

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE HONDURAS
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL**



**DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN GERENCIAL
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN CON
ORIENTACIÓN EN ALTA DIRECCIÓN**

**“REVISIÓN CRÍTICA DE LAS CONDICIONES LABORALES
EN MATERIA DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA
POLICÍA NACIONAL DE HONDURAS”**

JAVIER LEOPOLDO FLORES MILLA

**PREVIA OPCIÓN AL TÍTULO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN GERENCIAL
DOCTOR EN ADMINISTRACION CON ORIENTACIÓN EN
ALTA DIRECCIÓN**

San Pedro Sula, Agosto de 2016

II

Revisó NANCY GONZALEZ
nancy.gonzalez@ifa.com.mx 7775239967



AUTORIDADES ACADÉMICAS

PRESIDENTE:

Dr. ROGER DANILO VALLADARES

VICERRECTOR:

MÁSTER. JAVIER ENRIQUE MEJÍA BARAHONA

SECRETARIO GENERAL:

MÁSTER. EDWIN ROMELL GALO

DIRECTOR ACADEMICO:

MÁSTER. JOSÉ DE JESUS MORA



AUTORIDADES DE LA CARRERA

DIRECTOR DE DOCTORADO
DOCTOR. ADALID MEDINA REYES

DIRECTOR DE TESIS
DOCTOR. JULIAN EREIVA PERALTA

COMITÉ DE EVALUACIÓN

DOCTOR.....
DOCTOR.
DOCTOR.....

CARTA DE APROBACION

CARTA DE APROBACION

San Pedro Sula, Cortes 12 de Julio del 2016

Doctor. Adalid Medina Reyes
Director de Doctorado
Universidad Tecnológica de Honduras
Presente

Estimado Doctor Medina:

Por medio de la presente hago constar que la tesis doctoral con el tema: "Revisión Crítica de las Condiciones Laborales en Materia de Prestaciones del Personal de la Policía Nacional de Honduras. Centro América: Un estudio cuantitativo de la Institución policial. Periodo 2015 - 2016".

Realizado por el Doctorando: Javier Leopoldo Flores Milla con número de cuenta 201330010325, ha sido debidamente asesorada y revisada por el suscrito. Dicha tesis doctoral también fue sometida a la prueba de originalidad por lo que cumple con todos los requisitos especificados en el reglamento de la universidad y las normas APA para su respectiva aprobación.

Por consiguiente, queda a su consideración la fecha de defensa de la misma.

Atentamente

Doctor Julian Ereiva Peralta

Director de Tesis doctoral

AGRADECIMIENTO

Primeramente, quiero agradecer a Dios la oportunidad que me da para poder expresar mi agradecimiento por guiarme todos los días de mi vida y especialmente en la actividad académica que estoy a punto de concluir.

Así mismo, manifiesto que me he empeñado en realizar con entusiasmo y mucha entrega la elaboración de la presente tesis doctoral, reconociendo que la preparación no hubiera sido posible sin la asistencia y la contribución desprendida de las personas que cito a continuación:

Al Director del Doctorado de la Universidad Tecnológica de Honduras, Doctor Adalid Medina, por tutelar e inspirarme en la línea de este trabajo, haciéndome reflexionar, con mucha paciencia, escuchándome y guiándome en estos tres años de estudio.

Mi agradecimiento infinito al Asesor de mí Tesis Doctoral, Dr. Julián Ereiva Peralta, por su permanente ayuda profesional, que ha sido de muchísima enseñanza para poder elaborar y finalizar mi tesis, que me hace culminar con mucha satisfacción mi doctorado.

Agradecer profundamente a mi Esposa: Dra. Delmis Liceth Bueso Marroquín, y a mis hijos, Javier Eduardo y José Eduardo Flores Bueso, mis padres Leopoldo Flores y Carmen Milla de Flores por ser mi inspiración y apoyarme permanentemente para la conclusión de este doctorado.

Al Presidente de la Universidad Tecnológica de Honduras, Dr. Roger Danilo Valladares, por su apoyo durante mis estudios en tan prestigiosa institución de educación superior.

A las autoridades de la Secretaria de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras, por haberme autorizado a realizar mi trabajo de investigación, y especialmente a los cien policías que contribuyeron a desarrollar la encuesta que me permitió obtener información muy importante para poder elaborar mi tesis.

DEDICATORIA

Consagro este trabajo a **Dios**, por darme fortaleza y estar conmigo siempre, guiándome en cada momento.

Con amor a mi familia.

A mí amada esposa: Delmis Liceth Bueso Marroquín, mis hijos Javier Eduardo y José Eduardo Flores Bueso, por su comprensión en los momentos más difíciles de mi vida y que me ayudaron a superar.

De manera especial al Lic. Jesús Evelio Inestroza Manzanares, por su permanente apoyo.

RESUMEN

Las prestaciones laborales en la Policía Nacional de Honduras son una utopía para sus miembros debido a que legalmente no cuentan con ese beneficio del que Universalmente todo trabajador debe disfrutar. Precisamente por tal razón se evidencia la frustración del policía, pues una vez que es separado de su trabajo de forma justificada o injustificada, conoce de la falta de protección social y económica que el Estado está en la obligación de brindarle especialmente por haber dedicado tanto tiempo al servicio policial y arriesgado su vida en uno de los trabajos más peligrosos y peor pagados que existen, constituyendo esto uno de los factores más comunes para que muchos de ellos renuncien anualmente, buscando mejores horizontes en otro lugar, agregado a esto el alto índice de criminalidad que existe en nuestro país donde sus habitantes demandan seguridad. Con la presente investigación que se desarrolló a través de encuestas y entrevistas relacionadas al salario, satisfacción laboral e identidad institucional a una muestra de cien policías de manera transversal y con un enfoque cuantitativo, se pretende hacer la aportación específica de este tema aun inédito, con líneas de acción factibles que

permitan una propuesta válida para que en la normativa de la institución policial se inserte el articulado de las prestaciones laborales.

Conclusiones; con la inclusión de esta figura de las prestaciones laborales en la Ley Orgánica o Ley de Personal de la Carrera Policial de la Policía Nacional de Honduras se beneficiaría al 100 por ciento de sus efectivos, que aproximadamente suman un total de trece mil hombres y mujeres, que actualmente solo gozan del beneficio económico de su salario que no es suficiente y el pago del aguinaldo (décimo tercer y cuarto mes) y las vacaciones remuneradas.

Palabras Clave: prestaciones laborales, salario policial, satisfacción laboral, identidad institucional, recursos humanos.

ABSTRACT

Employment benefits at the National Police of Honduras are a utopia for its members because legally they do not have the benefit of that universal right every worker should enjoy. Precisely for this reason the frustration of police is evidenced, once it is separated from his work justifiably or unjustifiably way, knows the lack of social and economic protection that the state is obliged to especially provide for taking so long the police service and have risked their lives in one of the most dangerous and worst paid jobs that exist, constituting this one of the most common factors for many of them resign annually, seeking better opportunities elsewhere, added the high crime rate that exists in our country eager for security. With the research that was developed through surveys and interviews related to wages, job satisfaction and institutional identity to a sample of hundred policemen transversely and a quantitative approach is to make the specific contribution of this yet unreleased track, with feasible action lines is inserted to allow a valid proposal for the regulations that the police can articulate labor entitlements.

Conclusion: With the inclusion of this labor benefits figure in the Organic Act or Honduran National Police's Law of the Staff in the Police Career, a total of 100% of the members would be benefited, which are approximately 13,000 men and women, who currently enjoy the financial gain of their insufficient wage, their bonus pay (thirteenth and fourteenth month), and their paid vacations.

Key Words: Labor Benefits, Police Wage, Labor Satisfaction, Institutional Identity, Human Resources.

Índice

AUTORIDADES ACADÉMICAS	II
AUTORIDADES DE LA CARRERA	III
CARTA DE APROBACION	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	X
Índice	XII
Capítulo I	1
Introducción.....	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Pregunta de Investigación	3
1.3 Planteamiento del Problema	4
1.4 Justificación de la Investigación.....	6
1.5 Delimitación de los Alcances	7
1.6 Pertinencia, relevancia y factibilidad	7
1.7 Objetivo General	8
1.8 Objetivos Específicos.....	9

1.9 Preguntas de Investigación.....	10
1.10 Hipótesis	11
Capítulo II	12
Marco Teórico	12
2.1 Antecedentes de la Investigación.	12
2.2 Principales Teorías sobre el tema	20
Capítulo III	29
Marco Metodológico	29
3.1 Metodología.....	29
3.2 Tipo de Investigación.....	29
3.3 Justificación del paradigma metodológico	30
3.4 Consideraciones éticas	30
3.5 Diseño de Investigación	31
3.6 Procedimiento de Investigación	31
3.7 Población y Muestra	33
Capítulo IV	36
4.1 Investigación de Campo	36
4.2 Recolección de Datos	40

Capítulo V	42
5.1 Herramientas para el análisis de datos	42
5.1.1 Uso del Software SPSS.....	42
5.1.2 Ingreso de las variables en SPSS.....	43
5.1.3 Uso del SPSS para determinar el Alfa de Cronbach	46
5.2 Análisis de Datos.	57
5.2.1 Salario policial.....	58
5.2.2 Satisfacción laboral.....	59
5.2.3 Identidad institucional.....	60
5.3 Modelos de Datos de Investigación	62
5.3.1 Cuestionario sobre salario policial.....	62
5.5 Discusión Teórica.....	239
5.6 Análisis de Hipótesis	243
5.6.1 Hipótesis de Trabajo:.....	243
Capítulo VI	245
6.1 Conclusiones	245
6.2 Recomendaciones.....	247

6.3 Trabajo a futuro	247
6.4 Indicadores de Desempeño	248
Bibliografía.....	250

Capítulo I

Introducción

1.1 Antecedentes

El traslado de la Policía Nacional de Honduras a la administración civil del Estado en el año de 1998, planteó **profundos problemas** administrativos y normativos que era necesario resolver con urgencia, para asegurar el cumplimiento de la misión sin inconvenientes de ninguna naturaleza. La pertenencia a las Fuerzas Armadas como brazo orgánico desde 1963, produjo consecuencias que afectaron sensiblemente la organización, doctrina, capacitación, formación, salarios, previsión social y presupuesto.

En el caso específico de las Prestaciones Laborales, la reforma de la Ley de Instituto de Previsión Militar tuvo consecuencias positivas porque en ella se contempla el Régimen de Riesgos Especiales que son Prestaciones anticipadas que todos los miembros afiliados al Sistema están sometidos para el momento de su retiro, lo que constituye un avance o conquista laboral. Según el Artículo 54 de la referida ley, las prestaciones a que tienen derecho los afiliados son:

separación, discapacidad, retiro, gastos funerarios, suma asegurada y montepío. Pero es necesario advertir que lo que se proporciona es únicamente la devolución de la cantidad aportada al sistema, y esto se constituye en una solución no proporcional a la necesidad del policía que se retira de la institución.

Comentado [NGR1]: ¿Fuente?

En la diversidad de situaciones institucionales que destacaron en el proceso de traslado, se encontraba el tema de las condiciones laborales de los policías en Honduras, que aunque ha sido considerado como una necesidad superlativa tendiente a mejorar las condiciones de vida de todos los miembros de la institución, no ha podido concretarse como un programa permanente. Desde que la Policía Nacional fue separada de la institución militar, ha sufrido cambios constantes en las disposiciones laborales, esto ha generado incertidumbre, inestabilidad y en muchos casos, inconformidad, agravado por la injerencia política, específicamente en lo relacionado con los aspectos operativos de la institución. Algunos analistas señalan la existencia de la falta de compromiso con la institución e involucramiento en actividades ilícitas por sus precarias

Comentado [NGR2]: Sería importante tener la fuente de las aseveraciones.

condiciones económicas. Se destaca que el presupuesto de seguridad, específicamente los recursos destinados a la Policía Nacional, crecieron en un 357 por ciento durante los años comprendidos entre 2002 a 2003, sin embargo la calidad de vida no reflejo mejora, ni las condiciones personales de los miembros de la institución.

No obstante que existe toda la infraestructura administrativa, se evidencia una notoria deficiencia o escaso interés de definir políticas institucionales sobre el mejoramiento de las condiciones labores de los policías de los diferentes servicios y escalas, específicamente en lo relacionado con las prestaciones laborales.

1.2 Pregunta de Investigación

¿Responden las condiciones laborales en materia de prestaciones del personal de la Policía Nacional de Honduras a la política gubernamental definida con el propósito de mejorar el nivel de vida, mejoras en la retención y contribuir el fortalecimiento de la identidad del personal?

1.3 Planteamiento del Problema

Honduras se consideraba como el país más violento de América Latina, hasta hace poco con más de 67 muertos por cada 100.000 habitantes. El país se ha visto obligado a incrementar en más del 300 por ciento su presupuesto para seguridad en los últimos dos años, pero no para beneficiar a sus miembros.

Comentado [NGR3]: ¿Cuánto es esto?

En 1993 Honduras registraba 22.3 muertos por cada 100 mil habitantes, en el año 2013 se reflejó un aumento de más de 1000%, en solo 20 años 85 muertos por cada 100 mil habitantes; situación que incrementa el riesgo de todos aquellos responsables de brindar seguridad a los ciudadanos en el país, esto decir, los policías.

Muchos policías se retiran anualmente de forma voluntaria, en su mayoría pertenecen a la Escala Básica, algunos de estos se enfrentan con un mercado laboral saturado, terminando así en una situación socioeconómica difícil y a veces son víctimas propicias de la delincuencia. Otros miembros de la policía se retiran o son retirados muchos años después de su servicio y no cuentan con el rango o la antigüedad para disfrutar de una pensión que

satisfaga sus necesidades básicas, por lo que también se ven expuestos a servir al crimen organizado, quien aprovecha sus capacidades y conocimientos que adquirieron durante su servicio policiaco.

Dada la ambigüedad en el ámbito gubernamental en cuanto a que si el personal policial es o no empleado público, hasta el día hoy dentro de la institución, no se considera que al terminar en sus funciones le sea reconocido algún reglón correspondiente a prestaciones laborales.

El policía al momento de retirarse de la institución, cualquiera que sea la razón únicamente se le otorga una pequeña cantidad de dinero que se conoce como derecho adquirido. El mismo, consiste en el pago de los días trabajados a la fecha de su retiro, vacaciones sino se le habían cancelado, décimo tercero y décimo cuarto mes, de manera proporcional.

En virtud de dar solución al tratamiento de dicha ambigüedad, pretendemos explorar el proceso administrativo con la finalidad de conocer el alcance de afectación salarial

Comentado [NGR4]: No encontré la revisión del proceso administrativo en el cuerpo de la tesis

en materia de prestaciones laborales de la Policía Nacional de Honduras.

1.4 Justificación de la Investigación

1. En lo que corresponde a la importancia de la investigación se considerará el propósito de analizar las particularidades de una situación institucional para examinar y resolver el problema de las prestaciones laborales del personal de la Policía Nacional de Honduras.
2. Esta investigación también cuenta con una justificación en su valor teórico, pues aportará a conocimientos específicos sobre el tema, aún inédito, de las prestaciones para el personal laborante.
3. El estudio generará información actualizada y acreditada con enfoques y propuesta orientados a la solución de un problema específico de la institución policial.
4. La investigación concluirá en unas líneas de propuesta, que en su ejecución, representará un beneficio incuestionable para los miembros de la Policía Nacional.

5. Permitirá además, el fortalecimiento de la identidad policial que en los momentos actuales está disminuida por la carencia de algunos incentivos económicos y en la indefinición de una política orientada al análisis y solución del problema planteado.
6. No existe un estudio de la naturaleza y los alcances de nuestro tema de investigación.

1.5 Delimitación de los Alcances

La presente investigación se circunscribe a explorar la génesis del proceso administrativo y su influencia en las prestaciones para la mejora salarial del personal de la Policía Nacional de Honduras

1.6 Pertinencia, relevancia y factibilidad

- 1. Pertinencia:** la investigación reúne dos condiciones esenciales: es oportuna y conveniente para nuestra institución y la sociedad donde actúa, el tema es de

importancia y reúne características que son únicas en términos de una necesidad básica de los miembros de la Policía Nacional de Honduras.

Comentado [NGR5]: No entendí la pertinencia con esta explicación.

2. **Relevancia:** la importancia y utilidad del estudio es reconocido en las diferentes instancias gubernamentales, donde se considera su trascendencia en términos del costo-beneficio que reportará al sector de la sociedad que tiene la responsabilidad de mantener y asegurar el orden y seguridad interior.
3. **Factibilidad:** el investigador y la institución a que pertenece, disponen de los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación. Estos resultados se entregarán a la Dirección General de la Policía Nacional, quien tomará la decisión correspondiente.

1.7 Objetivo General

Revisar el proceso administrativo aplicado en las prestaciones laborales como factor de influencia para la mejora salarial del Personal de la Policía Nacional de Honduras.

Comentado [NGR6]: Entiendo la revisión pero no considero suficiente como para ser el objetivo general

1.8 Objetivos Específicos

1. Analizar las políticas institucionales del Estado en materia de Prestaciones laborales de los empleados públicos, desde la perspectiva de la normativa que aplica y los principios administrativos que intervienen.
2. Inferir el impacto presupuestario de las prestaciones laborales en términos de la propuesta y las posibilidades económicas del Estado
3. Establecer la relación entre el beneficio social propuesto con el impacto en la seguridad nacional y el fortalecimiento de la identidad policial.
4. Identificar si existe relación entre las prestaciones laborales y la permanencia y el compromiso de los policías de la Escala Básica.
5. Identificar la percepción del policía sobre el sentido de pertenencia a la institución y la labor policial, en relación con el posible otorgamiento del beneficio de las prestaciones laborales

Comentado [NGR7]: Este objetivo es relevante

1.9 Preguntas de Investigación

Este planteamiento sugiere las siguientes preguntas:

1. ¿Responde la política del Estado en materia de Prestaciones Laborales a la normativa y principios administrativos a su posible aplicación en beneficio de la Policía Nacional de Honduras?
2. ¿Cuál es el impacto presupuestario del otorgamiento de Prestaciones Laborales a los miembros de la Policía Nacional?
3. ¿Cuál es la relación que se obtendría del beneficio laboral propuesto con el fortalecimiento de la identidad policial y el impacto en la seguridad nacional?
4. ¿Existe relación entre las prestaciones laborales y la permanencia y compromiso de los miembros de la Policía?
5. ¿Cuál es la percepción que se advierte en los miembros de la Policía Nacional sobre los beneficios que se obtendrían con el otorgamiento de Prestaciones Laborales?

1.10 Hipótesis

Con la incorporación de prestaciones laborales para los miembros de la Policía Nacional de Honduras se contribuiría al mejoramiento de las condiciones salariales, de vida; así como el fortalecimiento de la identidad institucional y una efectiva participación en las misiones que propenden al mantenimiento de la seguridad nacional.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación.

En Septiembre de 2014, policías de la Secretaría de Seguridad Pública de Oaxaca, México, convocaron a un “*mega paro*” para exigir el pago pendiente de todas sus prestaciones sociales, así como el cumplimiento de un pliego petitorio que el titular de la dependencia, Alberto Esteva Salinas, se había comprometido a darle una respuesta satisfactoria, y sin embargo, lo había ignorado.

A través de las redes sociales, circuló la invitación a concentrarse en el cuartel general de la Secretaría de Seguridad Pública. La invitación al paro general de labores, incluía a todo el personal de la Policía Estatal Preventiva, Policía de Vialidad Estatal, Policía Auxiliar Bancaria Industrial y Comercial, (PABIC) y el Cuerpo de Bomberos.

Entre las prestaciones, de las que demandaban los pagos correspondientes, se encontraban el bono de ayuda alimenticia, pago de viáticos al personal que se ayuda de

transporte, la dotación de uniformes, el pago por retiro y pensión. (Martínez Platas, 2014).

El paro tuvo sus frutos. Con el propósito de “*dignificar la vida de los elementos policiacos*” el diputado Carlos Ramos Aragón integrante de la Fracción Parlamentaria del Partido Revolucionario institucional (PRI) presentó ante el pleno de la LXII Legislatura local, una iniciativa con proyecto de Decreto para crear la Ley del Sistema de Seguridad Social para los Integrantes de la Policía del Estado.

En dicha iniciativa se contemplaban las siguientes prestaciones en beneficio tanto para los policías así como para sus familias: pensión por jubilación, pensión por edad avanzada y tiempo de servicio, pensión por inhabilitación por riesgos de trabajo, pensión por invalidez por causas ajenas al servicio, pensión por muerte del policía por riesgos de trabajo, pensión por muerte del policía por causas ajenas al servicio, pensión por muerte de los policías pensionados, gastos de defunción por fallecimiento de un policía en activo o pensionado, préstamos quirografarios; y préstamos hipotecarios.

Para concretar este proyecto se contemplaba la creación de una Oficina de Seguridad Social, como un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado, con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio, y tendrá a su cargo la administración y el control del Fondo de Pensiones de los integrantes de la policía del Estado.

En las justificaciones de esta importante iniciativa se reconocía el trabajo de los elementos de la policía estatal y consideraba como prioridad proporcionar incentivos financieros, *“con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras”*. (Oaxaca Digital, 2,016).

En Maracaibo, Venezuela, se dio un hecho semejante. Quinientos dieciocho oficiales de policía jubilados protestaron en la Plaza Bolívar para exigir el pago de prestaciones. Denunciaban que la Gobernación les debía el pago desde hacía dos años. Amenazaron con iniciar una huelga de hambre. (Torres 2,016).

En El Ecuador la situación es diferente. El Instituto de Seguridad Social de la Policía (ISSPOL), tiene bajo su responsabilidad administrativa y política lo relacionado con las prestaciones y los seguros de retiro, invalidez y muerte, de accidentes profesionales, ubicado en un monto cercano a los 13 mil dólares. También los casos por indemnización profesional que están de acuerdo a la última remuneración recibida por el funcionario público. Otro beneficio sobre el seguro de vida que se ubica en alrededor de 23 mil dólares. El seguro mortuario, fijado en 3,567 dólares, así como los fondos de reserva y los fondos de vivienda policial. Para el año 2014, se había previsto un incremento en los préstamos quirografarios e hipotecarios. (Ramírez, 2014).

De acuerdo a lo que prescribe la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional de El Ecuador, el Seguro de Cesantía es una prestación de carácter social, a la que tiene derecho el miembro de la Institución que se separa del servicio activo en forma definitiva, habiendo aportado por lo menos 240 imposiciones mensuales y más exigencias legales y reglamentarias. Se pagará dinero en efectivo. Este seguro está constituido por la cuantía básica y la bonificación,

fijadas anualmente por la Junta Directiva. La cuantía básica es una para oficiales y otra para clases y policías, sin distinción de grados en proporción al promedio de sus aportes. Gozan del Seguro de Cesantía, los oficiales, clases y policías, que pasan a la situación de retiro o dejen de pertenecer a la Policía Nacional y que hayan acreditado por lo menos 240 imposiciones mensuales al Servicio de Cesantía de la Policía Nacional, en 20 años de servicio activo y efectivo a la Institución Policial, ininterrumpidos y sin abonos.

Los clases y policías que fueron llamados al servicio como Oficial, reciben el Seguro de Cesantía correspondiente a esta última calidad, siempre que acrediten por lo menos 96 imposiciones como tal. Se establecía que los oficiales, clases y policías que fallecieren o se invalidaren en actos de servicio previo el informe del Departamento Médico de la Policía Nacional tendrán derecho al Seguro de Cesantía de acuerdo a la siguiente escala: Aportaciones Porcentajes de 1 a 60 imposiciones 25%, de 61 a 120 imposiciones 50%, de 121 a 180 imposiciones 75%, de 181 a 240 imposiciones 100%. (Policía Nacional de El Ecuador, 1,995).

En Colombia, el Presidente de la República, Juan Manuel Santos, en una reunión que sostuvo con soldados, oficiales y suboficiales en la base militar de Rio Negro, Antioquia, informó que en las conversaciones de La Habana no se está negociando la estructura de las Fuerzas Militares y aseguró que el gobierno velaría para mantener las prestaciones sociales y beneficios de ley otorgados a los integrantes de las Fuerzas Militares y la Policía. “Se van a mantener todas las prestaciones sociales y todos los beneficios que ustedes se han ganado con su sangre, con su trabajo”, dijo el mandatario. (Redacción Paz, 2,015).

La figura de las prestaciones laborales del Policía no aplica en Honduras. Con la emisión de la Ley del Instituto de Previsión Militar, reformada en el año 2,007 se contemplan las Prestaciones y Servicios, incluyendo como beneficiarios a los miembros de la Policía Nacional, Cuerpo de Bomberos y Fuerzas Armadas. Se consideran al tenor de la ley como Prestaciones, los beneficios en dinero pagados o por pagar por parte de la institución a sus afiliados y en su caso a los beneficiarios, es decir, Pensión por Retiro, Pensión y Auxilio por Discapacidad, Beneficio de Separación o Transferencia

de Valores Actuariales, Auxilio y Pensión de Sobrevivencia y Gastos Funerarios.

Sin embargo no se contemplan prestaciones laborales pagadas en efectivo, calculadas de acuerdo del tiempo de servicio prestado como una compensación económica en virtud de que se establece que los miembros de la Policía Nacional están regidos por una Ley especial, en tal sentido, las prestaciones señaladas anteriormente constituyen únicamente la devolución de las aportaciones que cada uno de los miembros han efectuado mensualmente a partir del momento que comienzan a laborar en la Policía Nacional hasta que son cancelados sus acuerdos de nombramiento por las diversas razones que intervienen.

Son causas para dejar de pertenecer a la institución: retiro voluntario, incapacidad permanente física o mental, jubilación, muerte, despido conforme a ley y sentencia firme condenatoria de Juzgado Penal competente.

Es evidente la frustración del Policía cuando percibe que no existe un incentivo que corresponda al elevado riesgo que corre en el desempeño de su trabajo. En realidad, la situación

Comentado [NGR8]: ¿Cómo es evidente?

es difícil por varias razones: el sistema únicamente le asegura el beneficio de Prestaciones hasta los 5 años como mínimo, para recibir la devolución de sus aportaciones y la pensión hasta los 22 años de servicio. Esto supone que al dejar de prestar el servicio antes de los 5 años, no recibe un beneficio como tal, sino la devolución de sus aportaciones.

La ausencia de la figura legal de las prestaciones laborales, aplicable a la Policía, ha provocado problemas administrativos como los siguientes:

- a) La decisión del policía de abandonar su trabajo por no estar satisfecho de los beneficios sociales que se le ofrecen. Esta situación tiene un grave impacto económico pues la formación de un policía tiene un costo aproximado de \$ 7,300.00
- b) Existen casos en que algunos policías cometen actos delictivos por una intención de asegurar sus necesidades económicas personales y familiares, considerando la incertidumbre de contar con un beneficio que asegure su supervivencia y la de los suyos. (Recursos Humanos Policía Nacional, 2015)

2.2 Principales Teorías sobre el tema

Las prestaciones son pagos económicos indirectos que se ofrecen a los trabajadores e incluyen la salud y la seguridad, las vacaciones, las pensiones, las becas para educación, los descuentos en productos de la compañía, etcétera. Se considera que las prestaciones sociales son facilidades, comodidades, beneficios y servicios sociales que las empresas ofrecen a sus empleados *“con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones”*; en realidad, forman parte de la llamada remuneración indirecta, concedida como condición del empleo a todos los trabajadores, sin importar el puesto que ocupen, junto con la llamada remuneración directa, que representa el salario específico para el puesto ocupado, en función de la evaluación del puesto o del desempeño del ocupante. Las prestaciones representan la compensación económica indirecta, pagada por medio de recompensas y servicios que proporciona la organización, además de los salarios, como los pagos de ley para la previsión social, los seguros, los planes de jubilación, los pagos por antigüedad, los bonos por desempeño y una parte de los costos de servicios relacionados con la alimentación, el transporte, entre otros. (Chiavenato, 2009, p.344).

Al hablar de prestaciones nos estamos refiriendo “a ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios”. Suelen constituir una parte de la remuneración del personal. A veces incluyen asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad en la compañía, planes de pensión o jubilación, etc.

Por mucho tiempo las prestaciones tuvieron relación con el paternalismo que existía en las organizaciones. En la actualidad forman parte de los atractivos que poseen las organizaciones y que les permiten retener a sus mejores empleados.

El origen y el desarrollo de los planes de prestaciones sociales se deben a las causas siguientes: la competencia entre las organizaciones que se disputan a los talentos humanos, para atraerlos o retenerlos; la nueva actitud de las personas respecto a las prestaciones sociales; Las exigencias de los sindicatos y la incidencia de los planes de prestaciones en la negociación de los contratos colectivos de trabajo; las exigencias de la legislación laboral y de la

previsión social; los impuestos gravados a las organizaciones, mismos que ahora son una forma lícita de deducción de sus obligaciones tributarias; y la necesidad de contribuir al bienestar de los empleados y de la comunidad.

Como se dijo anteriormente, en un principio, los planes de prestaciones sociales tenían una orientación paternalista y unilateral, que se justificaba por el interés de retener al personal y de reducir la rotación, sobre todo en las organizaciones en las cuales la actividad se desarrolla en condiciones rudas y adversas. En la actualidad, los planes de prestaciones se evalúan y discuten intensamente en cuanto a sus propósitos, costos y valores, la responsabilidad de su administración, los criterios de evaluación, etcétera. (Chiavenato, 2009, p.345).

Existen diferentes tipos de prestaciones sociales, a tal grado que resulta difícil en cierta manera su correcta clasificación. Chiavenato, (2009, p.345) expone una tipología que es ampliamente compartida.

El autor, parte con las prestaciones “En razón de su obligatoriedad legal”, que son las que exige la legislación

laboral, sus previsiones o incluso los contratos colectivos de los sindicatos, como vacaciones, aguinaldos, jubilación, seguro de accidentes de trabajo, ayuda por enfermedad, día de descanso laborado, prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad, permiso pagado por maternidad y otros más; algunas de estas prestaciones las paga la organización, en tanto que otras son cubiertas por dependencias gubernamentales.

Menciona además, las prestaciones espontáneas o adicionales a la ley que se otorgan simplemente por la generosidad de las empresas, porque no son exigidas por ley ni por negociación colectiva. Se conocen también como prestaciones marginales.

El segundo tipo de prestaciones son clasificadas en monetarios o extra monetarios “En razón de su naturaleza”. Las prestaciones monetarias se pagan en dinero, por lo general con base en la nómina, y generan los beneficios sociales que se derivan de ellas: vacaciones, aguinaldo, gratificaciones, complemento de salario en ausencias prolongadas, debido a enfermedad y otras. Las prestaciones extra monetarias se ofrecen en forma de servicios, beneficios

o facilidades para los usuarios, como: atención médico-hospitalaria, comedor, atención odontológica, seguridad social y asesoría, club o agrupación gremial, transporte de ida y vuelta al trabajo, horario laboral flexible, y otros.

La última clasificación propuesta está formada “En razón de sus objetivos”. En este caso, los planes de prestaciones son asistenciales, recreativos y complementarios según sus objetivos. Las prestaciones asistenciales buscan proporcionar al trabajador y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión para casos imprevistos o urgencias, muchas veces fuera de su control o ajenos a su voluntad. Incluyen: atención médico-hospitalaria, atención odontológica, ayuda económica por medio de préstamos, seguridad social, complemento de jubilación o planes de previsión social, complemento de salario en separación prolongada, por enfermedad, seguro de gastos médicos mayores, seguro de vida de grupo o de accidentes personales, guardería para hijos de trabajadores, y otros. Las prestaciones recreativas son los servicios y los beneficios que buscan proporcionar al trabajador las condiciones físicas y psicológicas para su reposo, diversión, recreación, salud

mental y uso de tiempo libre. En algunos casos también se extienden a la familia del trabajador e incluyen: club o agrupación gremial, áreas de esparcimiento para descanso en el trabajo, música ambiental, actividades deportivas y comunitarias, excursiones y paseos programados, y otros. (Chiavenato, 2009, p.345-347).

Los objetivos de las prestaciones son precisos en cada caso. Son individuales cuando buscan atender las necesidades individuales de las personas para proporcionarles una vida personal, familiar y laboral más tranquila y productiva. Pretenden proveer condiciones para que cada persona se pueda desligar de las preocupaciones cotidianas y se concentre en las actividades laborales para satisfacer necesidades más elevadas. Son económicas cuando funcionan como un elemento que permite atraer y retener al personal. Por tanto, las prestaciones pretenden: reducir la fatiga física y psicológica de las personas, apoyar el reclutamiento de personal y atraer a candidatos, reducir la rotación de personal y conservar a las personas en la empresa, reducir el ausentismo, mejorar la calidad de vida de las personas, y minimizar el costo de las horas trabajadas.

Los objetivos son sociales cuando procuran mitigar las deficiencias, lagunas o carencias de la previsión social, del sistema educativo y de los demás servicios que brinda el gobierno o la comunidad, como transporte, seguridad, etcétera.

Para atender uno o más de esos objetivos, cada organización elabora su plan específico de prestaciones. En términos generales, los planes de prestaciones sociales se diseñan con el propósito de ayudar a los trabajadores en tres terrenos diferentes de su existencia. (Chiavenato, 2009, p.348-350)

Es importante destacar que Dessler (2009, P.511) señala que en razón de la política de las empresas e instituciones los patrones requieren diseñar con cuidado los paquetes de prestaciones. Algunos aspectos importantes de las políticas son: cuáles prestaciones se ofrecerán, a quién cubrirán, si se incluirán jubilados, si se deben negar las prestaciones a los empleados durante periodos iniciales “de prueba”, cómo se financiarán las prestaciones, si los empleados tendrán opciones al determinar las prestaciones, cuáles serán los procedimientos para controlar los costos y

la forma de comunicar las opciones de las prestaciones a los empleados.

En algunas instituciones funciona el seguro de desempleo o leyes de la remuneración, las cuales proporcionan prestaciones si una persona es incapaz de trabajar por causas ajenas a su voluntad. Las prestaciones derivan de un impuesto por desempleo gravado a los patrones.

En ocasiones las empresas no están obligadas a otorgar prestaciones de desempleo a todos los empleados que despiden, sino sólo a aquellos que fueron despedidos por causas ajenas a su voluntad. Así, en términos estrictos, un trabajador despedido por retardos consecutivos no podrá reclamar las prestaciones de manera legítima.

Para propósito de nuestro estudio debemos enfatizar en el pago por separación. Muchos patrones proporcionan pagos por separación, es decir, un pago único cuando liquidan a un empleado. El pago por separación parece lógico, pues es un gesto humanitario y un acto de relaciones públicas. Además, ayuda a evitar demandas legales de antiguos empleados

molestos. Los planes de pagos por separación también sirven para brindar seguridad a los trabajadores que permanecen en la organización, después de un recorte de personal, de que también recibirán apoyo económico en el caso de ser despedidos. (Dessler, 2009, p.519)

Capítulo III

Marco Metodológico

3.1 Metodología

El método científico es una herramienta científica que ha permitido la construcción del conocimiento utilizando técnicas y herramientas especiales. Las definiciones son diversas dada la complejidad de una exactitud en su conceptualización. Suele definirse como “El conjunto de pasos fijados de antemano por una disciplina con el fin de alcanzar conocimiento válidos mediante instrumentos confiables” (Gregorio Klimovsky, 17). Se considera método científico a una serie de pasos que nos lleva al conocimiento científico.

En nuestra investigación mantendremos como fundamento del rigor del proceso, la aplicación de aquellas prácticas utilizadas y ratificadas por la comunidad científica como válidas en el momento de exponer nuestras teorías.

Comentado [NGR9]:

3.2 Tipo de Investigación

El diseño de nuestra investigación para obtener la información será de tipo transversal, en el proceso

cuantitativo, es decir, que la recolección de datos se hará en un momento único.

3.3 Justificación del paradigma metodológico

Nos hemos decidido por un enfoque Cuantitativo, que nos permitirá dar respuestas a las preguntas de investigación. Es decir, que la recolección de datos que posibilitará probar la hipótesis se hará con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

3.4 Consideraciones éticas

En la aplicación de instrumentos que será realizada en la etapa que corresponde, hemos asumido el compromiso previo de no revelar los nombres del personal policial que será consultado, ni se ejercerá algún tipo de influencia de autoridad para orientar las respuestas. Además, conducir profesionalmente la investigación; no permitir que la opinión personal influya especialmente en el análisis de los datos; garantizar la privacidad y confidencialidad; no forzar la participación de los policías valiéndonos de nuestro grado superior; y garantizarles el derecho de conocer el propósito y los resultados de la investigación.

