



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Proyecto de Investigación previa la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Gestión Pública

TEMA

ENTORNO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA POLICÍA NACIONAL
DISTRITO QUEVEDO, 2023

AUTORA:

ING. ROSA YAMEL PISCO TOVAR

DIRECTORA:

ING. NELLY MANJARREZ FUENTES, Ph.D

QUEVEDO – ECUADOR

2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Proyecto de Investigación previa la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Gestión Pública

TEMA

ENTORNO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA POLICÍA NACIONAL
DISTRITO QUEVEDO, 2023

AUTORA:

ING. ROSA YAMEL PISCO TOVAR

DIRECTORA:

ING. NELLY MANJARREZ FUENTES. Ph.D

QUEVEDO – ECUADOR

2025

CERTIFICACIÓN

Ing. Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes, PhD. Directora del proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

CERTIFICA

Que el **ING. ROSA YAMEL PISCO TOVAR**, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de Investigación titulado: ***ENTORNO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA POLICIA NACIONAL DISTRITO QUEVEDO, 2023***, el mismo que se encuentra apto para la presentación y sustentación respectiva.

Quevedo, 13 de marzo 2025



Firmado electrónicamente por:
**NELLY NARCISA
MANJARREZ FUENTES**

Validar Únicamente con Firm@C

Ing. Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes, PhD.
DIRECTORA DEL PROYECTO

AUTORÍA

Yo, Rosa Yamel Pisco Tovar, con C.I 120799760-0, autora del Proyecto de Investigación titulado: ***ENTORNO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA POLICÍA NACIONAL DISTRITO QUEVEDO, 2023,***” declaro que los conceptos, evaluaciones, valoraciones, percepciones, revisiones de la literatura, clasificaciones y conceptualizaciones descritas en esta tesis, además de los métodos e instrumentos empleados durante la investigación, son responsabilidad exclusiva de la autora del trabajo de titulación. De igual manera, cumplo con las normas internas de la universidad en materia de honestidad académica

Las opiniones, resultados, análisis, conclusiones y recomendaciones presentados en esta investigación son enteramente responsabilidad de la autora.



ING. ROSA PISCO TOVAR

DEDICATORIA

Con un corazón lleno de gratitud, dedico este logro a las personas más especiales en mi vida, cuya presencia y apoyo constante han sido fundamentales para llegar hasta aquí.

A mi amado esposo, quien ha sido mi pilar y mi fuerza inquebrantable. Gracias por tu amor incondicional, por creer en mí incluso en los momentos de duda, y por ser siempre mi compañero fiel en cada paso del camino. Tu apoyo es la luz que me guía.

A mis preciosas hijas, que llenan mi vida de una felicidad indescriptible. Cada sonrisa, cada abrazo, cada momento compartido con ustedes es un tesoro que guardo en mi corazón. Ustedes son mi mayor inspiración y la razón por la que lucho por ser mejor cada día.

A mis amados padres, por su infinito amor, apoyo incondicional y sacrificio. Todo lo que soy y todo lo que he logrado es gracias a ustedes. Su amor y enseñanzas son el fundamento de mi vida, y les debo todo lo que he alcanzado.

A mis queridos hermanos, cuya amistad y cariño han iluminado mi camino. Gracias por estar siempre a mi lado, compartiendo mis alegrías y apoyándome en cada desafío. Este logro es un reflejo de su amor y apoyo incondicional. Ustedes enriquecen mi vida de maneras que no puedo expresar con palabras.

Este logro es de todos nosotros, porque sin su amor, apoyo y compañía, nada de esto sería posible. Con todo mi agradecimiento y amor eterno. ¡Gracias por ser parte de mi vida!

Ing. Rosa Yamel Pisco Tovar

AGRADECIMIENTO

En este enriquecedor trayecto de investigación, deseo manifestar mi más sincero y profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por ser un faro de inspiración, conocimiento y nuevas oportunidades de aprendizaje.

A la Policía Nacional Distrito Quevedo, prestigiosa institución cuya autorización, colaboración y participación en este proyecto han sido fundamentales para el logro del objetivo de mi investigación y la motivación que impulsa plasmar en este trabajo.

A mi destacada directora, Ing. Nelly Manjarrez Fuentes, cuyo liderazgo ejemplar ha sido mi guía constante durante este proceso de investigación. Su supervisión continua ha sido fundamental para mantener el proyecto encaminado y asegurar su éxito. A los distinguidos docentes de la Maestría en Gestión Pública, cuya vasta experiencia y dedicación han sido un pilar en mi desarrollo académico.

A mi amada familia, cuyo amor y constante apoyo son el motor que impulsa cada uno de mis logros. Su presencia en mi vida me ha permitido perseguir mis sueños con determinación y alegría. A mis queridas amigas confidentes, cuya amistad y apoyo han sido invaluable en este recorrido. A mis amigas de la maestría, Denisse, Damaris, Julianna, Zulay y Melanie, quienes con su compañerismo y aliento constante han hecho de este camino una experiencia enriquecedora y memorable.

Ing. Rosa Yamel Pisco Tovar

PRÓLOGO

La gestión del talento humano en instituciones de seguridad pública representa uno de los desafíos más complejos y determinantes para su eficacia operativa y el cumplimiento de su misión social. En este contexto, la presente investigación "Entorno Laboral y su Incidencia en la Productividad de los Servidores Públicos de la Policía Nacional Distrito Quevedo, 2023" emerge como una contribución fundamental para comprender la dinámica organizacional de una institución esencial para la seguridad ciudadana.

Este estudio aborda de manera integral tres dimensiones críticas que configuran el ecosistema laboral policial: las condiciones físicas y psicológicas del entorno, la distribución y asignación del personal en áreas administrativas, y los niveles de motivación y satisfacción laboral en relación con los indicadores de desempeño institucional.

