera efectiva y eficaz

el auge delincencial, que cada día se ve minimizado por el auxilio inmediato que brinda la Policía a los ecuatorianos.

Tabla 6.

Cuadro comparativo de la infraestructura

ANTECEDENTE	PERIODO COMPARATIVO	
	AÑO 2008	AÑO 2014
DEPARTAMENTO DE CRIMINALÍSTICA	Existía un departamento de criminalística con una infraestructura limitada y equipos tecnológicos de muy baja calidad.	Se realizó la construcción y equipamiento de los laboratorios de criminalística en Quito y Guayaquil con altos equipos tecnológicos y de buena calidad.
PROYECTO DE UPCS MOVILES	Se mantenía UPCS físicos ubicados en diferentes partes del país.	Se implementó 50 unidades móviles que fueron contratadas. Los vehículos se distribuirán en todo el país para incrementar los niveles de seguridad ciudadana.
VEHÍCULOS	La policía nacional estaba dotada con vehículos nuevos pero sin el equipamiento necesario para un buen desarrollo de sus funciones.	En la actualidad cuentas con nuevos vehículos que están debidamente equipados para mejorar el trabajo de los oficiales de Policía, así como para proteger su integridad física y su seguridad.

Nota: Elaborado por Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

Dotación.

El Gobierno ha dotado de herramientas tecnológicas de última generación, logística y demás medios, que permiten a los miembros policiales cumplir con el juramento de servir y proteger a los ciudadanos.

Capacitación.

Para un mejor cumplimiento de los objetivos institucionales se ha realizado la capacitación a los miembros de la Policía Nacional en las siguientes áreas:

Tabla 7.

Áreas de capacitación

*Derechos humanos
*Crimen organizado
*Leyes de tránsito
*Evacuación
*Otros

Nota: Elaborado por Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

Entrenamiento.

En el campo de la formación de los miembros de las filas policiales uno de los objetivos principales como institución es la formación profesional especializada e integral.

Tabla 8.

Formación

*Planes de educación
*Evaluación Médica
*Física y Psicotécnica
*Preparación
*Disciplinario

Nota: Elaborado por Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga

4.2.2 Comparación de antecedentes con la aplicación de la reforma.

Tabla 9.

Cuadro comparativo de las reformas

PERÍODO			
AÑO	2009	2010	ANÁLISIS
ANTECEDENTES	No existía un proyecto habitacional que mejore el tema de alojamiento y vivienda acorde a las necesidades que tenían sus elementos.	El Ministerio del Interior presento el plan de vivienda fiscal para los miembros de la Policía Nacional.	Los cambios realizados en esta problemática permitieron mejorar la calidad de vida de los miembros policiales.
	El presupuesto destinado para la policía nacional fue de 516 millones de dólares.	El presupuesto destinado para la policía nacional fue de 805 millones de dólares.	Con el incremento del 56% al presupuesto destinado mejoro notablemente su infraestructura institucional.
	Los destinos serán dispuestos por Orden General y por memorándum en razones de mejor servicio.	Se oficializo el pase a sus lugares de origen.	Permitió la reagrupación familiar y mejoro la estabilidad domiciliaria.
	El equipamiento de los recursos era insuficiente para un buen cumplimiento de funciones.	Se realizó la renovación y adquisición total de equipos.	Permitió el desarrollo organizacional y facilito el cumplimiento de las tareas y funciones otorgadas para un mejor servicio a la comunidad.

Nota: Elaborado por Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

Reformas salariales aplicadas en las fuerzas policiales.

4.3 Principales reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La Ley de Servicio Público tiene por objetivo promover al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos y oportunidades.

Reformas principales de nuestro estudio:

- Con la entrada en vigencia de la LOSEP, el artículo 115 reconoció, por primera vez, el pago de horas extras y suplementarias: Las servidoras y servidores públicos de las FF.AA. y Policía Nacional en servicio activo.
- La LOSEP establece con la derogatoria a la entrega de condecoraciones y medallas al personal de la fuerza pública.
- Con la LOSEP el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) es el ente regulador de los elementos de la Policía Nacional, quienes antes se regulaban de manera autónoma.
- La LOSEP, establece en los beneficios por jubilación el derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados por cada año de servicios contados a partir del quinto año.

4.3.1 Impactos con la aplicación de la reforma

Al investigar los impactos que género la aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) hablaremos fundamentalmente de hechos o actuaciones de varias reformas que afecto a un entorno o ambiente social que ya estaba establecido dentro de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSSCA).

Se debe considerar que los impactos que surgieron con estas reformas fueron emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), en el marco de la LOSCCA, los mismos que serán revisados y reformados a fin de que se encuentre en concordancia con las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Tabla 10.

Cuadro comparativo impacto de las reformas

ANTES	DESPUÉS	IMPACTO
La autonomía institucional de la Policía Nacional era como una sola rama sin representación en el Gobierno.	La representación Legal, judicial y extrajudicial de la Policía Nacional esta asumida por el Ministerio del Interior.	Desencadeno en la reorganización de la Policía Nacional sin perder su autonomía obteniendo representación en el nivel jerárquico del Gobierno Nacional.
El Presupuesto de la Policía Nacional era destinado a cubrir gastos de toda índole dentro de la institución.	Las obligaciones de carácter económico a cargo de la Policía Nacional pasan al Ministerio del Interior.	Mejoro el manejo de los ingresos y gastos de inversión para el equipamiento de la Policía Nacional con una planificación detallada de las necesidades en todos sus departamentos.
El sistema de reconocimiento económico se encontraba establecido en base al rango alcanzado en tropa y en grado de oficiales.	Se implementó la derogatoria de las normas que reconocen bonificaciones, comisiones o estímulos económicos.	Genero un ambiente de justicia y equidad salarial incentivando a un eficaz y eficiente cumplimiento de sus deberes.
Dentro del marco regulatorio de la LOSCCA no se diferencia a los miembros de las fuerzas armadas y de la Policía Nacional del resto de los servidores públicos en genera.	La LOSEP establece artículos específicos que buscaban integrar y regular a la Policía Nacional respetando sus particularidades y autonomía institucional.	Inicialmente genero descontento e inestabilidad dentro de las filas de la Policía Nacional que desencadeno en varios incidentes a nivel nacional.

Nota: Elaborado por Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

4.3.2 Compensaciones después del cambio a las políticas salariales

La Ley Orgánica del Servicio Público establece en el art. 115 Del pago a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Cuerpo de Bomberos.- las servidoras /es públicos de las fuerzas armadas y la policía nacional en servicio activo y de los cuerpos de bomberos que, por sus peculiaridades y particularidades en el ejercicio de la profesión militar, policial y de bomberos no perciban horas extraordinarias o suplementarias, subrogación, encargos u otros beneficios económicos por los conceptos previstos en esta ley para las servidoras y servidores públicos, percibirán por compensación los valores a que hubiere lugar, en base a la resolución que emita el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), para tal efecto. (MRL; 20013; pág. 1)

El proceso de equiparación entre las compensaciones anuales de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional inició en el año 2010 con la Firma del Acuerdo Ministerial N° 00 187 (04 de Octubre del 2010) y el Acuerdo Ministerial N° 00195 (el 07 de octubre del 2010). Con estos instrumentos y lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, el Ministerio de Relaciones Laborales inicia el proceso de equiparación entre ambas Fuerzas con la firmas de las Resoluciones N° 425 y 427 en el año 2011 y las Resoluciones N° 117 y 084 en el 2012. (MRL; 20013; pág. 1)

El proceso de equiparación culmina este año con las respectivas resoluciones (tanto para Oficiales como Tropa), que establece el mismo valor de compensación anual (es un pago que se recibe una sola vez al año y es en función de su grado y años en el grado de cada fuerza) de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, según el cuadro a continuación. (MRL; 2013; pág. 1)

4.3.2.1 Remuneraciones del personal con rango de tropa.

Rango de tropa: Es la denominación que se le da al grupo de policías cuyo grado va desde Policía hasta Suboficial Mayor.

Grado de oficiales: Es la denominación que se le da al grupo de altos mandos de la Policía Nacional que va desde Subteniente hasta General Superior.

Años en el grado de Policía Nacional: Es el período de años que permanece un policía en cada grado previo a un ascenso.

Compensaciones anuales para el 2013: Es un pago que reciben los policías una sola vez al año en función del grado y años en la institución.

Tabla 11.