La investigación requerirá de la interacción con personas, grupos y una institución de seguridad jerarquizada y con amplio criterio disciplinario, lo que enfrenta al investigador con situaciones éticas, políticas, morales y legales.

3.5 Diseño de Investigación

Hemos definido el enfoque de la investigación. Procederemos entonces a la elaboración de un Plan Estratégico que conducirá al análisis de la hipótesis o para aportar la evidencia respecto a los lineamientos de la investigación.

3.6 Procedimiento de Investigación

Se realizará de acuerdo con las siguientes técnicas y tipos de instrumentos de Medición: Guías de observación participante, Cuestionarios con preguntas cerradas y Escalas de Likert y entrevista. En los instrumentos se medirán la validez y confiabilidad.

Como lo prescriben las normas aceptadas, se transitará desde las variables, las dimensiones, los indicadores hasta los ítems. Se procederá a codificar los datos y definir los niveles de medición, y para finalizar esta etapa de construcción, se realizará la validación mediante una prueba

piloto que nos permita calcular la confiabilidad inicial. Es decir, mediante la aplicación de los instrumentos a una pequeña muestra de la Policía Nacional en los niveles ya referidos. El propósito del pilotaje en nuestro caso, será ajustar o mejorar los instrumentos.

Una vez realizada esta parte del proceso, gestionaremos ante la Secretaría de Seguridad el permiso correspondiente para la aplicación de los instrumentos en una pequeña muestra de las unidades de análisis ya mencionadas.

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). (Ceutec, 2,012, p.11).

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 las causas de la rotación del personal de Policía en forma longitudinal.

3.7 Población y Muestra

Con relación a nuestra unidades de análisis serán Directores o Jefes de Recursos Humanos en tres niveles jerárquicos de decisión (Central, Regional y Departamental); oficiales de Escala General y Subalterna; Policías de la Escala Básica; y Personal Auxiliar especializado que labora en los Departamentos.

La muestra será no probabilística pues la selección no dependerá de la probabilidad sino de las características y particularidades de nuestra investigación. (Hernández Sampiere, 2003, p.313)

En lo que corresponde a la investigación cualitativa, en los grupos focales participarán 5 sujetos de cada nivel operativo de la Policía Nacional.

Instrumentos de Medición

N°	Instrumentos
1	Guías de observación participante y no participantes
2	Entrevista
3	Cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas
4	Cuestionario de Escala de Likert
5	Guía de investigación documental

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

Tabla N° 2
Muestra
Investigación Cuantitativa

N°	Cargo	Escala	Cantidad
1	Jefes UDEP y UMEP	Ejecutiva	18
2	Oficiales	Inspección	54
3	Sub Oficiales, Clases y Agentes	Básica	150
Total			222

Fuente: Elaborada por el autor sobre la base de enfoque, funciones, escalas y número de personas de la muestra.

Capítulo IV

4.1 Investigación de Campo

La presente investigación científica se desarrolló bajo el marco de un estudio transversal, cuantitativo y exploratorio a una muestra de cien (100) policías de la Policía Nacional de Honduras para establecer su conocimiento acerca de las Prestaciones Laborales al ser despedidos de la institución, derecho universal que les asiste de acuerdo a la Constitución de la República y el Código del Trabajo hondureño.

El estudio fue realizado a través de encuestas y guías de grupos focales sobre las percepciones o conocimiento que tienen los policías activos sobre el tema en estudio, con el fin de conocer si este derecho se le está respetando y aplicando una vez que dejan de pertenecer a la institución policial en forma justificada o injustificada. Además, conocer su opinión y percepciones sobre los temas de Salario Policial, Satisfacción Personal e Identidad Institucional, que están directamente relacionadas con la Administración, Proceso Administrativo y Recursos Humanos cuyos vínculos específicos se refieren a la compensación o remuneración,

Comentado [NGR10]: ¿Cuál es el tamaño del universo?

Comentado [NGR11]: ¿cómo sabrá un policía activo lo que pasa una vez que dejan de pertenecer a la institución?

prestaciones y servicios entre otros, de los trabajadores y para verificar que se cumplan sus derechos laborales.

Para poder iniciar la investigación al interior de la Policía Nacional, el día 20 de Octubre de 2015 se notificó al Director General de la Policía Nacional General Director Félix Villanueva Mejía a través del Director del Programa Doctoral de la Universidad Tecnológica de Honduras UTH, Dr. Adalid Medina, que al suscrito, con número de cuenta 2013300110325, estudiante del programa en Administración Gerencial de la UTH, le aprobaron para Tesis Doctoral el tema *“Revisión crítica de las Condiciones Laborales en Materia de Prestaciones del Personal de la Policía Nacional de Honduras”*. El propósito es además de construir conocimiento sobre el tema estudio, contribuir a mejoras positivas de esta institución.

Después de presentada la solicitud, fue aprobada y autorizada la participación del personal y la utilización de los espacios físicos requeridos, mediante Oficio DGPN-8842-2015, dirigido a mi persona, Comisionado General de Policía

Javier Leopoldo Flores Milla, en ese momento Director de Recursos Humanos de la Policía Nacional. El oficial ayudante de la Dirección General de la Policía Nacional, Subcomisionado de Policía José Alfredo Ponce Alvarado, cumpliendo instrucciones del señor Director General de la Policía Nacional, General Director Félix Villanueva Mejía, en atención a la nota de fecha 20 de octubre, contentivo del oficio suscrito por el Dr. Adalid Medina nos comunicó la respuesta afirmativa a la solicitud mencionada.

Una vez lograda la autorización, tomando en consideración el tiempo dentro de un año calendario, programamos el inicio para el mes de mayo o junio del 2016, realizando una visita al Jefe Noroccidental de la Policía con sede en San Pedro Sula, Cortes, Comisionado de Policía David Aguilar Moran para hacerle del conocimiento la autorización supra señalada, para que a su nivel estableciera la coordinación necesaria con los Jefes de las Unidades Metropolitanas de Policía 5, 7 y 11, las dos primeras en la misma ciudad pero con distintos sectores geográficos de responsabilidad, y la última, en la ciudad de El Progreso,

Yoro, para realizar las actividades de aplicación de cuestionarios y guías de grupos focales..

Una vez hecho del conocimiento del Jefe Noroccidental, se planificaron los días en que se iniciaría la investigación aplicando instrumentos de consulta (cuestionarios) y Guía de Grupo Focal.

Los cuestionarios estuvieron estructurados de la siguiente manera: Cuestionarios sobre **Salario Policial**, el cual consta de cuatro preguntas de selección múltiple y una que contiene trece ítems con opciones de Insatisfecho (Muy, Bastante, Algo), Indiferente y Satisfecho (Algo, Bastante, Muy). **Satisfacción Laboral** con una respuesta dicotómica, diez preguntas sobre el desempeño de tareas, ocho preguntas sobre las Condiciones de Trabajo, diez sobre las Políticas Administrativas y diez sobre la Relación con la Autoridad, todas con formato Likert que tenía las opciones siguientes: 1) Insatisfecho: Muy, Bastante, Algo, Indiferente; 2) Satisfecho: Algo, Bastante, Muy; haciendo un total de 38 preguntas de respuestas múltiples y una de dos respuestas. Cuestionario

sobre la **Identidad Institucional** de los miembros de la Policía Nacional de Honduras, el cual consta de 33 expresiones, que son respondidas al criterio del encuestado cuyas alternativas son: 1) Falso, 2) Algo Falso, 3) Ni Falso Ni Cierto, 4) Algo Cierto, 5) Cierto; con cuyas respuestas se pretende conocer el grado de identificación y pertenecía con la institución de parte de los policías.

Además se desarrolló una Guía de Grupo Focal con ocho preguntas abiertas referentes a las Prestaciones Laborales.

4.2 Recolección de Datos

El día citado, 20 de mayo del 2016, con la asistencia de los Master Jesús Evelio Inestroza y Laura Inestroza, fue recibido el primer grupo de participantes en las instalaciones de la Unidad Metropolitana de Policía #5, compuesto de veinte personas. Se dio la bienvenida y se proporcionaron las instrucciones previamente establecidas y se dio a conocer la importancia institucional del estudio.

De esa manera se desarrollaron las actividades subsiguientes: el día viernes, 20 de mayo, en la ciudad de

San Pedro Sula, Cortes, en la UMEP #5; el día sábado, 21 de mayo, en la ciudad del El Progreso, Yoro, en la sala de conferencias de la UMEP #11; y el día domingo, 22 de mayo, nuevamente en la ciudad de San Pedro Sula, Cortes, en las instalaciones de la UMEP #5, hasta sumar cien encuestados.

Las dificultades encontradas fueron las siguientes: Debido al excesivo trabajo de seguridad que brindan los policías, debimos esperar que cumplieran sus turnos, que tomaran sus alimentos y luego llegaran al salón para someterse a la encuesta, la cual se desarrolló de buena forma, con voluntad de ellos, sin coacción, quienes se sintieron en libertad de responder, después de aclararles que sus nombres no eran necesarios en el documento porque la misma tenía características de confidencialidad.

Capítulo V

5.1 Herramientas para el análisis de datos

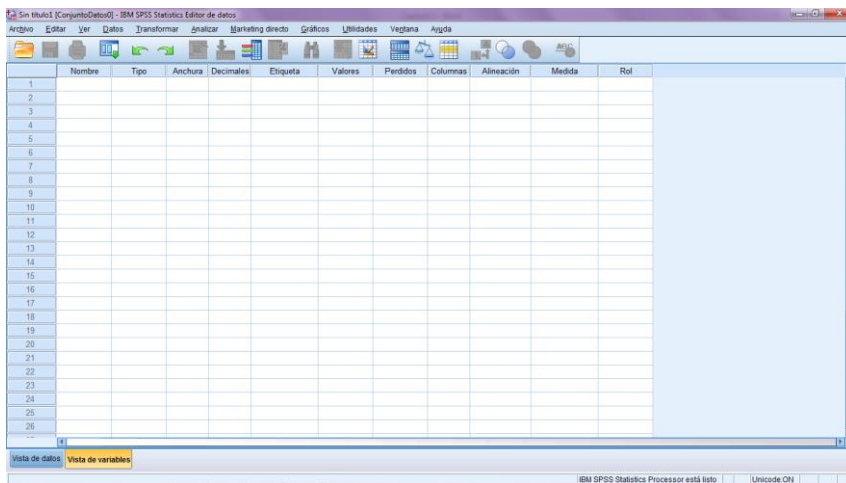
5.1.1 Uso del Software SPSS

El programa estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) es uno de los programas de mayor uso en los Estados Unidos de Norteamérica, así como en América Latina. Los procedimientos estadísticos que incluye la versión 23.0 son de mucha utilidad para analizar bases de datos para aplicaciones prácticas o para diversas necesidades de investigación.

Este programa es utilizado en los estudios de investigación para poder analizar la fiabilidad de un instrumento de investigación mediante el cálculo del Alfa de Cronbach. También, ofrece aplicaciones para hacer análisis correlacional entre variables, análisis descriptivos de los datos mediante análisis de frecuencia, histogramas y otras gráficas de representación de datos.

5.1.2 Ingreso de las variables en SPSS

Una vez abierto el programa nos dirigimos a la pestaña de vista variables.



En esta pestaña ingresaremos las variables utilizadas para desarrollar la investigación.

Primero definimos el nombre de la variable mediante una abreviatura corta.

Para nuestro caso comenzamos con la variable Salario Policial, para la cual utilizaremos la abreviatura SAL1 para el primer ítem, SAL2 para el segundo ítem, y así sucesivamente.

A las respuestas de cada ítem le daremos un valor numérico para poder hacer el análisis. De esta forma, 1 representa la respuesta “Muy insatisfecho”, 2 representa “Bastante Insatisfecho”, 3 representa “Algo insatisfecho”, 4 representa “Indiferente”, 5 representa “Algo satisfecho”, 6 representa “Bastante Satisfecho” y 7 representa “Muy Satisfecho”. Dado que son 8 respuestas posibles en cada ítem se asignará una anchura de “7”. Como se utilizaron datos decimales, pondremos en la columna decimales el número “0”.

En etiqueta ingresaremos íntegramente el ítem que queremos evaluar. En valores ingresamos el valor numérico asignado a cada una de las respuestas posibles de cada ítem. En perdidos colocamos el número de datos perdidos del ítem al momento de realizar la encuesta, sea porque no se contestó o porque se seleccionaron varias respuestas. En este caso, no se perdió ningún dato por lo que seleccionaremos “ninguno”.

En columnas seleccionaremos “7”, ya que son las posibles respuestas que tenemos para cada ítem. En alineación seleccionaremos “derecha”. En medida seleccionaremos “Escala” ya que se trata de las respuestas

Después, de la misma manera ingresamos los demás ítem para cada variable. Quedando la información de la forma como se muestra en la imagen siguiente.

Salario Puntos [Conjunto de datos 1] - IBM SPSS Statistics - Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SAL1	Número	7	0	Apolititud pas.	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
2	SAL2	Número	7	0	Capacidad prof.	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
3	SAL3	Número	7	0	Disciplina	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
4	SAL4	Número	7	0	Ética Policial (	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
5	SAL5	Número	7	0	Equidad (Actua	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
6	SAL6	Número	7	0	Igualdad (Los	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
7	SAL7	Número	7	0	Imparcialidad	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
8	SAL8	Número	7	0	Jerarquía (Orde	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
9	SAL9	Número	7	0	Solidaridad	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
10	SAL10	Número	7	0	Legalidad	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
11	SAL11	Número	7	0	Unidad de Mando	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
12	SAL12	Número	7	0	Pertenencia a l	(1. Muy ins...	Ninguno	7	☐ Derecha	✓ Escala	↘ Entrada
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											

14

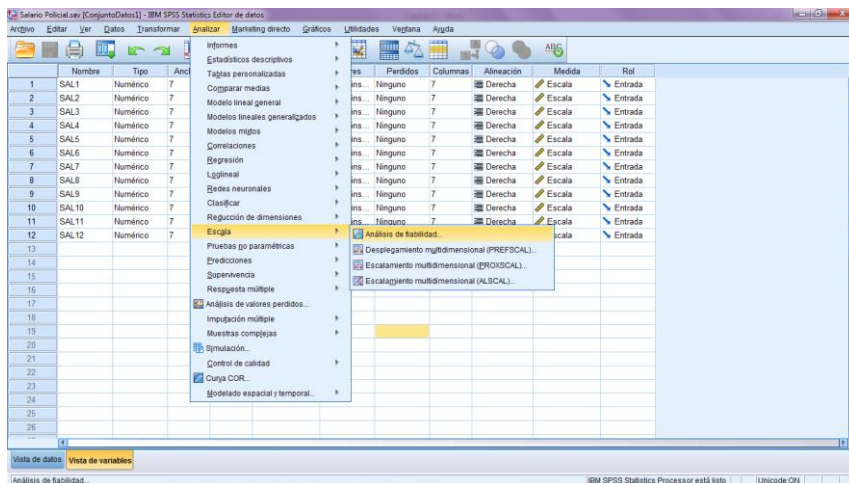
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está lista Unicono ON

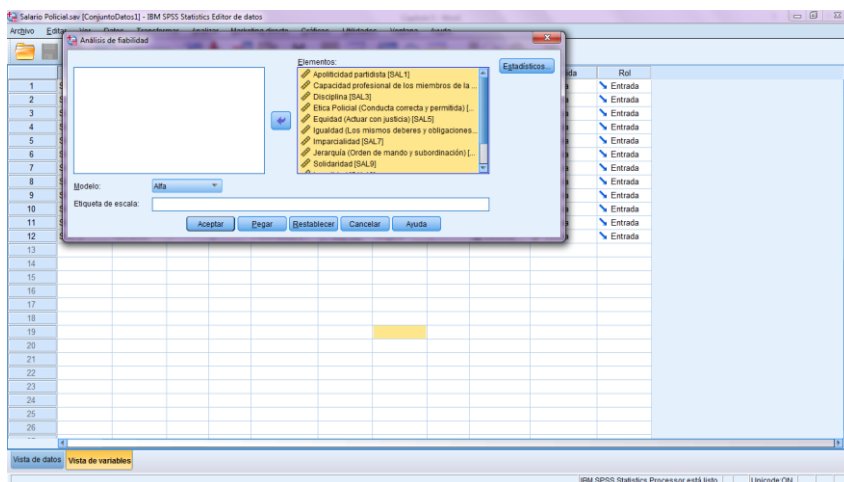
5.1.3 Uso del SPSS para determinar el Alfa de Cronbach

El coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Se considera que para que un instrumento sea confiable debe tener un Alfa de Cronbach Mayor a 0.70. (Hernandez Sampieri Roberto & Lucio., 2003)

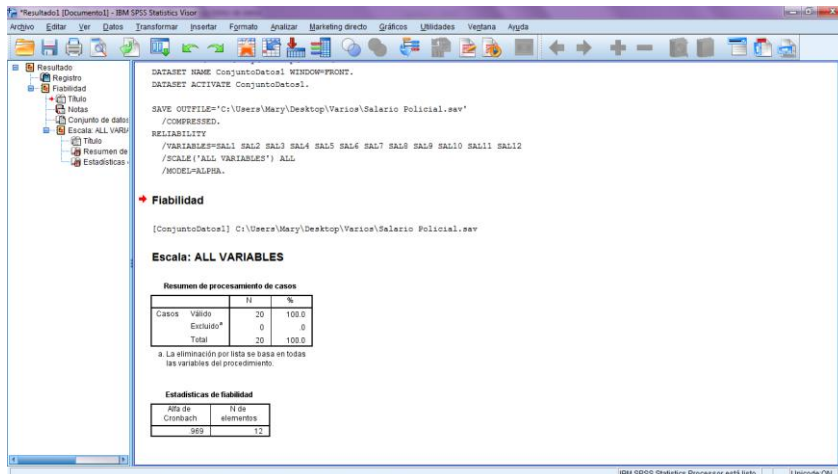
Para desarrollarlo ingresamos a la pestaña analizar, luego trabajamos la escala y seleccionamos análisis de fiabilidad.



En la siguiente ventana seleccionamos todos los ítems y los pasamos a la casilla elementos al derecho de la ventana dando clic en la flecha en el centro de la ventana. Luego damos clic en aceptar.



Se abrirá la ventana de resultados con los valores obtenidos del análisis de fiabilidad.



1. Para el caso de la encuesta **“Salario Policial”** se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.969, lo que indica una alta fiabilidad del instrumento de investigación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	12

2. Para la variable **Satisfacción Laboral** se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.958, lo que indica una alta fiabilidad del instrumento de investigación desarrollado para esta variable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	39

3. En cuanto a la variable Identidad Institucional el Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.916, lo que nos indica que el instrumento utilizado para esta variable es confiable

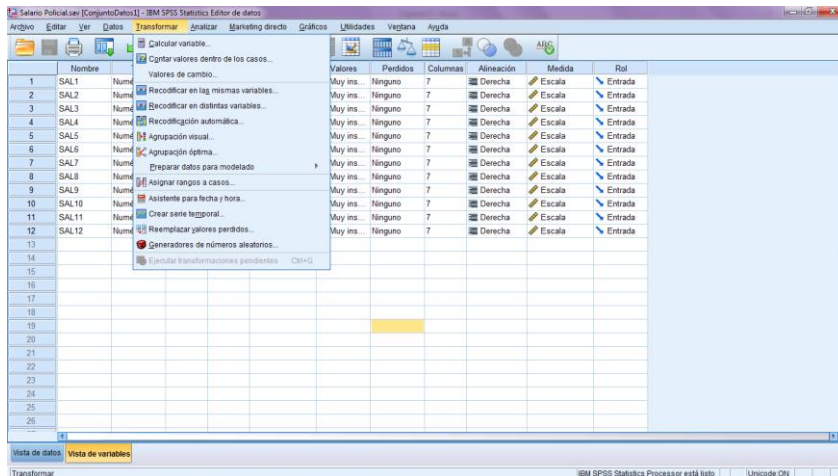
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	12

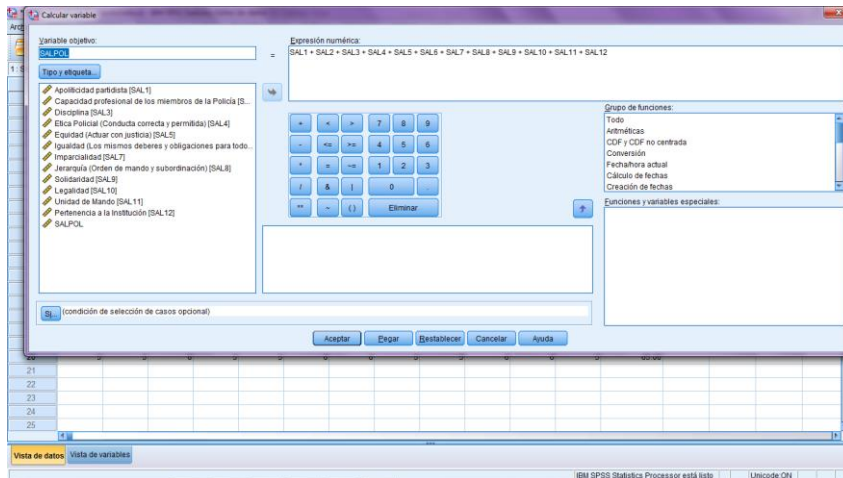
5.1.4 Uso del SPSS para determinar la concentración de datos

El análisis de concentración de los datos nos sirve para descubrir si estos tienen un comportamiento que se acerca a la gráfica normal, mediante la elaboración de histogramas.

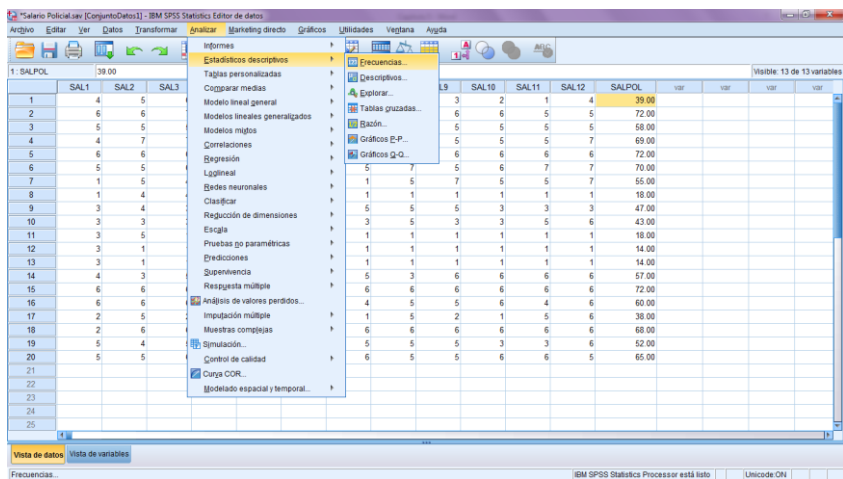
Para ellos seleccionamos la pestaña transformar y damos clic en calcular variable.



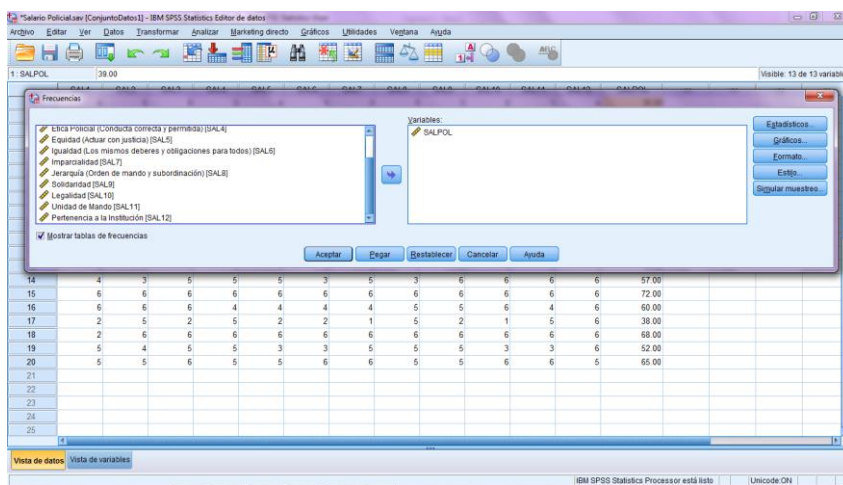
En la ventana que se abre nombraremos la variable objetivo en este caso la llamaremos SALARIO POLICIAL. Luego pasaremos una a una cada uno de los ítems de la variable poniendo entre ellos el signo más, dando clic en el botón respectivo que se encuentra en la ventana. Al final damos clic en aceptar.



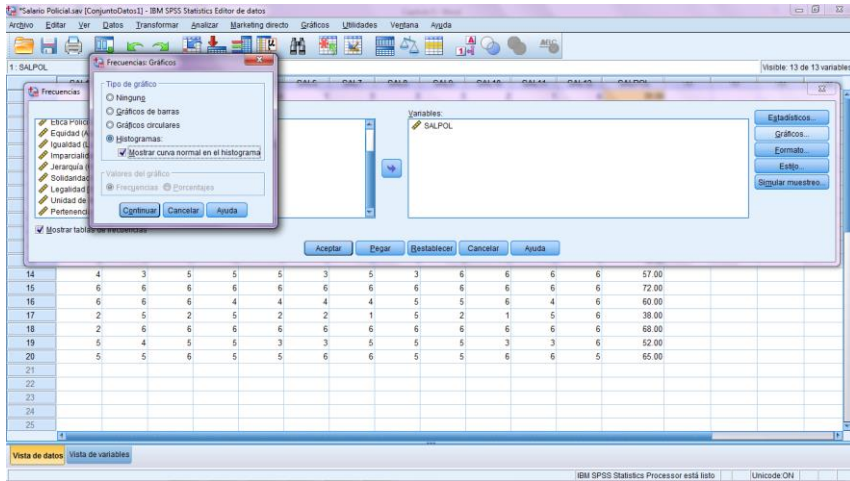
Luego nos vamos a la pestaña de Analizar, seleccionamos estadísticos descriptivos y damos clic en frecuencias.



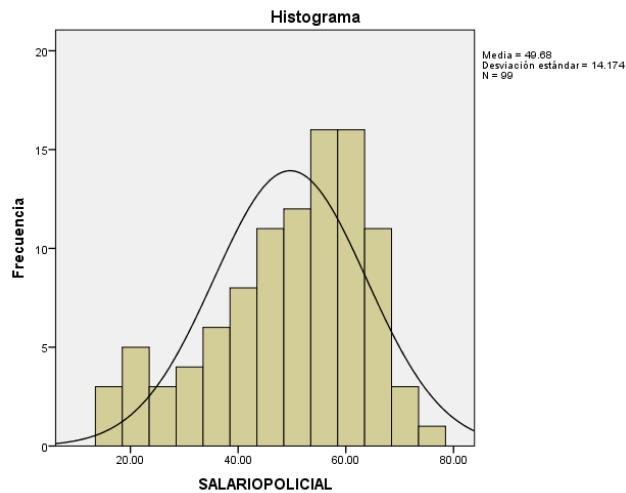
Luego pasamos la variable creada a la casilla elemento y damos clic en gráficos.



Luego damos clic en Histogramas y seleccionamos la casilla de Mostrar curva normal en el Histograma. Damos clic en continuar y luego en aceptar.

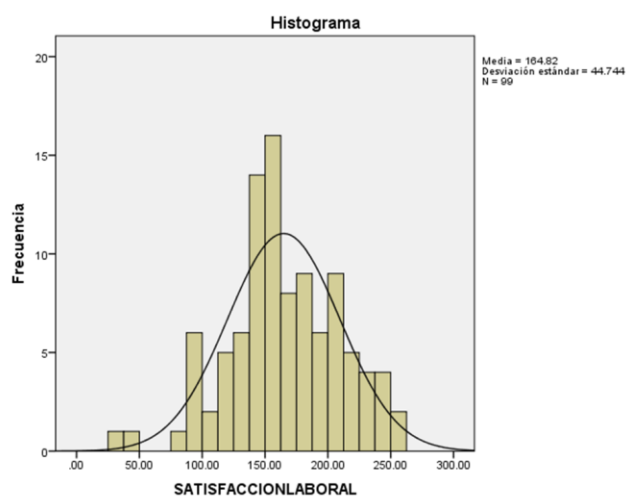


Se abrirá la ventana de resultados mostrando el histograma incluyendo una curva de distribución normal.

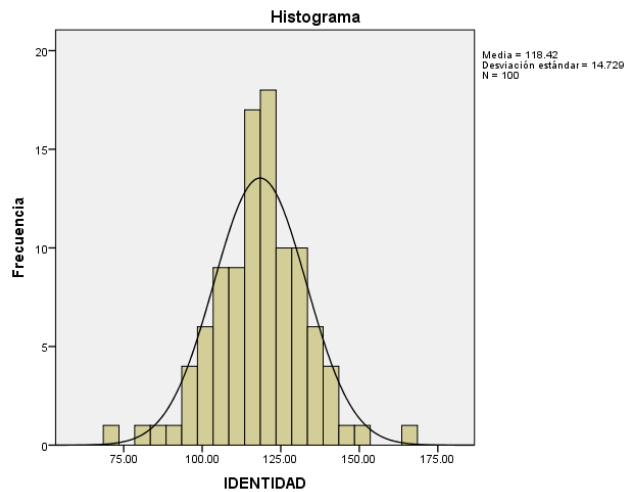


En este caso el histograma nos muestra que los datos para la variable “salario policial” en su mayoría son normales.

Para la variable “satisfacción laboral” se obtuvo también en el histograma, como se muestra en la figura, lo que nos muestra que los datos en su mayoría son normales.



En cuanto a la variable “identidad institucional” se obtuvo también en el histograma, como se muestra en la figura, lo que nos muestra que los datos en su mayoría son normales.



5.1.5 Uso de las gráficas de pastel

Las gráficas circulares o de pastel, es un círculo que se divide en partes, donde el área de cada una de las partes es proporcional a la cantidad de datos de cada categoría. Se usa para representar variables cuantitativas o categorías, de preferencias de carácter nominal.

Al elaborar una gráfica de pastel se deben tomar las siguientes consideraciones

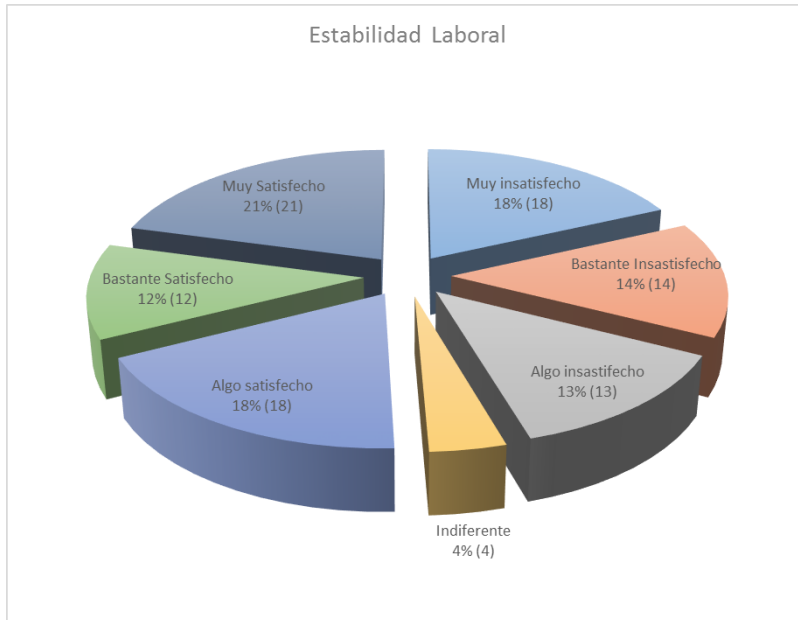
- Identificar cada una de las partes y el todo de los datos a graficar.

- Se debe utilizar una sola categoría para cada elemento que se desea estudiar.
- Para cada categoría de la variable se debe representar la proporción.
- Al sumar cada una de las proporciones el resultado no debe ser mayor al 100%.
- No utilizar cuando se tienen demasiadas categorías.

Las gráficas de pastel deben mostrar el porcentaje así como la cantidad de los elementos de cada una de las categorías.

Al utilizar las gráficas de pastel es necesario dejar claro si se trata de una muestra o una población.

En la imagen siguiente se muestra un ejemplo de una gráfica de pastel.



5.2 Análisis de Datos.

Mediante el análisis de los datos se pretende identificar la percepción de los miembros de la policía nacional en cuanto al salario recibido, satisfacción laboral, y la identidad institucional, este se realizará mediante la representación de los datos utilizando gráficas de pastel, todo de acuerdo a lo sugerido por el asesor de tesis.

Comentado [NGR12]: No veo la razón de referir este punto

Las instituciones poseen un elemento en común, y es que todas están integradas por personas que con su concurso llevan a cabo avances y logros institucionales, es por eso que no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado; donde la verdadera importancia de los recursos humanos radica en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y en el esfuerzo por obtener satisfacción tanto al cumplir con el trabajo como desarrollarse en el ambiente adecuado.

Es así, que relacionando estos conceptos con los resultados de la investigación acerca de salario policial, satisfacción laboral y la evaluación de la identidad institucional aplicada a 100 miembros de la Institución Policial, llegamos a las siguientes conclusiones:

5.2.1 Salario policial

En el cuestionario sobre el salario policial, se detectó que no hay una óptima satisfacción del policía debido a que la remuneración no cumple con el estándar de vida que exige la realidad actual, tanto a nivel personal como familiar, situación que repercute en que la voluntad y actitud de este servidor público hacia la ciudadanía en lo que respecta a las

funciones diarias que realiza en pro de la imagen y proyección institucional, sea de limitada efectividad.

5.2.2 Satisfacción laboral

En relación con el cuestionario acerca de satisfacción laboral, se presenta una condición atípica al no existir una complacencia optima sobre los créditos que incluyen, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones sociales viéndose afectados por el no cumplimiento en la aplicación de los mismos y de igual forma en la propiciación de una logística adecuada para el efectivo desempeño en la función laboral.

Esto debe contribuir al acercamiento del elemento policial con la comunidad a la que está obligado mostrar una actitud solidaria, comprometida y de sensibilidad social, como sujeto activo e implicado en la solución de problemas relacionados a la seguridad, convirtiéndose así en un agente de cambio.

Considerase situación atípica, debido a que según el resultado de la investigación aplicada a 100 miembros de la institución, estos exponen sentirse satisfechos en su mayoría con la actividad laboral que desempeñan y todo lo que

conlleva el cargo, fenómeno que podría encontrar su explicación en el contexto social e histórico que por años ha tenido la institución policial.

Por lo tanto, el solo hecho de ser parte de ella como ser social es sinónimo de poder, autoridad y respeto concluyendo que las falencias existentes en una cosa, (salarios, apoyo logístico, algunas políticas administrativas, horarios extendidos etc.) es compensado con el prestigio y/o nivel que representa pertenecer a lo que para ellos es la mejor Institución en el país.

5.2.3 Identidad institucional

En cuanto al cuestionario acerca de la Identidad Institucional, aplicada a 100 miembros activos de la Institución Policial, se detectó que en un elevado porcentaje se sienten identificados con la misma, tomando en cuenta, según dice la teoría acerca del Hombre como ser Biopsicosocial encontrada en fuentes externas, que el ser humano debe ser considerado como un ser Biopsicosocial entendiéndose esto como:

Lo que indica que el ser humano en general (ambos sexos) es un ser vivo con un organismo y una mentalidad muy compleja, basada en muchos aspectos (valores, conciencia,

ética, motivaciones, deseos, personalidad, etc.), los cuales le permiten estar en una organización social (Trabajo, familia, amistades, comunidad, municipio, nación, grupos sociales, etc.) y comportarse de acuerdo a sus intereses psicológicos, y a los límites que le presenten su cuerpo y su aprendizaje.

No obstante, las condiciones laborales desfavorables con que cuentan (extenso horario de trabajo, logística deficiente entre otros).

Situación que puede explicarse por el estatus y prestigio social que conlleva ser parte de una institución con un arraigo importante en la sociedad; siendo el acercamiento y sensibilidad hacia los problemas de la comunidad un factor de importancia en la formación del policía.

