

TÍTULO: CRÍTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA MEJORA SALARIAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE HONDURAS. CENTRO AMÉRICA. PERÍODO DE ESTUDIO. 2015-2016.

DOCTORANDO: SILVIO EDMUNDO INESTROZA PADILLA

OBSERVACIONES GENERALES:

- Sugiero investigar cómo se lleva a cabo la administración de Recursos Humanos, en instituciones del mismo giro, y con base a los resultados llegar a propuestas de mejora.
- Revisar la redacción, ya que se está redactando en primera persona, y se debe redactar en tercera persona.
- Señalar las fuentes bibliográficas consultadas, en los textos citados.
- **NOTA:** Los textos que están en negrilla y señalados en color amarillo, son tal como están escritos en la tesis.
 - Las observaciones realizadas por una servidora están en letras mayúsculas, señaladas dentro del apartado o tema donde se realiza la observación. .

REVISÓ: ROCIO VENTURA rventura@uninter.edu.mx

OBSERVACIONES SEÑALADAS POR APARTADO DE TESIS:

- Favor de revisar el título, ya que no muestra el resultado de lo planteado, no se observa la crítica de la administración de Recursos Humanos. No muestra cómo trabaja, que sistema de incentivos y salarios tiene, cómo lo determina, cual es el campo de acción de dicha administración, con que facultades cuenta para el desempeño de sus funciones; es decir cuál es su ámbito de acción.
- Sugiero investigar cómo se lleva a cabo la administración de Recursos Humanos, en instituciones del mismo giro, y con base a los resultados es cómo se pueden llegar a propuestas de mejoras.
- Revisar la redacción, ya que se está redactando en primera persona, y se debe redactar en tercera persona.

1. Antecedentes

Dentro de los antecedentes comentas que: **a nivel institucional no existen estudios sobre este tema**, ni se han evidenciado intentos de elaborarlos; no hay criterios para formularlos ni períodos específicos. Los incrementos se han realizado por lo general de acuerdo a decisiones del gobierno central aplicables a todos los empleados del Ejecutivo. (ESTAS ASEVERACIONES TIENEN QUE ESTAR SUSTENTADAS, DE ACUERDO A QUE Y EN QUE TE BASAS, PARA DECIR LO QUE DICES, QUE FUENTES LE DAN SUSTENTO, DATOS, DOCUMENTOS, CASOS, ETC.)

Y DICES QUE: La dependencia que está involucrada directamente con este tema es el **Departamento de Seguridad Social** que tiene la responsabilidad de realizar tareas relacionadas con las labores de

bienestar y servicios de personal. (ME SURGE LA PREGUNTA, ¿DE QUIÉN DE QUIÉN ES RESPONSABILIDAD, DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO O DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD SOCIAL?)

2. La Formulación del Problema DICE:

En el caso de la Policía Nacional el problema reviste un carácter más grave y sensible, pues se advierte la desmotivación del personal de los diferentes servicios y escalas, donde según **reportes oficiales** (MENCIONA LOS REPORTES, INTÉGRALOS Y ESPECIFICA QUE MIDEN, MENCIONANDO LOS MOTIVOS DE LAS BAJAS, ES IMPORTANTE MUESTRAS EL HISTORIAL DONDE SE VISUALICE EL INCREMENTO O DECREMENTO DE LAS MISMAS), las bajas solicitadas se incrementan cada año; por lo general la causa es atribuida a problemas de seguridad personal y sobrecarga de trabajo, pero es evidente que en la percepción de los policías, los bajos salarios y la tardanza de los incrementos son determinantes en el retiro del servicio. Los efectos negativos de esta situación se reflejan en la disminución del sentido de pertenencia de los miembros de la policía nacional hacia su institución, deficiencias en la labor policial, y escaso sentimiento de identidad institucional. (FAVOR DE FUNDAMENTAR LO QUE SE ESTÁ MENCIONANDO).

3. Justificación de la Investigación

Esta investigación tiene **el propósito científico** de explorar la situación particular relacionada con la administración de Recursos Humanos y su impacto en la mejora salarial de los trabajadores.