Compensaciones anuales rango de tropa

RANGO DE TROPA	No. AÑOS EN EL GRADO POLICÍA NACIONAL	COMPENSACIONES ANUALES PARA EL AÑO 2013 (En dólares)
SUBOFICIAL MAYOR	2 DO. AÑO	7.030
SUBOFICIAL MAYOR	1 ER. AÑO	6.829
SUBOFICIAL PRIMERO	4 TO. AÑO	4.757
SUBOFICIAL PRIMERO	3 ER. AÑO	4.671
SUBOFICIAL PRIMERO	2 DO. AÑO	4.580
SUBOFICIAL PRIMERO	1 ER. AÑO	4.495
SUBOFICIAL SEGUNDO	5 TO. AÑO	3.383
SUBOFICIAL SEGUNDO	4 TO. AÑO	3.349
SUBOFICIAL SEGUNDO	3 ER. AÑO	3.272
SUBOFICIAL SEGUNDO	2 DO. AÑO	3.221
SUBOFICIAL SEGUNDO	1 ER. AÑO	3.156
SARGENTO PRIMERO	5 TO. AÑO	1.602
SARGENTO PRIMERO	4 TO. AÑO	1.570
SARGENTO PRIMERO	3 ER. AÑO	1.547
SARGENTO PRIMERO	2 DO. AÑO	1.524
SARGENTO PRIMERO	1 ER. AÑO	1.502
SARGENTO SEGUNDO	5 TO. AÑO	1.130
SARGENTO SEGUNDO	4 TO. AÑO	1.110
SARGENTO SEGUNDO	3 ER. AÑO	1.090
SARGENTO SEGUNDO	2 DO. AÑO	1.071
SARGENTO SEGUNDO	1 ER. AÑO	1.052
CABO PRIMERO	5 TO. AÑO	774
CABO PRIMERO	4 TO. AÑO	763
CABO PRIMERO	3 ER. AÑO	746

CABO PRIMERO	2 DO. AÑO	735
CABO PRIMERO	1 ER. AÑO	720
CABO SEGUNDO	5 TO. AÑO	593
CABO SEGUNDO	4 TO. AÑO	579
CABO SEGUNDO	3 ER. AÑO	565
CABO SEGUNDO	2 DO. AÑO	552
CABO SEGUNDO	1 ER. AÑO	538
POLICIA	5 TO. AÑO	492
POLICIA	4 TO. AÑO	481
POLICIA	3 ER. AÑO	470
POLICIA	2 DO. AÑO	458
POLICIA	1 ER. AÑO	447

Nota: Elaborado por Ministerio de Relaciones Laborales.

Qué impacto ha tenido el incremento de las remuneraciones del personal con rango de tropa en la canasta familiar ¿Cuál ha sido su variación?

Tabla 12.

Impacto canasta familiar

RANGO DE TROPA	VARIACION ANUAL	
	AÑO 2012	AÑO 2013
SUBOFICIAL MAYOR 1-2 AÑO	6795-6995	6829-7030
SUBOFICIAL PRIMERO 1-4 AÑO	4450-4710	4495-4757
SUBOFICIAL SEGUNDO 1 -5 AÑO	2499-2613	3156-3383
SARGENTO PRIMERO 1-5 AÑO	1465-1585	1502-1602
SARGENTO SEGUNDO 1-5 AÑO	984-1070	1052-1130
CABO PRIMERO 1-5 AÑO	637-685	720-774
CABO SEGUNDO 1-5 AÑO	472-520	538-593
POLICIA 1-5 AÑO	392-432	447-492

Nota: Elaborado por Ministerio de Relaciones Laborales.

- Análisis del impacto en la canasta familiar.

Partiendo que la canasta familiar se elabora en relación a una familia de cuatro miembros con 1.6 perceptores de la remuneración básica unificada de 318 dólares mensuales, podemos evidenciar que el impacto que tuvo la variación en los miembros de tropa de la policía nacional aportó de manera favorable a mejorar su

calidad de vida, ya que el promedio de su ingreso va desde 447 dólares a 492 dólares lo que hace que este por arriba de la canasta familiar dada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC para el año 2013 (435 dólares).

El salario para el trabajador es el principal componente de la inversión pública; por lo que al estar acorde al presupuesto de la canasta familiar los miembros de la policía nacional han podido mejorar los servicios básicos como la educación, salud, energía, agua, vivienda, vestimenta de sus familias mejorando así la calidad de vida.

4.3.2.2 Remuneraciones del personal con rango de oficiales

Tabla 13.

Compensaciones grado de oficiales

GRADO DE OFICIALES	No. AÑOS EN EL GRADO POLICÍA	COMPENSACIONES ANUALES PARA EL AÑO 2013
GENERAL SUPERIOR	2 DO. AÑO	13.100
GENERAL SUPERIOR	1 ER. AÑO	12.300
GENERAL INSPECTOR	2 DO. AÑO	8.400
GENERAL INSPECTOR	1 ER. AÑO	8.000
GENERAL DE DISTRITO	2 DO. AÑO	6.924
GENERAL DE DISTRITO	1 ER. AÑO	6.890
CORONEL	5 TO. AÑO	6.754
CORONEL	4 TO. AÑO	6.566
CORONEL	3 ER. AÑO	6.265
CORONEL	2 DO. AÑO	6.150
CORONEL	1 ER. AÑO	5.745
TENIENTE CORONEL	5 TO. AÑO	4.798
TENIENTE CORONEL	4 TO. AÑO	4.774
TENIENTE CORONEL	3 ER. AÑO	4.750
TENIENTE CORONEL	2 DO. AÑO	4.727
TENIENTE CORONEL	1 ER. AÑO	4.703
MAYOR	5 TO. AÑO	4.565
MAYOR	4 TO. AÑO	4.470
MAYOR	3 ER. AÑO	4.390

MAYOR	2 DO. AÑO	4.305
MAYOR	1 ER. AÑO	4.230
CAPITÁN	5 TO. AÑO	2.291
CAPITÁN	4 TO. AÑO	2.269
CAPITÁN	3 ER. AÑO	2.246
CAPITÁN	2 DO. AÑO	2.224
CAPITÁN	1 ER. AÑO	2.202
TENIENTE	5 TO. AÑO	2.180
TENIENTE	4 TO. AÑO	2.175
TENIENTE	3 ER. AÑO	2.170
TENIENTE	2 DO. AÑO	2.125
TENIENTE	1 ER. AÑO	2.075
SUBTENIENTE	5 TO. AÑO	998
SUBTENIENTE	4 TO. AÑO	977
SUBTENIENTE	3 ER. AÑO	961
SUBTENIENTE	2 DO. AÑO	939
SUBTENIENTE	1 ER. AÑO	924

Nota: Elaborado por Ministerio de Relaciones Laborales

Medidas institucionales y beneficios aplicados a las fuerzas policiales.

4.4. Principios y valores institucionales

Cada institución establece los principios y valores que son propios según su naturaleza y funciones, con el objetivo de conseguir el comportamiento que se espera de cada uno de sus miembros.

De acuerdo con la misión de garantizar la seguridad ciudadana, el orden público y la protección de los derechos y garantías, la institución policial definió un conjunto de principios y valores que orientan la accionar.

Es la parte central de su doctrina y, por lo tanto, tienen el carácter de obligatorios e irrenunciables para cada policía. Deben, además, ser enseñados, aprendidos y practicados por todos los miembros de la institución.

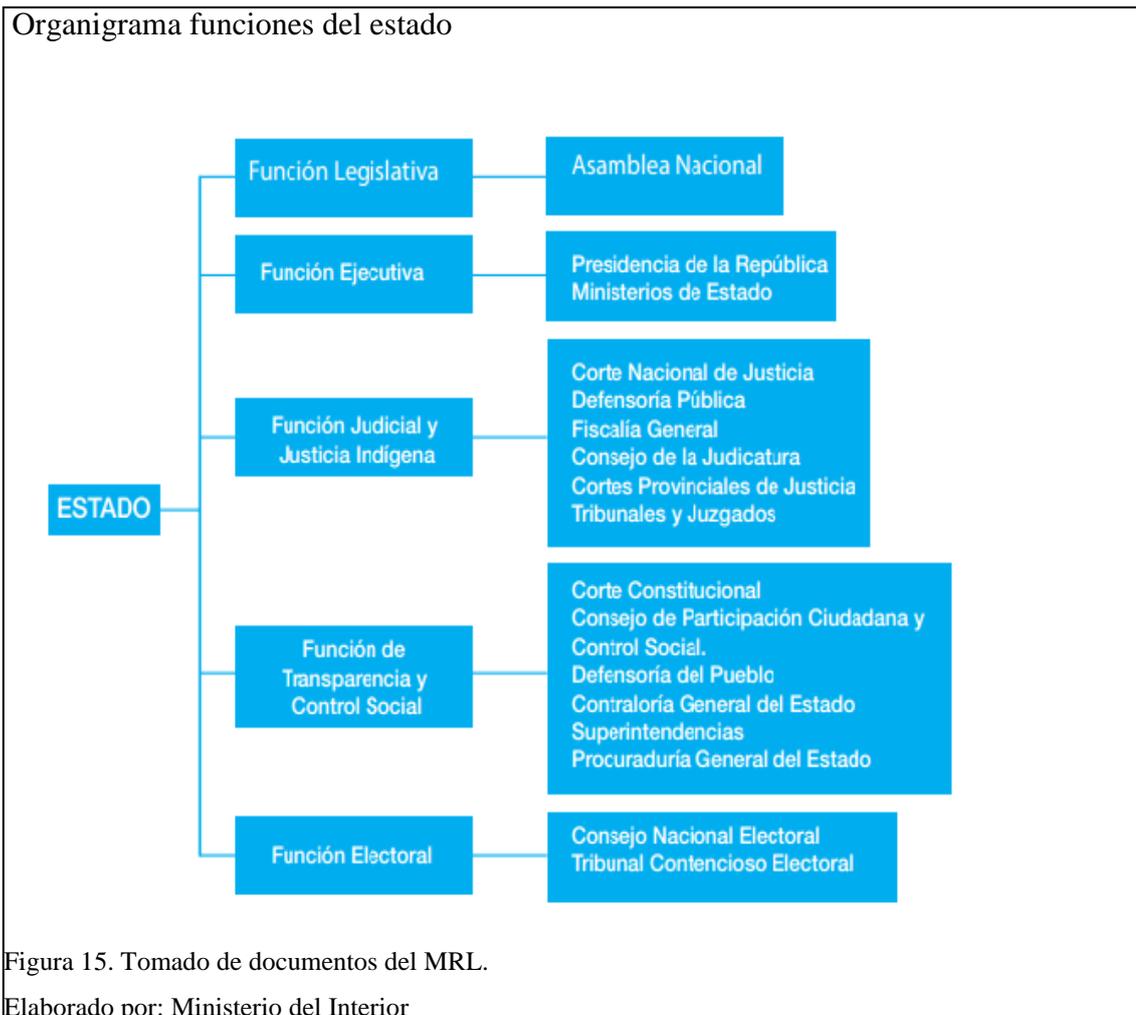
No existe mejor doctrina que aquella que se predica con el ejemplo. Sea un referente de trabajo para cada compañero y para la ciudadanía, digno de ser imitado por su valor y sacrificio.