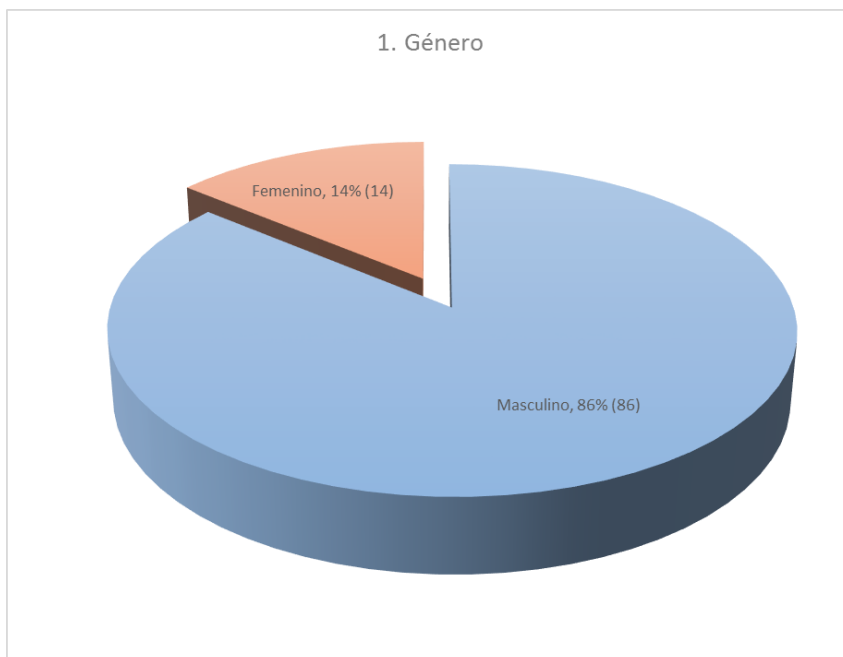
Quien debe mantener una actitud permanente de servicio, independientemente de las circunstancias y riesgos ambientales, sociales, políticos o de seguridad que se presenten en procura de lograr una efectiva interrelación policía-comunidad, que permita elevar la imagen positiva revirtiendo los conceptos negativos que en los últimos tiempos ha ganado la Policía Nacional.

Por tanto según los resultados obtenidos de este proceso de investigación, entre los miembros policiales existe un alto sentido de pertenencia hacia su institución en razón de sentir que su labor diaria es de magna importancia para el mejoramiento del orden social.

5.3 Modelos de Datos de Investigación

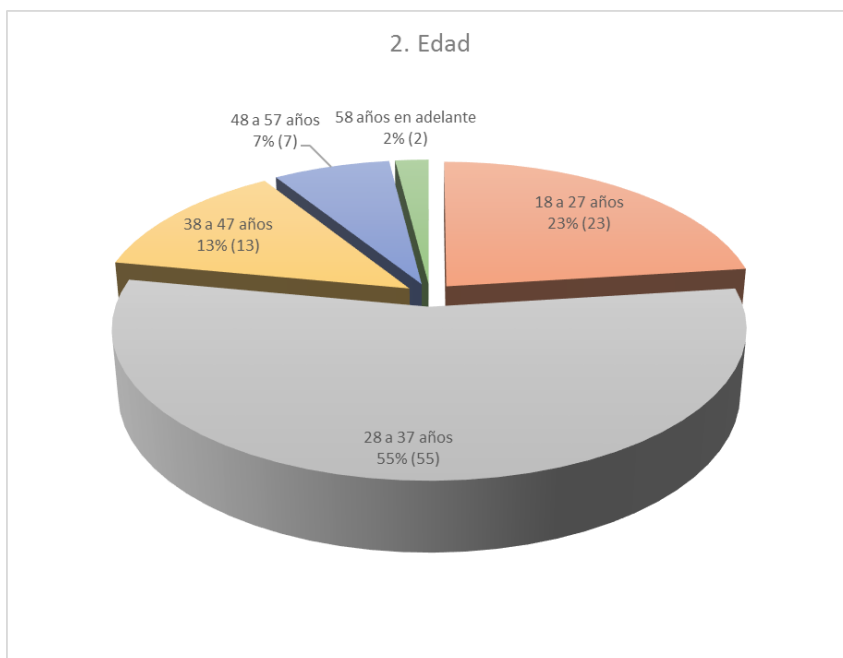
5.3.1 Cuestionario sobre salario policial

A continuación se muestra el análisis de la encuesta “Salario Policial”. Para ello, utilizaremos gráficas del tipo circular o de pastel, las cuales nos dan ayudará a facilitar la comprensión de los hallazgos.

Datos generales

Gráfica N°1. Genero de los encuestados. Del total de las personas encuestadas el 86% (86) son varones y el 14% (14) son mujeres. A nivel nacional de aproximadamente 14000 mil policías el 90% son varones y el 10% son mujeres

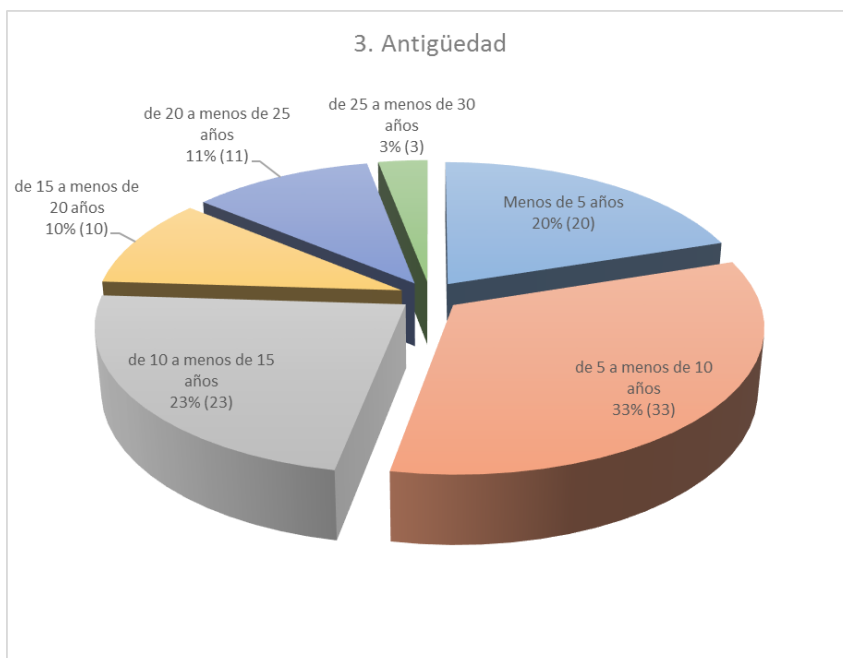
Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°2. Edad de los encuestados. Del total de los encuestados 23% (23) tiene una entre los 18 y los 27 años, 55% (55) tiene edades entre los 28 y 37 años, 13% (13) tiene edades comprendidas entre los 38 y 47 años, 7% (7) tiene edades de 48 a 58 años y un 2% (2) tienen más de 58 años. En la policía Nacional de Honduras hay más de 220 personas Mayores de 65 años que de acuerdo a la Ley deberían estar jubilados y gozando de una pensión sin embargo como no hay

fondos para ellos siguen envejeciendo y muriendo esperando que el Estado recompense sus años de servicio.

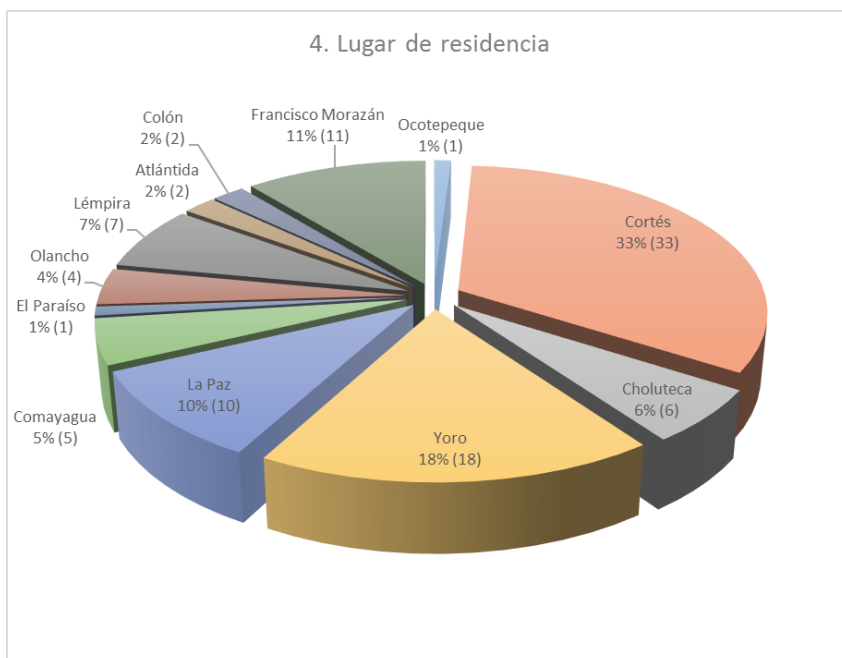
Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°3. Antigüedad de los encuestados en la institución.

En cuanto al tiempo de servicio de los encuestados, 20% (20) tienen menos de 5 años de servicio, 33% (33) tienen entre 5 y 10 años de servicio, 23% (23) tienen de 10 a 15 años de servicio, 10% (10) tienen de 15 a 20 años de servicio, 11% (11) tienen de 20 a 25 años de servicio y un 3% (3) tienen entre 25 y 30 años de servicio.

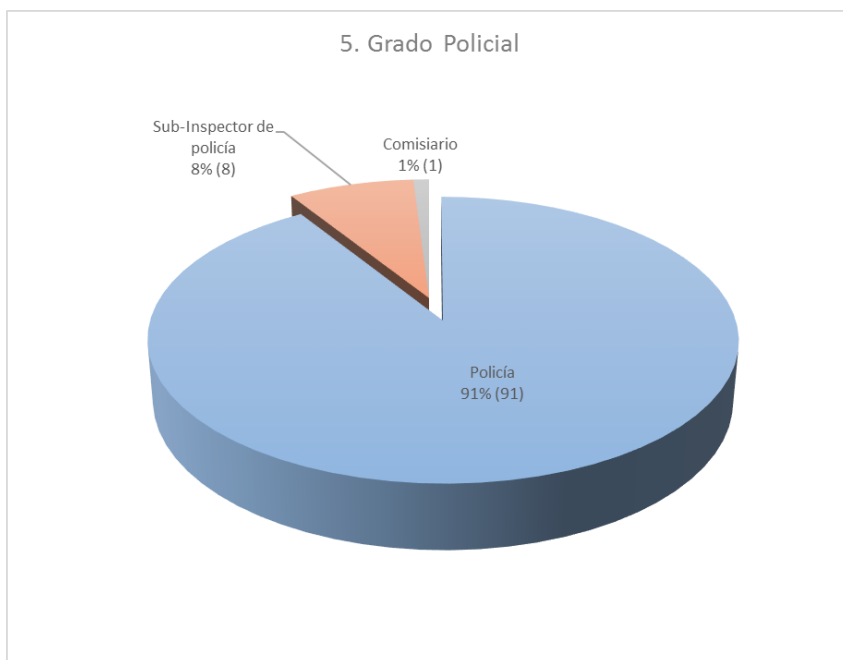
Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°4. Lugar de residencia de los encuestados. En cuanto al lugar de residencia de los encuestados, 33%(33) residen en el departamento de Cortés, un 6% (6) en el departamento de Choluteca, un 18% (18) en el departamento de Yoro, un 10% (10) en el departamento de La Paz, un 5% (5) en el departamento de Comayagua, un 1% (1) en el departamento de El Paraíso, 4% (4) en el departamento de Olancho, 7%(7) en el Departamento de Lempira, el 2% (2) en el departamento de Atlántida, un 2% (2) en el departamento

de Colón, 11% (11) en el Departamento de Francisco Morazán y un 1% (1) en el departamento de Ocotepeque. Como se puede observar los encuestados son originarios de varios lugares del país, muchos de los cuales viajan y eso les causa problemas económicos.

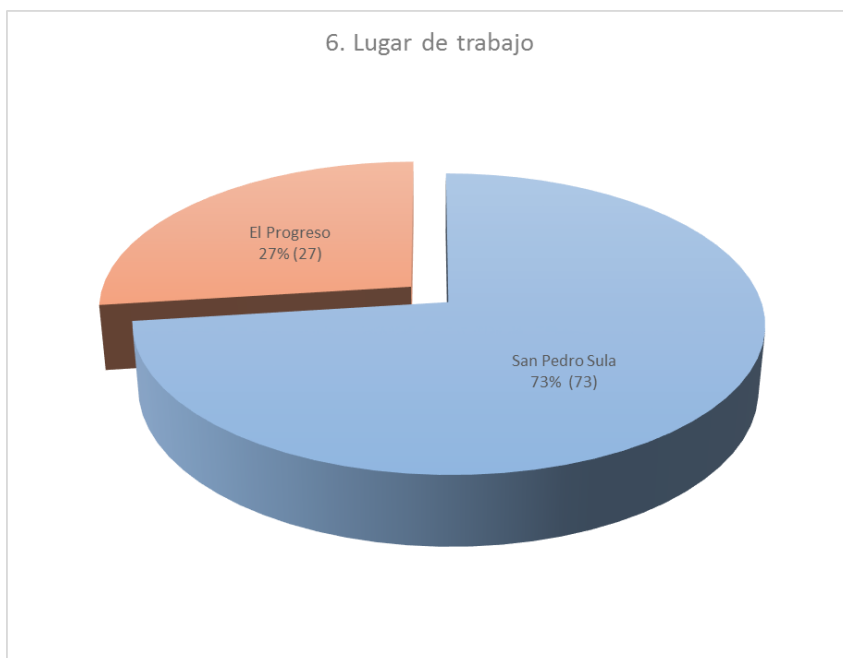
Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°5. Grado policial de los encuestados. En cuanto al grado policial de los encuestados, el 91% (91) tienen el grado de policías, 8% (8) ostentan el grado de Subinspectores de Policía y un 1%(1) tiene el grado de Comisario de Policía. Los policías a nivel nacional en una gran mayoría son miembros de la Escala Básica, mientras la Escala de Oficiales quienes dirigen la institución son minoría; de catorce mil 14,000, mil doscientos 1,200 son oficiales aproximadamente. La planilla

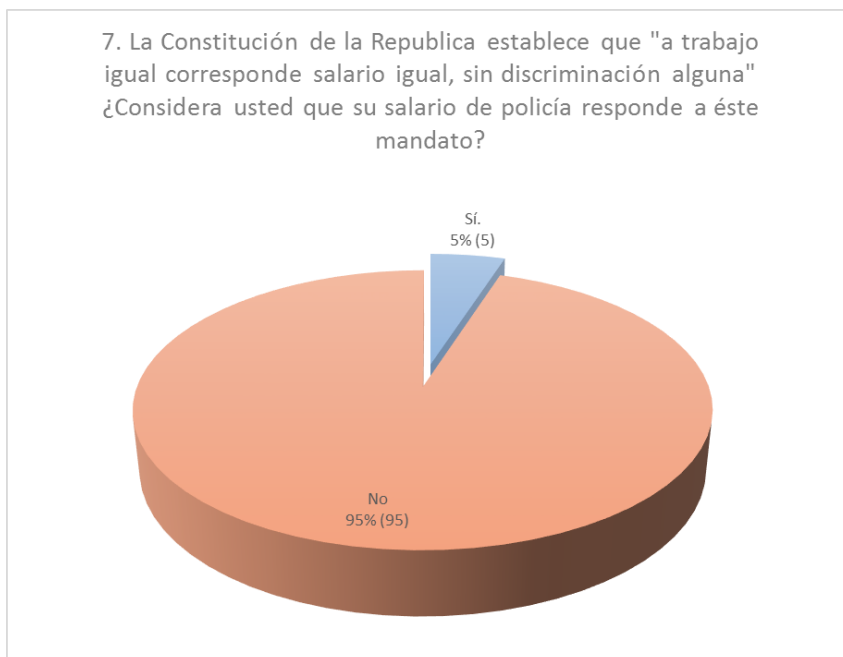
mensual de sueldos y salarios de la Policía Nacional de Honduras oscila entre los cuatro y cinco millones de dólares.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°6. Lugar de trabajo de los encuestados. En cuanto al lugar de trabajo de los encuestados, el 73% (73) trabaja en San Pedro Sula, mientras un 27% (27) lo hace en El Progreso. Sin embargo, muchos de ellos viajan de sus lugares de trabajo a su lugar de origen y viceversa lo que causa gastos por el alto costo de la vida en nuestro país reduciéndoles considerablemente su salario.

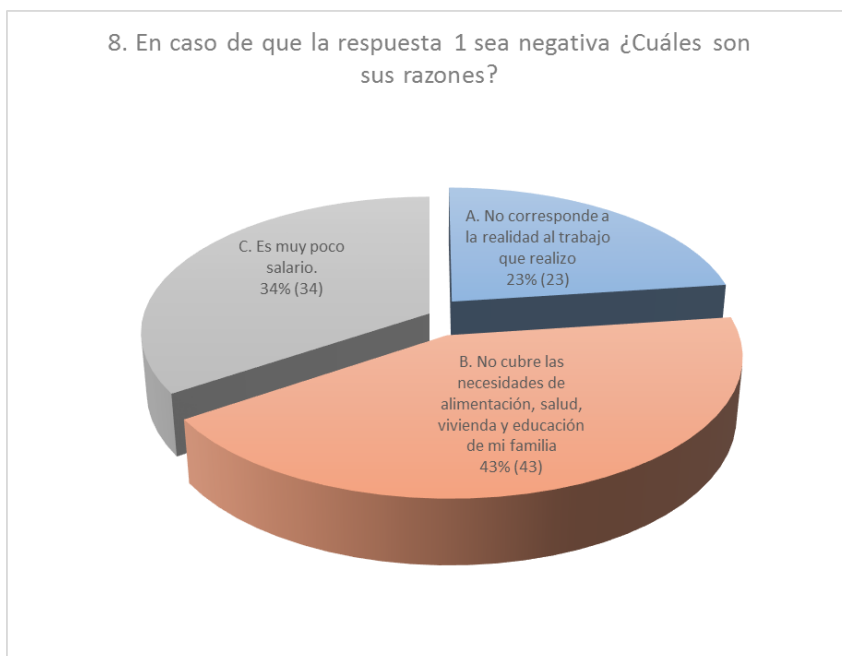
Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Gráfica N°7. En cuanto a la pregunta “La Constitución de la República establece que “a trabajo igual corresponde salario igual, sin discriminación alguna” ¿Considera usted que su salario de policía responde a éste mandato?” 95% (95) de los encuestados considera que no se cumple con este mandato y solo el 5% (5) sostiene que si se cumple .Esto debido al alto riesgo de ser policía actualmente en Honduras donde la tasa de muertes violentas es de aproximadamente 67 por cada

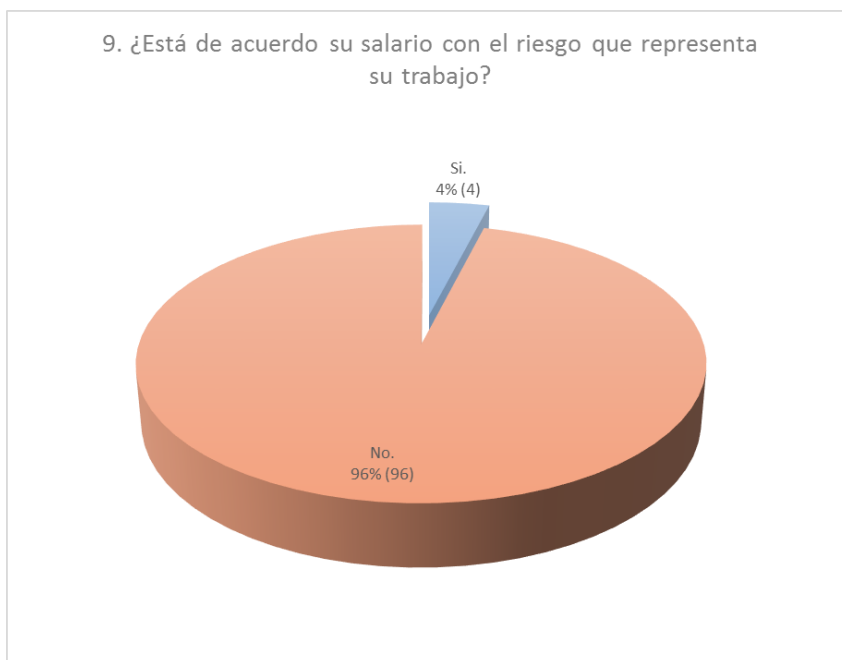
100,000 habitantes, y los policías no están exentos de sufrir esas consecuencias.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



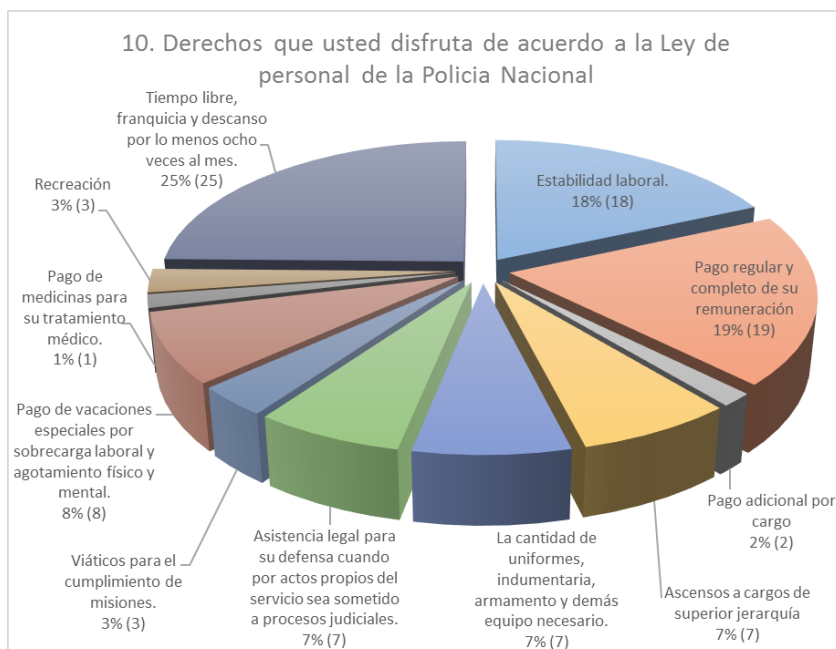
Gráfica N°8. En cuanto a la pregunta “En caso de que la respuesta anterior sea negativa, ¿Cuáles son sus razones?” 43% (43) de los encuestados contestó que no cubre las necesidades personales ni las de su familia, un 34% (34) contestó que el salario es muy poco, mientras que un 23% (23) cree que el salario no corresponde a la realidad del trabajo realizado. En la respuesta anterior se sugieren otros motivos respecto al salario de los policías.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°9. En cuanto a la pregunta “¿Está de acuerdo su salario con el riesgo que representa su trabajo?” 96% (96) de los encuestados contestó que el salario no está de acuerdo al riesgo del trabajo realizado, mientras solo el 4% (4) considera que el salario es justo en relación al riesgo. Respecto a esta pregunta lo que ellos piensan es que la vida de ellos pasa en permanente peligro y les preocupa dejar huérfanos a sus hijos y, desamparados económicamente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°10. En cuanto a la pregunta “Derechos que usted disfruta de acuerdo a la Ley de Personal de la Policía Nacional”, 18% (18) considera la estabilidad laboral, 19% (19) pago regular y completo de su remuneración, 2% (2) pago adicional por cargo, 7% (7) ascensos a cargos de superior jerarquía, 7% (7) la cantidad de uniformes, indumentaria, armamento y demás equipo necesario, 7% (7) asistencia legal para su defensa cuando por actos propios del servicio sea sometido a procesos judiciales, 3% (3) viáticos para el

Comentado [NGR13]: Sólo podían elegir una, era un orden?

cumplimiento de misiones, 8% (8) pago de vacaciones especiales por sobrecarga laboral y agotamiento físico y mental, 1% (1) pago de medicinas para su tratamiento médico, 3% (3) recreación, 25% (25) tiempo libre, franquicia y descanso por lo menos ocho veces al mes. La Ley Orgánica de la Policía Nacional contempla estos derechos sin embargo algunos de ellos las autoridades no los cumplen.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

Su opinión sobre los principios de la Policía Nacional que establece la Ley de Personal de la Carrera Policial, entre los que usted manifestará su opinión, marcando con una “X” aquella casilla que mejor represente su parecer.

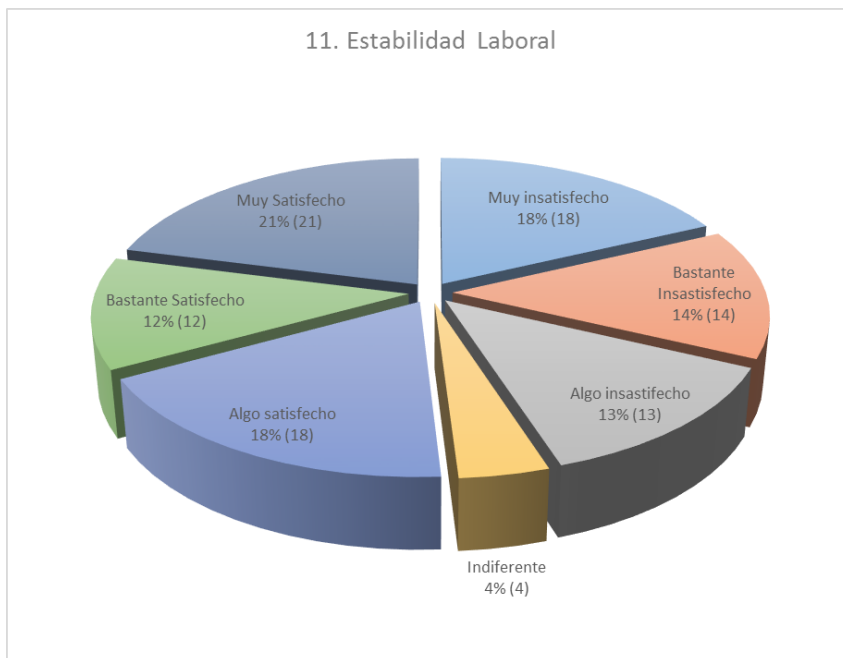


Gráfico 11. En cuanto a la estabilidad laboral un 21% (21) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 12% (12) bastante satisfecho, un 18% (18) algo satisfecho, un 4% (4)

le es indiferente, un 13% (13) algo insatisfecho, un 14% (14) bastante insatisfecho, mientras un 18% (18) se encuentra muy insatisfecho. Ciertamente en estos momentos hay mucha inquietud por la reestructuración y depuración policial que tiene preocupados a los policías.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

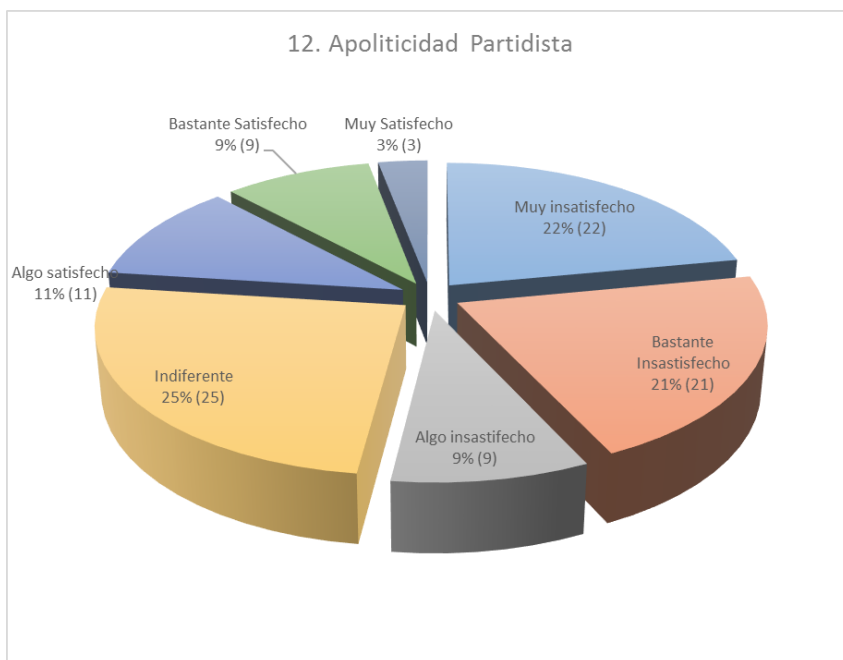


Gráfico 12. En cuanto a la apoliticidad partidista, un 3% (3) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 9% (9) bastante satisfecho, un 11% (11) algo satisfecho, un 25% (25) le es indiferente, un 9% (9) algo insatisfecho, un 21% (21) bastante insatisfecho, mientras un 22% (22) se encuentra muy insatisfecho. En este caso tanto la Carta Magna como la Ley Orgánica de la Policía Nacional establecen que esta es una Institución apolítica en el sentido partidista significa que los policías no tienen derecho a ejercer el sufragio.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

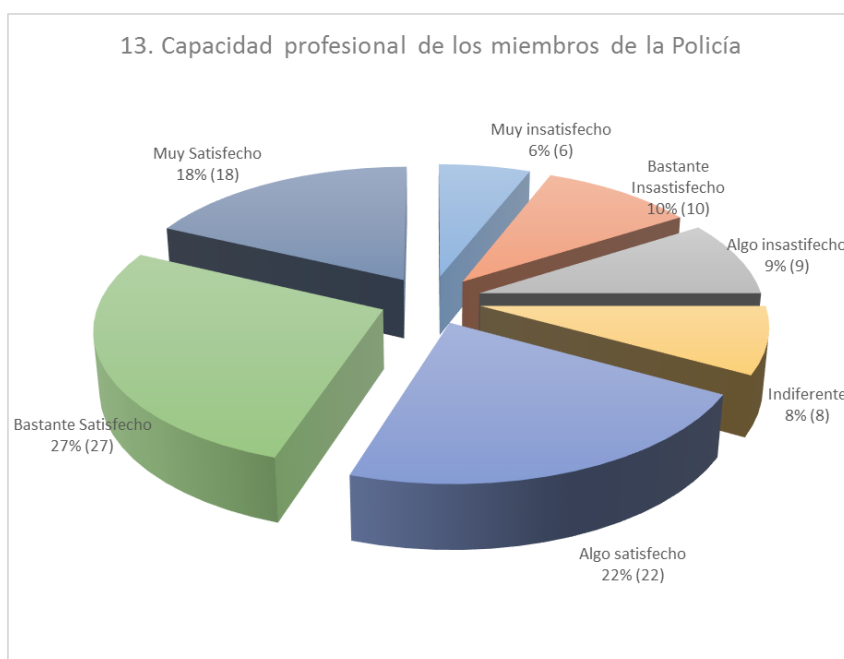


Gráfico 13. En cuanto a la capacidad profesional de los miembros de la Policía, un 18% (18) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 27% (27) bastante satisfecho, un 22% (22) algo satisfecho, un 8% (8) le es indiferente, un 9% (9) algo insatisfecho, un 10% (10) bastante insatisfecho, mientras un 6%(6) se encuentra muy insatisfecho. De hecho, el 67% tiene conocimiento del alto profesionalismo con que sus miembros actúan en la actualidad.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

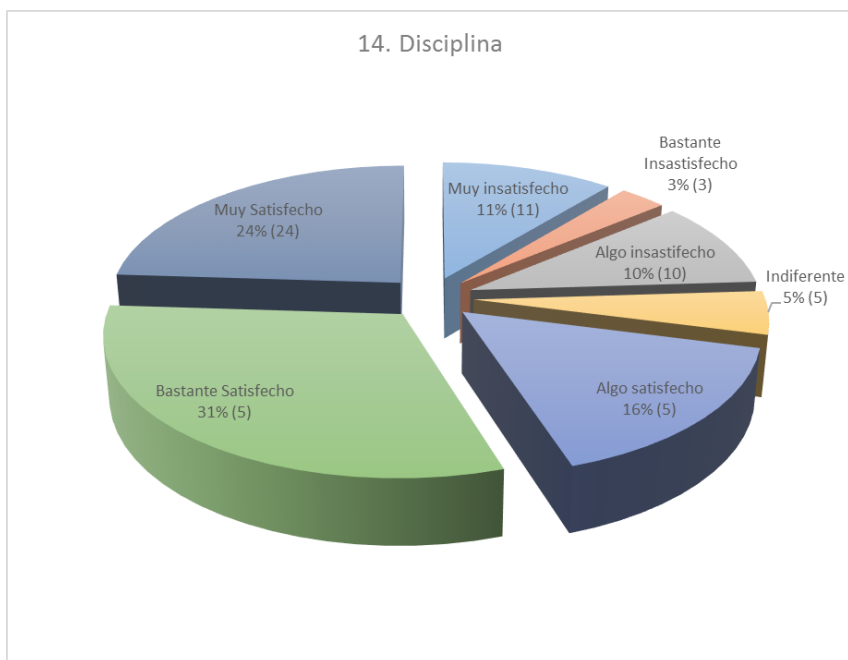


Gráfico 14. En cuanto a la disciplina, un 24% (24) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 31% (31) bastante satisfecho, un 16% (16) algo satisfecho, un 5% (5) le es indiferente, un 10% (10) algo insatisfecho, un 3% (3) bastante insatisfecho, mientras un 11% (11) se encuentra muy insatisfecho. El procedimiento administrativo interno para los policías es muy riguroso por esa razón hay un buen porcentaje de satisfacción.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

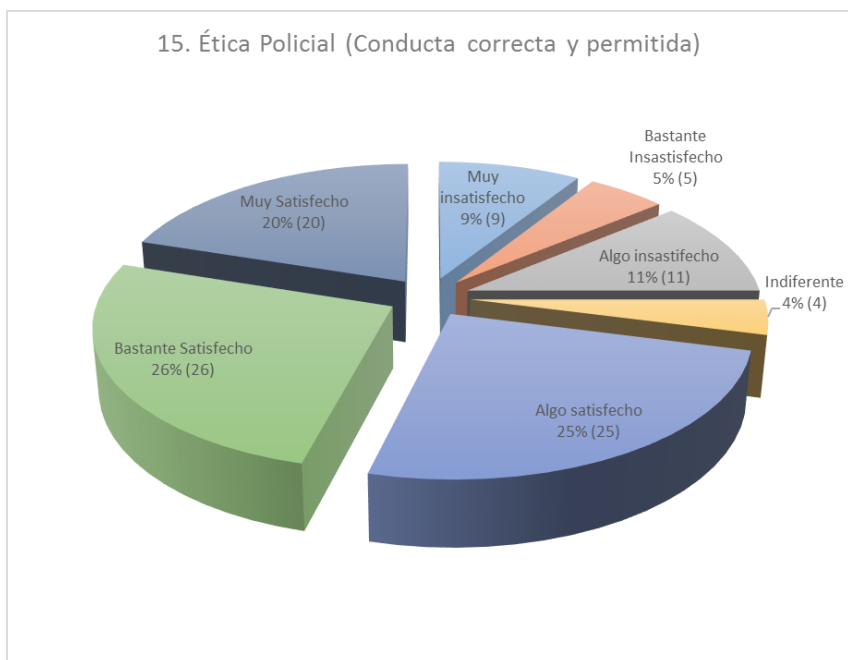


Gráfico 15. En cuanto a la ética policial, un 20% (20) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 26% (26) bastante satisfecho, un 25% (25) algo satisfecho, un 4% (4) le es indiferente, un 11% (11) algo insatisfecho, un 5% (5) bastante insatisfecho, mientras un 9% (9) se encuentra muy insatisfecho. La ética policial es uno de los valores con que la mayoría de los policías actúa y en las respuestas se refleja, con un 71%.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

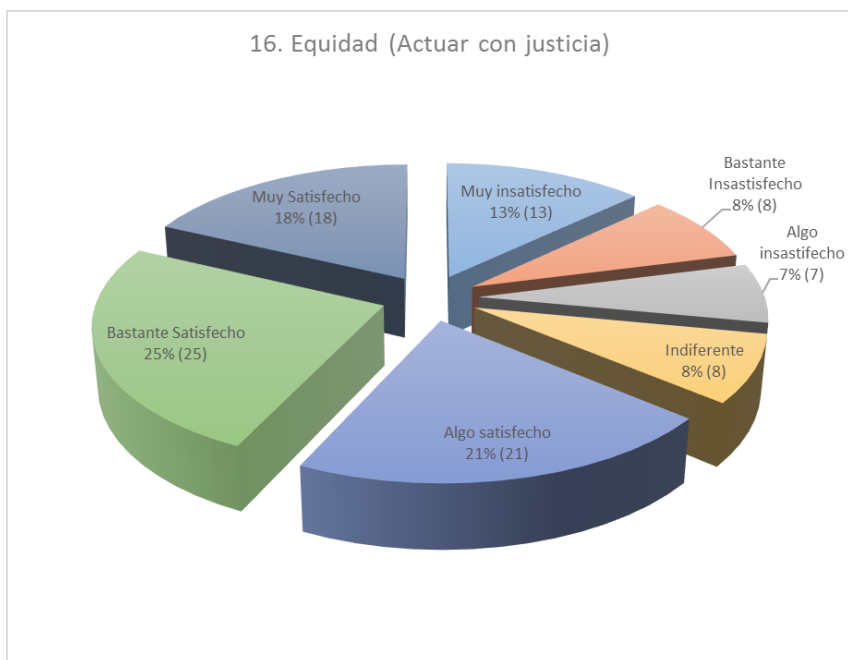


Gráfico 16. En cuanto a la equidad, un 18% (18) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 25% (25) bastante satisfecho, un 21% (21) algo satisfecho, un 8% (8) le es indiferente, un 7% (7) algo insatisfecho, un 8% (8) bastante insatisfecho, mientras un 13% (13) se encuentra muy insatisfecho. Así mismo referente a la actuación de los policías en los últimos meses nos muestra con sus resultados el balance equitativo por ello su porcentaje de aceptación es alto, de 64%.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