La ingeniera Rosa Yamel Pisco Tovar, en su investigación, examina la complejidad del servicio policial, caracterizado por altos niveles de exigencia, exposición a situaciones de riesgo y una estructura jerárquica definida. Su análisis multidimensional permite identificar los factores que potencian o limitan la productividad de los servidores públicos. La importancia de este estudio no solo reside en su contribución diagnóstica, sino también en su enfoque pragmático hacia la implementación de soluciones destinadas a fortalecer el bienestar laboral, optimizar la distribución del talento humano y aumentar los niveles de motivación, lo que impacta positivamente en la calidad del servicio ofrecido a la comunidad.

Los resultados y recomendaciones presentados en este trabajo constituyen una valiosa guía para la toma de decisiones institucionales, ofreciendo una perspectiva basada en evidencia que puede guiar transformaciones significativas en la gestión del capital humano policial. Más allá del ámbito específico del Distrito Quevedo, este estudio aporta metodologías y hallazgos que pueden ser adaptados a otros contextos policiales, contribuyendo así a la construcción de instituciones de seguridad más eficientes, humanas y alineadas con las necesidades tanto de sus servidores como de la ciudadanía. Además, sirve de consulta para otros estudios o futuras investigaciones, así como para estudiantes y profesores.



Luis Andrés Guevara Villalba
MAYOR DE POLICÍA
JEFE DEL DISTRITO DE POLICÍA QUEVEDO - MOCACHE
SUBROGANTE

RESUMEN

El presente estudio analiza la incidencia del entorno laboral en la productividad de los servidores públicos de la Policía Nacional del Distrito Quevedo durante el 2023. La institución se enfrenta a situaciones problemáticas como infraestructura insuficiente, equipamiento inadecuado, altos niveles de estrés, sobrecarga laboral y distribución desigual del personal. El objetivo general fue determinar la incidencia del entorno laboral en la productividad del personal. El proyecto empleó un enfoque cualitativo y cuantitativo para estudiar el entorno laboral y la productividad. Utilizó investigaciones descriptivas, explicativas y exploratorias para identificar factores, analizar causas y guiar estudios futuros. Los métodos inductivo, deductivo e histórico-lógico facilitaron el análisis de datos y la evolución de políticas, sentando bases para mejoras. Los resultados muestran que las condiciones físicas y psicológicas necesitan mejoras para reducir riesgos laborales. Existen desequilibrios en la distribución del personal, alta motivación intrínseca (3.53) pero satisfacción laboral media (2.92). Aunque se cumplen protocolos y capacitaciones, hay deficiencias en la reducción de criminalidad (60%), evidenciando una brecha entre la planificación estratégica y la ejecución operativa. La estructura jerárquica que limita iniciativas personales, carga laboral inadecuada y problemas de salud por estrés afectan el desempeño institucional. Se recomienda implementar un programa integral de bienestar laboral que mejore infraestructura y equipamiento, redistribuir equitativamente al personal. un sistema de incentivos. canales de comunicación, participación del personal, y desarrollar un programa de bienestar ocupacional enfocado en reducir el estrés y la monotonía laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, política laboral, bienestar social, seguridad ciudadana, eficiencia

ABSTRACT

This study analyzes the impact of the work environment on the productivity of public servants in the National Police of the Quevedo District during 2023. The institution faces critical issues such as insufficient infrastructure, inadequate equipment, high levels of stress, excessive workload, and unequal distribution of personnel. The primary objective was to determine how the work environment affects staff productivity. The project employed a qualitative and quantitative approach to examine the work environment and productivity. Descriptive, explanatory, and exploratory research methods were utilized to identify factors, analyze causes, and guide future studies. Inductive, deductive, and historical-logical methods facilitated data analysis and policy evolution, providing a foundation for improvements. The findings indicate that physical and psychological conditions require enhancement to mitigate labor risks. Imbalances in personnel distribution persist, with high intrinsic motivation (3.53) but average job satisfaction (2.92). While protocols and training are adhered to, there are shortcomings in crime reduction (60%), highlighting a gap between strategic planning and operational execution. The hierarchical structure limits personal initiatives, leading to an inadequate workload distribution and health issues related to stress, ultimately impacting institutional performance. It is recommended to implement a comprehensive labor welfare program to improve infrastructure and equipment, equitably redistribute personnel, establish incentive systems, strengthen communication channels, encourage staff participation, and develop an occupational welfare program focused on reducing stress and monotony in the workplace.

Key words: Organizational climate, labor policy, social welfare, public safety, efficiency.

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA.....	
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRÓLOGO.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
INDICE DE FIGURAS.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPÍTULO I.....	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	2
1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA.....	4
1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.3.1. Problema General.....	5
1.3.2. Problemas Derivados.....	5
1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.5. OBJETIVOS.....	6
1.5.1. Objetivo General.....	6
1.5.2. Objetivos Específicos.....	6
1.6. JUSTIFICACIÓN.....	6

CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.1. FUNDAMENTACION CONCEPTUAL.....	9
2.1.1. Entorno laboral.....	9
2.1.2. Condiciones Físicas.....	10
2.1.3. Condiciones Psicológicas.....	10
2.1.4. Factores organizacionales.....	11
2.1.5. Distribución y asignación del personal	12
2.1.6. Áreas administrativas	12
2.1.7. Productividad.....	13
2.1.8. Productividad de los Servidores públicos	13
2.1.9. Motivación laboral	14
2.1.10. Satisfacción laboral	15
2.1.11. Desempeño laboral.....	16
2.1.12. Motivación Intrínseca.....	16
2.1.13. Motivación Extrínseca.....	17
2.1.14. Índice Global de motivación	18
2.1.15. Condiciones de Trabajo.....	19
2.1.16. Reconocimiento.....	20
2.1.17. Relaciones Interpersonales	20
2.1.18. Desarrollo Profesional.....	21
2.1.19. Remuneración.....	22
2.1.20. Índice Global de Satisfacción.....	23
2.2. FUNDAMENTACION TEORICA.....	24
2.2.1. Entorno laboral en la policía nacional.....	24