4.4.1 Ámbito político

Corresponde a la Policía del Ecuador cumplir y hacer cumplir la Constitución. La institución hace efectivo el monopolio estatal del uso legítimo de la fuerza, pero enmarcada estrictamente en el respeto de la Constitución y de todo el ordenamiento jurídico que se deriva de ella.

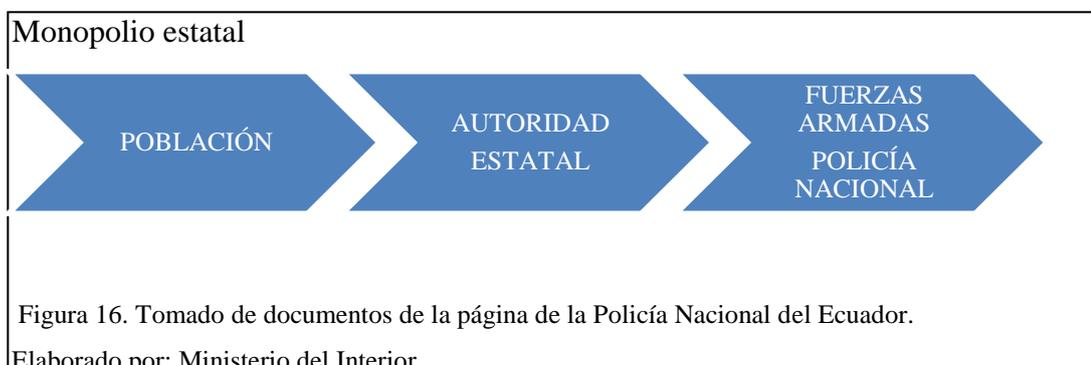
Cumpliendo con la misión de protección de los derechos constitucionales, cada policía debe estudiar y conocer la Constitución para defender su cumplimiento y garantizar su plena vigencia. De tal manera que cuando un derecho sea o pueda ser vulnerado, cualquiera que este sea, se deba acudir a las garantías establecidas en la Constitución para asegurar su cumplimiento.

Todos los policías forman parte de los servidores públicos, por tanto están obligados a rendir cuentas a la ciudadanía, respecto de sus actos u omisiones en el cumplimiento de su deber. Los miembros de la Policía Nacional están obligados a cumplir solo lo dispuesto por la Constitución y la Ley.



- Monopolio estatal

Es la condición necesaria para que el Estado, como entidad política, se mantenga. La policía y los militares son la fuerza legítima, delegada y permitida por la autoridad estatal electa de manera democrática, así:



4.4.2. Medidas tomadas por el gobierno

El Presidente de la República está facultado para expedir los decretos necesarios para la integración, organización, regulación y control de la administración pública.

La Policía Nacional del Ecuador es una entidad estatal que depende del Ministerio del Interior y donde el Presidente de la República ejerce la máxima autoridad.

El Presidente de la República en uso de las atribuciones establecidas en la Constitución de la República y la Ley de Modernización del Estado; Decreta:

*Se reorganice la Policía Nacional, disponiendo que la representación Legal, judicial y extrajudicial, sea asumida por el Ministerio del interior, quien a su vez podrá delegar dichas atribuciones de conformidad con la Ley.

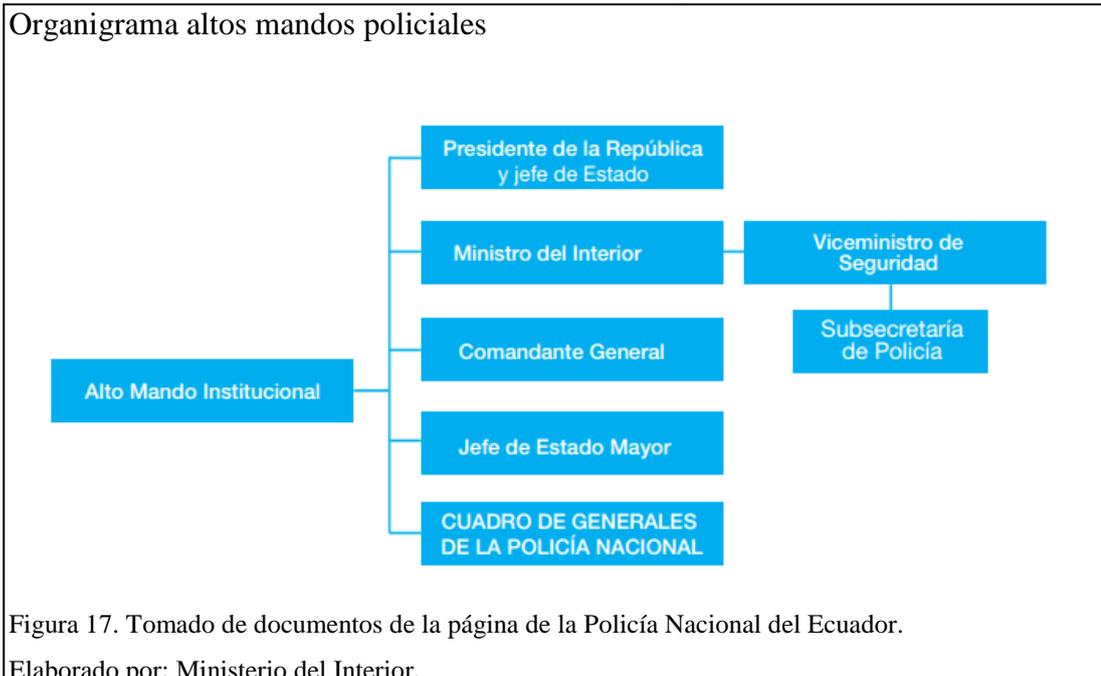
*El personal policial de línea se dedicará exclusivamente a actividades operativas de vigilancia, protección y cuidado del orden público sin realizar funciones administrativas dentro de la Institución.

*Todas las obligaciones y derechos de carácter económico que se encuentren a cargo de la Policía Nacional, serán asumidas por el Ministerio del Interior.

*Los bienes muebles de propiedad de la Policía nacional con los que cumple las funciones encomendadas serán traspasados al Ministerio del Interior.

*Los ingresos, gastos corrientes y de inversión que ejecuta la Policía Nacional, pasan a formar parte del presupuesto del Ministerio del Interior y serán destinados exclusivamente, a las necesidades de la Policía Nacional.

4.4.2.1 Estructura institucional de los altos mandos policiales



4.4.3 Ámbito social

Es deber del Estado asegurar que la vida de sus habitantes se desarrolle en paz. Sin embargo, para que exista paz tiene que haber justicia y ésta requiere que condiciones deplorables como el atraso, la pobreza, el hambre, la ignorancia, la miseria y la explotación sean erradicadas.

La Policía Nacional debe asegurar una convivencia pacífica, a fin de aportar en la construcción de condiciones de vida dignas para todos los habitantes.

Se debe velar por la seguridad para cumplir la Ley, defender el orden público, la seguridad ciudadana, el desarrollo nacional así como la paz social.

Eso implica asegurar el respeto al orden público para que la organización social esté basada en el consenso generalizado, el diálogo como mecanismo válido de gestión de conflictos, la transparencia en la información y el respeto de la voluntad de la mayoría.

4.4.3.1 Compromiso con la sociedad.

Los servidores policiales deben proteger el libre ejercicio de los derechos de los ecuatorianos. Esta misión implica trabajar por el cumplimiento de todos los derechos reconocidos en la Constitución.

Cuando una escuela se cierra, cuando una persona enferma no es atendida, cuando un niño es maltratado, cuando un trabajador es explotado, se están generando condiciones de violencia, el caos, la injusticia y por lo tanto, la destrucción de la convivencia armónica.

Es ahí también cuando la policía nacional actúa como garante principal de los derechos ciudadanos y amigos de la comunidad.

Un policía debe reconocer cada derecho para protegerlo, y cada deber para garantizar su cumplimiento.

4.4.3.2 Relación de la policía nacional con la diversidad cultural, poblacional y cultos del país.

El Ecuador es un país intercultural y plurinacional. Además es un Estado laico. Esta realidad se expresa en la diversidad lingüística, étnica, cultural de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas; los pueblos afroecuatoriano y montubio; y las comunas que forman parte del Estado.

La Policía Nacional reconoce esta diversidad y fundamenta su trabajo en el respeto a estas diferencias, sin transgredir el principio de igualdad entre todos los ciudadanos.

Así mismo, la policía ecuatoriana es una entidad laica, en la que se respetan las creencias religiosas de sus miembros o su no creencia.

Las fuerzas policiales deben respetar y hacer respetar la identidad de todos. Se debe eliminar todo acto de racismo o discriminación en contra de quienes mantengan su lenguaje, costumbres, vestimentas, cosmovisión y tradiciones consideradas ancestrales. Así mismo se debe proteger las tradiciones ancestrales de esta población, sus formas de organización social y autogobierno, la conservación y manejo de sus

tierras, el ejercicio de la autoridad, la protección de su patrimonio cultural y natural, el respeto a la justicia indígena, a más de otros derechos colectivos que están llamados a conocer, comprender y proteger.