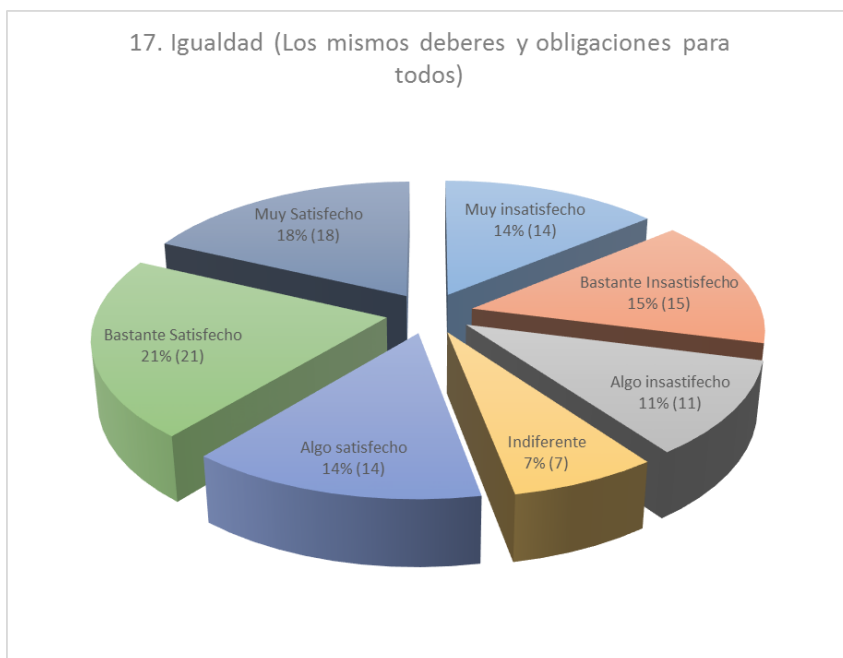


Gráfico 17. En cuanto a la igualdad, un 18% (18) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 21% (21) bastante satisfecho, un 14% (14) algo satisfecho, un 7% (7) le es indiferente, un 11% (11) algo insatisfecho, un 15% (15) bastante insatisfecho, mientras un 14% (14) se encuentra muy insatisfecho. El 71% refleja la satisfacción de la igualdad que existe dentro de la institución, en comparación con los que se sienten insatisfechos se puede asumir un trato justo.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

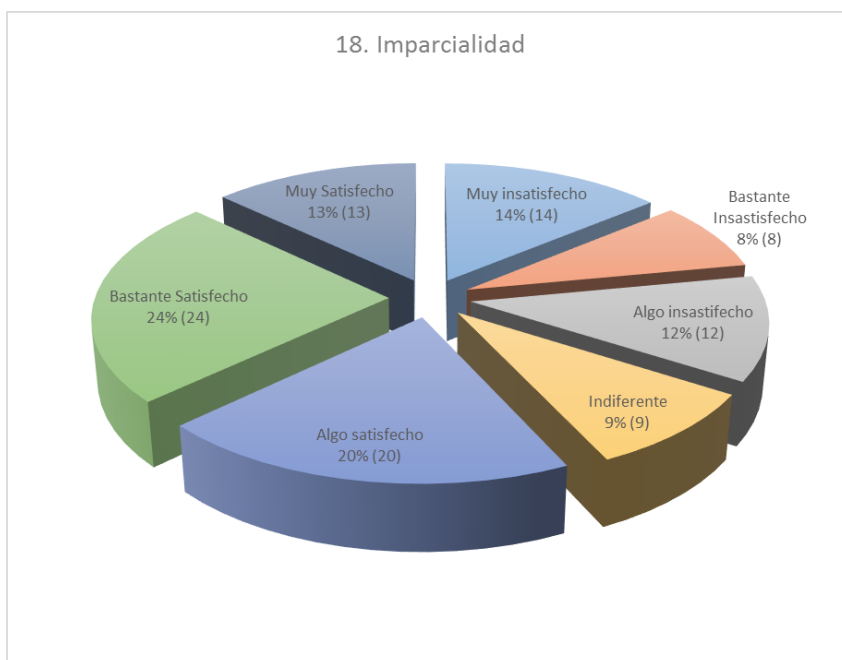


Gráfico 18. En cuanto a la imparcialidad, un 13% (13) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 24% (24) bastante satisfecho, un 20% (20) algo satisfecho, un 9% (9) le es indiferente, un 12% (12) algo insatisfecho, un 8% (8) bastante insatisfecho, mientras un 14% (14) se encuentra muy insatisfecho. El 57 % refleja los niveles de satisfacción de la

forma en que los miembros de la policía abordan los problemas.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

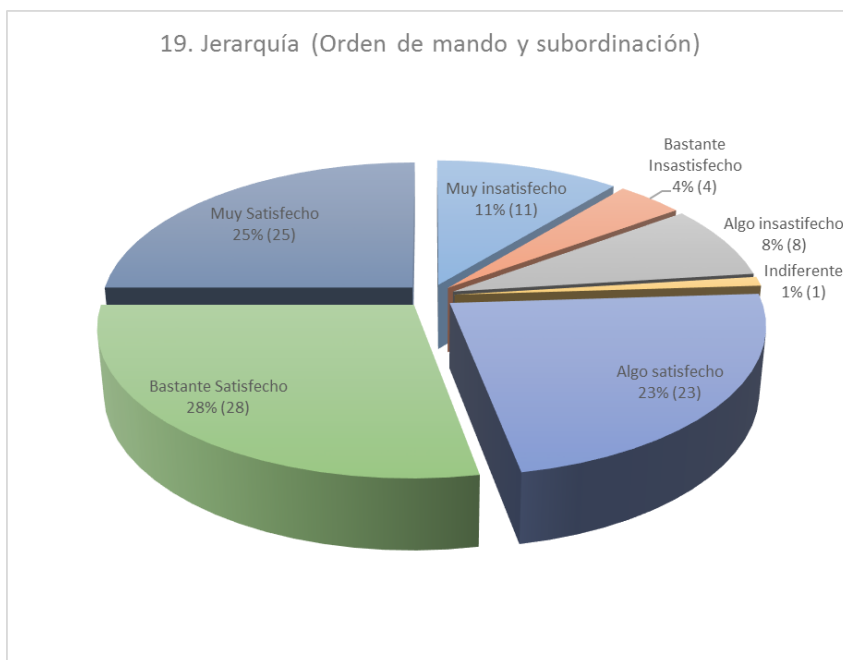


Gráfico 19. En cuanto a la jerarquía, un 25% (25) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 28% (28) bastante satisfecho, un 23% (23) algo satisfecho, un 1% (1) le es indiferente, un 8% (8) algo insatisfecho, un 4% (4) bastante insatisfecho, mientras un 11% (11) se encuentra muy insatisfecho. El 76% tiene confianza en el mando

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

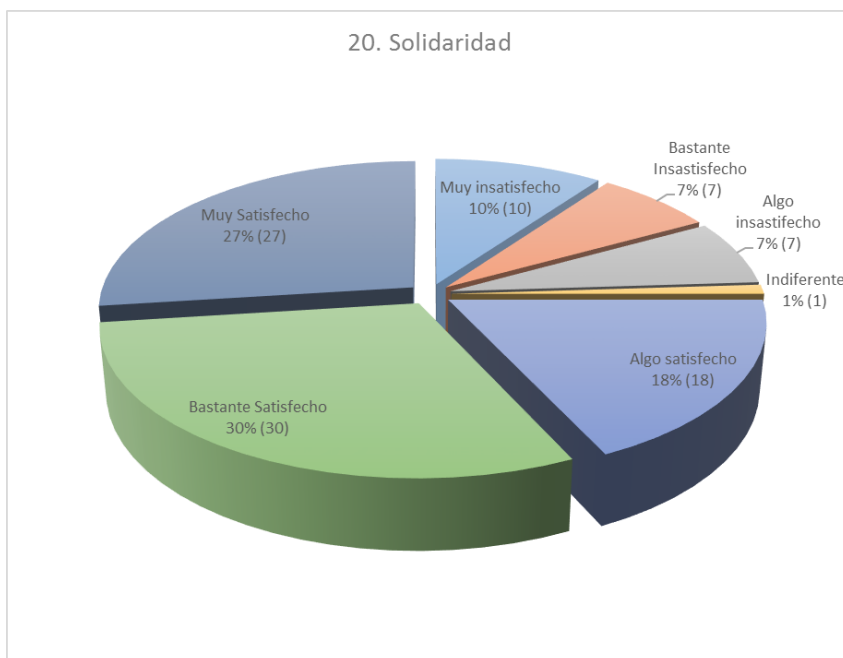


Gráfico 20. En cuanto a la solidaridad, un 27% (27) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 30% (30) bastante satisfecho, un 18% (18) algo satisfecho, un 1% (1) le es indiferente, un 7% (7) algo insatisfecho, un 7% (7) bastante insatisfecho, mientras un 10% (10) se encuentra muy insatisfecho. La Mayoría refiere, en un 75% que cuando algún policía sufre contingencias están prestos a colaborar dependiendo de la situación de que se trate.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

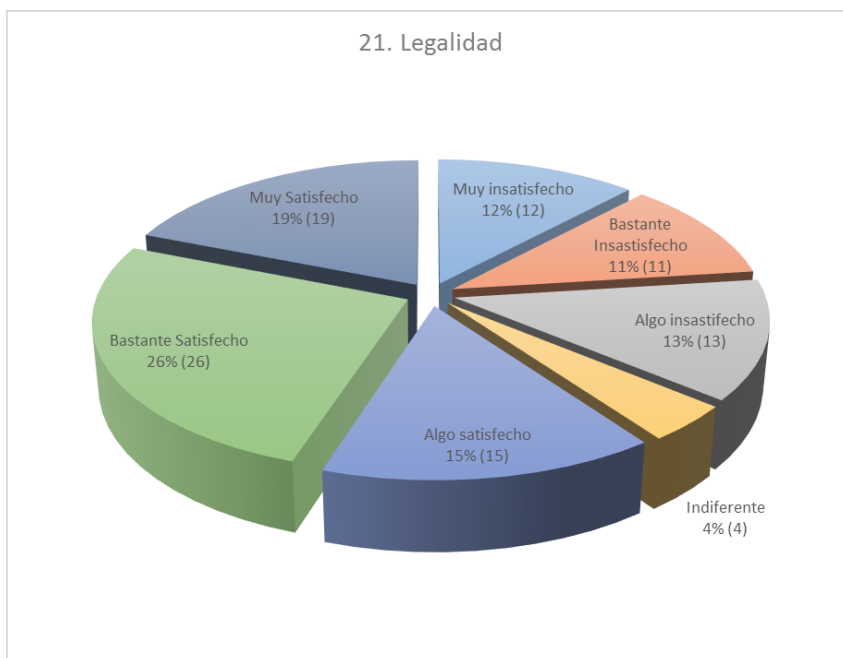


Gráfico 21. En cuanto a la legalidad, un 19% (19) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 26% (26) bastante satisfecho, un 15% (15) algo satisfecho, un 4% (4) le es indiferente, un 13% (13) algo insatisfecho, un 11% (11) bastante insatisfecho, mientras un 12% (12) se encuentra muy insatisfecho. Al 60% le satisface que todo se realice dentro del marco de la legalidad

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

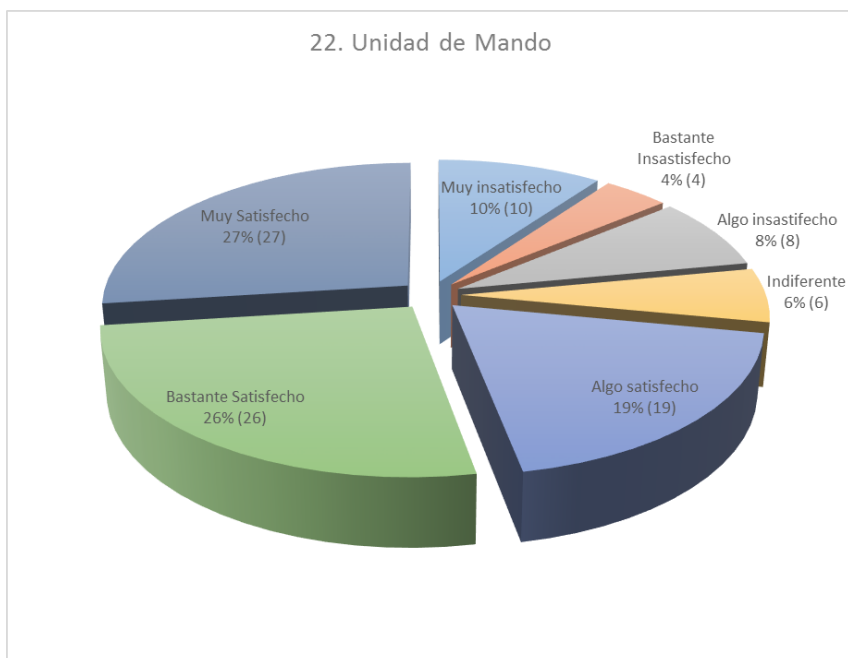


Gráfico 22. En cuanto a la unidad de mando, un 27% (27) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 26% (26) bastante satisfecho, un 19% (19) algo satisfecho, un 6% (6) le es indiferente, un 8% (8) algo insatisfecho, un 4% (4) bastante insatisfecho, mientras un 10% (10) se encuentra muy insatisfecho. Un 72% tiene respeto y aprecio por la institución

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

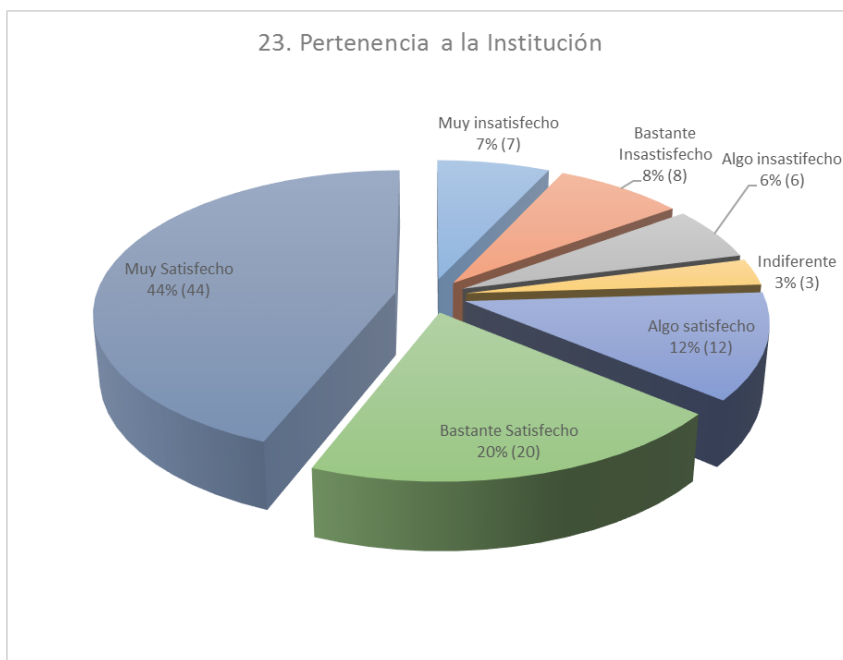


Gráfico 23. En cuanto a la pertenencia a la institución, un 44% (44) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 20% (20) bastante satisfecho, un 12% (12) algo satisfecho, un 3% (3) le es indiferente, un 6% (6) algo insatisfecho, un 8% (8) bastante insatisfecho, mientras un 7% (7) se encuentra muy insatisfecho. El 76% se sienten satisfechos y orgullosos de pertenecer a la policía.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

5.3.2 Cuestionario Sobre Satisfacción Laboral

A continuación, se muestra el análisis de la encuesta “Satisfacción Laboral”. Para ello, utilizaremos gráficas del tipo circular o de pastel, las cuales nos dan ayuda a facilitar la comprensión de los hallazgos.



Gráfica N°24 Para la pregunta “La Constitución de la República establece que los créditos a favor de los trabajadores por salarios, indemnizaciones y demás

prestaciones sociales, serán singularmente privilegiados, de conformidad con la Ley. ¿Considera usted que este mandato se cumple en el caso de las prestaciones del Policía?”, el 92% (92) de los encuestados considera que no se cumple ese mandato, mientras el 8% (8) considera que se cumple. La Mayoría se siente insatisfecha puesto que la Carta Magna establece ese derecho y en la Policía Nacional de Honduras, no se contempla siquiera en su Ley Orgánica, nunca han existido prestaciones laborales para sus miembros.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 2 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL

En esta sección se analiza la percepción del desempeño laboral de los encuestados y su influencia en la satisfacción laboral.

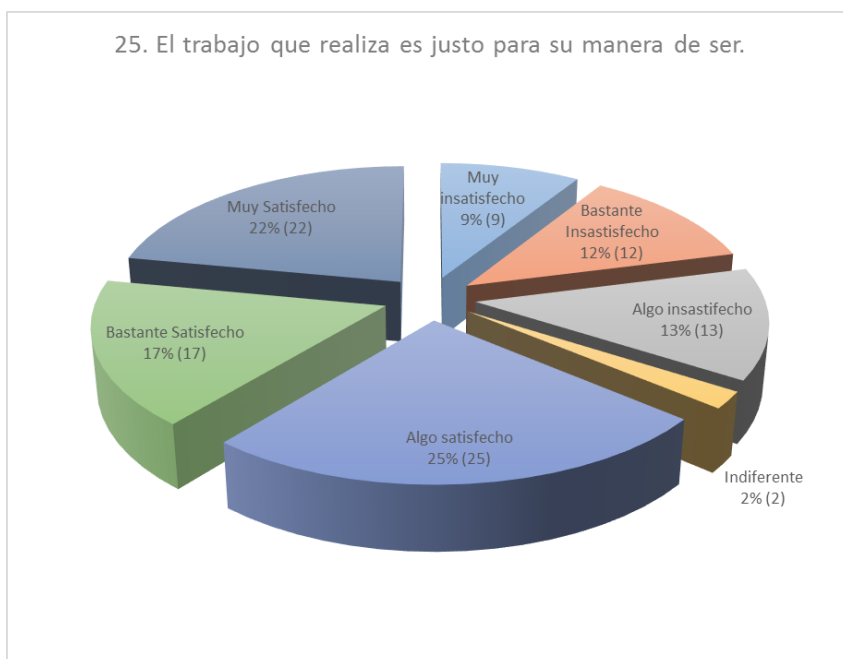


Gráfico 25. En cuanto “si el trabajo que realiza es justo para su manera de ser”, un 22% (22) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 17% (17) bastante satisfecho, un 25% (25) algo satisfecho, un 2% (2) le es indiferente, un

13% (13) algo insatisfecho, un 12% (12) bastante insatisfecho, mientras un 9% (9) se encuentra muy insatisfecho. Un 64% establece satisfacción por el trabajo, el resto siente lo contrario por los derechos que no se reconocen, específicamente sobre el tema del salario que piensan que es muy bajo para los riesgos que corren todos los días.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

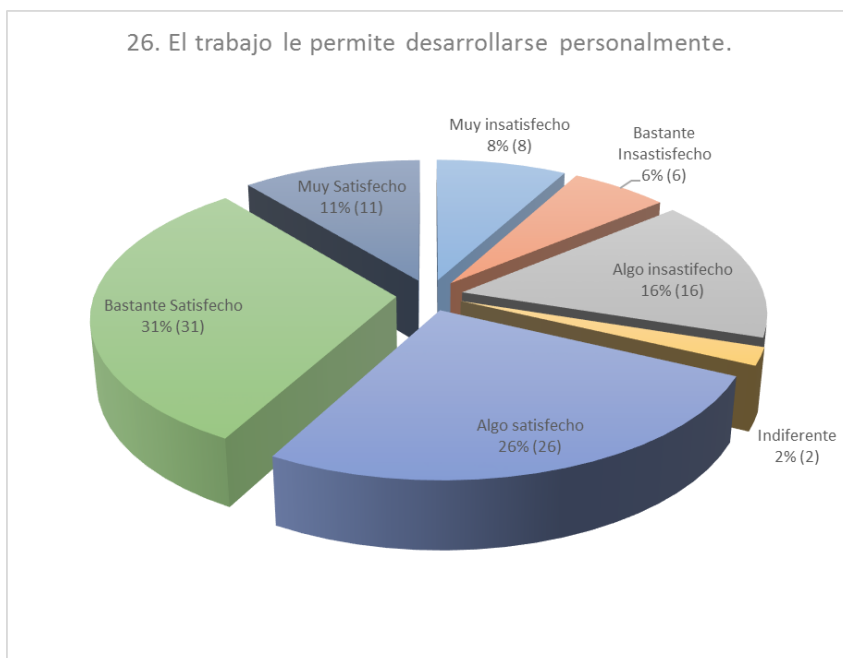


Gráfico 26. En cuanto a si “El trabajo le permite desarrollarse personalmente”, un 11% (11) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 31% (31) bastante satisfecho, un 26% (26) algo satisfecho, un 2% (2) le es indiferente, un 16% (16) algo insatisfecho, un 6% (6) bastante insatisfecho, mientras un 8% (8) se encuentra muy insatisfecho. Un 68% establece satisfacción en este tema por el desarrollo personal que han logrado hasta el momento.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

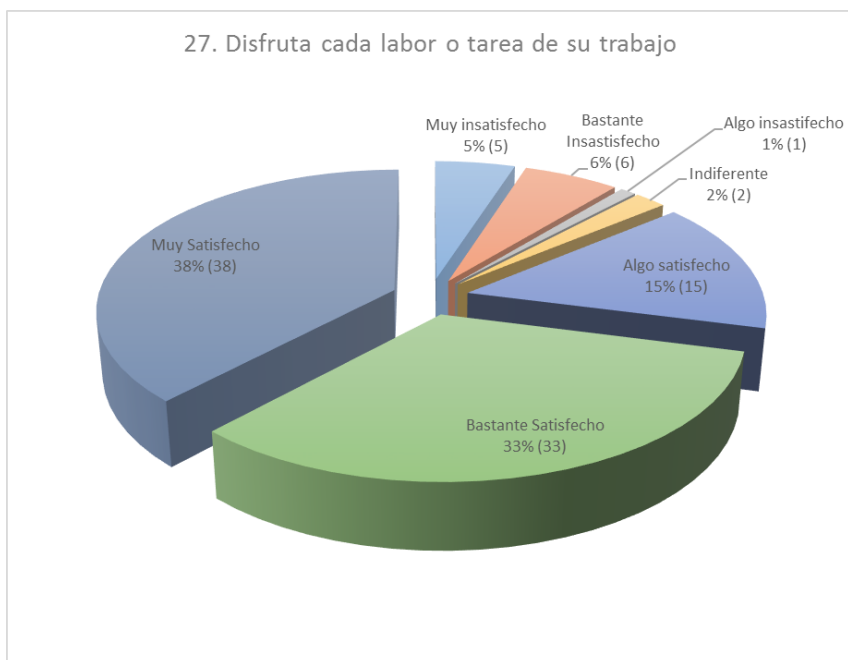


Gráfico 27. En cuanto si “disfruta cada labor o tarea de su trabajo”, un 38% (38) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 33% (33) bastante satisfecho, un 15% (15) algo satisfecho, un 2% (2) le es indiferente, un 1% (1) algo insatisfecho, un 6% bastante insatisfecho, mientras un 5% (5) se encuentra muy insatisfecho. El 86% disfruta su labor porque tiene un trabajo que realizar a diferencia del resto.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfico 28. En cuanto si “Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo”, un 43% (43) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 37% (37) bastante satisfecho, un 10% (10) algo satisfecho, un 1% (1) le es indiferente, un 1% (1) algo insatisfecho, 1 % (1) bastante insatisfecho un 7% (7) muy insatisfecho. 90% es una buena cifra para confirmar que por el hecho de tener un trabajo refleja felicidad.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

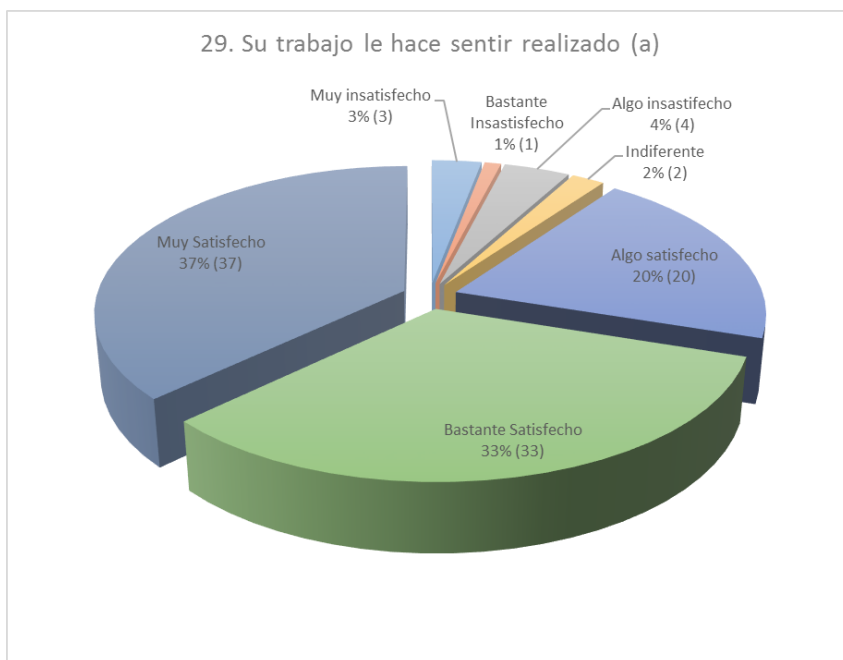


Gráfico 29. En cuanto si “Su trabajo le hace sentirse realizado (a)”, un 37% (37) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 33% (33) bastante satisfecho, un 20% (20) algo satisfecho, un 2% (2) le es indiferente, un 4% (4) algo insatisfecho, un 1% (1) bastante insatisfecho, mientras un 3% (3) se encuentra muy insatisfecho. Con estos datos se puede inferir que, a pesar de lo difícil del trabajo policial, ellos se sienten realizados

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

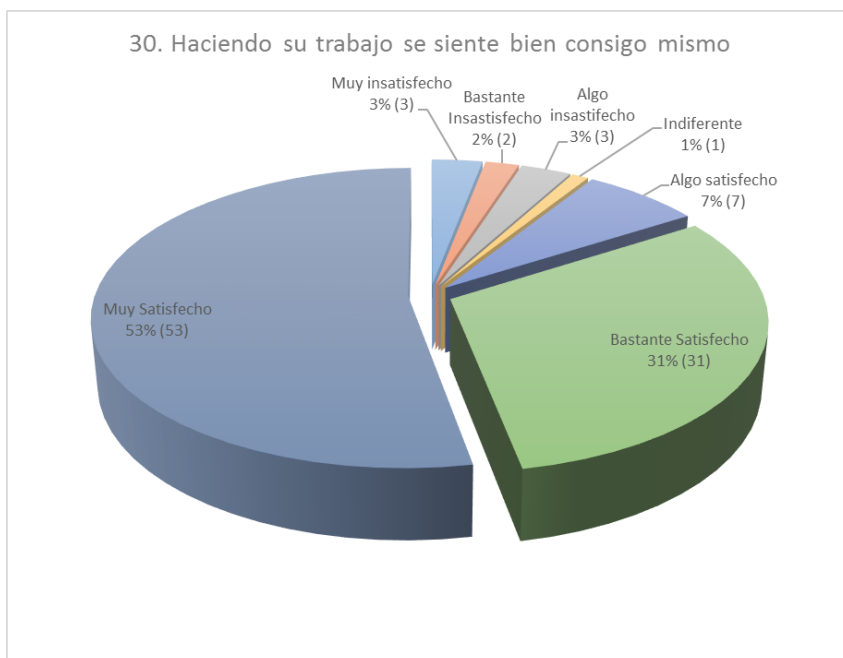


Gráfico 30. En cuanto si “Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo”, un 53% (53) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 31% (31) bastante satisfecho, un 7% (7) algo satisfecho, un 1% (1) le es indiferente, un 3% (3) algo insatisfecho, un 2% (2) bastante insatisfecho, mientras un 3% (3) se encuentra muy insatisfecho. El 91% muestra bastante positivismo consigo mismo por la labor que realizan que es la de servir.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfico 31. En cuanto a “¿Cómo se siente con el o los trabajos que le asignan?”, un 31% (31) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 32% (32) bastante satisfecho, un 24% (24) algo satisfecho, un 3% (3) le es indiferente, un 4% (4) algo insatisfecho, un 3% (3) bastante insatisfecho, mientras un 3% (3) se encuentra muy insatisfecho. En este caso los encuestados manifestaron parámetros de satisfacción de hasta 87 % de los trabajos que se les asignan

puesto que los cumplen sean estos operativos o administrativos.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfico 32. En cuanto a “¿Cómo se siente con las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?”, un 31% (31) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 38% (38) bastante satisfecho, un 19% (19) algo satisfecho, un 2% (2) le es indiferente, un 3 (3) algo insatisfecho, un 3% (3) bastante insatisfecho, mientras un 4% (4) se encuentra muy insatisfecho. Un 88% está dentro de los rangos de satisfacción.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

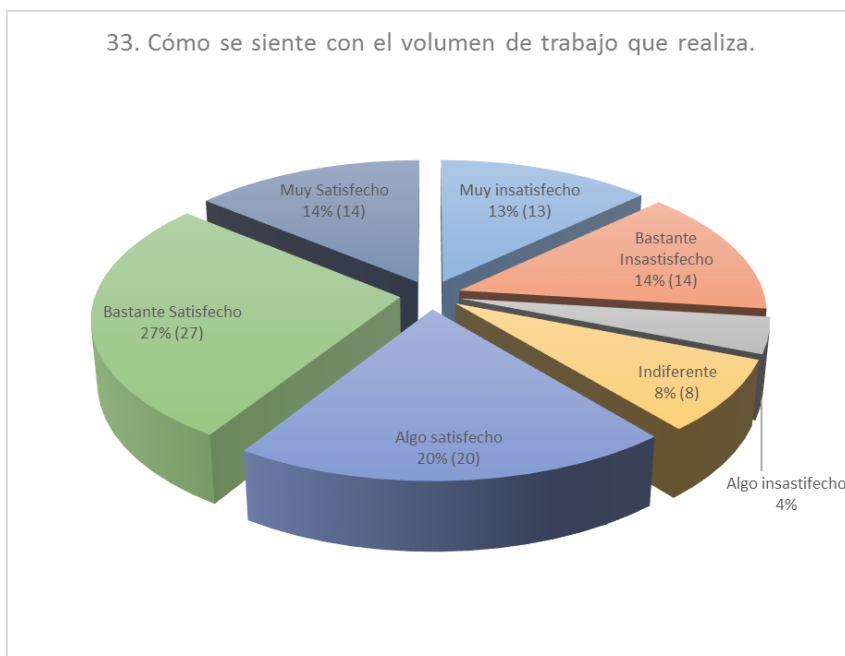


Gráfico 33. En cuanto a “¿Cómo se siente con el volumen de trabajo que realiza?”, un 14% (14) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 27% (27) bastante satisfecho, un 20% (20) algo satisfecho, un 8% (8) le es indiferente, un 4% (4) algo insatisfecho, un 14% (14) bastante insatisfecho, mientras un 13% (13) se encuentra muy insatisfecho. El 61% presenta rasgos de satisfacción por lo que se infiere que el volumen del trabajo policial es pesado y al 31 % le insatisface contra un 8% que le es indiferente la carga de trabajo.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

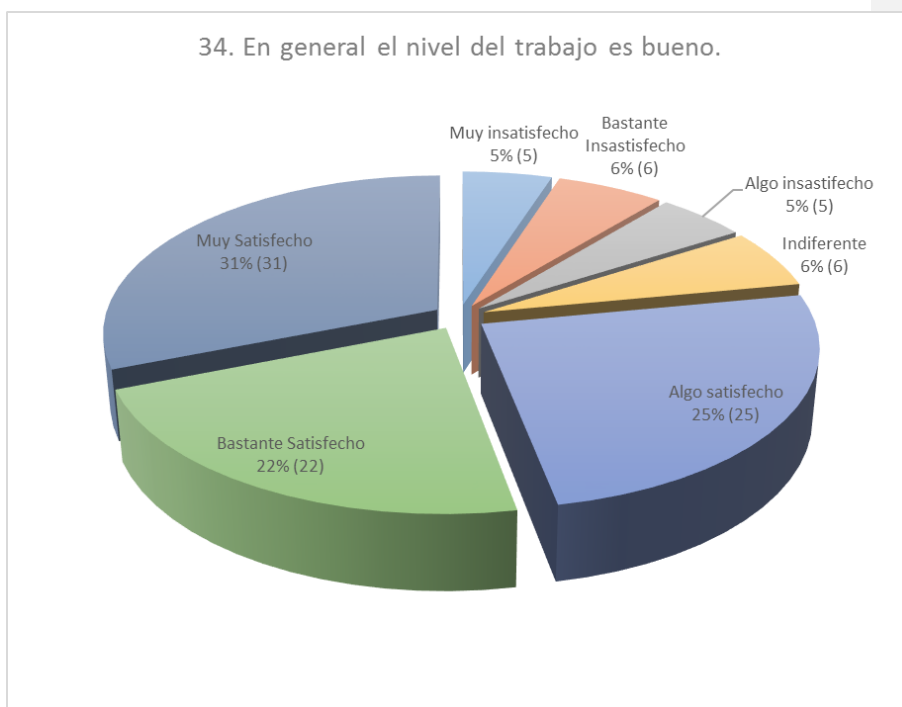


Gráfico 34. En cuanto si “En general el nivel del trabajo es bueno”, un 31% (31) de los encuestados se encuentra muy

satisfecho, un 22% (22) bastante satisfecho, un 25% (25) algo satisfecho, un 6% (6) le es indiferente, un 5% (5) algo insatisfecho, un 6% (6) bastante insatisfecho, mientras un 5% (5) se encuentra muy insatisfecho. El 78% piensa que en general el nivel de trabajo es bueno, a un 6 % le es indiferente y un 16% no lo ven así.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En esta sección se analiza la percepción de las condiciones de trabajo de los encuestados y su influencia en la satisfacción laboral.