Corresponde pues a la policía nacional y a las instancias encargadas de la administración de este recurso, practicar las exigencias en cuanto al ingreso de las personas a la Institución y contribuir a las demandas actuales de la seguridad en el país, principalmente en el aspecto de atención al ciudadano y combate a la criminalidad y delincuencia. (¿ESTAS SEGURO QUE ESTO QUE

PLANTEAS CORRESPONDE A LA POLICÍA NACIONAL Y A LAS INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO? FUNDAMENTA POR FAVOR ESTAS ASEVERACIONES)

La utilidad metodológica que se desarrollará propondrá como finalidad **ofrecer recomendaciones que coadyuven a la mejora salarial y de la administración del recurso humano** MOSTRAR ESTAS RECOMENDACIONES, EN EL APARTADO QUE CORRESPONDE

4. Objetivo General

Analizar con juicio crítico la administración de los recursos humanos orientado al mejoramiento Salarial del Personal de la Policía Nacional. FAVOR DE INTEGRAR ESTE ANÁLISIS, SE SUGUIERE, INTEGRARLO Y FUNDAMENTARLO.

5. Objetivos Específicos

1. **Analizar las políticas institucionales que orientan la administración del recurso humano de la policía nacional.** HAY QUE ANEXAR DICHO ANÁLISIS, PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO.
2. **Identificar y valorar los principios que deben regir en la administración del recurso humano basado en la motivación, incentivos, incremento salarial y el sentido de pertenencia a la institución** SE DEBE REALIZAR LO QUE DICE EL OBJETIVO, PERO SUSTENTÁNDOLO, ANEXAR, DOCUMENTOS, DATOS, ETC.
3. **Establecer los beneficios institucionales de una efectiva administración del recurso humano basada en incentivos y programas motivacionales permanentes.** PARA ESTABLECER UNA EFECTIVA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO, COMO LO PLANTEA EL OBJETIVO, SE DEBE MOSTRAR CON CLARIDAD QUE ESTÁN TOMANDO DE BASE O SUSTENTO, PARA ESTABLECER CÓMO EFECTIVO LO QUE PLANTEAN.

Marco Teórico

Consideramos (QUIENES CONSIDERAN, SE ESTÁ REALIZANDO UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, NO DE PERCEPCIÓN), que una investigación orientada a la exploración de la administración de los recursos humanos para el mejoramiento Salarial del Personal laborante en el sector público, debe contemplar variables y teorías sobre la Administración Pública como un contenido referente esencial de la actividad de correspondiente al Poder Ejecutivo, refiriéndose a la gestión, que el titular de la misma desempeña sobre los bienes del Estado para suministrarlos de forma inmediata y permanente, a la satisfacción de las necesidades identificadas y lograr con ello el bien general. Las teorías y múltiples referencias que **la** dan soporte, argumento y validez a la investigación se abordan sin embargo como principios generales de la administración de los recursos humanos.

1. Antecedentes de la Investigación

Los temas fundamentales de la **motivación laboral e incentivos** han permanecido vigentes en las instituciones que conforman el gobierno en la mayoría de los países del mundo **(FUENTE Y DATOS)**.

El estudio del índice salarial presentado para América latina por parte de la CEPAL.org, la Policía Nacional de Colombia, en comparación con las policías del continente era considerado como unas de las mal pagadas. (INCLUYE EL ESTUDIO) (Betancourt, 2,014, p.6)

2. Principales teorías sobre el tema

Las abundantes referencias sobre el tema que nos ocupa, refieren que el enfoque administrativo contemporáneo es un fenómeno de las segunda post Guerra Mundial del siglo XX. Caracterizada por el énfasis de temas *“como lo social y humano; la participación, la confianza, la autonomía del trabajador, el empoderamiento, el trabajo en equipo y en general, todo aquello que tiene que ver con el “homo social”. Se da así el desarrollo del pensamiento administrativo contemporáneo, sustentado en enfoques administrativos más complejos y estructurados, gracias a acelerados desarrollos tecnológicos, entornos en constante cambio, mercados más competitivos y exigentes y cambios acelerados en los procesos de comunicación, innovación y desarrollo”.*