4.4.3.3 Responsabilidad de la policía en la previsión y prevención del delito.

El carácter previsivo exige actuar de manera anticipada a posibles eventos futuros, a fin de establecer los diversos escenarios con los que podría encontrarse y planificar estrategias para abordarlos.

El éxito en la lucha contra la delincuencia y la violencia requiere de acciones preventivas. En este sentido, la policía debe superar su carácter reactivo centrando su accionar en la creación de condiciones para la paz social y el respeto al orden público. El éxito se mide en función de los resultados. El impacto del trabajo policial será más efectivo cuanto más se pueden combatir las causas estructurales y factores de riesgo que originan la violencia y la delincuencia.

Son causas estructurales, entre otras el desempleo, la exclusión y marginación, la impunidad, la deserción escolar, la crisis de valores en una sociedad marcada por el consumismo, la incidencia de factores externos como la delincuencia transnacional, y la desestructuración familiar por la migración. Es fundamental que realicemos un trabajo de análisis permanente de las causas que generan el incremento de la delincuencia, para orientar el trabajo hacia su erradicación.

4.5 Tecnificación y mejoramiento de la Policía Nacional.

Quien desee brindar un servicio de calidad no puede permanecer pasivo. El mejoramiento constante es un requisito indispensable en el accionar policial.

La policía ecuatoriana busca otorgar un servicio de seguridad y vigilancia con el más alto nivel de calidad.

Ello implica realizar un proceso permanente de mejoramiento donde el conocimiento y la tecnología son los mejores aliados.

Esto exige innovación, proactividad, alta capacidad de adaptación y de respuesta a los sucesivos cambios en las determinantes sociales que inciden sobre la delincuencia, a fin de mantener la calidad del servicio que brinda la institución. Pero sobre todo exige el conocimiento de las políticas institucionales.

Consolidar la credibilidad del trabajo ante la ciudadanía es una motivación, que únicamente se alcanzará con el mejoramiento continuo de los procesos y labor.

La cultura organizacional, la formación del talento humano y el uso planificado de los recursos disponibles, constituyen factores claves que determinan la calidad del servicio.

La policía debe optimizar permanentemente estos tres factores, midiéndolos en base a los criterios más estrictos de eficiencia. Solo la formación de mejores policías hará una mejor institución.

4.6 Beneficios médicos institucionales.

El acceso a la salud es un derecho inalienable del ser humano, consagrado en la Constitución de la República del Ecuador. El nivel de salud individual y colectiva en una sociedad, condiciona de manera profunda e inevitable su desarrollo intelectual, económico, productivo y social.

Director Nacional de Salud, tiene la profunda convicción de aportar y conseguir un sistema de salud, que garantice una atención digna y oportuna para todos los servidores policiales y sus familias.

4.6.1 Servicios de salud para la Policía Nacional

La Dirección Nacional de Salud a través de su sistema de salud conformado por dos hospitales y 65 establecimientos de salud de nivel primario tiene como misión ofrecer servicios de salud integral que comprenden el fomento, la promoción y prevención, y la recuperación y rehabilitación de los servidores policiales y familiares beneficiarios del Seguro de Enfermedad y Maternidad del ISSPOL.

ISSPOL señaló que los funcionarios policiales en servicio activo, pasivo y pensionistas de montepío tienen una cobertura del seguro de salud del 100%. Los derecho-habientes y dependientes como son los cónyuges, hijos, madres, padres tienen una cobertura del 68% en salud.

Los hijos del funcionario policial en servicio activo y pasivo tienen una cobertura del seguro de salud hasta los 18 años de edad con el 68% y los hijos del funcionario policial fallecido, caso del sargento Rodrigo Alquina, el pasado 26 de marzo, tienen una cobertura del 100% en salud y gozan de una pensión hasta los 25 años de edad de conformidad con la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional. (Ramírez, 2014, pág. 3)

4.6.2 Red de establecimientos de salud.

Hospital Quito N° 1 servicios brindados:

- Internamiento u Hospitalización,
- Servicio Materno Infantil
- Consulta Ambulatoria de Especialidades
- Emergencias
- Cirugía del Día
- Centro Quirúrgico
- Unidad de Cuidados Intensivos
- Terapia Física y Rehabilitación
- Salud Ocupacional
- Salud Mental
- Laboratorio Clínico, Bacteriológico y Hormonal
- Servicios de imagen: Rayos X, ecografía, tomografía axial computarizada y resonancia magnética
- Administración de sangre y hemoderivados
- Todos los servicios que ofertan los hospitales son de segundo y tercer nivel de complejidad.

La Dirección Nacional de Salud (DNS) a través de sus establecimientos de primero y segundo nivel en todo el país, ofrece servicios de atención primaria y ambulatoria.

En las zonas en las que el sistema de salud policial no cuenta con hospitales, la oferta de servicios médicos se realiza a través de los establecimientos de la Red Pública Integral de Salud y de la Red Complementaria o Privada.

4.7 Convenios institucionales

Pensando siempre en el bienestar del personal policial la Dirección Nacional de Salud, realizará la contratación de clínicas privadas como plan piloto en varias ciudades.

Esto con la finalidad que el personal policial y sus familiares reciban atención médica especializada, proyecto que se extenderá a nivel nacional.

Convenios con clínicas a nivel nacional

CIUDAD	ESTABLECIMIENTO	BENEFICIO
QUITO	CENTRO MEDICO AXXISCAN	15% todos los servicios
	GLOBAL DENTAL	15% según a forma de pago
	CLÍNICA LA PRIMAVERA	10% - 5% según forma de pago
	HOSPITAL DE LOS VALLES	15% en habitación - 8% laboratorio
	INST. ENFERMEDADES DEL CORAZÓN	15% todos los servicios
	CLÍNICA VILLAFLORA	10% todos los servicios

Figura 18. Tomado de la revista mensual del ISSPOL.
Elaborado por: Policía Nacional del Ecuador.

- Gracias a un convenio entre el Ministerio del Interior y Distribuidora Farmacéutica Ecuatoriana (DIFARE S.A.) los servidores policiales en servicio activo, pasivo, montepío así como los dependientes y empleados civiles, podrán recibir descuentos especiales en la cadena de farmacias Cruz Azul y Pharmacy's en todo el país.

Para el efecto los beneficiarios, al momento de realizar su compra en efectivo y obtener el descuento, deben presentar la Cédula de ciudadanía y la credencial.

- El Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), también posee un convenio con farmacias Fybeca y Sana-Sana, en donde pueden acceder a este beneficio cuando realizan compras.

Logo farmacias Sana-Sana



Figura 19. Logotipo de las farmacias de la cadena Econofarm S.A.

Elaborado por: Econofarm S.A.

Las categorías con descuentos preferenciales exclusivos para la institución son: medicinas genéricas, medicinas de marca, vitaminas, alivio del dolor, cuidado familiar, digestivos, gripe, insumos médicos, primeros auxilios, rehabilitación, cuidado de la salud y productos naturales.

El porcentaje de descuento promedio es de hasta el 27% entre las categorías detalladas.

Policías del Ecuador y Nicaragua firman convenio de seguridad ciudadana.

Este 05 de marzo del 2014 se firmó el Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de la República del Ecuador, a través del Ministerio del Interior y el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de la República de Nicaragua.

El acuerdo fue suscrito por el ministro del Interior de Ecuador, José Serrano, y la Primera Comisionada Aminta Elena Granera Sacasa, directora General de la Policía Nacional de Nicaragua.

Convenio de seguridad ciudadana Ecuador-Nicaragua



Figura 20. Firma del convenio de seguridad ciudadana Ecuador-Nicaragua.

Elaborado por: Ministerio del Interior.

El acuerdo en materia de seguridad entre los dos países se logró luego de varias reuniones realizadas en Managua, instrumento diplomático que fue firmado por los representantes de gobiernos de la República del Ecuador y de la República de Nicaragua.

4.8 Beneficios al personal en servicio pasivo

4.8.1. Seguro de vida potestativo

El seguro de vida potestativo es una prestación en dinero, que por una sola vez entregará el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, a los beneficiarios o derecho habientes del asegurado en servicio pasivo, que fallezca por cualquier causa no tipificada como exclusión.

Son asegurados al seguro de vida potestativo, los miembros de la Policía Nacional en servicio pasivo con pensión de retiro, discapacidad o invalidez, que hubieren constado en los registros del ISSPOL; a partir de la fecha de aprobación de este reglamento quien no desee constar afiliado a este seguro, manifestara su voluntad por escrito, para que se suspenda inmediatamente el descuento de la prima.

4.8.2 Seguro de retiro.

El seguro de retiro es la prestación en dinero de carácter vitalicio, a la que se hace acreedor el asegurado que se separa del servicio activo de la Policía Nacional mediante baja, que acredite un tiempo mínimo de veinte (20) años de servicio activo y efectivo en la Institución y cumpla con los requisitos establecidos en esta Ley.

El asegurado que acredite veinte (20) años de servicio activo y efectivo en la Institución tendrá derecho a una pensión de retiro equivalente al setenta por ciento (70%) del sueldo imponible vigente a la fecha de la baja. Por cada año adicional de servicio activo y efectivo tendrá derecho al tres por ciento (3%) adicional hasta llegar al ciento por ciento (100%) con 30 o más años de servicio activo y efectivo. Por cada mes adicional completo de servicio tendrá derecho al cero punto veinticinco por ciento (0.25%) del sueldo imponible.