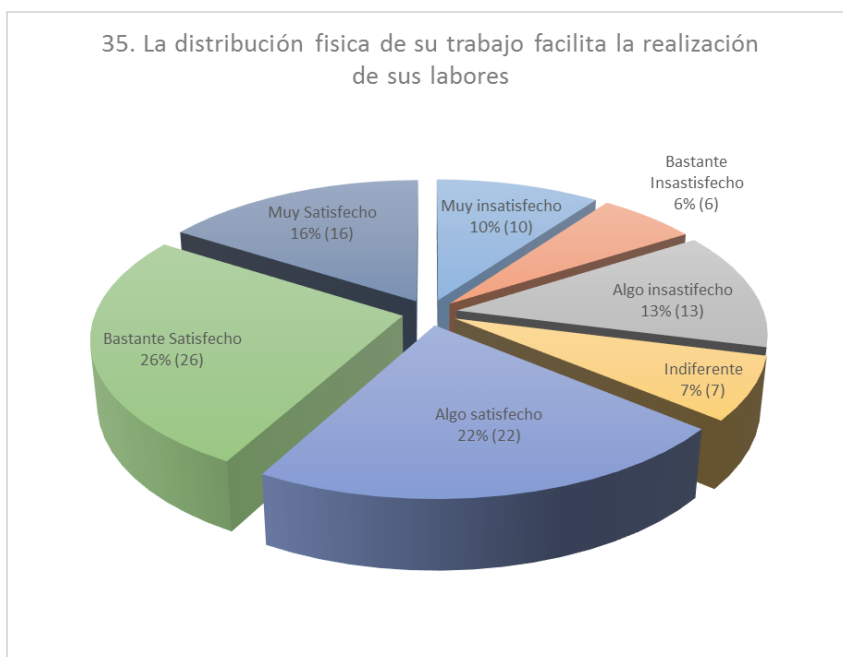


Gráfico 35. En cuanto si “La distribución física de su trabajo facilita la realización de sus labores”, un 16% (16) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 26% (26)

bastante satisfecho, un 22% (22) algo satisfecho, un 7% (7) le es indiferente, un 13% (13) algo insatisfecho, un 6% (6) bastante insatisfecho, mientras un 10% (10) se encuentra muy insatisfecho. El 64% cree que los lugares donde ese les distribuye les facilita la realización de sus trabajos.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

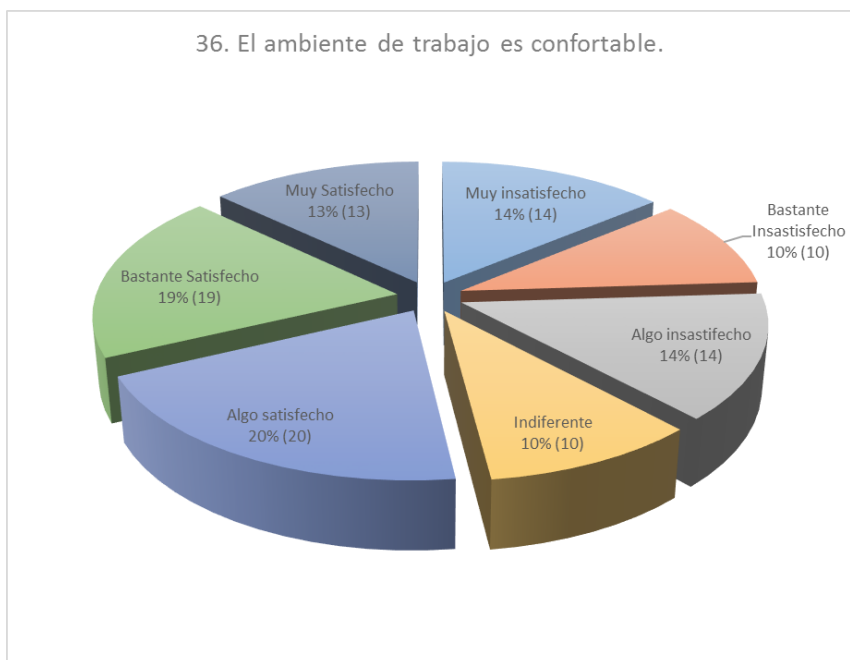


Gráfico 36. En cuanto si “El ambiente de trabajo es confortable”, un 13% (13) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 19% (19) bastante satisfecho, un 20% (20) algo satisfecho, un 10% (10) le es indiferente, un 14% (14) algo insatisfecho, un 10% (10) bastante insatisfecho, mientras un 14% (14) se encuentra muy insatisfecho. El 52% se siente bien en su lugar de trabajo, sin embargo, debido a la variedad de tareas de los encuestados, también el 28% no

lo piensa así y a un 10% el ambiente donde trabaje le es indiferente el confort.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

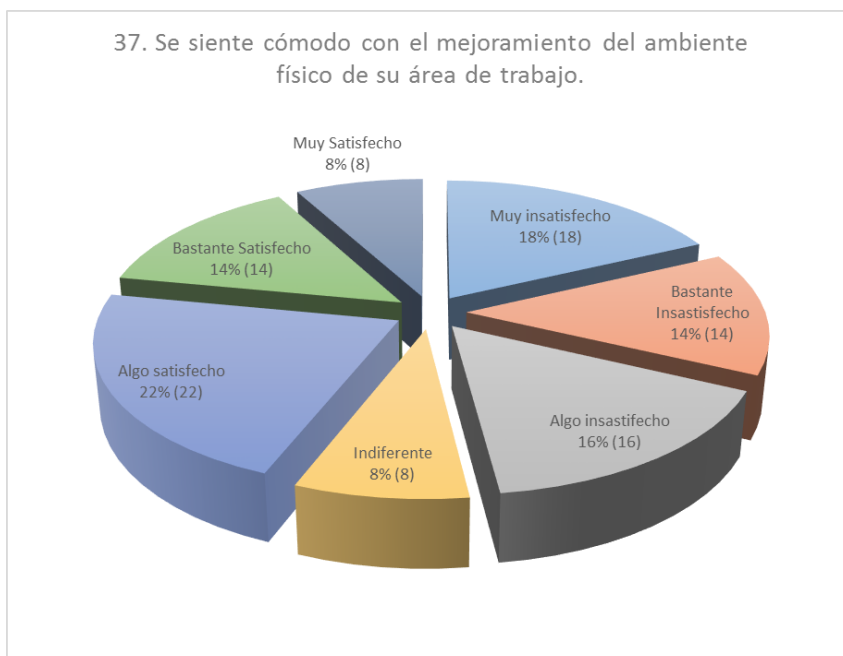


Gráfico 37. En cuanto si “¿Se siente cómodo con el mejoramiento del ambiente físico de su área de trabajo?”, Un 8% (8) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 14% (14) bastante satisfecho, un 22% (22) algo satisfecho, un 8% (8) le es indiferente, un 16% (16) algo insatisfecho, un 14% (14) bastante insatisfecho, mientras un 18% (18) se encuentra muy insatisfecho. Un 48% siente insatisfacción y eso se debe a que existen muchas instalaciones inadecuadas debido al deterioro de las mismas y que hace muchos años

no se les ha realizado mejora alguna, mientras que un 44% sienten algunos niveles de satisfacción y a un 8% esto le es indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

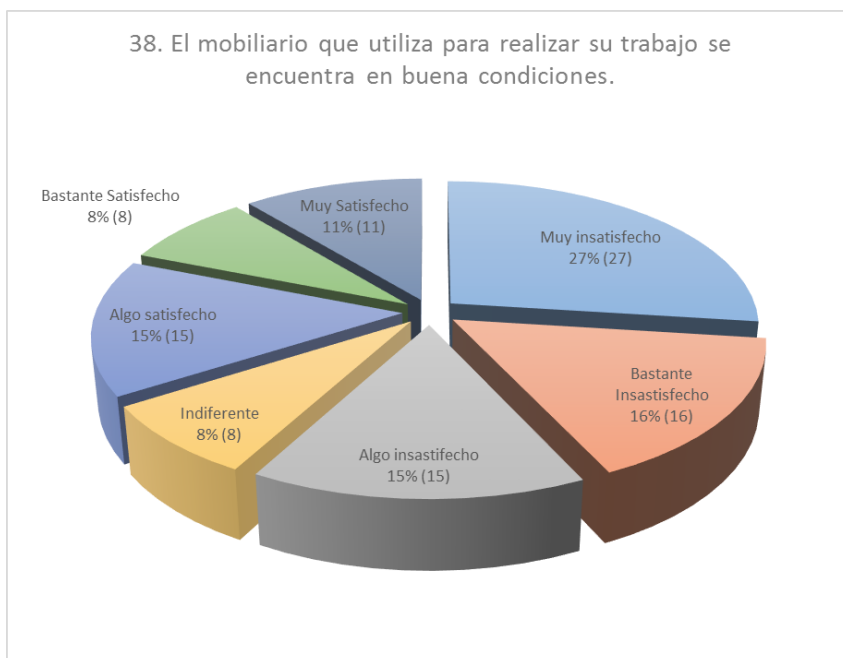


Gráfico 38. En cuanto si “El mobiliario que utiliza para realizar su trabajo se encuentra en buena condiciones”, un 11% (11) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 8% (8) bastante satisfecho, un 15% (15) algo satisfecho, un 8% (8) le es indiferente, un 15% (15) algo insatisfecho, un 16% (16) bastante insatisfecho, mientras un 27% (27) se encuentra muy insatisfecho. Un 58% siente insatisfacción esto debido a que no solo el mobiliario no está en buenas

condiciones sino las mismas instalaciones y el equipo individual asignado.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

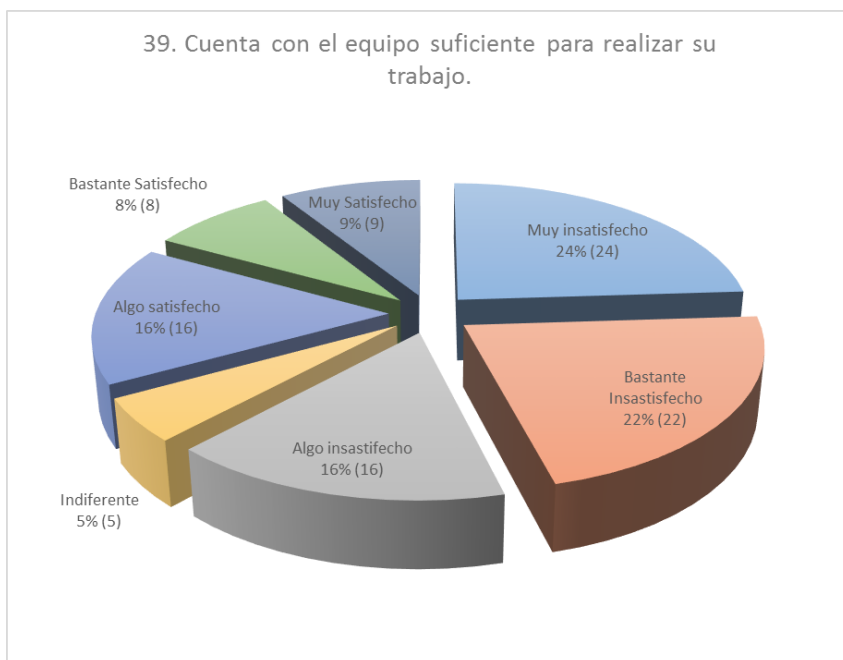


Gráfico 39. En cuanto si “Cuenta con el equipo suficiente para realizar su trabajo”, un 9% (9) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 8% (8) bastante satisfecho, un 16% (16) algo satisfecho, un 5% (5) le es indiferente, un 16% (16) algo insatisfecho, un 22% (22) bastante insatisfecho, mientras un 24% (24) se encuentra muy insatisfecho. Un 62% considera que el equipo asignado es insuficiente para realizar el trabajo.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

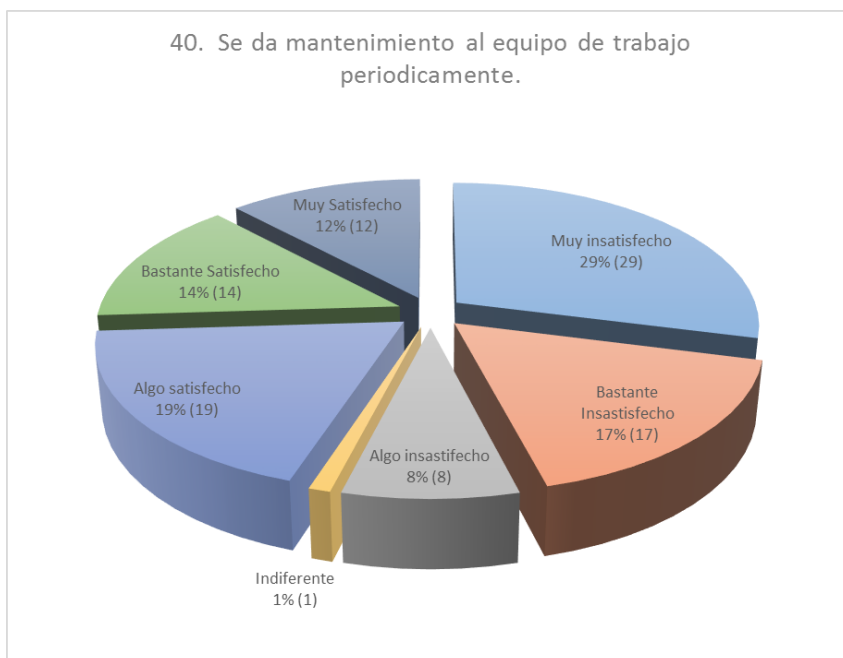


Gráfico 40. En cuanto si “Se da mantenimiento al equipo de trabajo periódicamente.”, un 12% (12) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 14% (14) bastante satisfecho, un 19% (19) algo satisfecho, un 1% (1) le es indiferente, un 8% (8) algo insatisfecho, un 17% (17) bastante insatisfecho, mientras un 29% (29) se encuentra muy insatisfecho. El 54% se queja de que para estas actividades no hay tiempo para realizarlas, hay cierto equipo al que no se le da mantenimiento.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

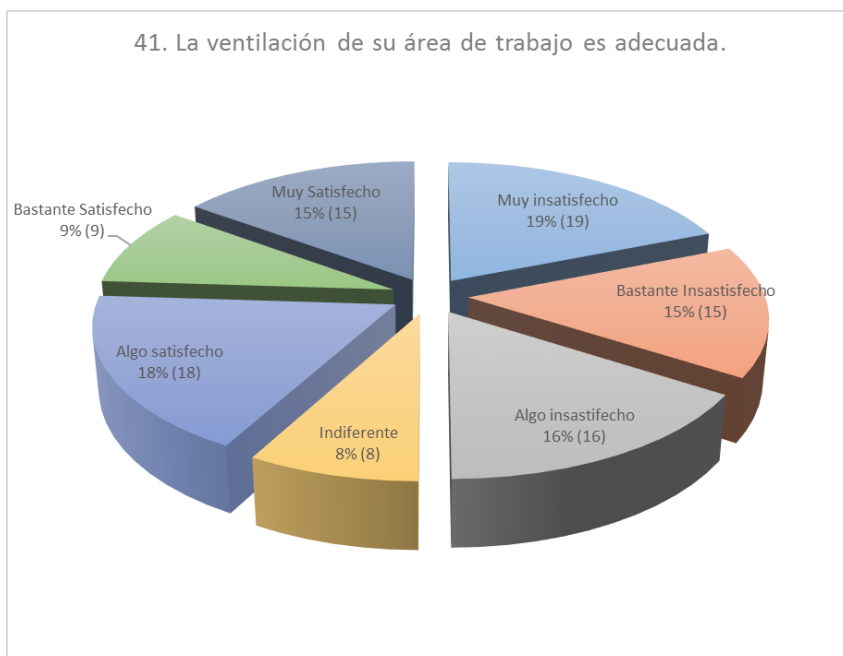


Gráfico 41. En cuanto si “La ventilación de su área de trabajo es adecuada.”, un 15% (15) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 9% (9) bastante satisfecho, un 18% (18) algo satisfecho, un 8% (8) le es indiferente, un 16% (16) algo insatisfecho, un 15% (15) bastante insatisfecho, mientras un 19% (19) se encuentra muy insatisfecho. Un 50% se siente satisfecho del lugar donde trabajan, un 42% no se sienten así y a un 8 % le es indiferente esta circunstancia.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

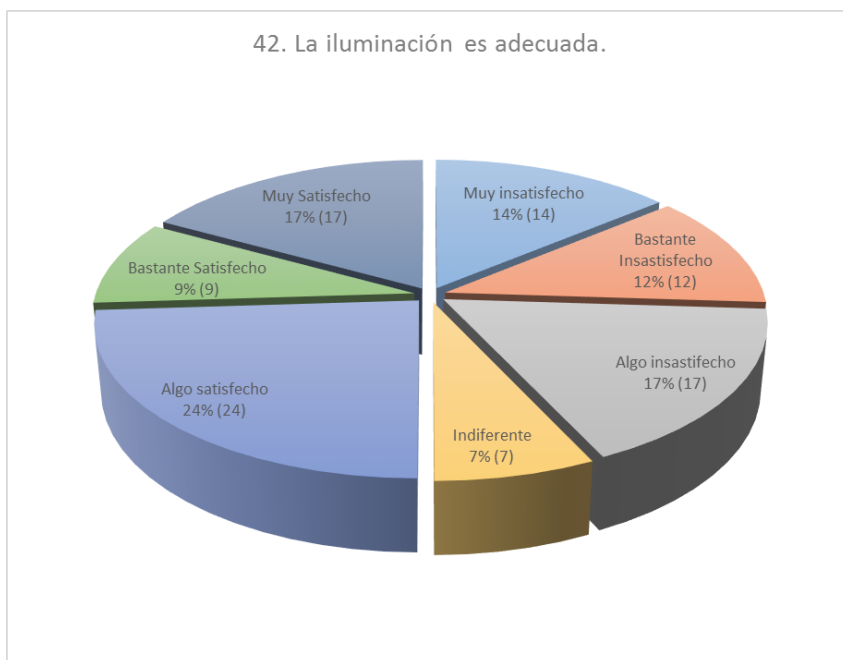


Gráfico 42. En cuanto si “La iluminación es adecuada.”, un 17% (17) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 9% (9) bastante satisfecho, un 24% (24) algo satisfecho, un 7% (7) le es indiferente, un 17% (17) algo insatisfecho, un 12% (12) bastante insatisfecho, mientras un 14% (14) se encuentra muy insatisfecho. El 50 % de los encuestados se sienten satisfechos porque muchos de ellos laboran en las oficinas administrativas y el otro 43% lo hace en la calle, mientras a un 7% le es indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

ANALISIS DE LAS POLITICAS ADMINISTRATIVAS

En esta sección se analiza la percepción de los encuestados en cuanto a las políticas administrativas y su influencia en la satisfacción laboral.

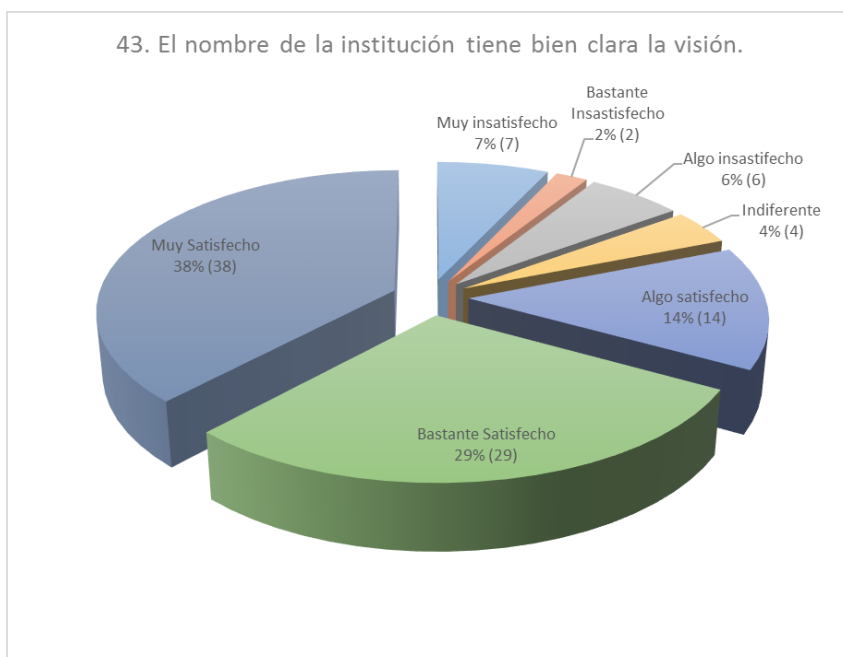


Gráfico 43. En cuanto si “El nombre de la institución tiene bien clara la visión.”, un 38% (38) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 29% (29) bastante satisfecho, un 14% (14) algo satisfecho, un 4% (4) le es indiferente, un

6% (6) algo insatisfecho, un 2% (2) bastante insatisfecho, mientras un 7% (7) se encuentra muy insatisfecho. Un 81% tiene bien clara la Visión de la institución el 14% se encuentran insatisfechos mientras el 7% le es indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

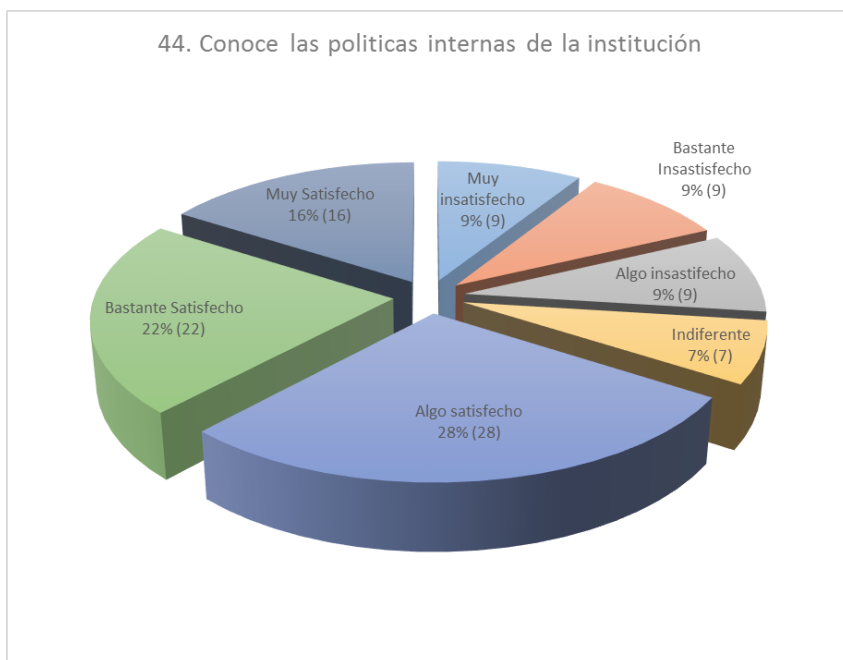


Gráfico 44. En cuanto si “Conoce las políticas internas de la institución.”, un 16% (16) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 22% (22) bastante satisfecho, un 28% (28) algo satisfecho, un 7% (7) le es indiferente, un 9% (9) algo insatisfecho, un 9% (9) bastante insatisfecho, mientras un 9% (9) se encuentra muy insatisfecho. El 66% si las conoce, mientras un 46% no saben que son las políticas internas y un 7% le es indiferente, se puede inferir que no existe comunicación permanente con el personal.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfico 45. En cuanto si “Son efectivas las políticas de la institución”, un 14% (14) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 12% (12) bastante satisfecho, un 28% (28) algo satisfecho, un 7% (7) le es indiferente, un 12% (12) algo insatisfecho, un 14% (14) bastante insatisfecho, mientras un 13% (13) se encuentra muy insatisfecho. El 54 % cree que son efectivas porque las conocen mientras que un 39% se sienten insatisfechos por la poca comunicación que les hace

desconocer las mismas y el 7% de los encuestados que no les interesa.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

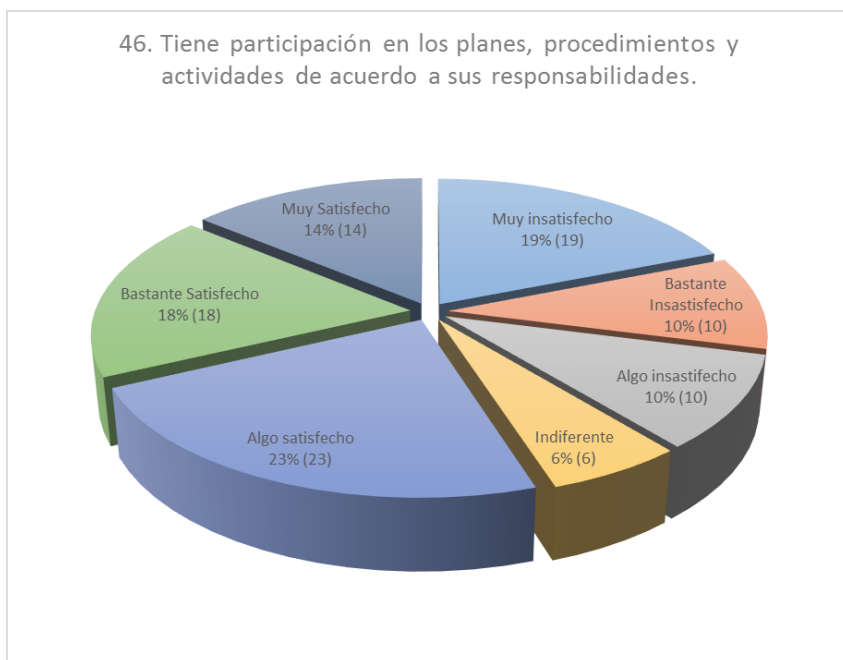


Gráfico 46. En cuanto si “Tiene participación en los planes, procedimientos y actividades de acuerdo a sus responsabilidades.”, un 14% (14) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 18% (18) bastante satisfecho, un 23% (23) algo satisfecho, un 6% (6) le es indiferente, un 10% (10) algo insatisfecho, un 10% (10) bastante insatisfecho, mientras un 19% (19) se encuentra muy insatisfecho. El 55% de los encuestados muestran grados de

satisfacción, mientras que 39% están insatisfechos y existe un 10% que no le interesa.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

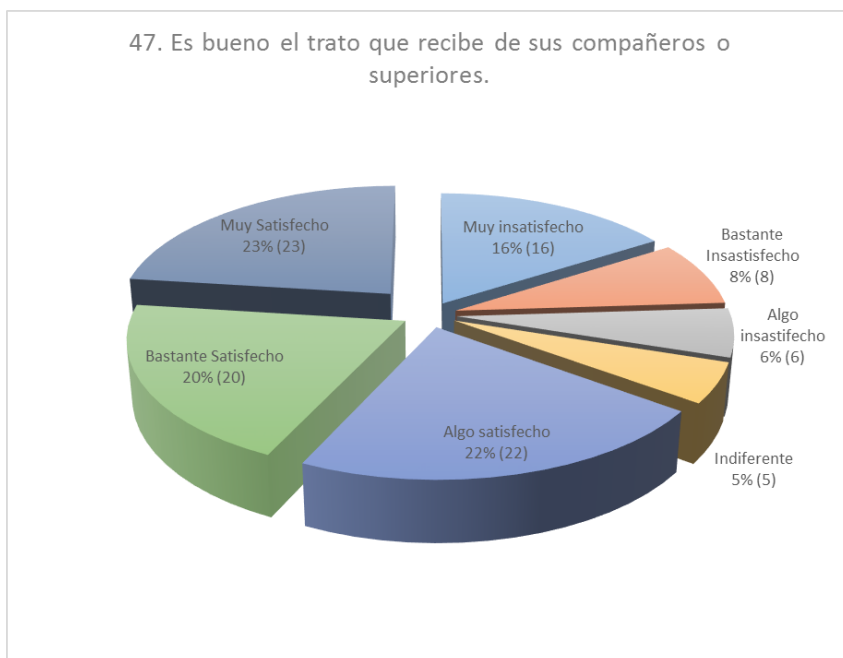


Gráfico 47. En cuanto si “Es bueno el trato que recibe de sus compañeros o superiores”, un 23% (23) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 20% (20) bastante satisfecho, un 22% (22) algo satisfecho, un 5% (5) le es indiferente, un 6% (6) algo insatisfecho, un 8% (8) bastante insatisfecho, mientras un 16% (16) se encuentra muy insatisfecho. Un 65% se siente en armonía con sus jefes y compañeros, un 30 % no lo siente así y un 5% se muestra indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

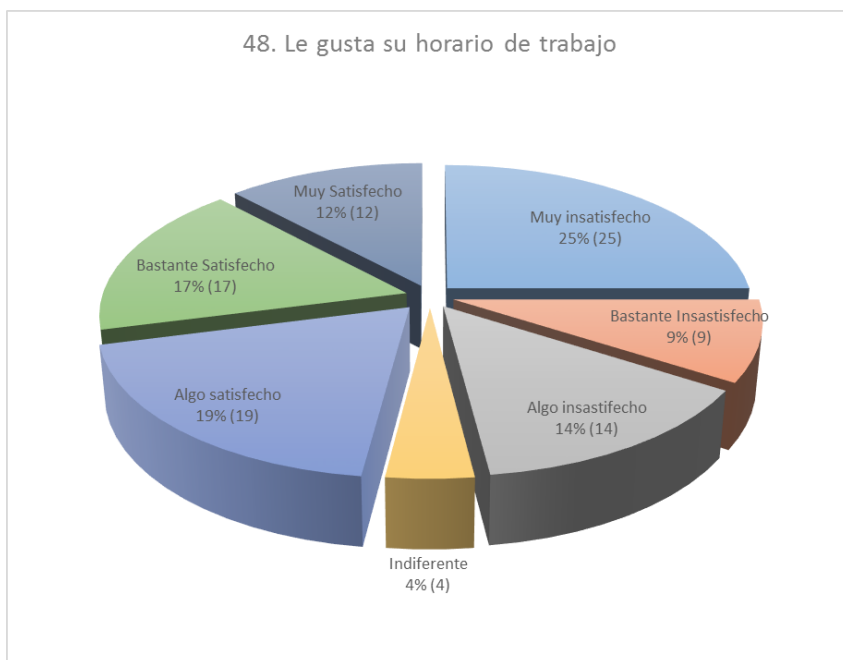


Gráfico 48. En cuanto si “Le gusta su horario de trabajo”, un 12% (12) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 17% (17) bastante satisfecho, un 19% (19) algo satisfecho, un 4% (4) le es indiferente, un 14% (14) algo insatisfecho, un 9% (9) bastante insatisfecho, mientras un 25% (25) se encuentra muy insatisfecho. 48% se sienten satisfechos y 48% insatisfechos por el horario de trabajo mientras que a un 4% le es indiferente la hora de trabajo.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfico 49. En cuanto si “Le resulta cómodo el horario de trabajo”, un 10% (10) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 12% (12) bastante satisfecho, un 19% (19) algo satisfecho, un 8% (8) le es indiferente, un 16% (16) algo insatisfecho, un 14% (14) bastante insatisfecho, mientras un 21% (21) se encuentra muy insatisfecho. Esta pregunta está relacionada con la anterior sin embargo varia, puesto que la insatisfacción de la comodidad en el horario de trabajo es de un 51% y la satisfacción es de 41% y un 8% que le es

indiferente, se infiere que este 41% sugiere cambios en los horarios sin embargo los turnos de trabajo en la Policía Nacional de Honduras por la escases de personal son de 24 horas divididos en turnos de 6 horas diarias.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfico 50. En cuanto si “Reconocen su esfuerzo por trabajar tiempo extra”, un 4% (4) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 8% (8) bastante satisfecho, un 13% (13) algo satisfecho, un 2% (2) le es indiferente, un 13% (13) algo insatisfecho, un 24% (24) bastante insatisfecho, mientras un 36% (36) se encuentra muy insatisfecho. Un 73% denota insatisfacción en esta situación atribuible a las autoridades superiores de la institución, pues supone falta de consideración al talento humano. Solo un 25% de los

encuestados creen que si se les reconoce la labor extra y a un 2% le es indiferente este reconocimiento.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

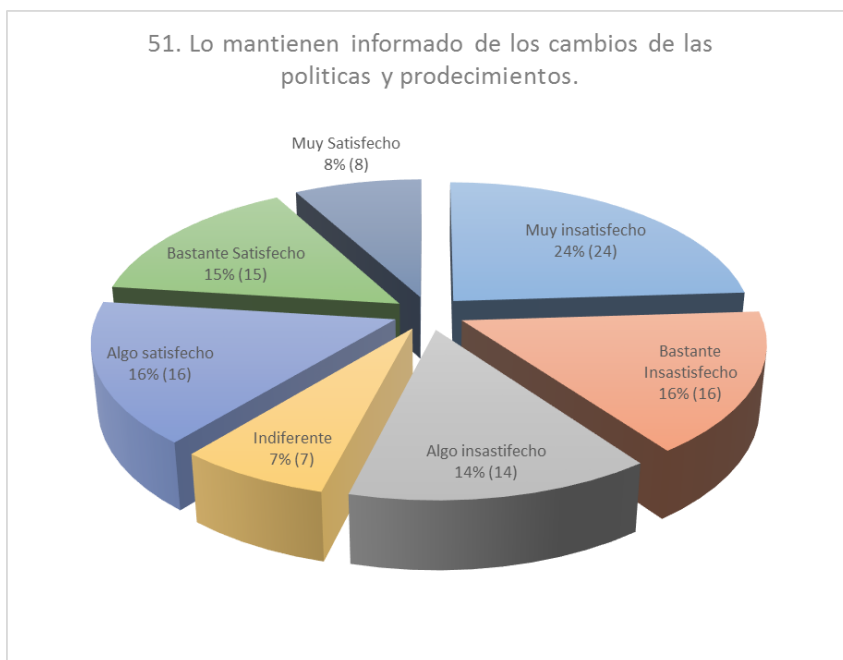


Gráfico 51. En cuanto si “lo mantienen informado de los cambios de las políticas y procedimientos”, un 8% (8) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 15% (15) bastante satisfecho, un 16% (16) algo satisfecho, un 7% (7) le es indiferente, un 14% (14) algo insatisfecho, un 16% (16) bastante insatisfecho, mientras un 24% (24) se encuentra muy insatisfecho. Se puede deducir falta de comunicación ya que el 54% se sienten insatisfechos y un 39% satisfecho, siempre con minoría de indiferencia en este caso 7%.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

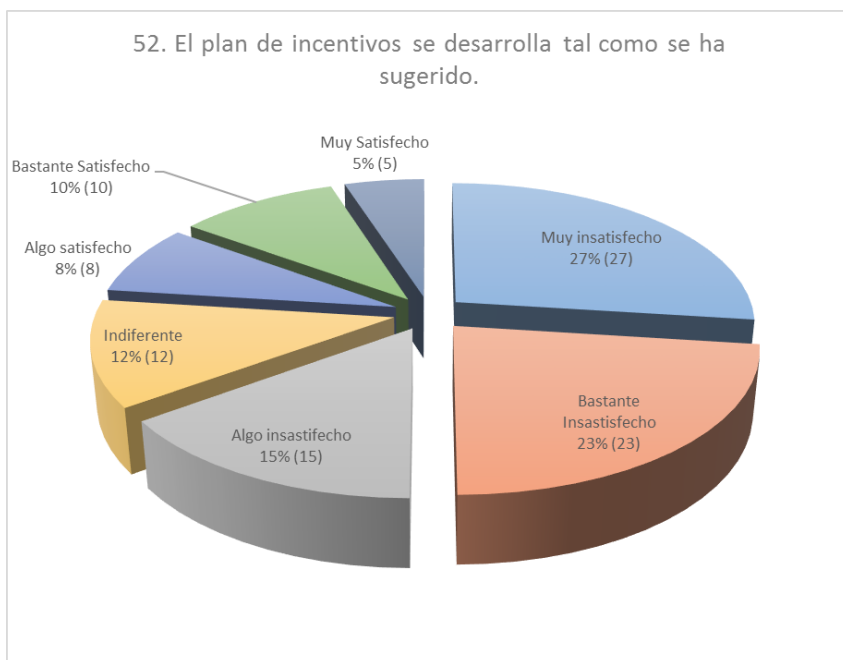


Gráfico 52. En cuanto si “El plan de incentivos que elabora la Dirección de Recursos Humanos para los policías se desarrolla tal como se ha sugerido”, un 5% (5) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 10% (10) bastante satisfecho, un 8% (8) algo satisfecho, un 12% (12) le es indiferente, un 15% (15) algo insatisfecho, un 23% (23) bastante insatisfecho, mientras un 27% (27) se encuentra muy insatisfecho. Un 65% se siente insatisfecho relatan que hay más trabajo cada día y menos descanso y ningún incentivo

esto desmotiva al personal, un 23 % se sienten satisfechos mientras que un 12 % es indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

ANÁLISIS DE LA RELACIÓN CON LA AUTORIDAD

En esta sección se analiza la percepción de los encuestados en cuanto a la relación con la autoridad y su influencia en la satisfacción laboral.