(FUENTE)

Así mismo, se evidencian a finales de los años sesentas y la década de los setenta, enfoques administrativos que intentan responder a la nueva coyuntura, económica, administrativa y organizacional. Se habla ya de: la administración por objetivos y el desarrollo de la estrategia; la toma de decisiones, el enfoque político; Japón y su filosofía de Calidad Total y mejoramiento continuo; y la cultura organizacional. La década de los ochentas facilita la aparición de enfoques más radicales y globalizadores, que permiten la mundialización y la liberación de la economía; la competencia se convierte en la apuesta más fuerte de la administración. Se habla de temas como la reingeniería y las nuevas tendencias. ”. **(FUENTE)**

Finalmente, a partir de la década del noventa, sobresalen enfoques que responden a condiciones y características particulares: una revolución tecnológica; un acelerado desarrollo de la cibernética, la informática y los procesos de comunicación; organizaciones inteligentes; mercado electrónico y transacciones en tiempo cero; y la construcción de tejido organizacional a partir de la comunicación, la información y el aprendizaje. ”. **(FUENTE)**

Debemos advertir, sin embargo, que después de hacer un recorrido histórico del pensamiento administrativo, (NO SE OBSERVA TAL RECORRIDO HISTÓRICO, NI FUENTES, NI HECHOS, ESTUDIOS, ETC.).

Hemos **(QUIENES)** entrado **(DE ACUERDO A QUIÉN?)** someramente a una exposición de paradigmas como el conjunto de conocimientos y prácticas que han definido la administración de los recursos humanos durante (HASTA AQUÍ NO SE HAN MENCIONADO LOS PARADIGMAS NI LAS PRACTICAS DE LA **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, ESTUDIOS, FUENTES, ETC.) períodos específicos.

Expuesto lo anterior, analicemos algunos conceptos y teorías relacionadas:

Un mecanismo adecuado de inducir a los empleados a alcanzar los niveles de eficiencia óptimos, es mediante la implementación de un sistema de incentivos laborales, mediante el cual el trabajador mejorara su situación económica dentro de la institución, logrando al mismo tiempo un incremento de la eficiencia global (FAVOR DE FUNDAMENTAR ESTAS ASEVERACIONES).

Sin embargo, es importante recordar que varios estudios **(MENCIONA LOS ESTUDIOS, CUÁL FUE EL OBJETIVO DE ELLOS Y QUE OBTUVIERON)** han centrado su atención en el hecho de que existe la posibilidad de que los trabajadores por si mismos pueden ejercer una mayor influencia en el comportamiento laboral que los incentivos económicos ofrecidos por la organización; esto debido a que la visión de los individuos como **criaturas económicas racionales** ha sido fuertemente cuestionada por las consideraciones sociales que son ahora vistas como el principal motivador del comportamiento y del desempeño del trabajo.

El aporte ha tenido un beneficio inestimable en la fundamentación teórica de nuestra investigación, **pero debemos insistir en los siguientes argumentos contextuales de la realidad hondureña, en relación con la naturaleza de la institución policial. Los incentivos deben otorgarse considerando la misión y elementos intervinientes que no son propios de una institución privada y de**

otras instituciones gubernamentales... (COMO SUSTENTAS ESTA ASEVERACIÓN, CON QUÉ O QUIÉN LA ESTAS COMPARANDO)

Marco Metodológico

1. Metodología

Técnicas e instrumentos que serán utilizados. (¿POR QUÉ LA UTILIZACIÓN DE ESAS TÉCNICAS O HERRAMIENTAS?)