2.2.2. Causas y consecuencias de baja productividad en organizaciones publicas..	25
2.2.3. Calidad y productividad	25
2.2.4. Medición de la productividad laboral.....	26
2.2.5. Servidores públicos (Policía Nacional)	26
2.2.6. Deberes y derechos de los servidores públicos (Policía Nacional)	27
2.2.7. Factores que influyen en la productividad de los servidores públicos.	28
2.2.8. Elementos de evaluación de desempeño	28
2.2.9. Indicadores del desempleo institucional.....	28
2.2.10. Estrategias de desempeño laboral	29
2.2.11. Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad.....	29
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	30
2.3.1. Constitución de la Republica del Ecuador (2008).....	30
2.3.2. Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público	32
2.3.3. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP	33
2.3.4. Código de Trabajo.....	34
CAPÍTULO III	27
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.1.1 Descriptiva	39
3.1.2 Explicativa.....	39
3.1.3 Exploratoria.....	39
3.2 MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	40
3.2.1 Método inductivo	40
3.2.2 Método deductivo.....	40
3.2.3. Método histórico – lógico	40

3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	41
3.3.1. Población y muestra	41
3.3.2. Técnicas de investigación.....	43
3.3.3 Instrumentos de la Investigación	44
3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	45
3.4.1 Revisión de la literatura especializada	46
3.4.2 Obtención de la literatura	46
3.4.3 Extracción y recopilación de la información de interés	46
3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	47
3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	47
CAPÍTULO IV.....	49
4.1 CONDICIONES FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS DEL ENTORNO LABORAL EN LA POLICÍA NACIONAL DEL DISTRITO QUEVEDO	51
41 Encuesta aplicada a los servidores de la Policía Nacional Distrito Quevedo	51
42 Entrevista aplicada a los jefes técnicos de la Policía Nacional Distrito Quevedo	61
4.2. DISTRIBUCIÓN Y ASIGNACIÓN DEL PERSONAL EN LAS DIFERENTES ÁREAS ADMINISTRATIVAS DEL DISTRITO QUEVEDO DE LA POLICÍA NACIONAL.....	69
4.2.1. Metodología establecida para la descripción, valoración y clasificación de cargos en el distrito de Quevedo de la Policía Nacional	70
4.2.2. Estructura Organizacional de la Policía Nacional	75
4.3. NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL DISTRITO QUEVEDO DE LA POLICÍA NACIONAL, Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....	81

4.3.1. Encuesta aplicada al personal administrativo y operativo de la Policía Nacional del Distrito Quevedo.....	81
4.3.2. Entrevista aplicada a los jefes técnicos de la Policía Nacional Distrito Quevedo	88
CAPÍTULO V	87
5.1 CONCLUSIONES	97
5.2 RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
ANEXOS	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio Policía Nacional Distrito Quevedo	42
Tabla 2. Entrevista aplicada sobre las condiciones físicas y psicológicas de la policía Nacional	61
Tabla 3. Cuadro de Evaluación de Condiciones Laborales en la Policía Nacional Distrito Quevedo	63
Tabla 4. Aspectos Más Críticos del Entorno Laboral Policía Nacional del Distrito Quevedo (2023).....	65
Tabla 5. Descripción Grupos Ocupacionales para PNE.....	71
Tabla 6. Variables Grupos Ocupacionales para PNE.....	73
Tabla 7. Resumen de personal asignado en la Policía Nacional Distrito Quevedo.....	76
Tabla 8. Encuesta aplicada al personal administrativo y Operativo de la policía Nacional sobre la motivación	86
Tabla 9. Entrevista.....	88
Tabla 10. Indicadores de eficiencia.....	90

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Datos demográficos	51
Figura 2. Tiempo de trabajo	52
Figura 3. Relación Horario de trabajo / Área	53
Figura 4. Seguridad en el Entorno Laboral	54
Figura 5. Relación Comodidad / Ambiente.....	55
Figura 6. Sobrecarga	56
Figura 7. Sobrecarga	57
Figura 8. Comunicación interna	58
Figura 9. Rol y Responsabilidades / Políticas y Procedimientos	59
Figura 10. Recursos y Herramientas	60
Figura 11. Comparativo de Aspectos Críticos en la Policía Nacional del Distrito Quevedo	66
Figura 12. Estructura Organizacional.....	69
Figura 13. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional	75
Figura 14. Esfuerzos reconocidos	81
Figura 15. Comprometido con Objetivos y Misión	82
Figura 16. Relación Apoyo / Desempeño	83
Figura 17. Carga de trabajo	84
Figura 18. Retroalimentación	85

INTRODUCCIÓN

Los entornos laborales en Europa y Asia exhiben marcadas diferencias en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Unión Europea ha establecido un sólido marco regulatorio, respaldado por una cultura de prevención arraigada, lo que ha resultado en una notable reducción de accidentes laborales. Por el contrario, China, a pesar de sus esfuerzos por mejorar las condiciones laborales, enfrenta desafíos en la implementación y cumplimiento de sus normativas, caracterizadas por su complejidad y constante evolución. La multiplicidad de regulaciones en China genera incoherencias y lagunas, además de una falta de una cultura de prevención tan arraigada como en la UE. Estos contrastes evidencian la necesidad de un continuo análisis comparativo para identificar mejores prácticas y abordar los desafíos pendientes en cada región (Xue & Martínez, 2021).