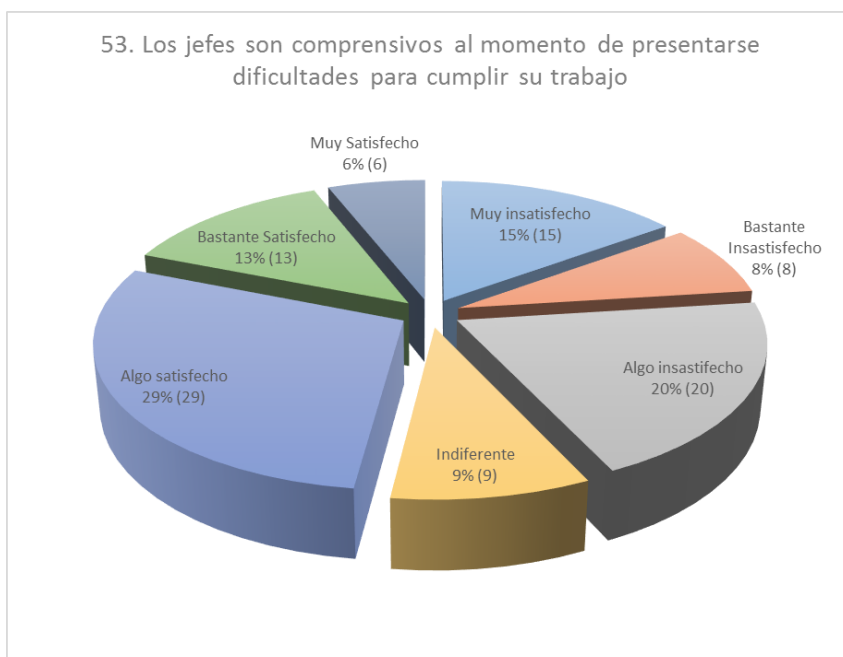


Gráfico 53. En cuanto si “Los jefes son comprensivos al momento de presentarse dificultades para cumplir su trabajo”, un 6% (6) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 13% (13) bastante satisfecho, un 29% (29) algo satisfecho, un 9% (9) indiferente, un 20% (20) algo insatisfecho, un 15% (15) muy insatisfecho.

un 9% (9) le es indiferente, un 20% (20) algo insatisfecho, un 8% (8) bastante insatisfecho, mientras un 15% (15) se encuentra muy insatisfecho. Un 48% siente satisfacción de este aspecto mientras que el 43% sienten insatisfacción y a un 9% le es indiferente la comprensión de los jefes.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

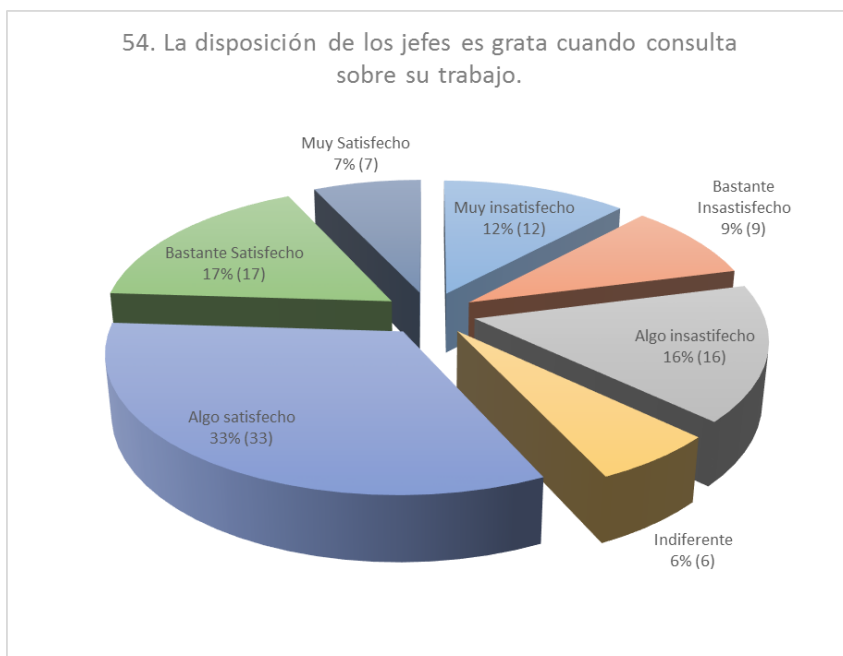


Gráfico 54. En cuanto si “La disposición de los jefes es grata cuando consulta sobre su trabajo”, un 7% (7) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 17% (17) bastante satisfecho, un 33% (33) algo satisfecho, un 6% (6) le es indiferente, un 16% (16) algo insatisfecho, un 9% (9) bastante insatisfecho, mientras un 12% (12) se encuentra muy insatisfecho. Un 57% cree que los jefes son gratos en este aspecto, pero el 37% piensa lo contrario y un 6% indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

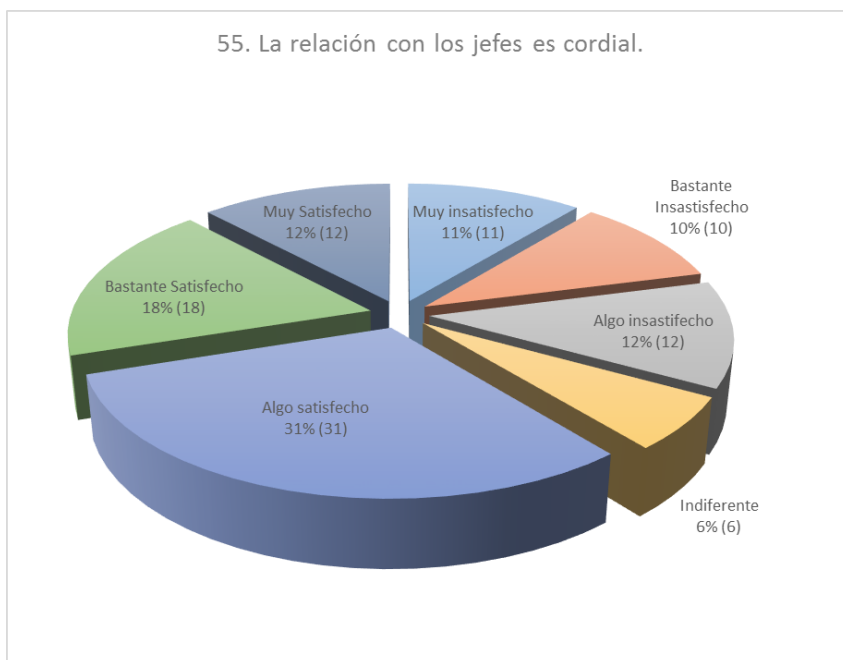


Gráfico 55. En cuanto si “La relación con los jefes es cordial”, un 12% (12) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 18% (18) bastante satisfecho, un 31% (31) algo satisfecho, un 6% (6) le es indiferente, un 12% (12) algo insatisfecho, un 10% (10) bastante insatisfecho, mientras un 11% (11) se encuentra muy insatisfecho. El 61% cree que si es cordial la relación, 33% no lo siente así y hay un 6% de indiferencia hacia este tema.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

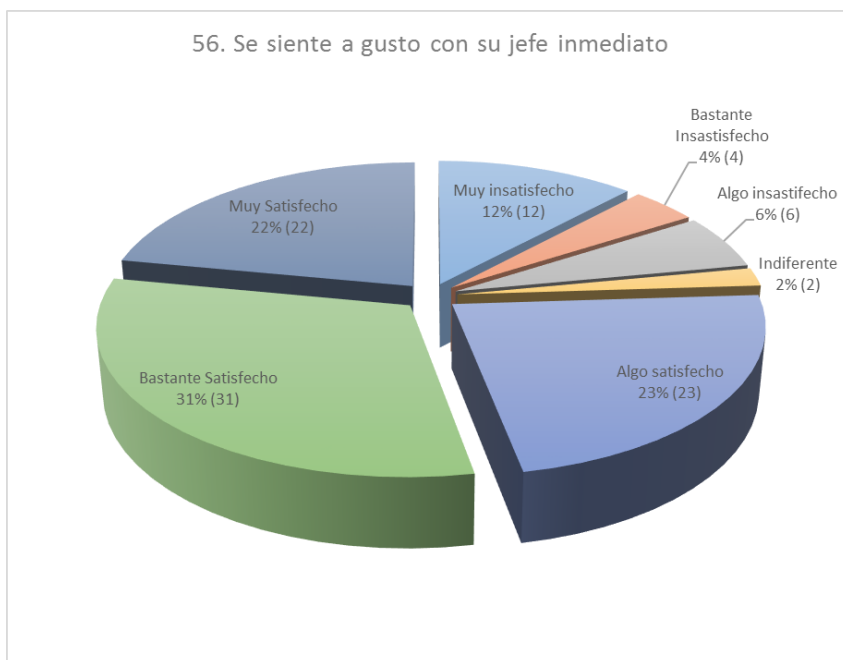


Gráfico 56. En cuanto si “Se siente a gusto con su jefe inmediato”, un 22% (22) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 31% (31) bastante satisfecho, un 23% (23) algo satisfecho, un 2% (2) le es indiferente, un 6% (6) algo insatisfecho, un 4% (4) bastante insatisfecho, mientras un 12% (12) se encuentra muy insatisfecho. El 76% de los encuestados si están a gusto con su jefe mientras que el 22% no y a un 2% le es indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

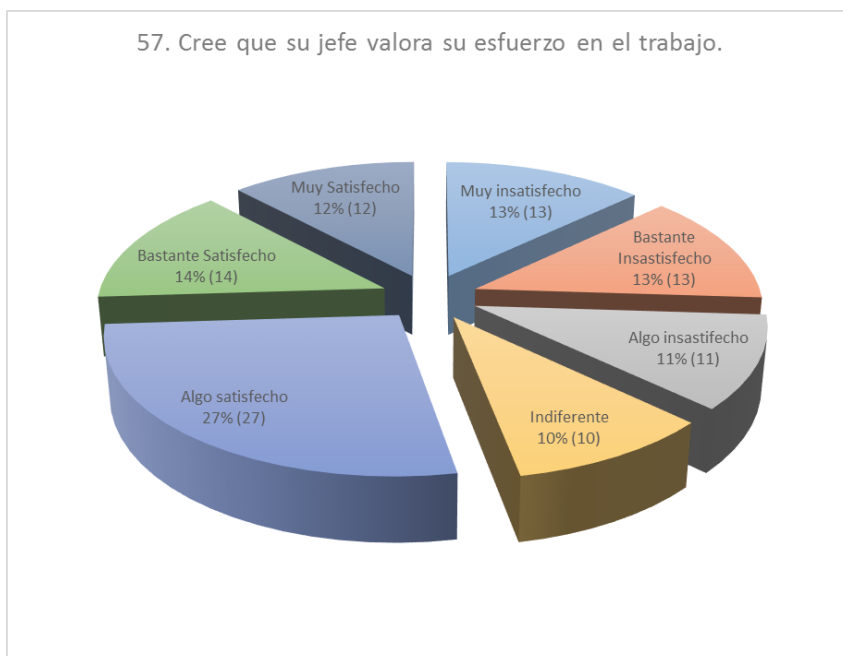


Gráfico 57. En cuanto si “Cree que su jefe valora su esfuerzo en el trabajo”, un 12% (12) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 14% (14) bastante satisfecho, un 27% (27) algo satisfecho, un 10% (10) le es indiferente, un 11% (11) algo insatisfecho, un 13% (13) bastante insatisfecho, mientras un 13% (13) se encuentra muy insatisfecho. El 53% cree que, si valoran su trabajo, 37% no opina lo mismo y al 10% le es indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

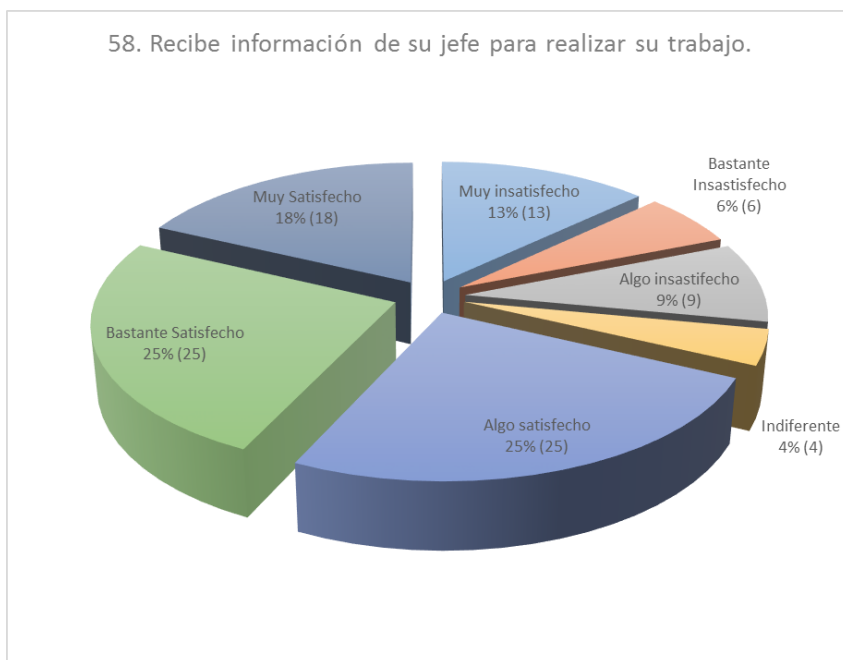


Gráfico 58. En cuanto si “Recibe información de su jefe para realizar su trabajo”, un 18% (18) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 25% (25) bastante satisfecho, un 25% (25) algo satisfecho, un 4% (4) le es indiferente, un 9% (9) algo insatisfecho, un 6% (6) bastante insatisfecho, mientras un 13% (13) se encuentra muy insatisfecho. El 68% de los encuestados respondieron que son informados por su jefe para realizar su trabajo, un 28% creen que no y un 4% es indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

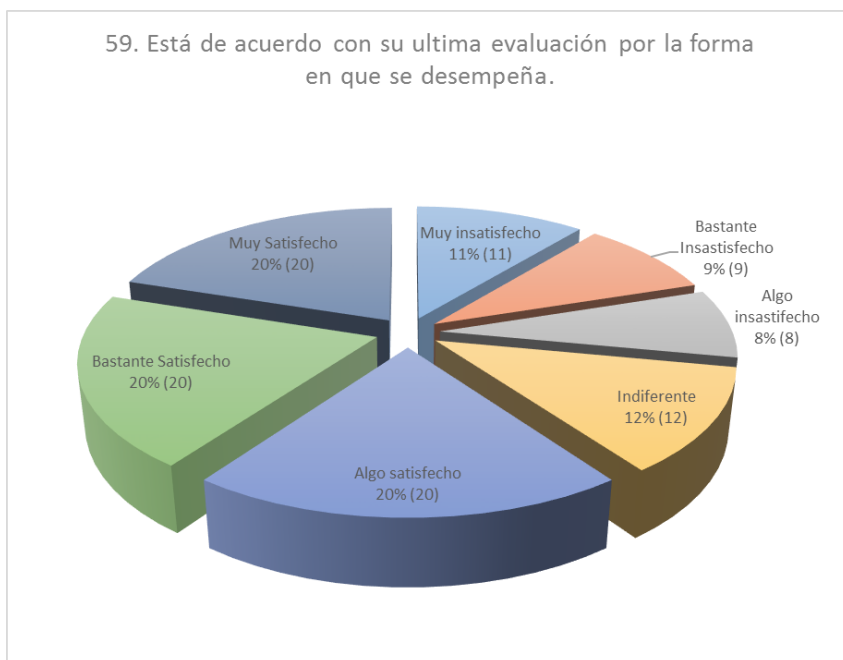


Gráfico 59. En cuanto si “Está de acuerdo con su última evaluación por la forma en que se desempeña”, un 20% (20) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 20% (20) bastante satisfecho, un 20% (20) algo satisfecho, un 12% (12) le es indiferente, un 8% (8) algo insatisfecho, un 9% (9) bastante insatisfecho, mientras un 11% (11) se encuentra muy insatisfecho. El 60 % si lo está, 28% insatisfecho y 12 % indiferente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

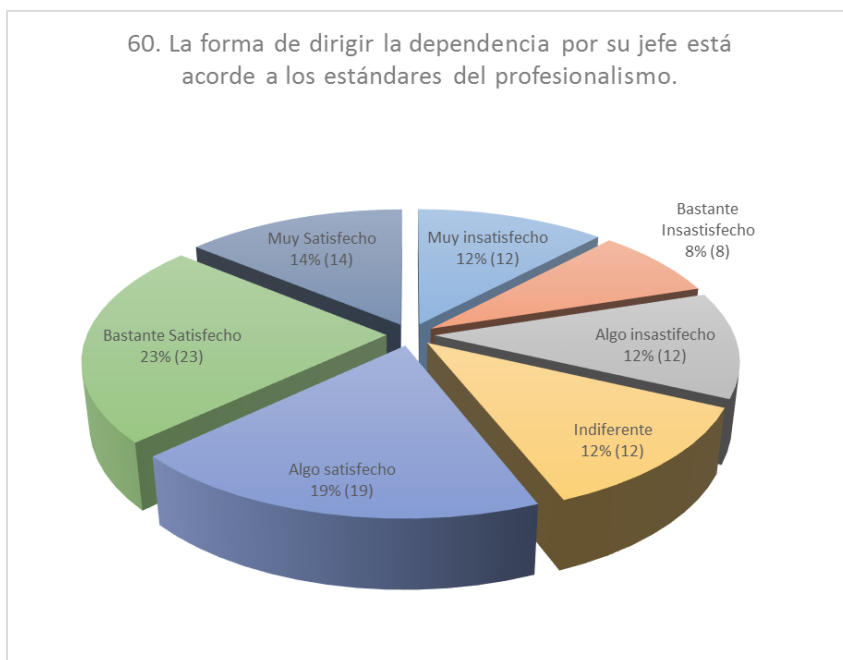


Gráfico 60. En cuanto si “La forma de dirigir la dependencia por su jefe está acorde a los estándares del profesionalismo.”, un 14% (14) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 23% (23) bastante satisfecho, un 19% (19) algo satisfecho, un 12% (12) le es indiferente, un 12% (12) algo insatisfecho, un 8% (8) bastante insatisfecho, mientras un 12% (12) se encuentra muy insatisfecho. El 56% si está satisfecho, 32 % insatisfecho y a un 12 % le es indiferente, como dirige la dependencia su jefe.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

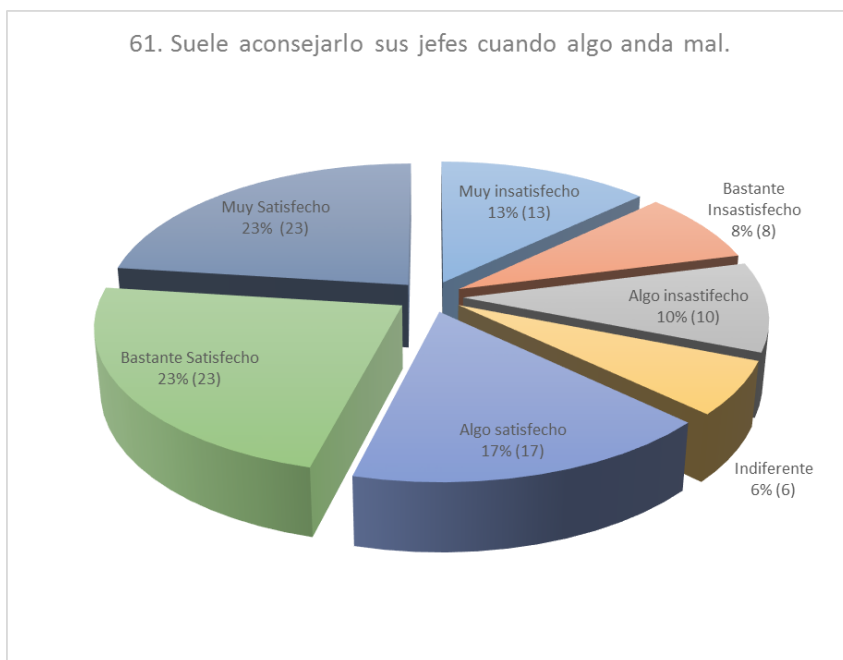


Gráfico 61. En cuanto si “Suelen aconsejarlo sus jefes cuando algo anda mal”, un 23% (23) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 23% (23) bastante satisfecho, un 17% (17) algo satisfecho, un 6% (6) le es indiferente, un 10% (10) algo insatisfecho, un 8% (8) bastante insatisfecho, mientras un 13% (13) se encuentra muy insatisfecho. El 63% dice que si mientras que el 31%, dice que no y un 6% se presenta indiferente en este caso.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

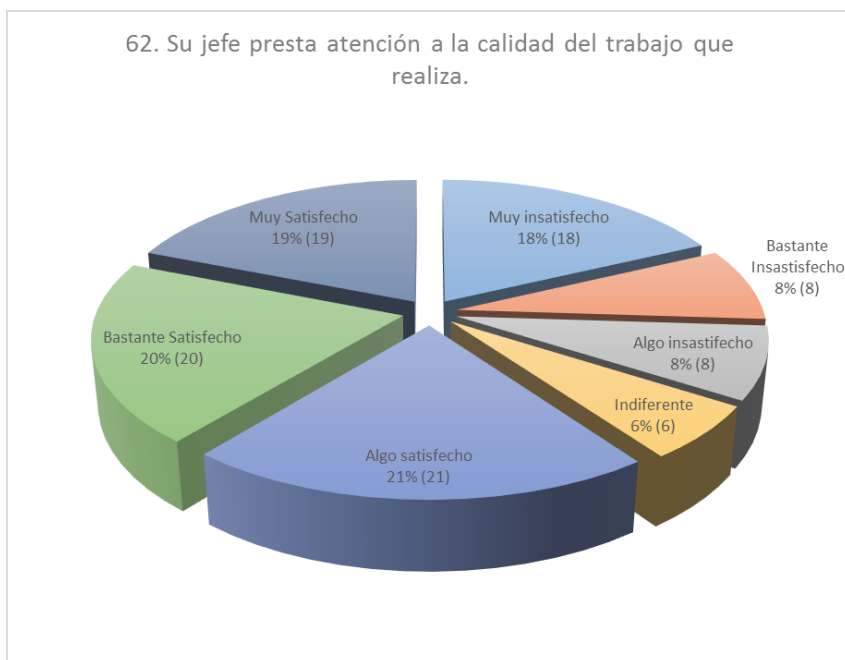


Gráfico 62. En cuanto si “Su jefe presta atención a la calidad del trabajo que realiza”, un 19% (19) de los encuestados se encuentra muy satisfecho, un 20% (20) bastante satisfecho, un 21% (21) algo satisfecho, un 6% (6) le es indiferente, un 8% (8) algo insatisfecho, un 8% (8) bastante insatisfecho, mientras un 18% (18) se encuentra muy insatisfecho. El 60% si cree que presta atención a la calidad de trabajo mientras que el 34% se sienten insatisfechos y el 6% piensan que es indiferente

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

5.3.3 Evaluación de la Identidad institucional

A continuación, se muestra el análisis de la encuesta “Evaluación de la identidad institucional de los miembros de la Policía Nacional de Honduras”.

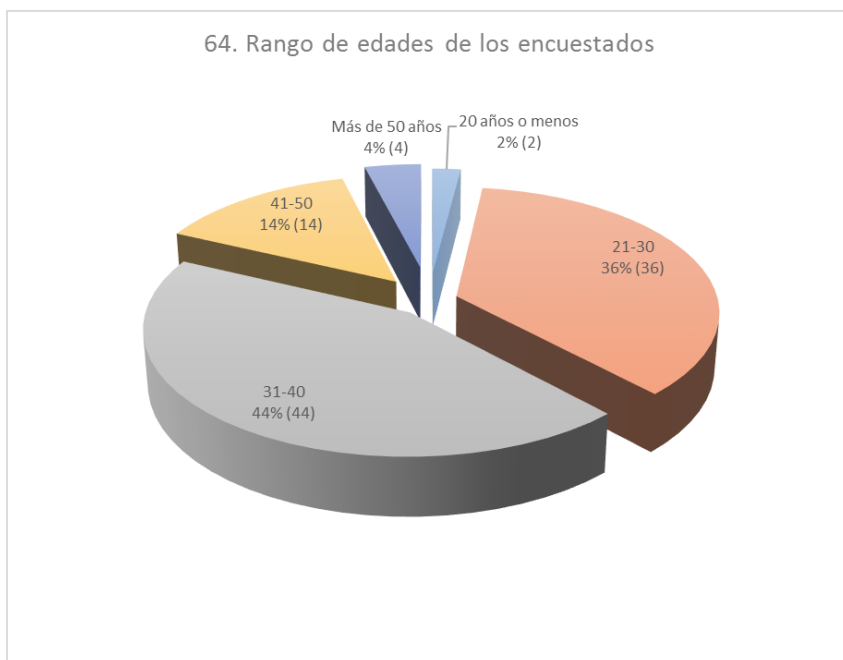
Datos generales



Gráfica N°63. Género de los encuestados. Del total de las personas encuestadas el 91% (91) son varones y el 9% (9) son mujeres. La Policía Nacional de Honduras cuenta

aproximadamente con 14,000 efectivos de los cuales 2,000 son mujeres.

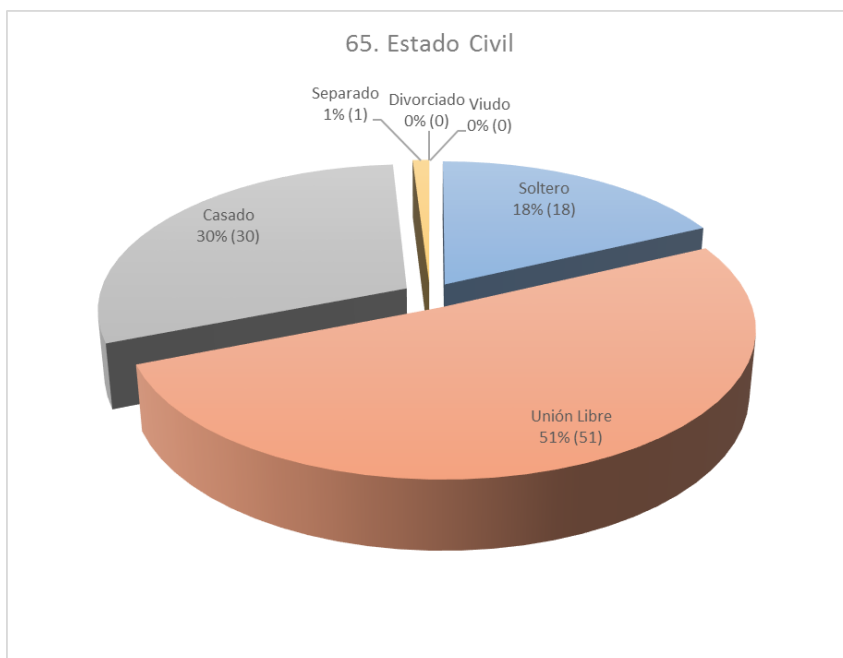
Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°64. Edad de los encuestados. Del total de los encuestados 2% (2) tiene una de 20 o menos años, 36% (36) tiene edades entre los 21 y 30 años, 44% (44) tiene edades comprendidas entre los 31 y 40 años, 14% (14) tiene edades de 41 a 50 años y un 4% (4) tienen más de 50 años. A nivel nacional hay más de 200 policías que pasan de los 60 años de edad biológica que ya deberían estar gozando de una pensión por jubilación y además de sus prestaciones

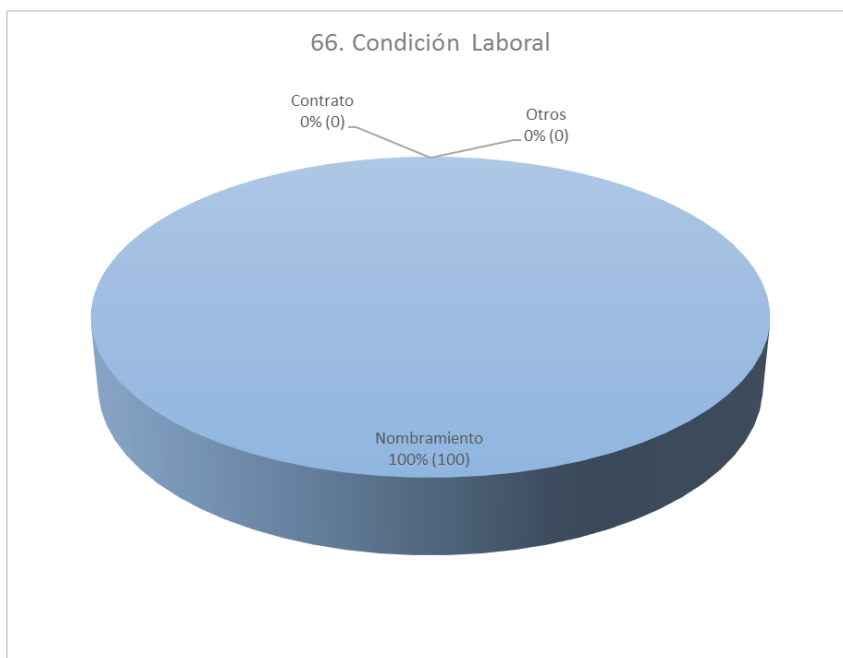
laborales por sus años de servicio, sin embargo aún están activos por falta de fondos para su retiro.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



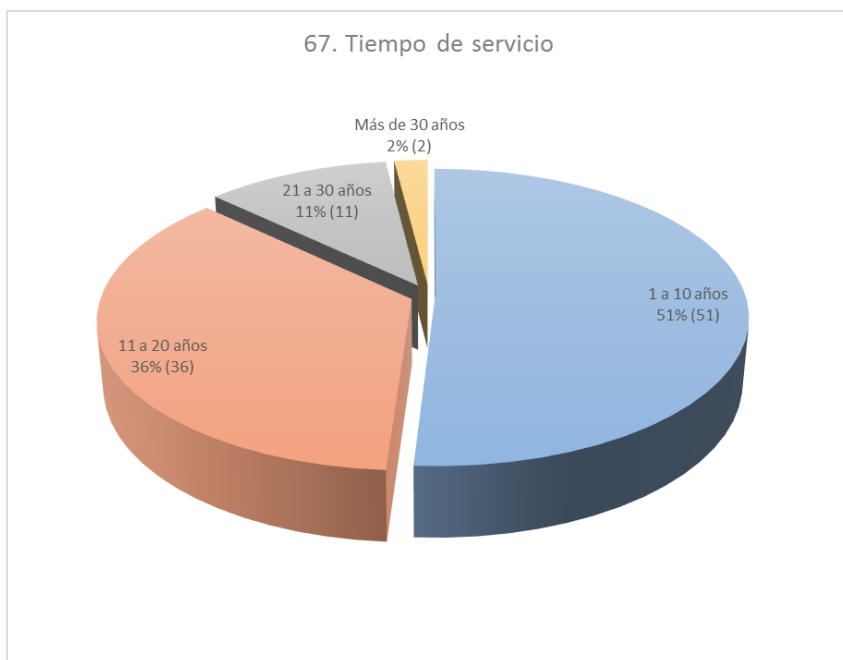
Gráfica N°65. Estado civil de los encuestados. Del total de los encuestados 18% (18) son solteros, 51% (51) se encuentran en unión libre, 30% (30) están casados, 1% (1) separados, 0% (0) divorciados y 0% (0) viudos.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



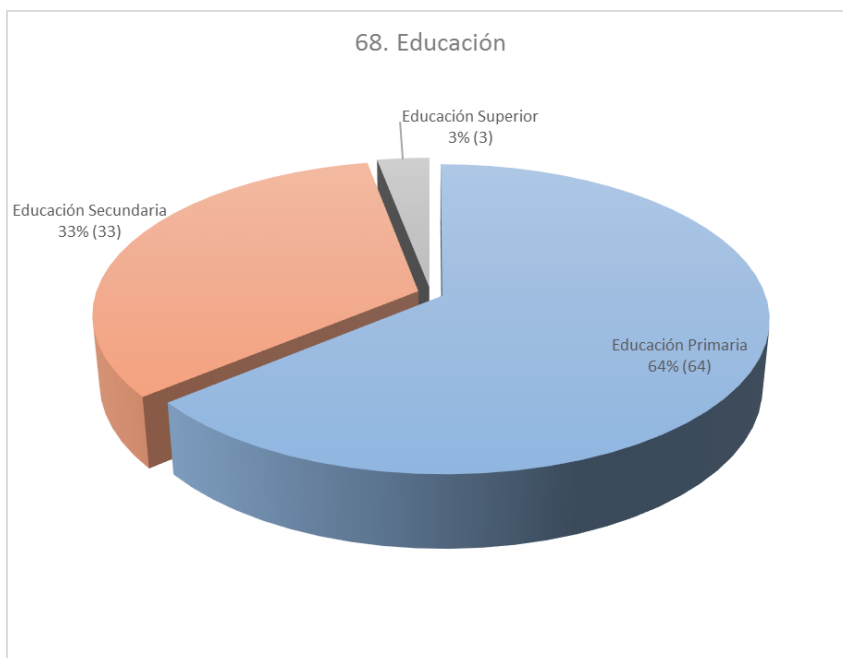
Gráfica N°66. Condición laboral de los encuestados. En cuanto a la condición laboral de los encuestados, el 100% (100) se encuentra con nombramiento. Esto es una ventaja porque mantiene la estabilidad laboral y salarial del policía.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



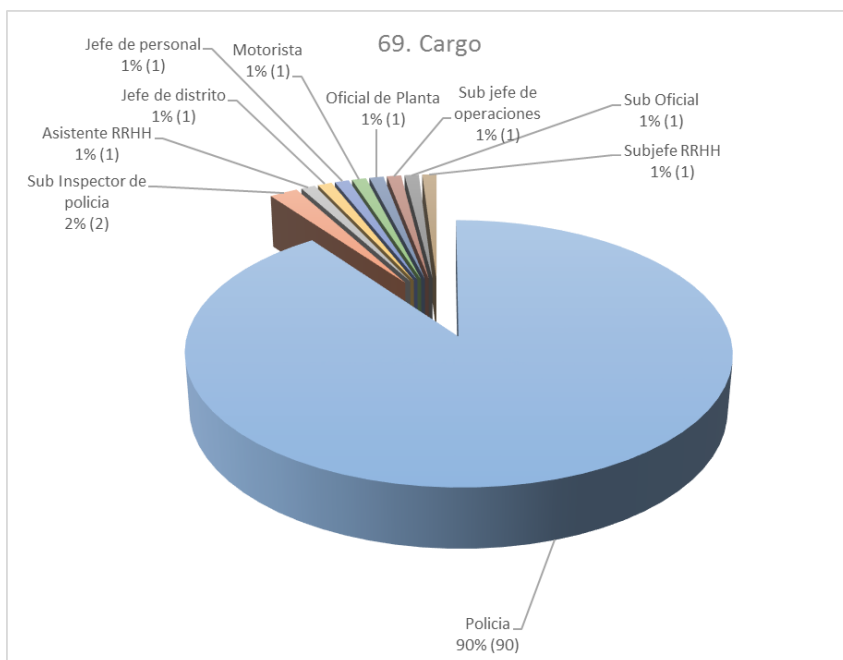
Gráfica N°67. Tiempo de servicio de los encuestados. En cuanto al tiempo de servicio de los encuestados, 54% (54) tienen entre 1 a 10 años de servicio, 32% (32) tienen 11 a 20 años de servicio, 12% (12) tienen de 20 a 30 años de servicio y 2% (2) tienen más de 30 años de servicio.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°68. Nivel de educación de los encuestados. En cuanto al nivel de educación de los encuestados, el 64% (64) completaron la educación primaria, 33% (33) completaron la educación secundaria y apenas el 3% (3) completó la educación superior.