2. Tipo de Investigación

Tipo transversal, (PORQUÉ ESTE TIPO DE INVESTIGACIÓN)

3. Justificación del paradigma metodológico

Nos hemos decidido por un enfoque de investigación mixto Cuantitativo y Cualitativo, **(PORQUÉ ESTA DECISIÓN, JUSTIFICALA)**... La utilización de este enfoque tiene como justificación la existencia de preguntas de investigación y objetivos relacionados con la percepción del personal de la Policía Nacional sobre sus reclamos salariales y el sentido de pertenencia a su institución (ESTE NO ES EL OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN, ES UNO DE LOS ESPECÍFICOS)

4. Procedimiento de Investigación

En la investigación cuantitativa el análisis se hará mediante el programa computacional SPSS. Lo que permitirá evaluar la validez y confiabilidad. La confiabilidad en la investigación cuantitativa será determinada mediante el procedimiento de medición "Coeficiente Alfa de Cronbach", que es un Modelo acreditado de consistencia interna, que se basa en la correlación inter-elementos promedio, aplicable a los instrumentos cuyos ítems tienen varias alternativas de respuesta (más de dos) por medio de una escala o

escalamiento tipo Likert. Este método consiste en determinar las varianzas de cada una de las respuestas, determinar la varianza del instrumento y por último determinar el coeficiente alfa (α). En la investigación cualitativa se utilizaré el programa computacional “Atlas. Ti” Será elaborada una Matriz de Categoría y otra de triangulaciones según categorías, protocolos y tendencias, culminando con el informe de datos o texto tejido. (Ceutec, 2,012, p.11). (INTEGRAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y CÓMO SE LLEVÓ A CABO EL PROCESO DE SPSS, “Coeficiente Alfa de Cronbach”, ETC.

Debemos señalar que se realizará investigación documental en los archivos de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional con el propósito de establecer la causa de la rotación del personal de Policía en forma longitudinal. (HAY QUE MOSTRAR LOS RESULTADOS, INFORMES, DATOS, ETC.)

Tabla N° 1
Instrumentos de Medición

Instrumentos	Cualitativos
Guías de observación participante y no participantes Entrevista Tabla de tendencias (investigación documental) Cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas Cuestionario de Escala de Likert	Guía de Discusión para Grupos Focales.

Fuente: Elaborada por el autor tomando como referencia diferentes fuentes acreditadas relacionadas con la Metodología de la Investigación Científica.

(LA FUENTE SOBRE LA CUAL SE ELIGE LA METODOLOGÍA DEBE ESTAR DOCUMENTADA, NO SOLO MENCIONADA, HAY QUE ANEXARLA)

1. Investigación de campo.

2. Recolección de datos

2.1 Instrumentos

Con el enfoque cuantitativo se emplearon tres instrumentos: **Salario Policial, Satisfacción Laboral e Identidad Policial**. Con el cualitativo se trabajó con grupos focales, todos diseñados por Silvio Edmundo Inestroza Padilla, específicamente para esta investigación **(COMO SE DETERMINÓ, CON BASE A QUÉ LA UTILIZACIÓN DE ESTOS INSTRUMENTOS)**

1. Herramientas para análisis de datos

Una vez diseñado los tres cuestionarios, se procedió a realizar una validez de contenido y de constructo, mediante juicio de dos expertos **(FAVOR DE SER ESPECIFICO, QUÉ EXPERTOS, QUÉ PROCESO SIGUIERON. CON BASE A QUÉ SE DISEÑARON LOS CUESTIONARIOS, ES IMPORTANTE MENCIONAR EL SUSTENTO Y FUNDAMENTO, EN CUANTO AL PLANTEAMIENTO DE LAS PREGUNTAS)**, posteriormente se realizó el pilotaje con 5 oficiales de policía y 10 de Escala Básica. Se procedió a depurar los instrumentos. No obstante y en vista de la similitud de construcción de los cuestionarios con el Doctorando Javier Leopoldo Flores Milla, se realizó con el referido profesional la validación de confiabilidad con el programa estadístico SPSS, **(INCLUIR EL PROCESO DE VALIDACIÓN)**.