El asegurado que alcance el derecho a la Pensión de Retiro y hubiere acreditado en el IESS tiempos de servicios civiles, antes de su alta en la Institución Policial tendrá derecho a la mejora de su pensión de retiro, a cuyo efecto el IESS transferirá al ISSPOL la reserva matemática correspondiente.

La tasa de interés o tasa técnica actuarial que se aplicará en el cálculo de la capitalización de los aportes individuales y patronales o, en su caso, la reserva matemática que, en virtud de esta ley, debe transferirse del IESS al ISSPOL o viceversa, será la vigente en el IESS.

CAPÍTULO 5

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1 Resultados y hallazgos en relación a los objetivos.

Con los objetivos planteados para nuestro análisis, buscábamos indagar en cada uno de los cambios que se han venido implementando dentro de la Institución de la Policía Nacional como parte del proceso planteado por el Gobierno Nacional en la búsqueda de establecer una política más justa y equitativa con instrumentos amparados en la constitución de la República del Ecuador, que le permitieron al Ejecutivo elaborar proyectos de ley y que mediante la aprobación de los mismo se han ido ejecutando a los largo del período seleccionado para nuestro estudio.

Con el desarrollo y estudio minucioso que hemos realizado, se puedo determinar que con gran parte de los cambios que se han dado en los últimos años, se generó un amplio marco de estudio en diversos ámbitos que se relacionan directamente con el entorno en el que los miembros de la Policía Nacional desarrollan y cumplen sus funciones.

Es así que se pudo evidenciar el alcance real que han tenido las reformas dentro de esta institución así como el impacto que generaron para la calidad de vida de los miembros de la Policía Nacional.

Es importante destacar que la mayoría de las reformas se han ido ejecutando paulatinamente, en un inicio se establecieron los valores por compensaciones salariales como parte del proyecto de la unificación salarial para los miembros de las FF.AA y la Policía Nacional que se venía implementando desde el año 2006.

A partir del año 2010 las reformas establecidas para la Policía Nacional empezaron a ponerse en marcha en busca de mejorar la calidad de vida de los miembros de la institución, así como para mejorar las condiciones en las que los policías cumplen a diario las funciones encomendadas para precautelar y proteger la seguridad de la ciudadanía.

Entre los principales cambios que se pueden evidenciar desde la ejecución de las reformas aprobadas por la Asamblea Nacional se encuentran los relacionados con infraestructura, dotación y equipamiento, movilización, capacitación; todo esto como parte de las acciones que se llevan a cabo para garantizar un mejor desempeño de la Policía Nacional en el cumplimiento de sus labores diarias.

Otro de los principales cambios que se han dado dentro de la Policía Nacional tiene que ver con su representación frente a las principales autoridades de Gobierno, lo que ha generado una mejor comunicación con el poder Ejecutivo sin verse afectada la autonomía propia de la institución.

En cuanto a precautelar la unión y el bienestar de la familia se implementaron reformas que buscaban mantener a los policías cerca de sus ciudades de origen y en caso de ser necesaria la movilización de elementos policiales a las provincias que presentan un mayor índice delincencial se pueden acoger a planes de vivienda que se han puesto en marcha desde el año 2011, como parte de los convenios que se han dado entre la institución y el sector privado.

En base al análisis que hemos realizado podemos decir que la mayoría de reformas que se han venido dando en la Institución Policial siguen lineamientos que no buscan otra cosa que generar bienestar para sus miembros. El derecho a gozar de una buena calidad de vida está establecido en la carta magna del país y debe ser garantizado por cada uno de los poderes que rigen nuestra nación.

5.2 Resultados y hallazgos en relación al marco teórico

Es importante tomar en cuenta que para el análisis de nuestro tema desarrollamos un marco teórico bastante amplio en el cual nos enfocamos detalladamente en lo que está relacionado con el entorno salarial, social, legal, etc. De esta manera podremos tener una visión más clara sobre los principales factores que tuvieron una relación directa con nuestro tema a estudiar

La determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos estará sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) las mismas que estarán precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y

remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos lo que permite llegar a un análisis sobre la importancia que tiene la fijación de las remuneraciones para cada uno de los miembros por lo cual está detallada dentro del nuestro análisis y estudio.

El análisis a las políticas salariales que ha implementado el actual gobierno y como estas han afectado directamente o indirectamente a los servidores públicos, cuáles han sido las ventajas y desventajas y las medidas que se van a tomar para que esta política sea aplicada de una manera justa y equitativa. En la que el estado deberá buscar las condiciones necesarias y hacer cumplir los derechos de los trabajadores y evitar las evasiones legales de las que son objetos por falta de conocimiento de sus derechos y por parte de las empresas contratantes que no pagan un salario de acuerdo a las necesidades básicas de los empleados.

Dentro del análisis social y legal es importante tomar en cuenta que los cambios que se puedan generar dentro de estos campos tendrán un impacto directo sobre el desarrollo de los diferentes aspectos que se puedan aplicar para cada uno de los miembros del sector público ya que todo esto abarca la calidad y el desarrollo de sus diferentes funciones.

5.3 Resultados y hallazgos en relación a estudios similares.

El Ecuador con su nuevo modelo de gestión política ha tenido varios cambios a las reformas las mismas que han tenido un impacto representativo en el momento de su ejecución en los diferentes sectores.

A continuación detallaremos algunas de las reformas relevantes implementadas:

- Ley de tercerización.

La Asamblea Nacional Constituyente mediante Mandato No. 8, eliminó la tercerización e intermediación laboral, asimismo dispuso eliminar cualquier otra forma de precarización de las relaciones laborales, entre las que se incluyó a la contratación laboral por horas, en virtud de que las mencionadas formas de contratación pactadas entre las partes, no

garantizaban a los trabajadores estabilidad laboral y una correspondiente protección integral de sus derechos. (Zambrano, 2008, pág.1).

En este sentido se debe mencionar que si bien es cierto en el Ecuador la intermediación laboral, se convirtió en la figura jurídica más común para evadir responsabilidades laborales por parte de varias empresas y así negarles estabilidad laboral a sus trabajadores.

Sin embargo en el presente estudio no se analizará las ventajas o desventajas de la eliminación de la tercerización e intermediación laboral, sino que se emitirán ciertas observaciones e interrogantes que se generan como consecuencia del presente mandato y que se detallaran a continuación:

1) Como primer punto resalta a la vista que la intención del presente mandato, era eliminar cualquier tipo de abuso de los sistemas precarios de contratación laboral a la cual habían sido sometido los trabajadores, impidiéndoles gozar de estabilidad laboral, toda vez que en el artículo 1 del mencionado mandato, se establece expresamente que se elimina cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo, entre las cuales podría incluirse a los contratos eventuales u ocasionales de trabajo que se encuentran regulados y contemplados en el Código de Trabajo, en virtud de que éstos, al igual que el contrato por horas y la intermediación laboral, no establecían estabilidad laboral para los trabajadores. (Zambrano, 2008, pág.1).

No obstante pese a que dichos contratos pueden ser considerados como una forma de precarizar la actividad laboral, en virtud de que éstos no ofrecen permanencia en su lugar de trabajo, éstos contratos se mantienen en plena vigencia, sin que éstos hayan sido eliminados de la normativa vigente, razón por la cual la verdadera intención de eliminar todo tipo de precarización laboral no se ha cumplido. (Zambrano, 2008, pág.1).

2) Por otro lado al momento de expedirse el presente mandato, se dispuso expresamente que todos los trabajadores intermediados serían asumidos de manera directa por las empresas para las cuales ofrecían sus servicios, asumiendo dichas compañías la relación laboral con el trabajador de manera personal y directa, sin embargo el asumir la relación laboral por parte de dichas empresas, conllevaría a la suscripción de un nuevo contrato de trabajo entre las partes por el plazo mínimo de un año. Cabe mencionar que dichos contratos podrían darse por terminado al vencerse el año mínimo de estabilidad mediante el respectivo desahucio, siempre y cuando el empleador prefiera no renovar el contrato de trabajo, pudiendo generarse una ola de desempleo al término del mes de Abril de 2009, fecha en la cual se vencerá el plazo mínimo de estabilidad laboral. (Zambrano, 2008, pág.1).

A su vez debemos manifestar que en el nuevo contrato de trabajo que se suscriba entre las partes, deberán mantenerse las mismas funciones y obligaciones que desempeñaba bajo la modalidad de trabajador tercerizado, caso contrario el trabajador podría solicitar ante el Inspector del Trabajo el respectivo visto bueno, en virtud de haberse impuesto tareas y funciones distintas a las que desempeñaba anteriormente, al amparo de lo dispuesto en el artículo 173 numeral 3 del Código de Trabajo, teniendo como consecuencia la terminación de la relación laboral entre las partes y el pago de las indemnizaciones correspondientes. (Zambrano, 2008, pág.1).

3) Ahora bien, en relación al tiempo de servicios prestados por el trabajador a través de la empresa intermediaria surge una nueva interrogante. ¿Debe la empresa usuaria, es decir las empresas que contrataron con las intermediarias laborales, asumir a su vez la antigüedad de los trabajadores tercerizados por el tiempo prestado a la empresa intermediaria? Dicha interrogante aunque pueda parecer intrascendente a primera vista, es de suma importancia para efectos de calcular la jubilación patronal de los trabajadores y/o el cálculo de indemnizaciones por despido intempestivo. (Zambrano, 2008, pág.1).