Los trabajadores empleados indirectamente en Corea del Sur presentan un riesgo significativamente mayor de sufrir lesiones laborales en comparación con sus pares en empleos directos, debido a factores como la edad, los ingresos y la falta de apoyo en seguridad; mientras que, en la Unión Europea, aunque comparten características como menor sindicalización y predominancia en pequeñas empresas, las tasas de lesiones no difieren significativamente entre ambos tipos de empleo (Ahn y otros, 2019)

Los entornos laborales en América Latina se caracterizan por una compleja interacción de factores socioeconómicos, políticos y culturales. La región enfrenta retos únicos, como la alta informalidad laboral, la desigualdad socioeconómica, la inestabilidad política y la vulnerabilidad ante desastres naturales. Estos factores, combinados con la diversidad cultural y la rápida urbanización, generan condiciones de

trabajo heterogéneas y, en muchos casos, precarias. Adicionalmente, la globalización y la adopción de nuevas tecnologías han transformado los modelos productivos y las relaciones laborales, generando tanto oportunidades como nuevos riesgos (Robles & Wiese, 2023).

En Ecuador la labor principal de la policía es asegurar la seguridad de los ciudadanos, mantener el orden público y proteger los derechos y libertades dentro de la sociedad. La policía juega un papel importante en la prevención y resolución de delitos (García Guirao, 2021). Ante estas responsabilidades, los policías se enfrentan a una amplia gama de desafíos y riesgos, Proteger a la ciudadanía y a sus bienes de cualquier daño, prevenir e investigar los casos de delincuencia, Hacer frente a situaciones de emergencia. hasta investigar crímenes. Por lo tanto, es esencial que las fuerzas policiales mantengan elevados estándares de profesionalismo, integridad y compromiso para asegurar la seguridad y el bienestar de la convivencia ciudadana.

En este sentido el Entorno laboral responde a los elementos del lugar de trabajo que rodea a un empleado, siendo desde aspectos físicos, aspectos psicológicos, sociales y organizacionales, basada en la cultura empresarial, comunicación interna, relaciones interpersonales y las políticas de recursos humanos, siendo que un entorno laboral negativo puede causar diversos efectos, también un entorno laboral positivo puede aumentar la satisfacción, la motivación y la productividad de los empleados.

La productividad es una medida de la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir bienes o servicios, se calcula como la proporción entre los productos o servicios producidos y los recursos, el tiempo y la mano de obra utilizados. La alta productividad destaca que los empleados pueden completar más tareas o generar

más resultados con menos recursos o en menos tiempo, lo cual contribuye al éxito y la sostenibilidad de una organización.

La presente investigación se desarrolla en la Policía Nacional Distrito Quevedo en el año 2023-2024, esta necesidad radica a partir de mejorar la salud integral y efectividad, bajo este contexto el objetivo de esta investigación es determinar la incidencia del entorno laboral en la productividad de los servidores Públicos de la Policía nacional distrito Quevedo, 2023.

El presente estudio se basa en la siguiente estructura investigativa que se detalla a continuación:

Capítulo I.- Se presenta el marco contextual de la investigación el mismo que contiene la ubicación y contextualización de la problemática, situación actual de la problemática, problema general, problemas derivados de la investigación, delimitación de la problemática, objetivo general y específicos, por último, la justificación.

Capítulo II.- Se refiere el marco teórico de la investigación, el mismo que contiene la fundamentación conceptual, fundamentación teórica y fundamentación legal que son sumamente importantes para fundamentar la presente investigación.

Capítulo III.- Este capítulo aborda la metodología, métodos, metodología, población, muestra las técnicas, instrumentos de la investigación, la elaboración del marco teórico, recolección de la información, procesamiento y análisis de las variables de este estudio.

Capítulo IV.- Resultados y discusión, se plasman los resultados obtenidos a través de la entrevista y las encuestas realizadas con el fin de resolver los objetivos planteados.

Capítulo V.-Conclusiones y recomendaciones, se sintetiza lo más relevante del tema, y se propone nuevas investigaciones que pueden contribuir a la sociedad.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

*"La investigación es crear
nuevo conocimiento."*

Neil Armstrong

1.1 UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

El presente estudio se realizó en la provincia de Los Ríos, en el cantón Quevedo, en la Unidad de Vigilancia Comunitaria (UVC) de la Policía Nacional – Distrito Quevedo Mocache, subzona Los Ríos Nro. 12.; ubicado en el kilómetro 1 vía a Quito y Avenida Patria, considerando que cuenta con 12 departamentos administrativos y 60 servidores policiales respectivamente.

El entorno laboral es un factor fundamental que promueve una sana competitividad entre colaboradores, fomentando el desarrollo de comportamientos profesionales y maduros. Cuando los empleados del sector público experimentan un ambiente positivo, esto se traduce en un mayor compromiso con sus responsabilidades institucionales, lo que resulta en un desempeño optimizado tanto en eficiencia como en efectividad, motivados por su propia satisfacción profesional (Vera y Suarez. 2018).

La gestión del ambiente de trabajo representa uno de los elementos más delicados y multifacéticos en la administración del personal. Su importancia ha crecido significativamente en los últimos tiempos, ya que se ha convertido en el método más confiable para evaluar dos aspectos esenciales: el nivel de satisfacción de los colaboradores y su grado de alineación con los objetivos estratégicos de la organización (Vera y Suarez. 2018).

Un buen Ambiente Laboral influye a ser competentes entre compañeros de trabajo, creando una conducta madura, permitiendo que los servidores públicos se comprometan a ser responsables con la organización logrando un rendimiento de manera eficiente y eficaz, dando lo mejor de sí en agradecimiento a su satisfacción laboral. El entorno laboral constituye uno de los aspectos más sutiles y complejos de la

gestión de los recursos humanos, cuyo estudio y análisis ha tomado cada vez más relevancia por ser la forma más efectiva de diagnosticar la satisfacción del talento humano y su compromiso con la estrategia de la empresa

La Policía Nacional, como institución fundamental del Estado, enfrenta diversos desafíos relacionados con su ambiente laboral, incluyendo factores como la alta presión laboral, horarios extendidos, exposición a situaciones de riesgo, y la necesidad de mantener un equilibrio entre las demandas institucionales y el bienestar de su personal. Estas condiciones pueden impactar directamente en la motivación, el compromiso y, consecuentemente, en la productividad de los servidores públicos.