A sugerencia de nuestro asesor optamos por el gráfico Circulas o de Pastel en los resultados de la investigación con enfoque cuantitativo, porque lo consideramos un recurso estadístico que permite presentar en forma didáctica

porcentajes y proporciones (SE DEBE JUSTIFICAR LA UTILIZACIÓN DE INSTRUMENTOS, CON BASE A LA INVESTIGACIÓN REALIZADA Y RESULTADOS OBTENIDOS).

2. Análisis de datos

2.1 Contexto normativo y legislación en la perspectiva y expectativa salarial de los policías hondureños

2. Salario Policial

El Gobierno de Honduras y la Secretaría de Seguridad en particular consideran que el principio fundamental de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional es mejorar el aporte productivo del personal a la institución, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Este es el principio rector la práctica de la administración de recursos humanos. (MENCIONA EL DOCUMENTO DONDE ESTA ESTABLECIDO EL PRINCIPIO RECTOR, FECHA DE ACEPTACIÓN, VIGENCIA, APLICACIÓN, ETC.)

3. Satisfacción laboral

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. (MENCIONAR FUENTE)

4. Identidad Policial

Para propósito de nuestro estudio, vamos a entender por sentido de pertenencia los rasgos colectivos que identifican una institución policial de otra. (PORQUÉ)

5. Modelos de datos de la investigación

(JUSTIFICAR EL PORQUÉ SE ESTABLECIERON ESTAS PREGUNTAS, QUÉ SE TOMÓ COMO BASE, FUE RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN? O TOMASTE COMO BASE ALGÚN MODELO, HAY QUE MENCIONARLO Y FUNDAMENTARLO)

Discusión teórica

(ESTA ENFOCADA A LA PERCEPCIÓN DE LOS POLICIAS, FALTA INCLUIR, LO QUE SEÑALA EL OBJETIVO GENERAL ANALIZAR CON JUICIO CRÍTICO LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS ORIENTADO AL MEJORAMIENTO SALARIAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL; TAMBIÉN LO SEÑALADO POR ALGUNOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS, EL ANALISIS DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES QUE ORIENTAN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA POLICÍA NACIONAL EL IDENTIFICAR Y VALORAR LOS PRINCIPIOS QUE DEBEN REGIR EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO BASADO EN LA MOTIVACIÓN, INCENTIVOS, INCREMENTO SALARIAL Y EL SENTIDO DE PERTENENCIA A LA INSTITUCIÓN. ESTABLECER LOS BENEFICIOS INSTITUCIONALES DE UNA EFECTIVA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO BASADA EN INCENTIVOS Y PROGRAMAS MOTIVACIONALES PERMANENTES.

6 Análisis de hipótesis

Hipótesis de Trabajo:

El análisis de la información obtenida mediante la aplicación de instrumentos de corte cuantitativo y cualitativo (enfoque mixto), nos ha permitido someter a escrutinio empírico la hipótesis de trabajo. Se ha aportado evidencia que prueba la hipótesis como se establece en el análisis de los datos que aparece en un apartado del presente estudio. (DESCRIBE SI SE CUMPLIÓ O NO LA HIPÓTESIS DE TRABAJO, JUSTIFICALA CON BASE A RESULTADOS)

1 Conclusiones

1.1 La Constitución de la República de Honduras establece que *“a trabajo igual corresponde salario igual, sin discriminación alguna”*..

1.2 En la percepción de los miembros de la Policía Nacional, no existen políticas bien definidas en la administración del Recurso Humano en lo relacionado con los incentivos laborales, satisfacción de necesidades básicas requeridas en el servicio policial y concretamente en el tema salarial.

(ESTAS CONCLUSIONES, ESTAN BASADAS EN LA PERCEPCIÓN DE LOS ENCUESTADOS, HAY QUE ANEXAR LA CONCLUSIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN)

SUGIERO QUE LAS CONCLUSIONES ABARQUEN LO PLANTEADO EN EL TEMA DE INVESTIGACIÓN, EN LOS OBJETIVOS, E INCLUIR LA CONCLUSIÓN GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.