Al respecto podríamos manifestar que la relación laboral se perfecciona, desde el momento en que el trabajador se encuentra bajo órdenes directas del empleador, razón por la cual al haberse encontrado el trabajador tercerizado bajo la subordinación jurídica de la empresa para la cual se prestó el servicio, la empresa usuaria se encontraba en la obligación de asumir la antigüedad laboral del trabajador, no obstante al no haberse regulado dicha obligación expresamente en el mandato que elimina la tercerización e intermediación laboral, ésta podría estar sujeta a varias interpretaciones, sin que las empresas usuarias asuman su obligación laboral de mantener el tiempo de servicios prestados a través de la empresa intermediaria. (Zambrano, 2008, pág.1).

Sin embargo dicha interrogante, se encuentra subsanada con la expedición del Decreto Ejecutivo que reglamenta la aplicación del presente mandato, en el cual en la segunda disposición transitoria se dispone expresamente que las empresas usuarias del sector privado en su condición de sucesoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código de Trabajo, asumen la responsabilidad patronal, por lo que estarán obligadas a cumplir los contratos de trabajo de la intermediaria laboral antecesora, reconociéndose expresamente el tiempo de servicios prestados a través de dicha intermediaria, en su relación con la usuaria, con lo que se despeja cualquier tipo de duda relativa a la antigüedad del trabajador. (Zambrano, 2008, pág.1).

4) Finalmente el Decreto Ejecutivo que reglamenta la tercerización e intermediación laboral, prohíbe expresamente la práctica generalizada de varias compañías de encubrir las relaciones de trabajo, bajo una apariencia de naturaleza jurídica diferente, simulando una relación contractual civil o comercial, en perjuicio de los trabajadores que se encuentran en la obligación de presentar facturas al ser contratados bajo un contrato de prestación de servicios profesionales, cuando en realidad se encuentran bajo un verdadero régimen de dependencia laboral, cumpliendo las órdenes del trabajador y un horario de trabajo,

configurándose la existencia de una evidente relación laboral. (Zambrano, 2008, pág.1).

- Ley de comunicación

En el Ecuador, a raíz de la última constitución aprobada en el 2008, se inició un debate sobre la nueva ley de comunicación con la finalidad de asegurar el derecho a la comunicación consagrado como parte de los derechos del buen vivir de la nueva constitución. A su vez, el Art. 384 estableció el sistema de comunicación Social para asegurar el ejercicio de los derechos de la comunicación, integrar y coordinar a las instituciones públicas que tienen competencias en el sector y formular las políticas públicas en materia de comunicación.

“El mismo artículo considera la formulación de una Ley (de Comunicación) que definirá la organización y funcionamiento del sistema de comunicación Social, así como las formas de participación ciudadana a su interior”. (Jurado, 2010, pág. 1)

Posteriormente y con la intención de legitimar lo actuado por el Gobierno y la Asamblea Nacional, se elevó a Consulta Popular la siguiente interrogante:

La realidad del sistema de comunicación ecuatoriano refleja en buena medida el uso de los medios desde una perspectiva del poder que ellos representan. La fuerte concentración de la distribución del ancho de banda ha sido sujeta a múltiples reclamos y resulta evidencia indiscutible de la inequidad como característica del sistema. (UNESCO, 2011, pág. 82)

Otro aspecto positivo de la Ley es que, con la restricción a los monopolios y oligopolios (Art 113), se garantiza una mayor diversidad y pluralidad de voces en la esfera pública.

A partir de ahora los medios están obligados a difundir contenidos que expresen y reflejen la cosmovisión, cultura, tradiciones, conocimientos y saberes de los pueblos

y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias, por un espacio de, al menos, 5% de su programación diaria (Art. 36). La Ley también garantiza la inclusión de las personas con discapacidad a través de diversas medidas (Art. 37).

La ciudadanía cuenta con mayores garantías para acceder a información de calidad elaborada con responsabilidad social. Los trabajadores y trabajadoras de los medios contarán con mejores condiciones para desempeñar su trabajo, con respeto a sus derechos laborales.

Por fin, la diversidad cultural ecuatoriana tendrá mayor presencia en los medios de comunicación. El país y sus cineastas, músicos, actores, grupos culturales y productoras locales, se verán favorecidos, pues la Ley establece que al menos el 60% de la programación diaria en el horario apto para todo público se destinará a la difusión de contenidos de producción nacional, incluyendo un 10% de producción nacional independiente. La música nacional deberá representar el 50% del contenido de la programación musical. (UNESCO, 2011, pág.85)

- Ley hipotecaria.

El martes 8 de mayo del 2013, la Asamblea Nacional aprobó e introdujo algunas normas que desmejoran significativamente el proyecto que originalmente remitió el Ejecutivo.

Según cifras del sector automotriz, la eliminación del aval personal en el financiamiento vehicular reduciría en hasta 20% las ventas, debido a las más estrictas condiciones que exigirán casas comerciales e instituciones financieras para cubrir el mayor riesgo financiero y moral implícito en el financiamiento de activos con un valor muy aleatorio.

Con seguridad la incorporación de los vehículos dentro de la normativa aprobada por la Asamblea por sugerencia del Presidente de la República, según Rossana Alvarado también tiene el objetivo indirecto de limitar importaciones y reducir el persistente desbalance comercial del país.

Otro cambio introducido en el debate legislativo haría que, en la práctica, la ley sea aplicable al caso de créditos contraídos con anterioridad a la expedición de esta norma legal. Ello generaría un mal precedente respecto a la seguridad jurídica en el país, que bien podría replicarse en futuras leyes.

Los asambleístas también se anticiparon a la posibilidad de una contracción crediticia, obligando a las instituciones financieras a mantener al menos el 5% de su patrimonio técnico en créditos hipotecarios. Si bien se esperaba que las autoridades tarde o temprano “direccionen el crédito” con base en los intereses económicos y políticos del gobierno, la aplicación generalizada de una norma de estas características es absurda, pues algunas instituciones financieras que no participan ni tienen experiencia en el negocio hipotecario, se verían obligadas a colocar cartera de ese tipo. En general, los bancos que participan activamente en el financiamiento hipotecario superan ampliamente el requerimiento de la ley.

Si el Ejecutivo no veta algunos de los artículos inconvenientes, la nueva “ley de hipotecas” limitará la disponibilidad de crédito para viviendas y vehículos; eventualmente para otros bienes de consumo, especialmente en el caso de las personas con menores recursos, quienes enfrentarán mayores dificultades para cumplir con requisitos financieros más estrictos. (Patiño, 2012; pág. 2)

- Reformas aplicadas en la Policía Nacional

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) fue una fuente importante de consulta para desarrollar nuestro tema específico puesto que de esta información se pudo analizar lo que es la reforma salarial, reforma institucional, la calidad de vida entre otras. Actualmente el país cuenta con dos cuerpos legales que rigen el trabajo de los servidores públicos: el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.

Con el análisis realizado a los artículos enfocados a la policía nacional podemos determinar que la aplicación de estas reformas tuvo un impacto de gran importancia dentro de la institución sin embargo la aceptación que estas reformas

tuvieron no cumplieron con muchas de las expectativas esperadas. Se pudo también evidenciar que permitió unificar el sistema laboral ecuatoriano.



RECOMENDACIONES

- Para tener una lucha acorde a la delincuencia y la violencia se requiere de acciones preventivas. En este sentido, la Policía Nacional debe mejorar su carácter reactivo centrandose en la creación de condiciones para la paz social y el respeto al orden público.
- Los convenios institucionales entre entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales ayudan a una ejecución eficiente de los distintos procesos, por tal motivo se recomienda fortalecer estos vínculos para llegar a formar una institución de elite en la región.
- La dotación de herramientas tecnológicas, logísticas y demás medios que adquiere la institución para el cumplimiento de las diferentes actividades policiales deben estar a la vanguardia de los diferentes cambios tecnológicos que la población requiere por lo cual se recomienda destinar un presupuesto importante para este tipo de herramientas.
- Dentro de lo planificado en el ámbito de la educación a los miembros de la policía nacional se recomienda dar más énfasis a la formación académica en las Carreras de Ciencias Policiales, Seguridad Ciudadana, Jurisprudencia realizando convenios con Universidades acreditadas en el Ecuador.
- Mantener canales de comunicación con el talento humano policial con la comunidad a la cual servimos, para establecer compromisos que faciliten la construcción de espacios seguros en la jurisdicción bajo nuestra responsabilidad.
- Desarrollar y mejorar las competencias del talento humano para crear y sostener programas de mejora en la actividad policial y la seguridad ciudadana, garantizando la sostenibilidad de los esfuerzos y las operaciones policiales.

- Fomentar a los miembros de la institución transparencia y responsabilidad en cada una de las funciones delegadas a través de una comprensión ética que parta del interés del bien común y no de la obligación y deber.