Entre los problemas identificados destacan la insuficiencia de infraestructura, el equipamiento inadecuado, los elevados niveles de estrés, la sobrecarga laboral y la distribución desigual del personal. Estas condiciones han creado un ambiente que dificulta el bienestar y la motivación del personal, debilitando su capacidad para responder de manera eficiente a las demandas operativas y administrativas. Asimismo, los horarios extendidos intensifican estas dificultades, generando tensiones adicionales en el ámbito físico y emocional de los servidores.

Estas circunstancias han impactado negativamente en áreas prioritarias, como el rendimiento institucional y la calidad del servicio ciudadano. Además, la percepción de la ciudadanía sobre la calidad del servicio podría verse comprometida, afectando la confianza en la institución. En este contexto, estas condiciones no solo limitan la operatividad inmediata, sino que también comprometen la sostenibilidad y la capacidad de alcanzar los objetivos estratégicos a mediano y largo plazo.

1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

La Policía Nacional del Distrito Quevedo enfrenta un entorno laboral crítico, caracterizado por problemas que afectan de forma significativa su desempeño y productividad institucional. A nivel organizacional, se identifican desequilibrios operativos derivados de una distribución desigual del personal, infraestructura insuficiente y equipamiento inadecuado. Estas deficiencias limitan la capacidad de la institución para cumplir con sus funciones de manera eficaz, además de impactar negativamente en la percepción de equidad y motivación entre los servidores policiales.

En el plano individual, los miembros de la fuerza policial trabajan bajo elevados niveles de estrés y sobrecarga laboral, sin contar con el apoyo emocional y psicológico necesario. Estas condiciones generan un desgaste profesional y emocional progresivo, dificultando su capacidad para enfrentar las demandas del servicio y mantener altos niveles de rendimiento. Además, la ausencia de programas estructurados de bienestar laboral y desarrollo profesional contribuye a estas dificultades, al no brindar las herramientas necesarias para gestionar las presiones inherentes a su labor.

El origen de estas problemáticas se encuentra en una planificación estratégica insuficiente y en la carencia de recursos adecuados. Estas limitaciones se ven agravadas por el complejo contexto social y económico del país, que restringe la capacidad de la institución para implementar soluciones efectivas. La situación se refleja en brechas operativas, como deficiencias en la reducción de criminalidad, mayores niveles de ausentismo y rotación del personal, así como una calidad del servicio ciudadano que no alcanza los estándares deseables.

Ante este panorama, resulta imprescindible implementar intervenciones que prioricen la mejora de las condiciones laborales. Esto incluye acciones enfocadas en fortalecer la sostenibilidad de la institución, aumentar la productividad de su personal y garantizar un servicio eficiente a la ciudadanía.

1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la incidencia del entorno laboral en la productividad de los servidores públicos de la Policía Nacional del Distrito Quevedo durante el período 2023?

1.3.2. Problemas Derivados

- ¿Cuáles son las condiciones físicas y psicológicas del entorno laboral en la Policía Nacional del Distrito Quevedo?
- ¿Cuál es la distribución y asignación del personal en las diferentes áreas administrativas del Distrito Quevedo de la Policía Nacional?
- ¿Cuál es el nivel de motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Distrito Quevedo de la Policía Nacional, y su relación con los indicadores de desempeño institucional?

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Gestión Pública

ÁREA: Administrativo

LÍNEA: Emprendimiento, administración y desarrollo de empresas

LUGAR: Quevedo

TIEMPO: 2023

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Determinar la incidencia del entorno laboral en la productividad de los servidores públicos de la Policía Nacional del Distrito Quevedo durante el período 2023

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar las condiciones físicas y psicológicas del entorno laboral en la Policía Nacional del Distrito Quevedo
- Analizar la distribución y asignación del personal en las diferentes áreas administrativas del Distrito Quevedo de la Policía Nacional
- Medir el nivel de motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Distrito Quevedo de la Policía Nacional, y su relación con los indicadores de desempeño institucional.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación sobre el entorno laboral y su incidencia en la productividad de los servidores públicos de la policía nacional Distrito Quevedo, se justifica por su relevancia institucional y social, considerando que el entorno laboral de los servidores públicos de la Policía Nacional del Distrito Quevedo constituye un factor determinante en la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía. El estudio de esta problemática es fundamental por diversas razones:

Desde la perspectiva institucional, analizar la relación entre el entorno laboral y la productividad permite identificar áreas críticas que requieren intervención inmediata, lo cual facilita la toma de decisiones informadas para la mejora de las condiciones laborales. Los resultados de esta investigación proporcionan información valiosa para

optimizar la gestión del talento humano y la asignación de recursos en el Distrito Quevedo.

En el ámbito social, la eficiencia y efectividad de los servicios policiales impactan directamente en la seguridad y bienestar de la comunidad. Un entorno laboral óptimo se traduce en servidores públicos más comprometidos y capaces de responder efectivamente a las necesidades de la ciudadanía, fortaleciendo así la confianza en la institución policial.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación genera recomendaciones concretas para mejorar las condiciones laborales, lo que podría resultar en una reducción del ausentismo, una mayor satisfacción laboral y, consecuentemente, un incremento en la productividad. Además, el estudio proporciona bases para el desarrollo de programas de apoyo psicológico y emocional que respondan a las necesidades específicas del personal policial.

La originalidad de este estudio radica en su enfoque específico en el Distrito Quevedo, considerando las particularidades y desafíos propios de esta jurisdicción. Los hallazgos contribuyen al campo de conocimiento sobre la gestión del talento humano en instituciones de seguridad pública, sirviendo como referente para otras dependencias policiales que enfrentan desafíos similares.