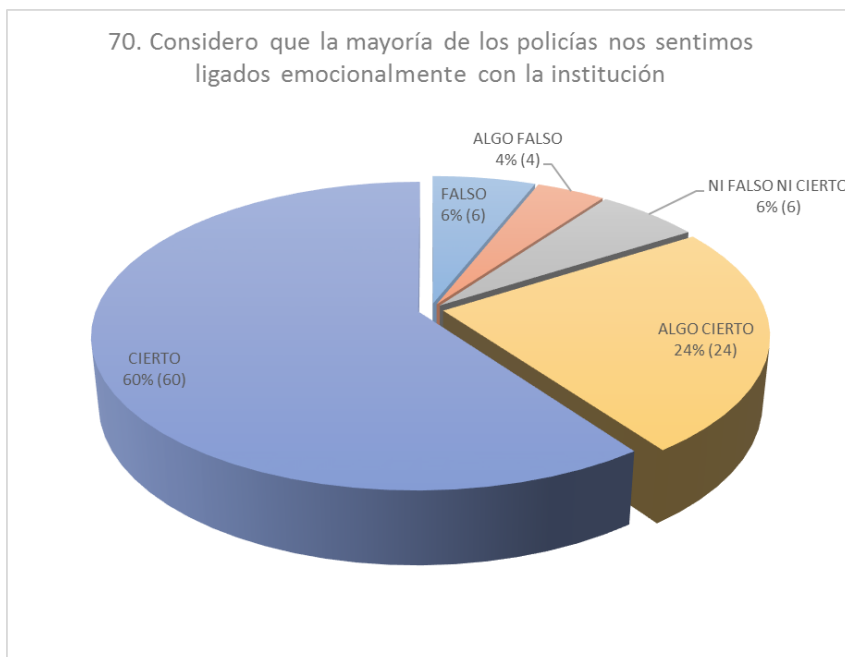
Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°69. Cargo de los encuestados. En cuanto al cargo de los encuestados, el 90% (90) tienen el cargo de policías, 2% (2) ostentan el cargo de Subinspectores de policía, un 1% (1) es Asistente de recursos humanos, un 1% (1) es jefe de distrito, un 1% (1) es jefe de personal, 1% (1) es motorista, 1% (1) es oficial de planta, un 1% (1) es subjefe de operaciones, un 1% (1) es suboficial y 1% (1) es subjefe de recursos humanos. La mayoría del personal policial en todo

el país lo conforman miembros de la Escala Básica, más conocidos como agentes de policía.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

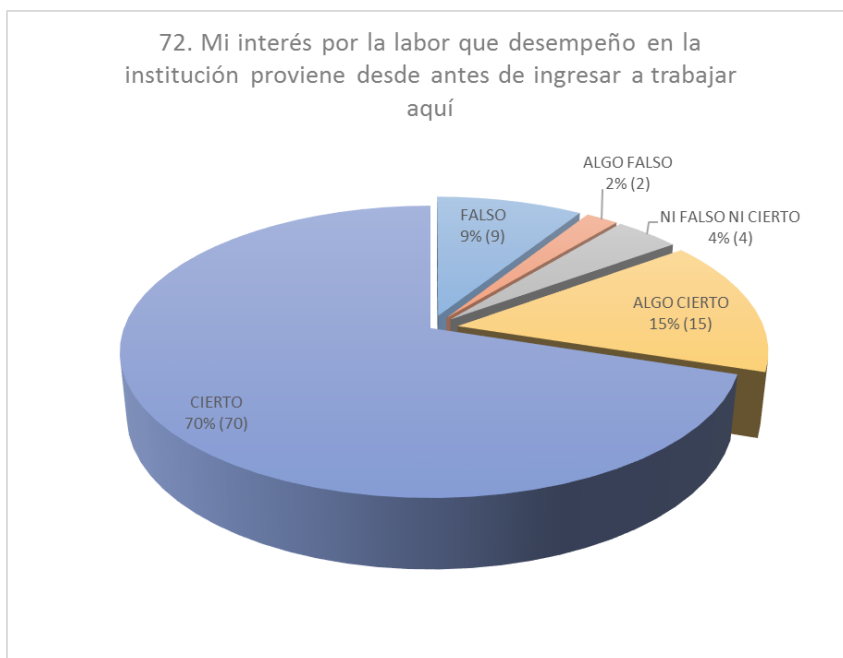
Gráfica N°70. En cuanto a la pregunta “Considero que la mayoría de los policías nos sentimos ligados emocionalmente con la institución” 60% (60) de los encuestados contestó que era cierto, 24% (24) algo cierto, 6% (6) ni falso ni cierto, 4% (4) algo falso y un 6% (6) contestó que era falso. El 84% considera que si están ligados emocionalmente a la institución.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°71. En cuanto a la pregunta “Estoy en este puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar” 25% (25) de los encuestados contestó que era cierto, 12% (12) algo cierto, 13% (13) ni falso ni cierto, 5% (5) algo falso y un 45% (45) contestó que era falso. Este 45% revela que trabajan por vocación y no por necesidad, el 25% manifiesta que por la edad y el grado de escolaridad ya no tiene opción en otros lugares.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



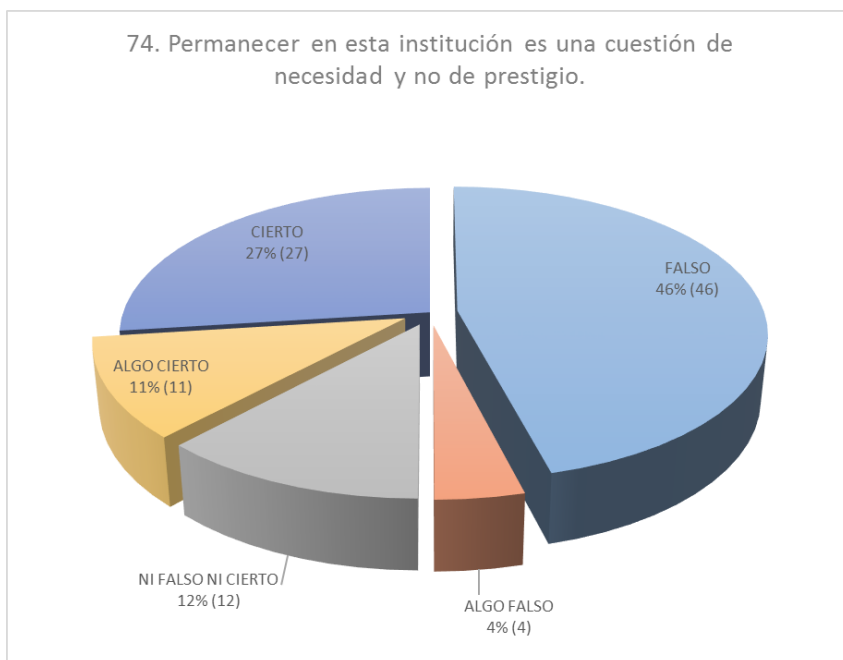
Gráfica N°72. En cuanto a la pregunta “Mi interés por la labor que desempeño en la institución proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí” 70% (70) de los encuestados contestó que era cierto, 15% (15) algo cierto, 4% (4) ni falso ni cierto, 2% (2) algo falso y un 9% (9) contestó que era falso. En nuestro país ingresar a la policía es lograr un trabajo, que mantiene la estabilidad laboral a pesar de lo riesgoso de la profesión y que da muchas oportunidades de desarrollarse personalmente.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



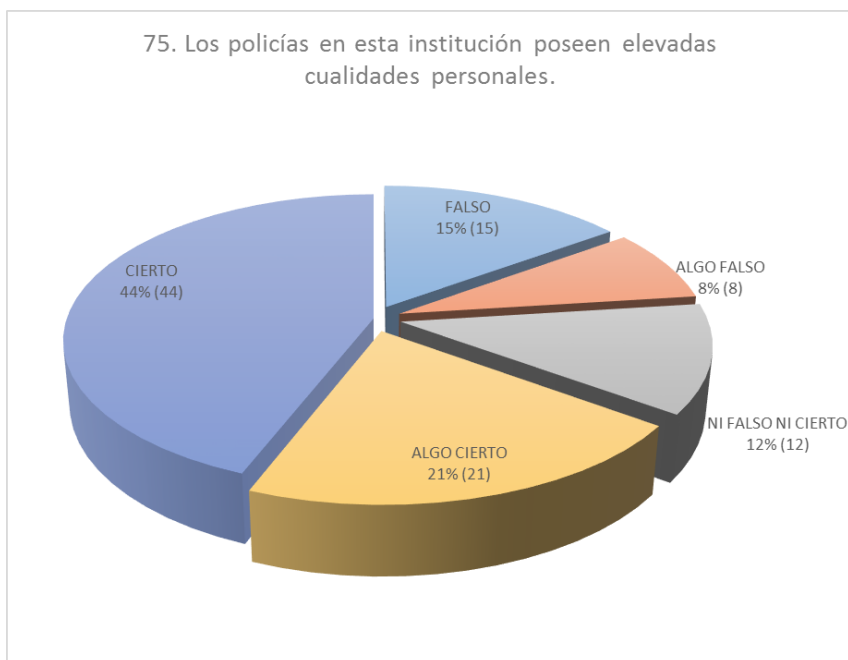
Gráfica N°73. En cuanto a la pregunta “Mi labor en la institución es importante por lo que no me incomoda permanecer más tiempo y/o más horas en el trabajo” 59% (59) de los encuestados contestó que era cierto, 23% (23) algo cierto, 5% (5) ni falso ni cierto, 1% (1) algo falso y un 12% (12) contestó que era falso. Es muy notoria la dedicación al trabajo de los policías a pesar de lo exigente que es máxime en nuestro país donde la incidencia delictiva es muy alta los policías son conscientes de ello. Así lo refleja el 59%.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



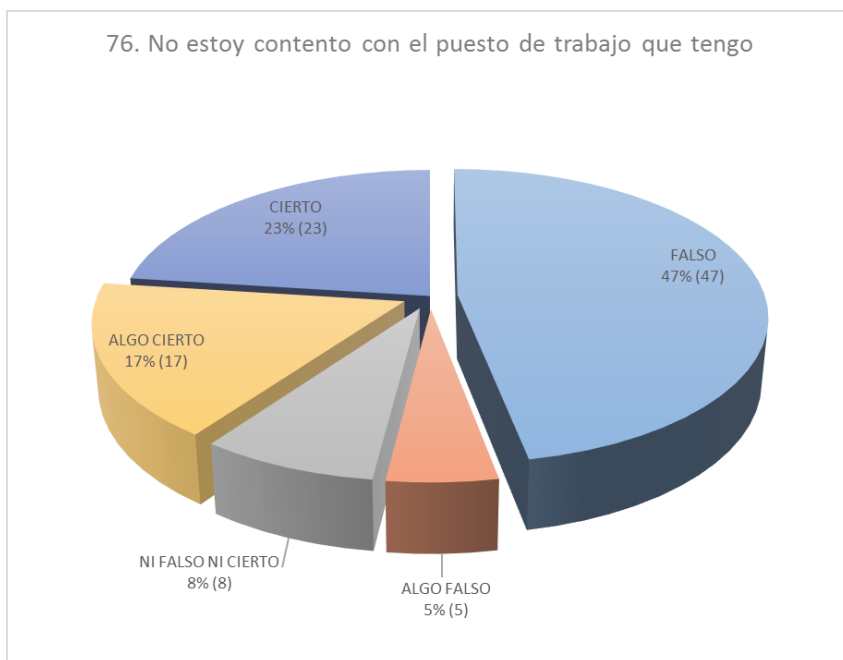
Gráfica N°74. En cuanto a la pregunta “Permanecer en esta institución es una cuestión de necesidad y no de prestigio” 27% (27) de los encuestados contestó que era cierto, 11% (11) algo cierto, 12% (12) ni falso ni cierto, 4% (4) algo falso y un 46% (46) contestó que era falso. Se infiere que el 46% establece que la permanencia es para servir a la sociedad.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



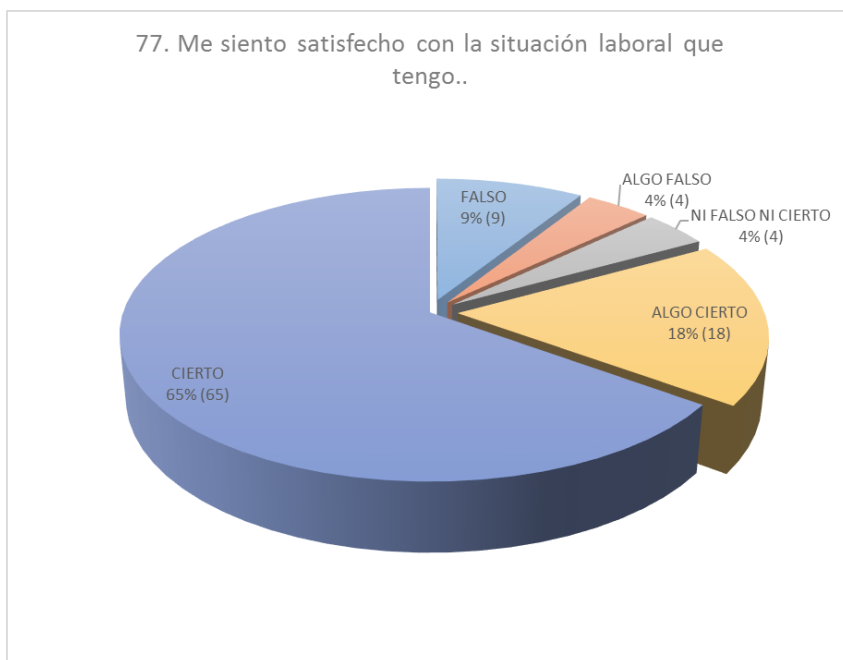
Gráfica N°75. En cuanto a la pregunta “Los policías en esta institución poseen elevadas cualidades personales” 44% (44) de los encuestados contestó que era cierto, 21% (21) algo cierto, 12% (12) ni falso ni cierto, 8% (8) algo falso y un 15% (15) contestó que era falso. El 65 % de los encuestados establece y resalta las cualidades de los policías.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°76. En cuanto a la pregunta “No estoy contento con el puesto de trabajo que tengo” 23% (23) de los encuestados contestó que era cierto, 17% (17) algo cierto, 8% (8) ni falso ni cierto, 5% (5) algo falso y un 47% (47) contestó que era falso. En este caso el 47% de los encuestados niegan esa posición.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



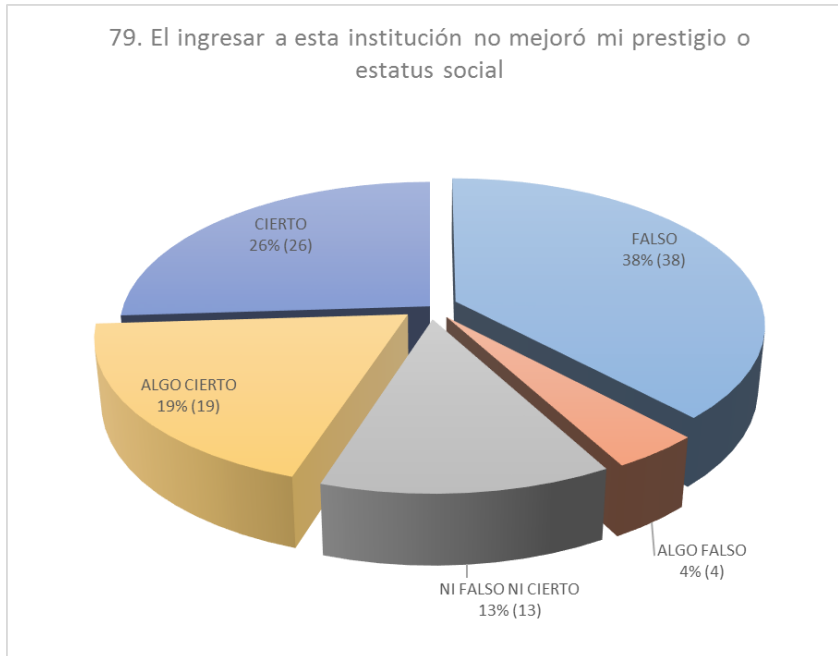
Gráfica N°77. En cuanto a la pregunta “Me siento satisfecho con la situación laboral que tengo” 65% (65) de los encuestados contestó que era cierto, 18% (18) algo cierto, 4% (4) ni falso ni cierto, 4% (4) algo falso y un 9% (9) contestó que era falso. El 83 % se siente satisfecho con la situación laboral que mantiene.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



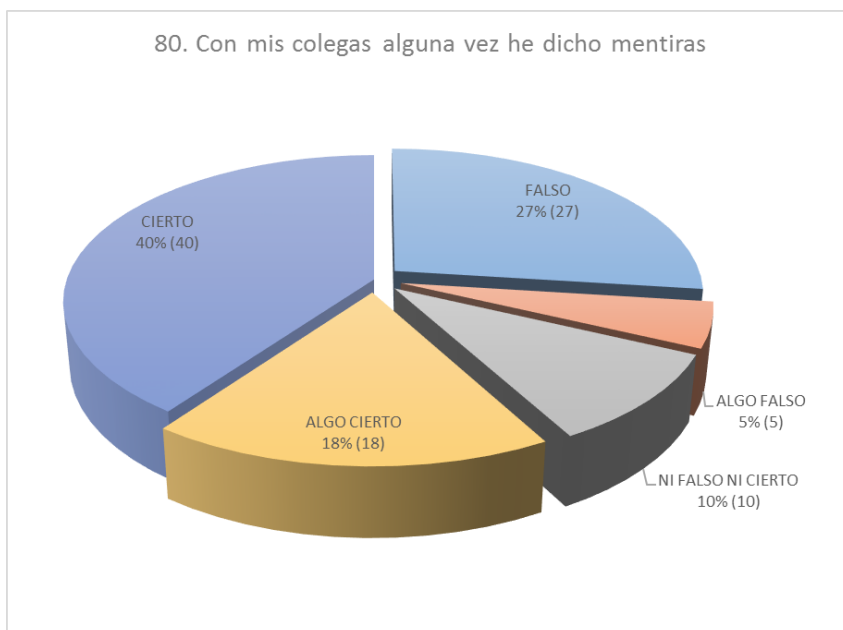
Gráfica N°78. En cuanto a la pregunta “Estoy orgulloso de ser parte de mi equipo de trabajo” 85% (85) de los encuestados contestó que era cierto, 6% (6) algo cierto, 3% (3) ni falso ni cierto, 1% (1) algo falso y un 5% (5) contestó que era falso. 91% si se siente orgulloso.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de mayo al 20 de junio del 2016.



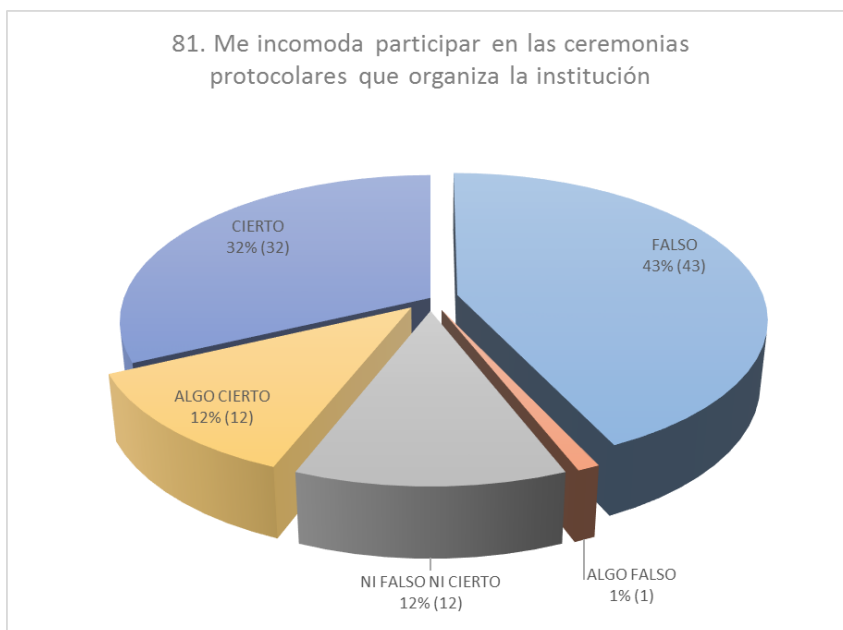
Gráfica N°79. En cuanto a la pregunta “El ingresar a esta institución no mejoró mi prestigio o estatus social” 26% (26) de los encuestados contestó que era cierto, 19% (19) algo cierto, 13% (13) ni falso ni cierto, 4% (4) algo falso y un 38% (38) contestó que era falso. De acuerdo a nuestro conocimiento, en ningún país de Latinoamérica ni la institución, ni sus policías por la naturaleza del trabajo son prestigiosas, salvo contadas acciones.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°80. En cuanto a la pregunta “Con mis colegas alguna vez he dicho mentiras” 40% (40) de los encuestados contestó que era cierto, 18% (18) algo cierto, 10% (10) ni falso ni cierto, 5% (5) algo falso y un 27% (27) contestó que era falso.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



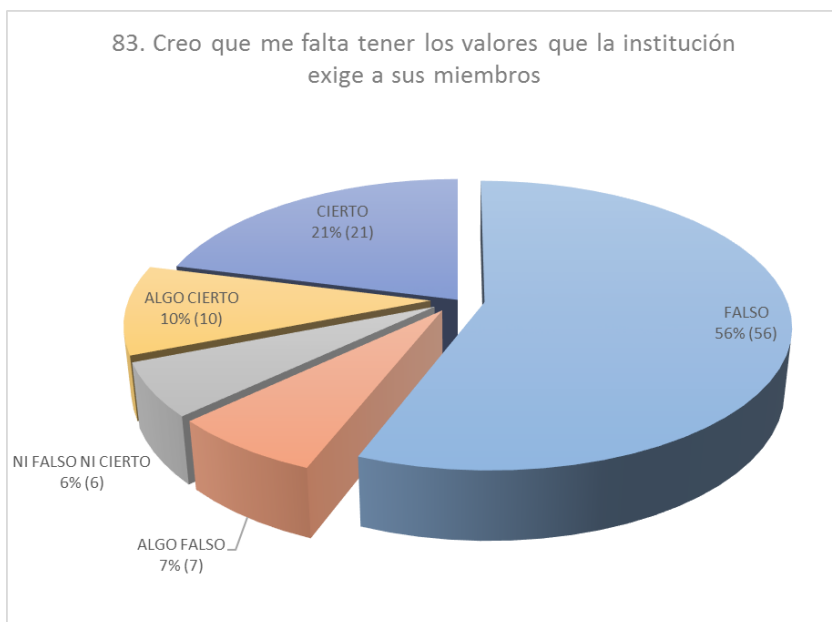
Gráfica N°81. En cuanto a la pregunta “Me incomoda participar en las ceremonias protocolares que organiza la institución” 32% (32) de los encuestados contestó que era cierto, 12% (12) algo cierto, 12% (12) ni falso ni cierto, 1% (1) algo falso y un 43% (43) contestó que era falso. Siempre la mayoría tiene la razón como en este caso un 44% dijeron que es cierto.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



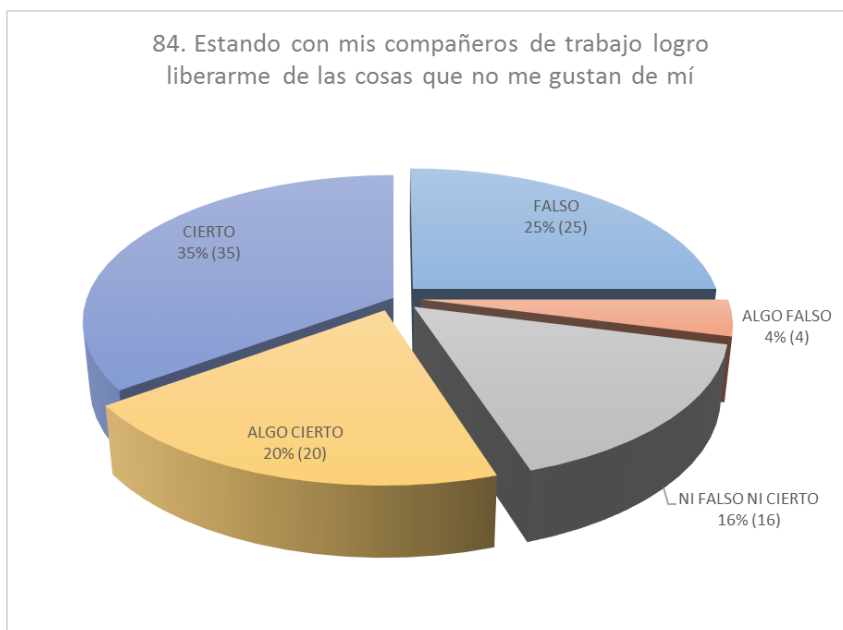
Gráfica N°82. En cuanto a la pregunta “En mi lugar de trabajo ayudamos al policía que no sabe, sin esperar recompensa alguna”, 77% (77) de los encuestados contestó que era cierto, 9% (9) algo cierto, 4% (4) ni falso ni cierto, 1% (1) algo falso y un 9% (9) contestó que era falso. Un 86% asevera que existe mucha solidaridad en este aspecto.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



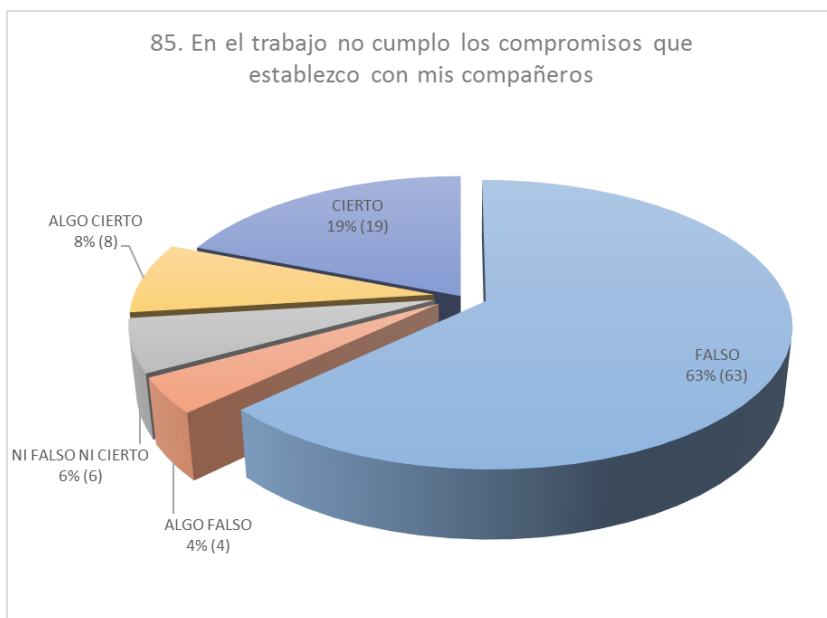
Gráfica N°83. En cuanto a la pregunta “Creo que me falta tener los valores que la institución exige a sus miembros”, 21% (21) de los encuestados contestó que era cierto, 10% (10) algo cierto, 6% (6) ni falso ni cierto, 7% (7) algo falso y un 56% (56) contestó que era falso. Un 63% infiere que se tienen los valores exigidos de lo contrario ya estarían fuera.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de mayo al 20 de junio del 2016.



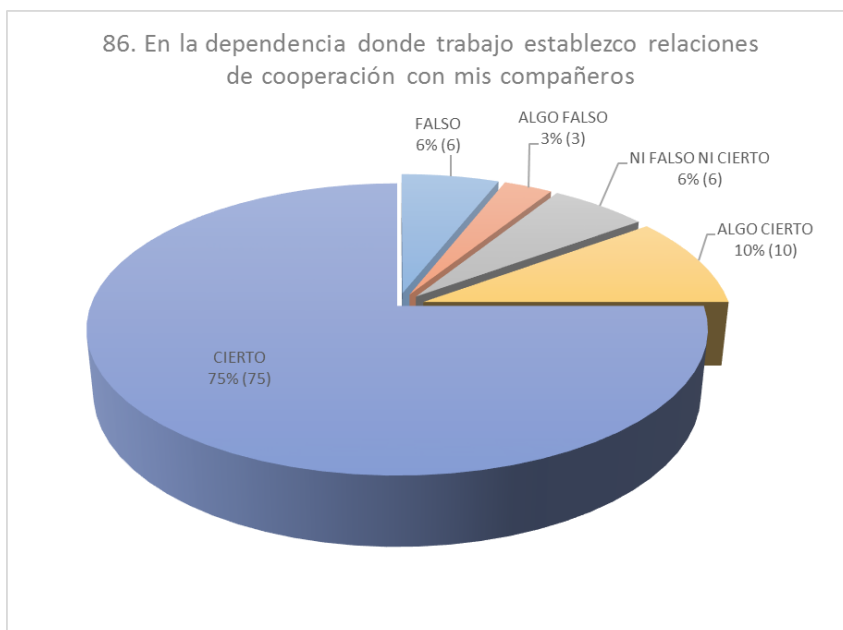
Gráfica N°84. En cuanto a la pregunta “Estando con mis compañeros de trabajo logro liberarme de las cosas que no me gustan de mí”, 35% (35) de los encuestados contestó que era cierto, 20% (20) algo cierto, 16% (16) ni falso ni cierto, 4% (4) algo falso y un 25% (25) contestó que era falso. En la convivencia mutua hay oportunidad de interactuar eso lo refleja el 55% de los encuestados.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



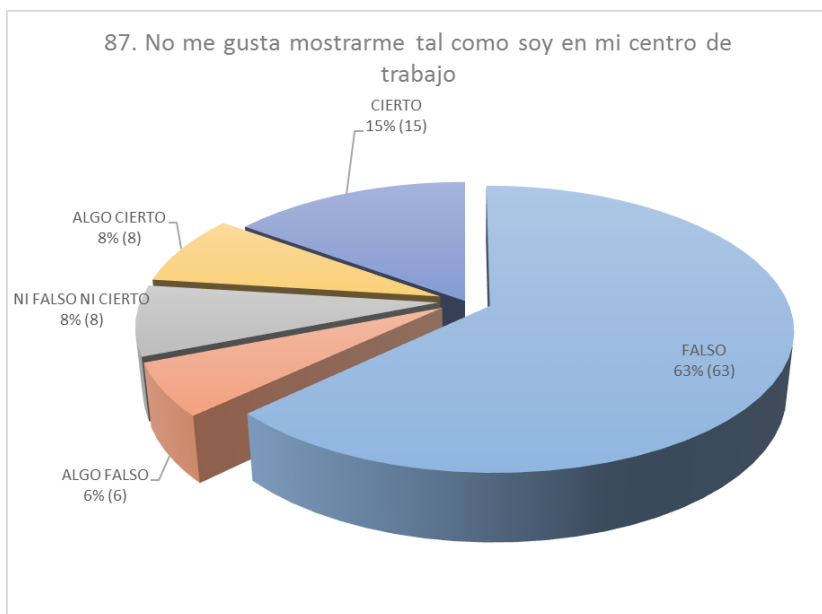
Gráfica N°85. En cuanto a la pregunta “En el trabajo no cumpla los compromisos que establezco con mis compañeros”, 19% (19) de los encuestados contestó que era cierto, 8% (8) algo cierto, 6% (6) ni falso ni cierto, 4% (4) algo falso y un 63% (63) contestó que era falso. Eso sería una falta de consideración para ellos, por eso el 67% dijeron que es falso.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



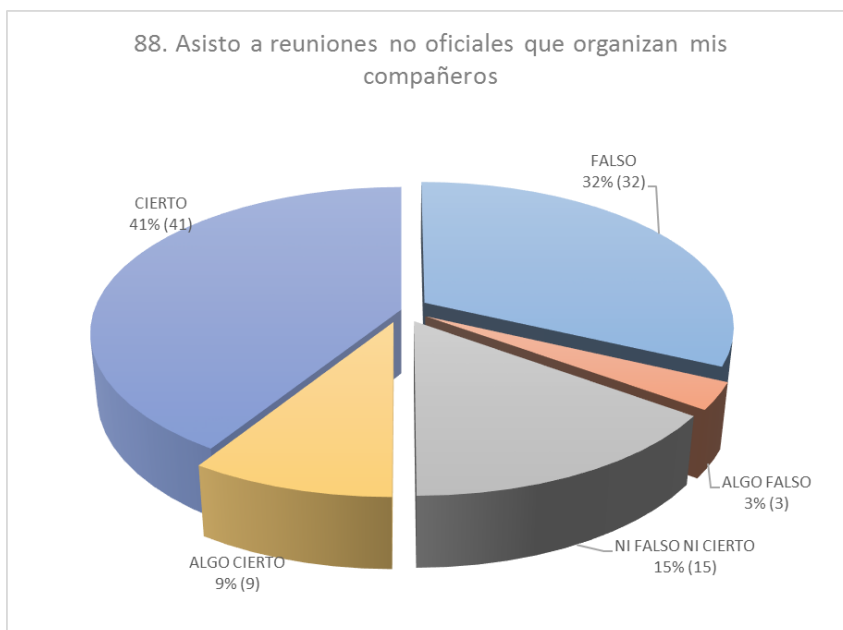
Gráfica N°86. En cuanto a la pregunta “En la dependencia donde trabajo establezco relaciones de cooperación con mis compañeros”, 75% (75) de los encuestados contestó que era cierto, 10% (10) algo cierto, 6% (6) ni falso ni cierto, 3% (3) algo falso y un 6% (6) contestó que era falso. El 85 % establece que es completamente cierto.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



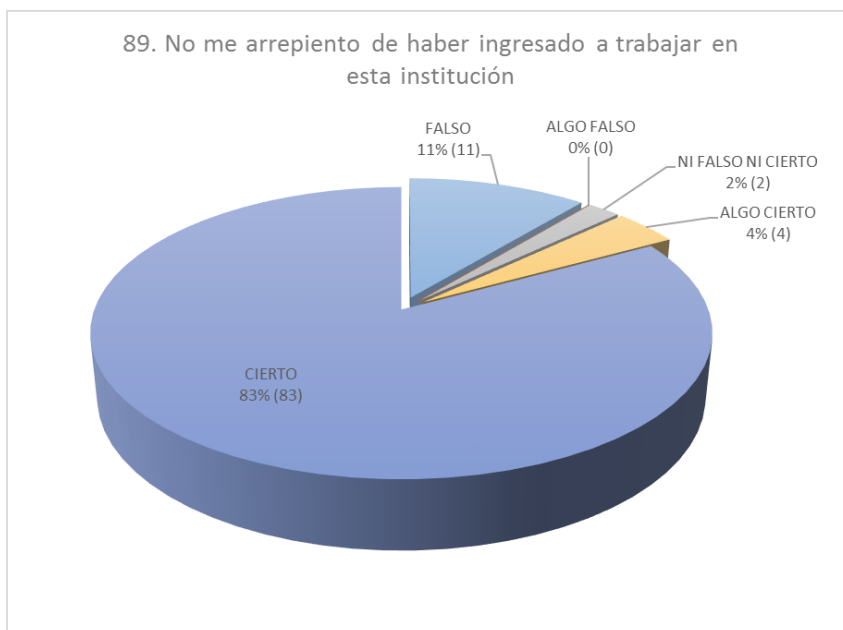
Gráfica N°87. En cuanto a la pregunta “No me gusta mostrarme tal como soy en mi centro de trabajo”, 15% (15) de los encuestados contestó que era cierto, 8% (8) algo cierto, 8% (8) ni falso ni cierto, 6% (6) algo falso y un 63% (63) contestó que era falso. La mayoría de los encuestados manifestó que eso es falso, ellos se muestran tal como son, con las restricciones de su formación en su condición de autoridades.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



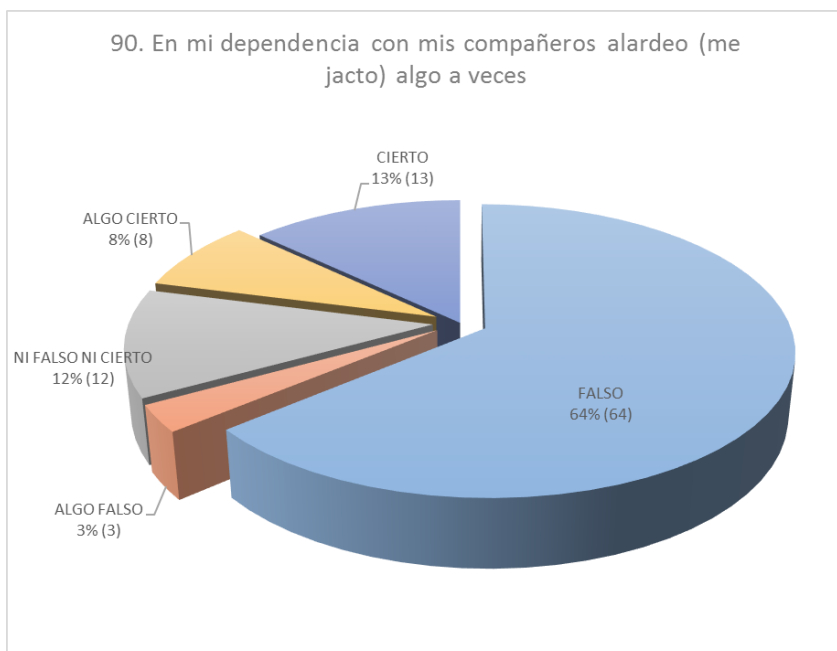
Gráfica N°88. En cuanto a la pregunta “Asisto a reuniones no oficiales que organizan mis compañeros”, 41% (41) de los encuestados contestó que era cierto, 9% (9) algo cierto, 15% (15) ni falso ni cierto, 3% (3) algo falso y un 32% (32) contestó que era falso. Un 50 % establece que son sociales.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