LISTA DE REFERENCIAS

- Baeza J. & López M. (2010). *Patrones de conducta en los intentos de desestabilización democrática en Ecuador: Levantamiento policial de 2010*.
- DIRPLAN. Dirección Nacional de Planificación. (2010). *Plan estratégico de modernización y transformación integral de la Policía Nacional del Ecuador del siglo XXI*. Recuperado 20 de Enero del 2010. <http://www.policiaecuador.gob.ec/>
- EEPO – Policía Nacional del Ecuador. (04 de Junio de 2010). *Reglamento Interno de la Escuela de Especialización y perfeccionamiento de oficiales subalternos de línea y de servicios de la Policía Nacional*. Obtenido de la página de la Policía Nacional. <http://www.policiaecuador.gob.ec/>
- Ley Orgánica del Servicio Público*. (6 de Octubre de 2010). Obtenido de Ministerio de Relaciones Laborales: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/ley-organica-del-servicio-publico-losep/>
- Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Servicio Público*. (12 de Mayo de 2005): <http://www.uta.edu.ec/v2.0/phocadownload/externos/losca.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). *Compensaciones Anuales de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional*. Obtenido de la página del Ministerio <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/01/Compensaciones-anuales-de-las-Fuerzas-Armadas-y-Polic%C3%ADa-Nacional2.pdf>
- Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013*. (05 Noviembre de 2009). http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir.pdf

Policía Nacional del Ecuador. (Agosto 2013). *Polinoticias: El valor del trabajo en la filas policiales* .Obtenido de la página de la Policía Nacional. <http://www.policiaecuador.gob.ec/>

Policía Nacional del Ecuador. (28 de Septiembre 1998). *Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional. Acuerdo 1070, Registro oficial 35*.Obtenido de la página de la Policía Nacional. <http://www.policiaecuador.gob.ec/>

Policía Nacional del Ecuador. (2011).*Modelo de gestión operativa de la Policía Nacional*. Obtenido de la página de la Policía Nacional. <http://www.policiaecuador.gob.ec/>

Policía Nacional del Ecuador. (2011).*Modelo de gestión operativa de la Policía Nacional*. Obtenido de la página de la Policía Nacional. <http://www.policiaecuador.gob.ec/>

Policía Nacional del Ecuador. (20 de Abril de 2012).*Reglamento orgánico de la Policía Nacional*. Obtenido de la página de la Policía Nacional. <http://www.policiaecuador.gob.ec/>

Robalino Baquero, H. (2001).*Sistemas y estrategias de seguridad ciudadana para el mantenimiento del orden público y tranquilidad social en el Ecuador*.

GLOSARIO

- **ACANTONADAS:** Distribuir y alojar las tropas en diversos poblados o poblaciones.
- **ADHESIÓN:** Unión y acuerdo con una idea u opinión.
- **CALIDAD DE VIDA:** Es determinar el nivel de ingresos y de comodidades que una persona, un grupo familiar o una comunidad poseen en un momento y espacio específico.
- **COMPENSACIÓN:** Es la retribución que recibe el trabajador por los servicios que presta a la organización e incluye no solamente la cuota diaria sino también las prestaciones e incentivos.
- **DETRIMENTO:** Es una destrucción leve o parcial de algo. El concepto, que procede del vocablo latino *detrimendum*, también se refiere a la pérdida o el quebranto de intereses y al daño moral.
- **DNS:** Dirección Nacional de Salud.
- **DOTACIÓN:** Se entiende por dotación la acción y efecto de dotar o aquello con que se realiza la dotación. Casi siempre este término funciona para dar la idea o sensación de que algo es rico, cuantioso o fértil, y que es agrupado de cierta manera porque estos poseen muchas características en común o porque tienen un propósito en específico. Funciona también como asignación o privilegio de una cualidad o habilidad que posee una persona para ejercer una actividad como tal.
- **ECONOMI:** Se dedica al estudio de los procedimientos productivos y de intercambio, y al análisis del consumo de bienes (productos) y servicios.
- **EMOLUMENTOS:** Remuneración adicional que corresponde a un cargo o empleo.
- **EQUIDAD:** Es la imparcialidad a la hora de llevar a cabo un trato o un reparto.

- **EQUIPARAR:** Comparar, relacionar una cosa con otra, considerándolas iguales o equivalentes.
- **HOMOLOGACIÓN:** Es el acto o actos oficiales mediante los cuales se comprueba y testifica que unos determinados hechos o cualidades, sujetos a normas preestablecidas, cumplen con los requisitos indicados en las citadas normas.
- **IISPOL:** Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.
- **INFLACIÓN.:** La inflación es una medida económica que indica el crecimiento generalizado de los precios de bienes, servicios y factores productivos dentro de una economía en un periodo determinado. Para su cuantificación se usa el índice de precios al consumo.
- **LOSCCA:** Ley Orgánica De Servicio Civil Y Carrera Administrativa.
- **LOSEP:** Ley Orgánica Del Servicio Público.
- **MRL:** Ministerio de Relaciones Laborales.
- **OBSERVANCIA:** Cumplimiento exacto y diligente de lo que establece una orden, prescripción o norma.
- **POLÍTICAS SALARIALES:** Es un conjunto de principios que ayudarán a la orientación y filosofía de la organización, en lo que se refiere a la administración de remuneración.
- **SERVIDOR PÚBLICO:** Es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas.
- **UPC:** Unidad de Policía Comunitaria.

ANEXOS

Anexo 2. Etapas de la investigación

Examinar las características del problema escogido.
Definir y formular sus hipótesis.
Enunciar los supuestos en que se basan las hipótesis y los procesos adoptados.
Elegir los temas y las fuentes apropiados.
Seleccionar o elaborar las técnicas para la recolección de datos.
Establecer, a fin de clasificar los datos, categorías precisas, que se adecuen al propósito del estudio y permitan poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas.
Verificar la validez de las técnicas empleadas para la recolección de datos.
Realizar observaciones objetivas y exactas.
Describir, analizar e interpretar los datos obtenidos, en términos claros y precisos.

Elaborado por: Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

Anexo 2. Formulario de encuesta a la muestra



CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

La presente encuesta tiene como objetivo levantar información con fines académicos.

Instrucciones: - Lea detenidamente cada pregunta.

-Seleccione la respuesta que describa mejor a su entorno.

SEXO: _____ **EDAD:** _____ **RANGO:** _____

1. ¿Conoce usted acerca de las reformas implementadas para los miembros de la Policía Nacional en los últimos años?
Sí **No**
2. ¿Cómo se enteró de los cambios institucionales en base a la reforma salarial?
TV **Prensa** **Institución**
3. ¿Qué tipo de mejoras institucionales esperaba?
Académicas **Vivienda** **Salariales** **Otras**
4. ¿Qué aspectos mejoraría en la institución?
Infraestructura **Capacitación** **Entrenamiento**
5. ¿Con respecto a la reforma de la permanencia en el reparto cree que ha generado mayor estabilidad en el núcleo familiar?
Sí **No**
6. ¿Con quien comparte su tiempo libre cuando está fuera de la Institución?
Familiares **Amigos** **Otros**
7. ¿La dotación entregada por la institución le permite desarrollarse adecuadamente en las funciones delegadas?
Sí **No**
8. ¿La implementación de las reformas institucionales han satisfecho sus expectativas personales y profesionales?
Sí **No** Por qué: _____
9. ¿Con que frecuencia la Institución realiza una retroalimentación de los cambios en las reformas vigentes?
Siempre **A menudo** **Nunca**
10. ¿Los canales de comunicación entre las diferentes líneas jerárquicas que existen en la institución fluyen de una manera eficiente?
Sí **No**
11. ¿Qué relevancia le daría a las reformas institucionales establecidas en la actualidad?
Baja **Media** **Alta**

Elaborado por: Isabel Robledo y Gabriel Llumiquinga.

Anexo 3. Objetivos institucionales

*Liderar el talento humano policial para alcanzar un alto rendimiento de forma continua, logrando ser efectivos en el cumplimiento de la misión institucional de “Atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional”.

*Impulsar y generar confianza y credibilidad a través de un trabajo policial integral, profesional y de calidad, que demuestre una imagen de probidad, disciplina, orden, educación y trabajo en equipo sustentando en efectividad, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas que nos acerque permanentemente a la comunidad a cual servimos.

*Desarrollar y mejorar las competencias en nuestro talento humano para crear y sostener programas de mejora en la actividad policial que aseguren la seguridad ciudadana y garanticen la sostenibilidad de los esfuerzos y las operaciones policiales.

*Desenvolver la actividad policial desde una visión humanista que garantice el respeto absoluto de los derechos, las libertades y la dignidad humana; buscando del talento humano policial la adhesión firme a un código de valores éticos; traducidos en una vida ejemplar y de honestidad en toda actividad que realice, procurando y cuidando por la forma en la que se interrelaciona con los ciudadanos y con los compañeros, hasta habituar los conceptos en las decisiones personales del día a día.

*Velar por el cuidado y mantenimiento de los recursos del Estado entregados a la Institución para el cumplimiento de la misión; un miembro de la policía que desarrolla sentido de pertenencia y responsabilidad es una persona que ha interiorizado y clarificado las metas de la seguridad ciudadana y del servicio policial de calidad.

*Mantener canales de comunicación con el talento humano policial con la comunidad a la cual servimos, para establecer compromisos que faciliten la construcción de espacios seguros en la jurisdicción bajo nuestra responsabilidad.

*Aplicar un sistema coherente de apreciación de rendimiento individual y colectivo de talento humano de la unidad, así como el programa de evaluación de las estrategias operativas (Cuadro de Mando Integral) con fines de mejora continua hasta lograr revertir la tendencia creciente de los delitos en el ámbito nacional.

*Difundir las acciones positivas desde la perspectiva del adecuado cumplimiento de los procedimientos, normas, doctrina, manuales, e instructivos policiales que ayuden y fomenten autoconfianza, tranquilidad y seguridad en la actuación del talento humano policial.

*Actuar con total transparencia y responsabilidad en la función encargada, a través de una comprensión ética que parta del interés del bien común y no de la obligación y el deber.

*Vigilar que los procedimientos policiales sean ajustados a los principios de legalidad, proporcionalidad, ponderación, eficacia, calidad de servicio y firmeza.