Además, esta investigación sirve de consulta para estudiantes, investigadores y plantear otras investigaciones que coadyuven en la optimización de recursos y la mejora continua de los servicios públicos son imperativos para el desarrollo institucional y el bienestar ciudadano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

*"El éxito es la suma de pequeños
esfuerzos, repetidos día tras día."*

Robert Collier

2.1. FUNDAMENTACION CONCEPTUAL

2.1.1. Entorno laboral

El entorno laboral es el conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales que influyen en la percepción y experiencia de los empleados en su lugar de trabajo. Un entorno laboral positivo favorece un mayor compromiso, productividad y bienestar de los empleados, mientras que uno negativo puede generar desmotivación, baja productividad y alta rotación de personal (Pilligua & Arteaga, 2019).

Farias y otros, (2021) definen el entorno laboral como un conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales que caracterizan el espacio donde los individuos desempeñan sus actividades laborales. Este entorno abarca desde aspectos tangibles como la infraestructura, el equipamiento y la organización del trabajo, hasta elementos intangibles como el clima organizacional, las relaciones interpersonales, la motivación y la satisfacción laboral.

Según Piña y otros, (2023) el entorno laboral comprende desde elementos tangibles como la infraestructura y el equipamiento, hasta aspectos intangibles como el clima organizacional, las relaciones interpersonales y la cultura empresarial. Un entorno laboral saludable promueve el bienestar físico, mental y social de los empleados, fomentando un clima de trabajo positivo que a su vez incrementa la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.

Es aquel que no solo se enfoca en la ausencia de enfermedades, sino que promueve activamente el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Implica crear condiciones de trabajo que permitan a los empleados ejercer control sobre su salud, fomentando la participación y el empoderamiento. Este enfoque va más allá de

las medidas de seguridad e higiene, abarcando aspectos como el clima laboral, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral y personal (Espinoza & Gallegos, 2020)

2.1.2. Condiciones Físicas

Las condiciones físicas del trabajo engloban el conjunto de factores materiales y ambientales presentes en el lugar de trabajo que pueden influir directa o indirectamente en la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores (Moreira y otros, 2023).

Según Arias y otros, (2021) los factores de las condiciones físicas incluyen aspectos como la iluminación, la temperatura, la ventilación, el ruido, la ergonomía de los puestos de trabajo, la disposición física de las instalaciones y la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos.

Un entorno laboral con condiciones físicas adecuadas favorece la salud y la seguridad de los trabajadores, reduce el riesgo de accidentes y enfermedades laborales, y contribuye a una mayor satisfacción laboral, al generar un ambiente de trabajo más confortable y seguro. Por el contrario, condiciones físicas deficientes pueden provocar fatiga, estrés, disminución de la concentración y, en casos extremos, enfermedades profesionales (Millones & Alvarado, 2021).

2.1.3. Condiciones Psicológicas

Las condiciones psicológicas del trabajo se refieren al conjunto de factores relacionados con la organización del trabajo, el contenido de las tareas, las relaciones interpersonales y el entorno social laboral que pueden influir en la salud mental, el bienestar y el desempeño de los trabajadores (Alfaro, 2022).

En un contexto laboral cada vez más demandante, como el descrito, las condiciones psicológicas pueden deteriorarse si no se gestionan adecuadamente, generando estrés, ansiedad, burnout y disminución de la motivación. Esto, a su vez, impacta negativamente en la productividad, la calidad del trabajo y la retención del talento, generando un círculo vicioso que puede afectar el desempeño global de la organización (Grisales & Gallego, 2020).

Como lo señala Torres y otros, (2021) elementos como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, las relaciones interpersonales conflictivas y la incertidumbre laboral son algunos de los aspectos que pueden deteriorar el bienestar psicológico de los trabajadores. Un entorno laboral que promueve el bienestar psicológico, por el contrario, se caracteriza por un clima organizacional positivo, relaciones laborales saludables, oportunidades de desarrollo profesional y un equilibrio entre la vida laboral y personal.

2.1.4. Factores organizacionales

Los factores organizacionales son elementos internos de una empresa que influyen significativamente en su cultura ética. Estos factores abarcan desde aspectos formales como el gobierno corporativo y los sistemas de control interno, hasta elementos más intangibles como el clima laboral y los riesgos psicosociales (García y otros, 2022)

Estos factores, según autores como Martínez, (2020), tienen como propósito o fin orientar las acciones de la organización hacia el logro de sus objetivos. Sin embargo, cuando estos factores no están alineados con las demandas del entorno y se basan en

modelos obsoletos, limitan la capacidad de la empresa para adaptarse al cambio y generar valor.

Como señalan Pedraja y otros, (2020) la cultura organizacional es influenciada por el contexto socioeconómico en el que opera la empresa, pero también puede ser un factor diferenciador si se gestiona de manera estratégica. Enfatiza el papel de la cultura en la generación de compromiso y alineación entre los empleados y los objetivos organizacionales.

2.1.5. Distribución y asignación del personal

La distribución y asignación del personal en una institución como la Policía Nacional implica la organización estratégica de los recursos humanos en diferentes áreas y puestos de trabajo, considerando factores como las habilidades, conocimientos, experiencia y disponibilidad de cada agente, así como las necesidades operativas y los objetivos institucionales (Rosado y otros, 2021)

Una distribución óptima del personal busca maximizar la eficiencia, la eficacia y la seguridad en la prestación de los servicios policiales, garantizando una asignación de tareas que permita aprovechar al máximo el potencial de cada individuo y optimizar el uso de los recursos disponibles (Bernal, 2019).

2.1.6. Áreas administrativas

Las áreas administrativas son divisiones funcionales dentro de una organización, ya sea pública o privada, que se encargan de gestionar y coordinar los recursos y procesos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estas áreas suelen especializarse en tareas específicas como finanzas, recursos humanos, logística, sistemas de información, entre otras (Valle y otros, 2021).