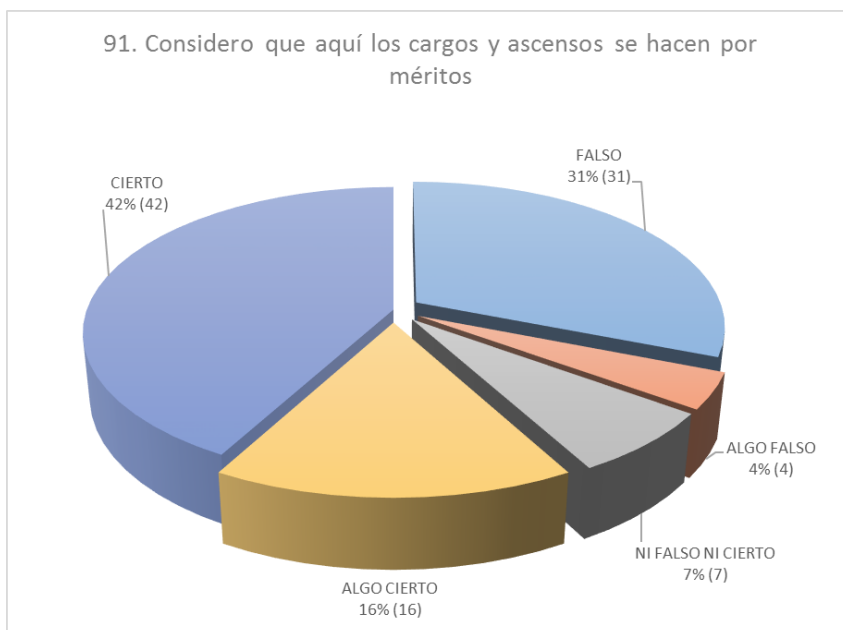
Gráfica N°89. En cuanto a la pregunta “No me arrepiento de haber ingresado a trabajar en esta institución”, 83% (83) de los encuestados contestó que era cierto, 4% (4) algo cierto, 2% (2) ni falso ni cierto, 0% (0) algo falso y un 11% (11) contestó que era falso. Un 87% está agradecido de pertenecer a la institución.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



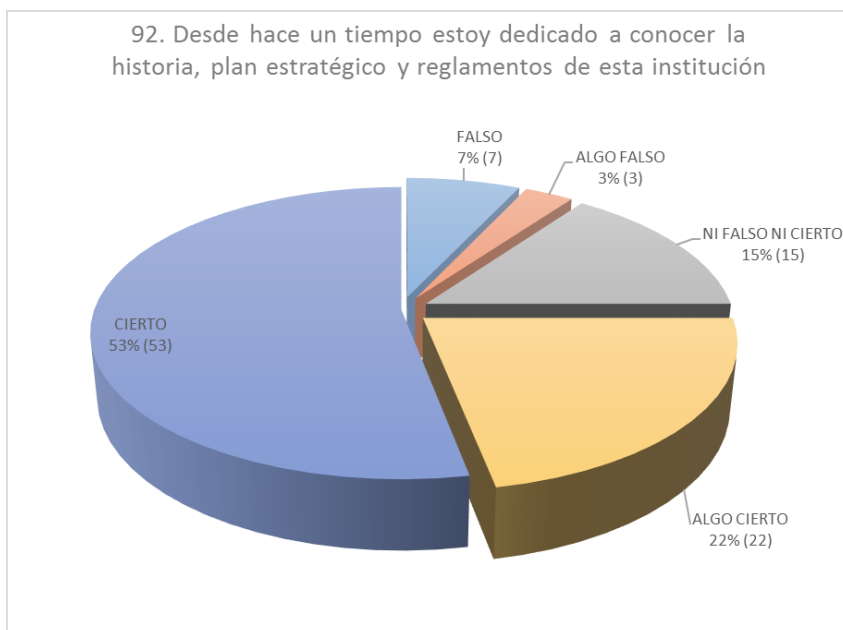
Gráfica N°90. En cuanto a la pregunta “En mi dependencia con mis compañeros alardeo (me jacto) algo a veces”, 13% (13) de los encuestados contestó que era cierto, 8% (8) algo cierto, 12% (12) ni falso ni cierto, 3% (3) algo falso y un 64% (64) contestó que era falso. El 67% coincide en que no hay lugar para estas actitudes.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



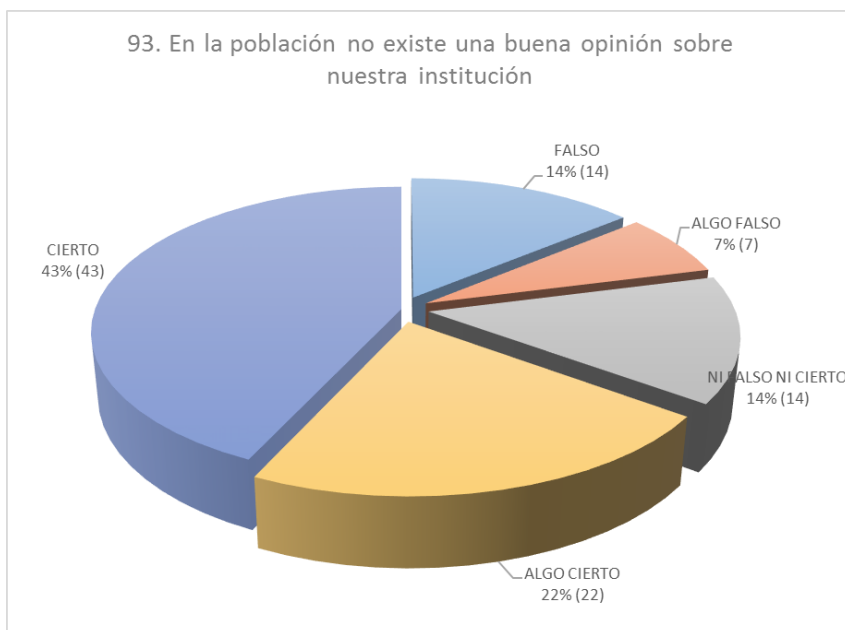
Gráfica N°91. En cuanto a la pregunta “Considero que aquí los cargos y ascensos se hacen por méritos”, 42% (42) de los encuestados contestó que era cierto, 16% (16) algo cierto, 7% (7) ni falso ni cierto, 4% (4) algo falso y un 31% (31) contestó que era falso. El 58 % cree que se hacen por méritos.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



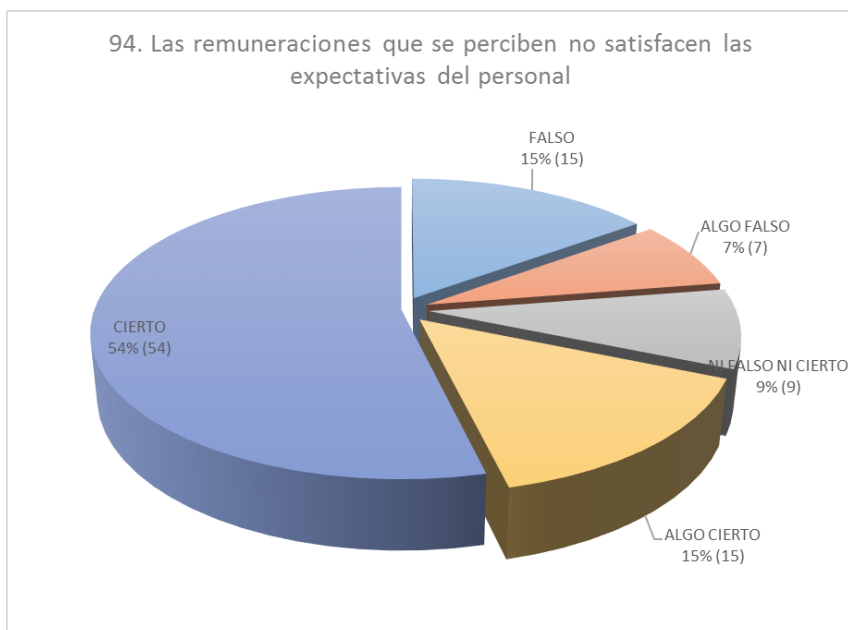
Gráfica N°92. En cuanto a la pregunta “Desde hace un tiempo estoy dedicado a conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de esta institución”, 53% (53) de los encuestados contestó que era cierto, 22% (22) algo cierto, 15% (15) ni falso ni cierto, 3% (3) algo falso y un 7% (7) contestó que era falso. Solo un 75% lo aseveran el 25% restante está en la obligación de hacerlo también.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°93. En cuanto a la pregunta “En la población no existe una buena opinión sobre nuestra institución”, 43% (43) de los encuestados contestó que era cierto, 22% (22) algo cierto, 14% (14) ni falso ni cierto, 7% (7) algo falso y un 14% (14) contestó que era falso. Un 65% de los encuestados así lo señaló y es que ninguna policía por su naturaleza represiva tiene buena imagen ante la población, aunque se hagan los mejores esfuerzos.

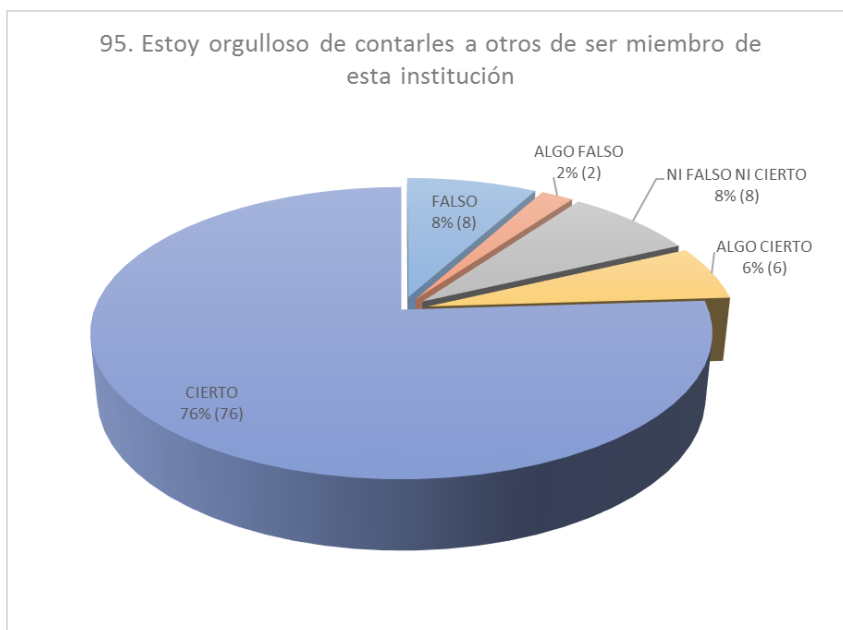
Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°94. En cuanto a la pregunta “Las remuneraciones que se perciben no satisfacen las expectativas del personal”, 54% (54) de los encuestados contestó que era cierto, 15% (15) algo cierto, 9% (9) ni falso ni cierto, 7% (7) algo falso y un 15% (15) contestó que era falso. Un 69% respondió que es cierto, aunque el salario mensual de un policía es de **10,500** lempiras aproximadamente **\$ 458.00** dólares está por arriba del salario mínimo en nuestro país, que es de **8,000** lempiras aproximadamente **\$348.00** dólares, pero la canasta básica,

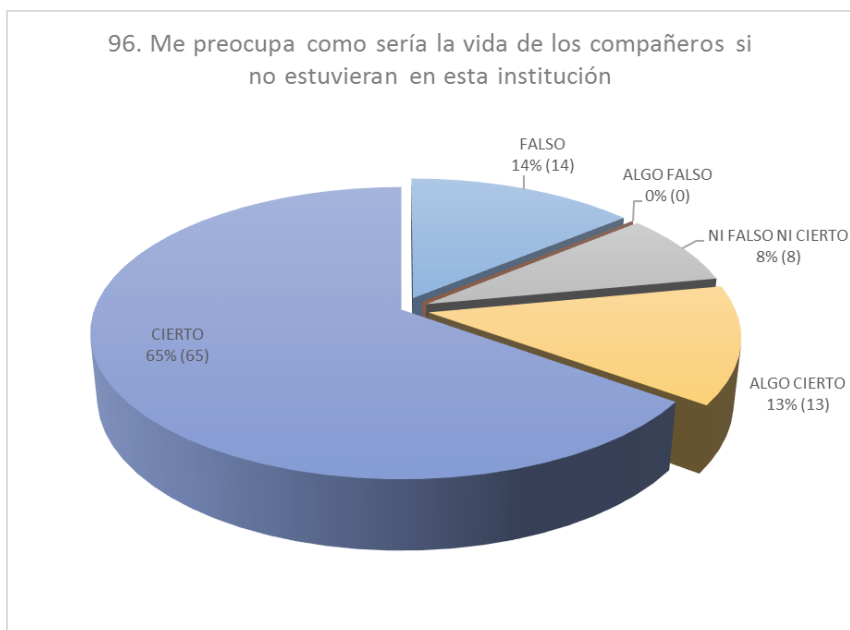
cuesta actualmente **7,890** lempiras convertidos en dólares son **\$343.00**

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



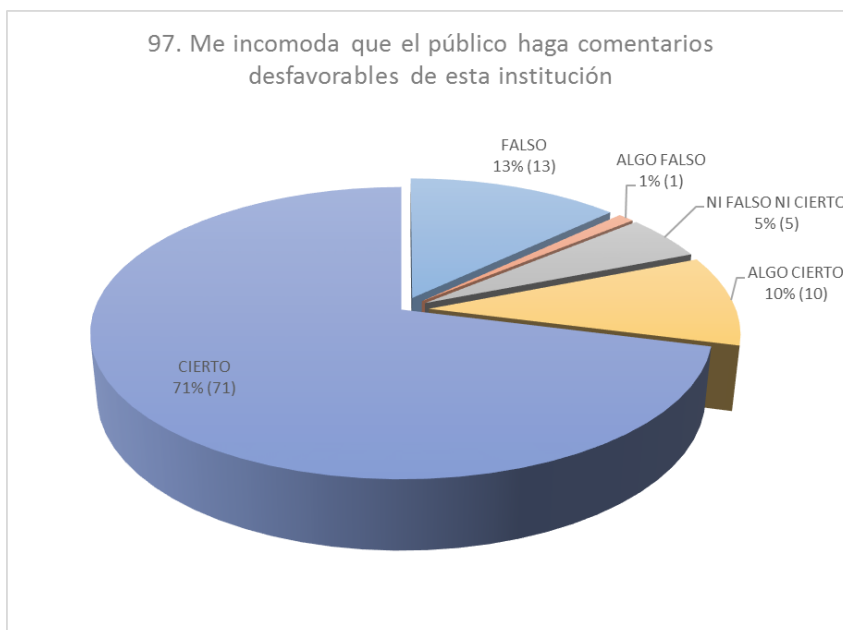
Gráfica N°95. En cuanto a la pregunta “Estoy orgulloso de contarles a otros de ser miembro de esta institución”, 76% (76) de los encuestados contestó que era cierto, 6% (6) algo cierto, 8% (8) ni falso ni cierto, 2% (2) algo falso y un 8% (8) contestó que era falso.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



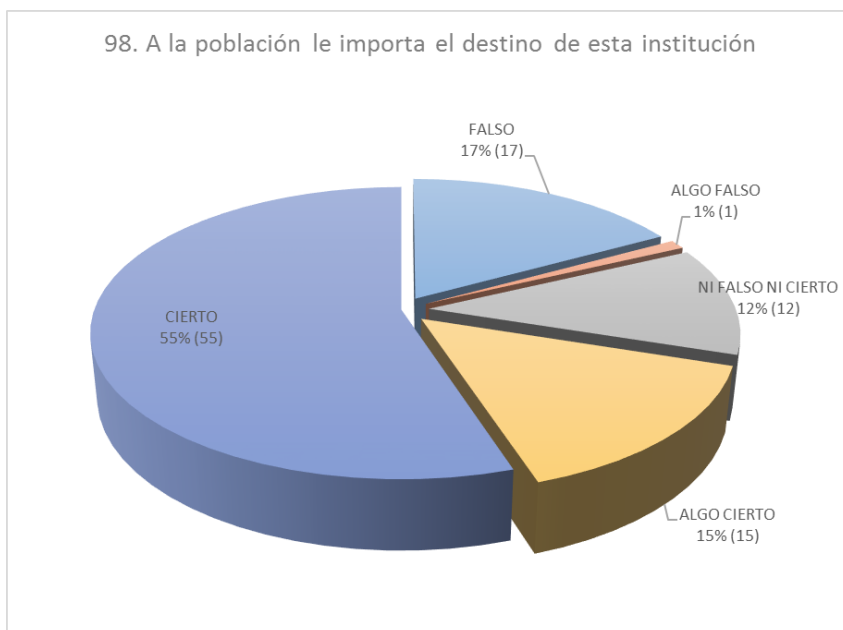
Gráfica N°96. En cuanto a la pregunta “Me preocupa cómo sería la vida de los compañeros si no estuvieran en esta institución”, 65% (65) de los encuestados contestó que era cierto, 13% (13) algo cierto, 8% (8) ni falso ni cierto, 0% (0) algo falso y un 14% (14) contestó que era falso. Un 78% se preocupa especialmente en este momento de la reestructuración y depuración policial que existe una gran incertidumbre.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



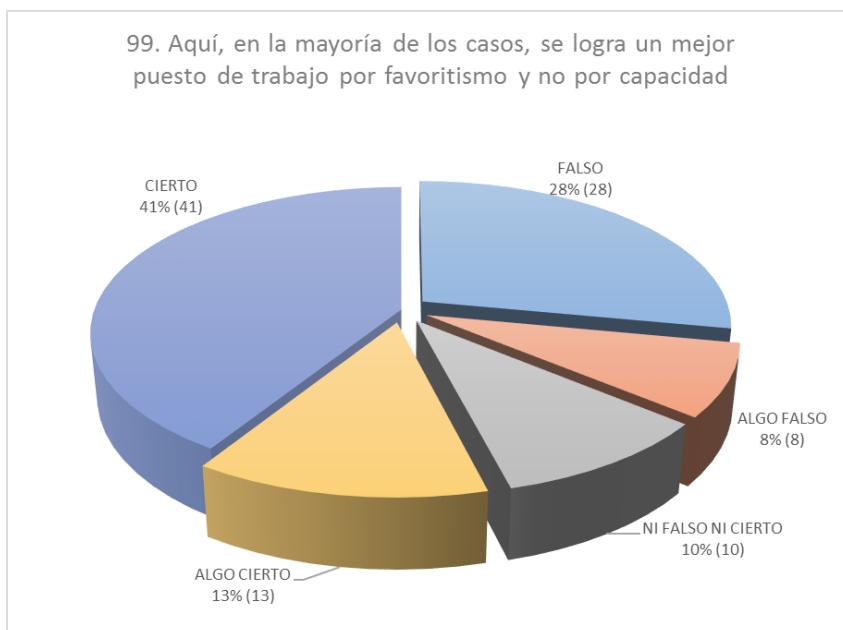
Gráfica N°97. En cuanto a la pregunta “Me incomoda que el público haga comentarios desfavorables de esta institución”, 71% (71) de los encuestados contestó que era cierto, 10% (10) algo cierto, 5% (5) ni falso ni cierto, 1% (1) algo falso y un 13% (13) contestó que era falso. El 81 % así lo piensa, los comentarios a favor de la institución son muy improbables.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°98. En cuanto a la pregunta “A la población le importa el destino de esta institución”, 55% (55) de los encuestados contestó que era cierto, 15% (15) algo cierto, 12% (12) ni falso ni cierto, 1% (1) algo falso y un 17% (17) contestó que era falso. El 70% de los encuestados así lo piensan

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



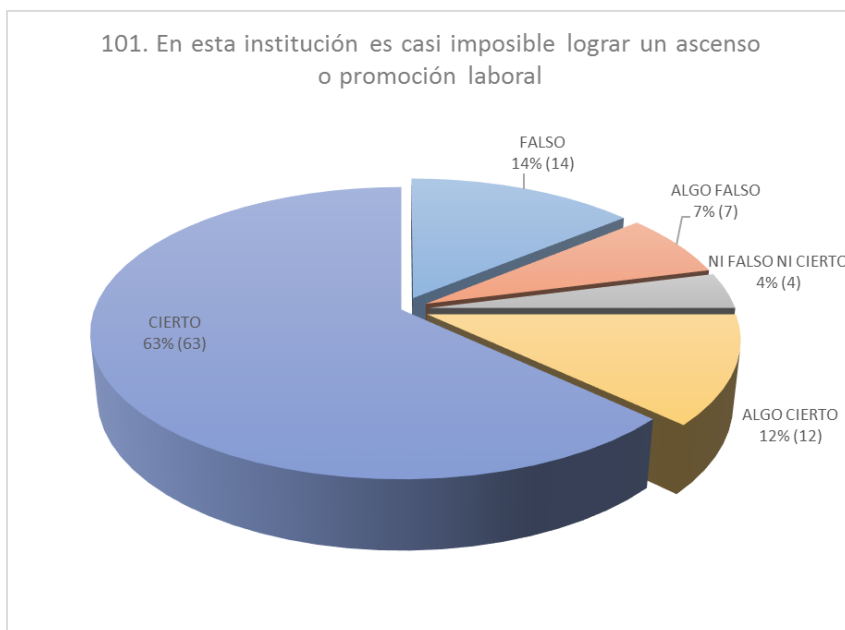
Gráfica N°99. En cuanto a la pregunta “Aquí, en la mayoría de los casos, se logra un mejor puesto de trabajo por favoritismo y no por capacidad”, 41% (41) de los encuestados contestó que era cierto, 13% (13) algo cierto, 10% (10) ni falso ni cierto, 8% (8) algo falso y un 28% (28) contestó que era falso. El 54% señalaron el malestar en ese sentido sin embargo la política interna que se considera es la gestión por resultados y si no se cumplen difícil reconocer ese aspecto, pero un 36% dijo que es falso.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



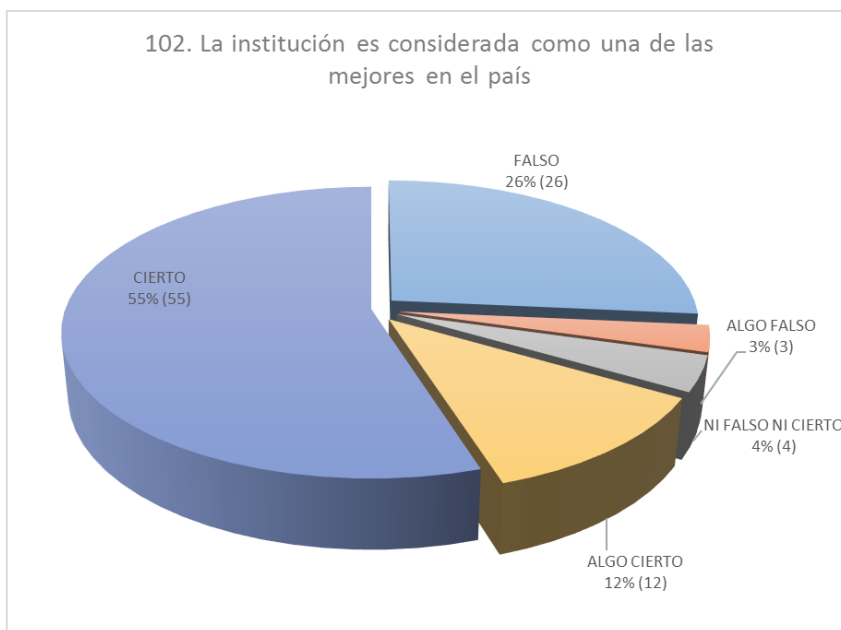
Gráfica N°100. En cuanto a la pregunta “Contesto siempre tan pronto como puedo un documento después de haberlo leído”, 66% (66) de los encuestados contestó que era cierto, 16% (16) algo cierto, 7% (7) ni falso ni cierto, 2% (2) algo falso y un 9% (9) contestó que era falso.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°101. En cuanto a la pregunta “En esta institución es casi imposible lograr un ascenso o promoción laboral”, 63% (63) de los encuestados contestó que era cierto, 12% (12) algo cierto, 4% (4) ni falso ni cierto, 7% (7) algo falso y un 14% (14) contestó que era falso. Un 75% cree que eso es cierto especialmente porque en la Escala Básica es donde se presenta este problema debido a que el procedimiento de ascensos no es nada fácil.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 2016.



Gráfica N°102. En cuanto a la pregunta “la institución es considerada una de las mejores del país”, 55% (55) de los encuestados contestó que era cierto, 12% (12) algo cierto, 4% (4) ni falso ni cierto, 3% (3) algo falso y un 26% (26) contestó que era falso. El 67% cree que la institución policial es la mejor del país.

Fuente: Los datos trabajados, se obtuvieron, a partir de una encuesta aplicada a 100 miembros de la Policía Nacional de Honduras durante el periodo del 15 de Mayo al 20 de Junio del 201

5.5 Discusión Teórica

1. En la percepción de los policías consultados es injusto e inexplicable que no existan las prestaciones laborales para el personal policial que labora con la institución. El Mando de la Policía debe visualizar y considerar esta preocupación y expectativa de los miembros de la institución para lograr una solución satisfactoria en la medida de las posibilidades reales. Además, es un hecho incuestionable a considerar el peligro inminente que corren los policías en el cumplimiento de sus tareas diarias y la situación económica que vive el país. Consideran que nunca las autoridades policiales han hecho lo necesario para que los policías tengan prestaciones laborales .Y que *“Nadie se preocupa por lo que va hacer la persona al salir de la institución aun que éste haya dado la vida y esfuerzo aunque lo ideal sería que se preocupen por esta institución”*.

- 1.3.1 Pese a que el mandato constitucional establece el derecho a las Prestaciones Sociales, desde la perspectiva de las Prestaciones laborales aplica parcialmente en la Policía, beneficiando únicamente al personal auxiliar y administrativo. Este es un derecho que debe ser consignado en la

normativa institucional. *Manifiestan los policías consultados que “los miembros de la institución gozan de estabilidad laboral como uno de los derechos adquiridos pero éste necesita ser complementado con el de Prestaciones laborales, dando cumplimiento a los principios de justicia y reconocimiento a la labor realizada. Los policías mostrarían un mejor desempeño y la influencia de personas profesionales sería mayor sabiendo que se tiene estabilidad laboral; la prioridad es Incentivar más al policía pues desempeñar significa mejor trabajo; lo deseable es un trabajo, más estable tanto para la institución como para la familia de los que pertenezcan a la policía. En fin, sería el beneficio de saber que nos deja una familia sin medios de sobrevivencia y apuntaría a una institución más humana y vista sin críticas: Los policías trabajarían con mayor esmero para la institución con más moral porque tendrían al final su recompensa laboral. Sería una motivación para estar en la institución y muy merecida porque es uno de los trabajos más difíciles ya que es tiempo que se preocupen”.*

2. Los miembros de la policía gozan de estabilidad laboral como uno de los derechos adquiridos pero éste necesita ser complementado con el de Prestaciones laborales

dando cumplimiento a los principios de justicia y reconocimiento a la labor realizada.

3. Es violatorio el principio de igualdad que regula o establece los mismos deberes, derechos y obligaciones para todos, no aplica en el tema de las prestaciones laborales en la Policía. Este tema debe ser abordado con responsabilidad y de forma urgente por el Alto Mando Policial.
4. Existe en la policía un fuerte sentimiento de pertenencia, cohesión entre individuos y grupos, solidaridad, espíritu de colaboración y satisfacción relativa de pertenecer a la institución. El Mando debe tratar de mantener este apego y buenas relaciones para asegurar un mejor desempeño del personal. *Ser policía es orgullo y compromiso, como la manifiestan las personas consultadas: "Si porque me debo a la ciudadanía me siento orgulloso porque servir es un don de Dios y nos dio la oportunidad de ser autoridades por lo cual es mi honor y por gracia de Dios soy policía". Y uno de los consultados es particularmente gráfico sobre su situación: "Claro que faltan muchas cosas en la policía que hay que mejorar como las*

prestaciones cuando uno ya llega a viejo, cuando lo hieren en el trabajo, la institución lo abandona”.

5. El trabajo le permite al policía desarrollarse personalmente, disfruta de sus tareas y le provoca un sentimiento de satisfacción personal. Las autoridades policiales deben motivar a su personal para que esa situación social continúe.
6. Hay insatisfacción sin embargo, por el ambiente de trabajo. Las autoridades centrales y departamentales deben hacer una investigación a fondo para establecer las causas y solucionar el problema planteado.
7. Un problema que estableció la consulta es la cantidad y la calidad del equipo requerido para la realización de las tareas. Este tema tiene que ver con la capacidad presupuestaria de la institución, pero debe buscarse una solución pronta.
8. Hay un sentimiento generalizado de relativa inconformidad por la política y la forma en que es dirigida la institución. Es necesario profundizar en el análisis de este caso identificado.
9. El horario y las jornadas de trabajo del policía son prolongadas e extenuantes lo que provoca estrés e

inconformidad. Es necesario regular el sistema de turnos y jornadas establecidas, previo el empleo de más personal.

10. Existe un Plan de Incentivos a cargo de los Departamentos de Recursos Humanos y Bienestar Social, pero tienen problemas de cobertura por razones presupuestarias. Es tema pendiente para las autoridades policiales.

11. Se considera que los jefes no son comprensivos al presentarse las dificultades, no valoran su trabajo y no existe un aceptable nivel de relación con ellos. Debe diseñarse un plan para resolver estas situaciones de relación y percepción con respecto a los jefes policiales.

5.6 Análisis de Hipótesis

5.6.1 Hipótesis de Trabajo:

Con la incorporación de las prestaciones laborales para los miembros de la Policía Nacional de Honduras se contribuiría al mejoramiento de las condiciones salariales, de vida; así como el fortalecimiento de la identidad institucional y una

efectiva participación en las misiones que propenden al mantenimiento de la seguridad nacional.

Variable independiente: revisión del proceso administrativo en materia de prestaciones laborales...

Variable dependiente: motivación, permanencia y deseo de pertenencia a la Policía Nacional...

Enlaces lógicos: ... inclusión de prestaciones laborales, permanencia y pertenencia laboral...

Los resultados de la investigación obtenidos mediante la aplicación de un enfoque mixto, nos ha permitido disponer de evidencia. El posterior análisis de los datos lleva a establecer que existe suficiente evidencia que prueba la hipótesis.

Capítulo VI

6.1 Conclusiones

1. La investigación realizada establece que la política del Estado en materia de Prestaciones Laborales no está enunciada ni contemplada en la normativa y principios administrativos de la Policía Nacional de Honduras. Así mismo, los proyectos de ley que han regulado la administración de recursos humanos no contemplan el derecho de la prestación laboral específica para los miembros de la policía nacional.
2. Según la investigación documental y la realizada en fuentes acreditadas de la Secretaría de Seguridad, la posibilidad de establecer el derecho de las prestaciones laborales, implica la erogación de una partida presupuestaria que trasciende la capacidad actual de la institución. Por esa razón, el Alto Mando, previo estudio especializado y debidamente justificado, debe someterlo a las instancias correspondientes para su aprobación.
3. Nuestro estudio ha establecido que hay un apego sostenido del policía a su institución, así mismo, que pese a las limitaciones y algunas condiciones adversas que le

toca vivir, desempeña su trabajo con responsabilidad y eficiencia. Su contribución al mantenimiento de la seguridad nacional es incuestionable. Pero en su percepción sus tareas pueden ser mejoradas si le son proporcionados los estímulos económicos esenciales para asegurar su bienestar personal y familiar.

4. La seguridad de contar con el beneficio de las prestaciones laborales, contribuirá a mejorar la permanencia del personal policial en la institución y el compromiso de realizar su trabajo con mayor compromiso y eficiencia.

5. En la actualidad es evidente el sentimiento de inseguridad de los policías por la amenaza a su estabilidad y la carencia de prestaciones laborales. En la percepción del personal, la activación de este derecho sería uno de los más grandes beneficios que podría obtener en su carrera.

Comentado [NGR14]: No entendí cómo se logra este punto.

6.2 Recomendaciones

1. El análisis de los datos ha permitido establecer las percepciones y el conocimiento que el personal de la Policía Nacional de Honduras tiene sobre las prestaciones laborales, su importancia como factor motivante para el trabajo y el bienestar general para los miembros de la institución. Los resultados han sido claros y precisos pero en la realidad la solución depende de la capacidad económica del Estado.
2. Con base al conocimiento y la experiencia consideramos que existe la posibilidad de que el Alto Mando Policial retarde o no considere la posibilidad de activar esta propuesta.

6.3 Trabajo a futuro

Presentar la propuesta al Señor Secretario de Seguridad por tener este funcionario iniciativa de Ley y solicitar su socialización en instancias de la Policía Nacional (Dirección General, Estado Mayor Policial, Direcciones Nacionales y los

diferentes Jefes de Unidades Metropolitanas y Departamentales).

6.4 Indicadores de Desempeño

1. Presentación y aprobación de la propuesta como iniciativa de ley en el Congreso Nacional mediante un anexo a la Ley de Personal de la Carrera Policial que establezca la normativa para el pago de prestaciones laborales a los miembros de la Policía Nacional de Honduras.
2. La elaboración y aprobación de la Ley de Personal de la Carrera Policial y su reglamento donde se incluyan las prestaciones laborales para los miembros de la Policía Nacional de Honduras.
3. Mediante la implementación del pago de prestaciones laborales, en la institución policial se espera lograr un índice de 100% de satisfacción laboral por parte de sus miembros.
4. Destinar un 5% del presupuesto asignado a la Secretaría de seguridad para crear un fondo de prestaciones

laborales para los miembros de la Policía Nacional de Honduras.

5. 100% del personal policial sea beneficiado con el plan de prestaciones laborales para los miembros de la Policía Nacional de Honduras.

Bibliografía

- Bohlander, George, Snell, Scoll y Sherman, Arthur. (2,004).
Administración de Recursos Humanos. 12 ed. México,
Editorial Color.
- Chiavenato, Idalberto. (2,009). Gestión del talento humano. 3
ed. México, McGraw Hill.
- Código del Trabajo, Decreto No. 198 de 1959, Edición
rubricada y concordada con las normas nacionales e
internacionales del trabajo Editores Darlan Esteban
Matute López y Giovanni Rodríguez Mejía, Tegucigalpa,
Honduras, Impresos Ruiz, 2009. Recuperado de
<http://www.ilo.org/dyn/eplx/docs/8/Labour>.
- Constitución de la República de Honduras, 1982, Editorial
Guaymuras, Decreto No. 31, del 11 de Enero de 1982,
Diario Oficial La Gaceta, No. 23612, 20 de Enero de 1982.
- Dessler, Gary. (2,009). Administración de Recursos Humanos.
11 ed. México, Pearson Educación de México.
- Gamble, John E., Strickland III. A.J. y Thompson Jr., Arthur
A. (2,008). Administración Estratégica. 15 ed. México, Mc
Graw Hill.

Klimovsky, Gregorio. (1,978). La estructura de la ciencia, con Ernest Nagel, Argentina. Ed. Paidos

Kurt Lewin y la Teoría del Campo-Parte III | La guía de Psicología <http://psicologia.laguia2000.com/general/kurt-lewin-y-la-teoria-del-campo-parte-iii#ixzz410buXLO7>

Ley del Instituto de Previsión Militar, Diario Oficial La Gaceta, Tegucigalpa, Honduras, Diario Oficial La Gaceta, 21 de Febrero de 2007, núm. 31237, págs. 1-17 A.

Ley Orgánica de la Policía Nacional de Honduras, Diario Oficial La Gaceta, No. 31749, del 31 de Octubre de 2008.

Martínez Platas, Ignacio. “Policías estatales convocan a mega paro el domingo” (2,014). Revista Digital de Noticias. Oaxaca. México, 13 de Septiembre de 2,014.

Oaxaca Digital. (2,015). “Seguridad social para dignificar a los policías”. Revista Digital de Noticias. Oaxaca. México, 23 de Febrero de 2,015. <http://oaxaca.me/>

Policía Nacional de El Ecuador. (1,995). Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional. Ecuador, 1 de Junio de 1,995.

Ramírez, Richard. (2,014). "Fortalecimiento patrimonial permite mejorar prestaciones sociales para policías". Policía Nacional, El Ecuador, 2 de Abril, 2,014.

Redacción Paz. (2,015). "Prestaciones sociales y beneficios a militares y policías seguirán vigentes: Santos". El Espectador. 27 de Marzo de 2,015.
<http://www.elespectador.com/noticias/paz/prestaciones-sociales-y-beneficios-militares-y-policias-articulo-551769>. <http://www.laverdad.com/zulia/74119-policias-jubilados-reclaman-pago-de-prestaciones.html>

Robbins, Stephen P. (2,004). Comportamiento organizacional. 10 ed. México, Pearson Educación de México.

Torres, Ledys Anaís. (2,016). "Policías jubilados reclaman pago de prestaciones". La Verdad.com. Maracaibo, Venezuela, 6 de Abril de 2 016.

<http://www.policiaecuador.gob.ec/fortalecimiento-patrimonial-permite-mejorar-prestaciones-sociales-para-policias/>