Elaborado por: Policía Nacional del Ecuador.

Anexo 5. Compensaciones anuales rango de tropa.

RANGO DE TROPA	No. AÑOS EN EL GRADO POLICÍA NACIONAL	COMPENSACIONES ANUALES PARA EL AÑO 2013 (En dólares)
SUBOFICIAL MAYOR	2 DO. AÑO	7.030
SUBOFICIAL MAYOR	1 ER. AÑO	6.829
SUBOFICIAL PRIMERO	4 TO. AÑO	4.757
SUBOFICIAL PRIMERO	3 ER. AÑO	4.671
SUBOFICIAL PRIMERO	2 DO. AÑO	4.580
SUBOFICIAL PRIMERO	1 ER. AÑO	4.495
SUBOFICIAL SEGUNDO	5 TO. AÑO	3.383
SUBOFICIAL SEGUNDO	4 TO. AÑO	3.349
SUBOFICIAL SEGUNDO	3 ER. AÑO	3.272
SUBOFICIAL SEGUNDO	2 DO. AÑO	3.221
SUBOFICIAL SEGUNDO	1 ER. AÑO	3.156
SARGENTO PRIMERO	5 TO. AÑO	1.602
SARGENTO PRIMERO	4 TO. AÑO	1.570
SARGENTO PRIMERO	3 ER. AÑO	1.547
SARGENTO PRIMERO	2 DO. AÑO	1.524
SARGENTO PRIMERO	1 ER. AÑO	1.502
SARGENTO SEGUNDO	5 TO. AÑO	1.130
SARGENTO SEGUNDO	4 TO. AÑO	1.110
SARGENTO SEGUNDO	3 ER. AÑO	1.090
SARGENTO SEGUNDO	2 DO. AÑO	1.071
SARGENTO SEGUNDO	1 ER. AÑO	1.052
CABO PRIMERO	5 TO. AÑO	774
CABO PRIMERO	4 TO. AÑO	763
CABO PRIMERO	3 ER. AÑO	746
CABO PRIMERO	2 DO. AÑO	735
CABO PRIMERO	1 ER. AÑO	720
CABO SEGUNDO	5 TO. AÑO	593
CABO SEGUNDO	4 TO. AÑO	579
CABO SEGUNDO	3 ER. AÑO	565
CABO SEGUNDO	2 DO. AÑO	552
CABO SEGUNDO	1 ER. AÑO	538

POLICIA	5 TO.AÑO	492
POLICIA	4 TO. AÑO	481
POLICIA	3 ER. AÑO	470
POLICIA	2 DO. AÑO	458
POLICIA	1 ER. AÑO	447

Elaborado por: Ministerio de Relaciones Laborales.

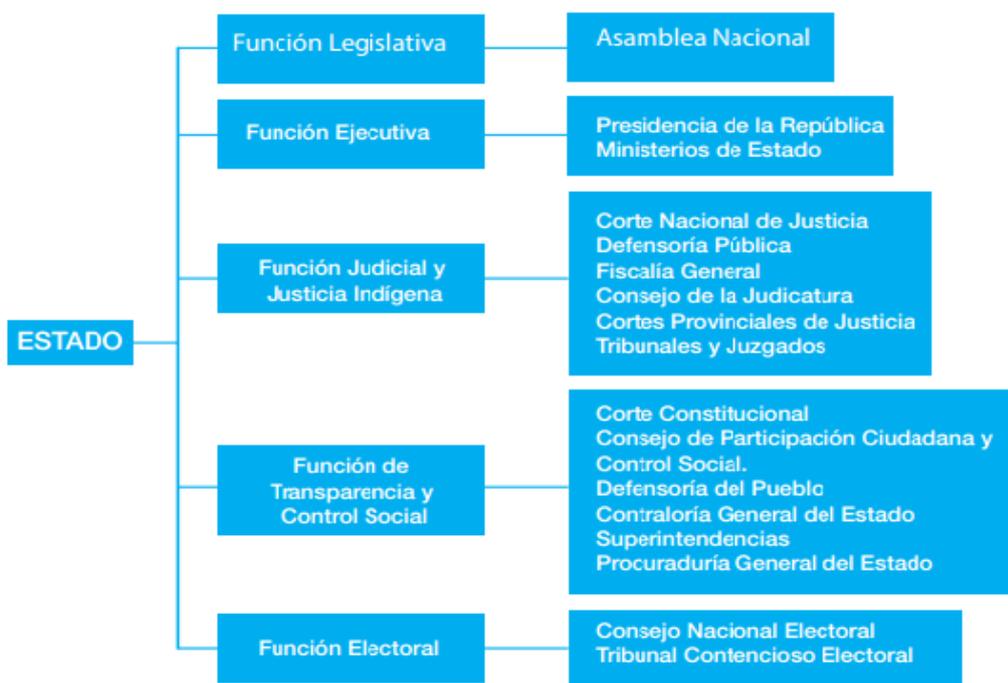
Anexo 6. Compensaciones grado de oficiales.

GRADO DE OFICIALES	No. AÑOS EN EL GRADO POLICÍA	COMPENSACIONES ANUALES PARA EL AÑO 2013
GENERAL SUPERIOR	2 DO. AÑO	13.100
GENERAL SUPERIOR	1 ER. AÑO	12.300
GENERAL INSPECTOR	2 DO. AÑO	8.400
GENERAL INSPECTOR	1 ER. AÑO	8.000
GENERAL DE DISTRITO	2 DO. AÑO	6.924
GENERAL DE DISTRITO	1 ER. AÑO	6.890
CORONEL	5 TO.AÑO	6.754
CORONEL	4 TO. AÑO	6.566
CORONEL	3 ER. AÑO	6.265
CORONEL	2 DO. AÑO	6.150
CORONEL	1 ER. AÑO	5.745
TENIENTE CORONEL	5 TO.AÑO	4.798
TENIENTE CORONEL	4 TO. AÑO	4.774
TENIENTE CORONEL	3 ER. AÑO	4.750
TENIENTE CORONEL	2 DO. AÑO	4.727
TENIENTE CORONEL	1 ER. AÑO	4.703
MAYOR	5 TO.AÑO	4.565
MAYOR	4 TO. AÑO	4.470
MAYOR	3 ER. AÑO	4.390
MAYOR	2 DO. AÑO	4.305
MAYOR	1 ER. AÑO	4.230
CAPITAN	5 TO.AÑO	2.291
CAPITAN	4 TO. AÑO	2.269
CAPITAN	3 ER. AÑO	2.246
CAPITAN	2 DO. AÑO	2.224

CAPITAN	1 ER. AÑO	2.202
TENIENTE	5 TO. AÑO	2.180
TENIENTE	4 TO. AÑO	2.175
TENIENTE	3 ER. AÑO	2.170
TENIENTE	2 DO. AÑO	2.125
TENIENTE	1 ER. AÑO	2.075
SUBTENIENTE	5 TO. AÑO	998
SUBTENIENTE	4 TO. AÑO	977
SUBTENIENTE	3 ER. AÑO	961
SUBTENIENTE	2 DO. AÑO	939
SUBTENIENTE	1 ER. AÑO	924

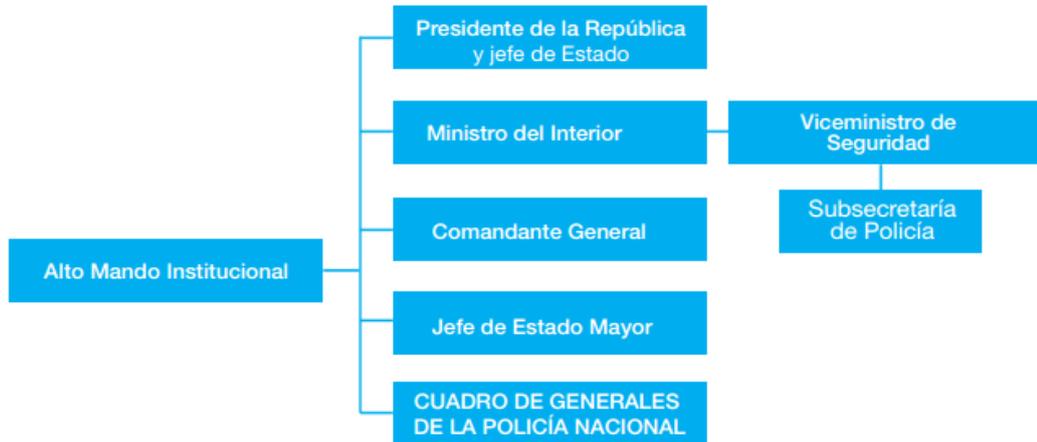
Elaborado por: Ministerio de Relaciones Laborales.

Anexo 7. Organigrama funciones del estado



Elaborado por: Ministerio del Interior.

Anexo 8. Estructura institucional de los altos mandos policiales



Elaborado por: Ministerio del Interior.

Anexo 9. Convenios institucionales

CIUDAD	ESTABLECIMIENTO	BENEFICIO
QUITO	CENTRO MEDICO AXXISCAN	15% todos los servicios
	GLOBAL DENTAL	15% según a forma de pago
	CLÍNICA LA PRIMAVERA	10% - 5% según forma de pago
	HOSPITAL DE LOS VALLES	15% en habitación - 8% laboratorio
	INST. ENFERMEDADES DEL CORAZÓN	15% todos los servicios
	CLÍNICA VILLAFLORA	10% todos los servicios

Elaborado por: Policía Nacional del Ecuador.