Estas áreas abarcan varios dominios administrativos dentro de las organizaciones, particularmente en la salud y la administración pública. Estas áreas son cruciales para una gestión eficaz y una eficiencia operativa. Su importancia radica en su capacidad para optimizar procesos, mejorar la calidad de los servicios y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Garg, 2024).

2.1.7. Productividad

La productividad es la capacidad de una organización para generar el mayor valor posible a partir de los recursos disponibles, ya sean estos materiales, humanos, tecnológicos o financieros. Se trata de optimizar los procesos, mejorar la eficiencia y alcanzar los objetivos establecidos con el menor consumo de recursos (Ramírez y otros, 2022). En términos más simples, es hacer más con menos.

Según Franco y otros, (2021), la productividad se entiende como la capacidad de alcanzar los mejores resultados posibles utilizando los recursos de manera óptima. Es decir, la productividad es la combinación perfecta de eficiencia (hacer las cosas bien) y eficacia (hacer las cosas correctas). Esta capacidad no solo es fundamental para el crecimiento económico de una sociedad, sino que también contribuye a mejorar las condiciones de vida de las personas.

2.1.8. Productividad de los Servidores públicos

La productividad en el sector público es un concepto multidimensional que implica tanto la eficiencia económica como la calidad de los servicios prestados, y que

se ve influenciada por diversos factores, como la gestión de los recursos, la motivación del personal y el diseño organizacional (Velásquez A. H., 2022)

La productividad en el sector público, según se entiende como la capacidad de las instituciones públicas de generar los máximos resultados posibles con los recursos disponibles, satisfaciendo las necesidades de los ciudadanos de manera eficiente y eficaz. Esto implica una óptima utilización de recursos humanos, financieros y materiales, así como la motivación y capacitación del personal.

En palabras de Olivera, (2024) la productividad en el sector público va más allá de la simple producción de bienes o servicios; implica alcanzar los objetivos institucionales, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y garantizar la sostenibilidad de las organizaciones.

Se refiere a la capacidad de las instituciones estatales para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz a través del desempeño de sus empleados. Esto implica la optimización de los recursos disponibles, la mejora continua de los procesos y la entrega de servicios de calidad a la ciudadanía (Peralta & Vera, 2023)

2.1.9. Motivación laboral

La motivación laboral se define como el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a realizar un esfuerzo para alcanzar metas organizacionales, experimentando un sentimiento de satisfacción y plenitud en el desempeño de sus funciones. En este sentido, la motivación laboral es un constructo multidimensional que abarca aspectos como las necesidades individuales, los valores, las expectativas, el reconocimiento, las recompensas y las condiciones de trabajo (Puma, 2020).

La motivación laboral es un estado psicológico que influye directamente en el comportamiento laboral de un individuo. Se manifiesta en el nivel de esfuerzo, la persistencia y la dirección que se le da a las acciones para alcanzar metas organizacionales (Dolores y otros, 2023).

Según lo señala Chóez y Vélez, (2021) un personal motivado se siente identificado con la misión de la empresa, contribuye activamente a su desarrollo y establece relaciones laborales más sólidas, lo que a su vez se traduce en un mejor clima organizacional y resultados más positivos para la institución.

2.1.10. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere al grado en que un individuo se siente satisfecho con su trabajo y con las condiciones en las que lo desempeña. Este sentimiento positivo hacia el empleo está influenciado por diversos factores, como las características del puesto, las relaciones interpersonales en el entorno laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y la percepción de justicia en la organización (de la Cruz, 2020).

Un empleado satisfecho suele experimentar mayor bienestar psicológico, lo que se traduce en una mayor productividad y compromiso con la empresa. En un entorno administrativo eficiente, la satisfacción laboral se logra a través de una gestión estratégica de los recursos humanos que prioriza el bienestar y la motivación de los empleados, lo cual, a su vez, impacta positivamente en el desempeño organizacional y el cumplimiento de objetivos (Saavedra & Delgado, 2020)

Es un estado psicológico que refleja el grado en que un individuo cumple sus expectativas y necesidades en el trabajo. Está influenciada por diversos factores como

las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y la remuneración (Díaz y otros, 2023).

2.1.11. Desempeño laboral

El desempeño laboral puede definirse como el conjunto de acciones y comportamientos que un individuo ejecuta en el desempeño de sus funciones, con el objetivo de alcanzar los resultados esperados por la organización (Pineda y otros, 2023).

Este concepto engloba tanto las tareas específicas del puesto (desempeño intrarrol) como las actividades adicionales que aportan valor (desempeño extrarrol). El desempeño es influenciado por factores individuales como la motivación, las habilidades y la percepción del rol, así como por factores organizacionales como la supervisión, la cultura organizacional y las condiciones de trabajo (Peña y otros, 2024)

En última instancia, el desempeño laboral es el resultado de la interacción entre las características individuales del trabajador y el contexto organizacional en el que se desarrolla su actividad. Refleja la calidad y eficacia con que un individuo realiza su trabajo y contribuye al logro de los objetivos organizacionales (Avellaneda, 2023).

2.1.12. Motivación Intrínseca

Se puede determinar a la motivación intrínseca como el deseo, impulso y la energía el cual sale de un ser humano con el propósito de ser partícipe de alguna función o labor para la obtención de satisfacción propia, esto en vez de estar motivado por la obtención de recompensas exteriores las cuales pueden ser reconocimientos, dinero u otro tipo de bonificación (Dávila R. , 2023).

La motivación intrínseca puede especificarse que sale de la parte interna de una persona, esta misma que se encuentra ligada a la orientación del crecimiento y desarrollo personal, siendo así que; cada conducta es la respuesta a cada uno de los objetivos, propósitos o metas los cuales se encuentran enlazados a los estímulos internos (Rosado & Chichande, 2023).

La motivación intrínseca se caracteriza por ser la predisposición de las personas en buscar nuevos retos para el desenvolvimiento del desarrollo personal, al mejoramiento del aprendizaje y la exploración de nuevas novedades. Por lo que se puede deducir que tiene mucho que ver con la construcción de los conocimientos y crecimientos personales (Cama & Fuentes, 2022).

2.1.13. Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca puede definirse como la relación causa y efecto que se produce a cada una de las personas en situaciones específicas, eventos u objetos las cuales están ligadas a la realización de actividades, es decir, la motivación extrínseca está vinculado a la obtención de reconocimientos y bonificaciones lo cual mantiene motivado a la persona que labora (Bobadilla, 2020).

La motivación extrínseca es un factor importante en el ámbito laboral en las diferentes entidades públicas y privadas, puesto que; cosas como las bonificaciones, ascensos, reconocimiento y cualquier tipo de incentivo puede motivar al colaborador al cumplimiento pleno de los objetivos y se puede decir que es la parte más humana de la motivación (Luna, 2020).

En el ámbito estudiantil se puede establecer a la motivación extrínseca cuando el estudiante asume o mantiene un comportamiento de motivación, pero este está ligado a las posibilidades de que este obtenga algún reconocimiento, premio o recompensa como una nota adicional o un examen exonerado (Alvarez & Rojas, 2021).

2.1.14. Índice Global de motivación

En el área estudiantil los países que se encuentran en subdesarrollo como África y algunos países que conforman Latinoamérica, no existe la atención necesaria en cuanto a dar motivaciones a los estudiantes ya sea de forma intrínseca o extrínseca puesto que muchos sistemas en la educación los cuales son causados por diversos factores como políticos, sociales y económicos han fracasado (Justiniano & Cancino, 2024).

Alrededor del mundo los índices de motivación en países europeos se encuentran alrededor del 57%, sin embargo en otros países como en Latinoamérica el índice de motivación bordea cerca del 56% sin embargo; las personas planean quedarse en sus trabajos aunque sea por salarios bajos debido a la motivación como su familia, deudas y otros factores que afectan al trabajador, y no por motivación intrínseca o extrínseca dentro del área laboral (Colombo, 2022).

La Global Engagement Index para el año 2015 indicó en uno de sus estudios que en algunos países como: India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; tienen empresas en la cual sus trabajadores no se sienten en compromiso con ellas y con su trabajo, esto debido a la falta de motivación ya sea intrínseca y extrínseca (Bohorquez y otros, 2020).

2.1.15. Condiciones de Trabajo

Los colaboradores que se encuentren en condiciones adecuadas dentro de sus espacios donde laboran como medidas en su seguridad y salud puede ayudar a incidir positivamente en la motivación para el mejoramiento de la organización o de la empresa, así mismo; las bonificaciones y los reconocimientos pueden fortalecer este ámbito. Caso inverso, si el colaborador tiene dificultades en su trabajo y está en condiciones puede reducir la motivación (Sabastizagal y otros, 2020).

Se puede definir a las condiciones de trabajo como las características, beneficios y capacidades que se encuentran en los alrededores del espacio de trabajo del colaborador. Las empresas deben mejorar siempre las condiciones laborales con el fin de que quienes trabajan allí se mantengan motivados y puedan tener mejores rendimientos que logren beneficiar a la empresa. Así mismo hay que considerar condiciones interiores y exteriores necesarias para el correcto desempeño de los colaboradores (Gonzalez y otros, 2023).

Las condiciones laborales son fundamentales para que haya una buena gestión de las empresas por parte de los colaboradores que participan en ellas. Es imprescindible que se tengan buenas condiciones laborales las mismas que incidirán en un mejor rendimiento de las labores y un compromiso por parte de los colaboradores para la empresa. De esta manera, se puede enlazar correctamente a cada uno de ellos con la misión visión y principios que tiene la organización y así lograr alcanzar los objetivos que esta tiene, ya que se sienten valorados y que son parte importante en el ámbito empresarial (Aroquipa & Barreros, 2020).

2.1.16. Reconocimiento

El término reconocimiento puede referirse a la acción el cual ayuda a distinguir a una persona de otras, es un proceso intersubjetivo en el cual se puede describir las características apetecibles o que se necesitan en una organización manteniendo así las relaciones interpersonales (Velásquez & Cacante, 2022).

Puede referirse al término reconocimiento en el ámbito político desde hace muchos años como un acto de consideración en los derechos individuales y colectivos. Sin embargo, en esos mismos años fue considerado en otros ámbitos como sociales, culturales, laborales, estudiantiles, etc; esto haciendo determinar que el reconocimiento es importante y fundamental en todas las áreas y aspectos de la vida diaria (Tomé & Pérez, 2023).

El reconocimiento como teoría tiene como propósito en el ámbito educativo ser un medio de categorización para el análisis de políticas escolares y prácticas en las instituciones educativas ayudando a contribuir sobre la inclusión y la equidad en todo el sistema escolar (Alfaro & Herrera, 2020).

2.1.17. Relaciones Interpersonales

Se puede establecer que las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en las organizaciones, empresas o instituciones ya que; la interacción entre colaboradores que tienen punto de vista, percepciones, formación e ideas distintas, pueden incidir de forma positiva o negativa en el rendimiento dentro de los espacios laborales, por ello, también puede significar que permitan o distraigan el logro de los propósitos de la empresa (Hanco y otros, 2021).

En el ámbito psicológico social, se puede establecer que las relaciones interpersonales son necesidades fundamentales y básicas para las personas, estos procesos de relación se inician normalmente entre familiares o en el hogar permitiendo así la determinación o el desarrollo de la personalidad del individuo. Es así, que la persona puede tener varias formas de relacionarse el cual va a depender de sus percepciones, funciones cognitivas, habilidades en la comunicación y en el ámbito social (Zambrano & Sánchez, 2022).

Las relaciones interpersonales por otro lado pueden definirse como el proceso de interacción que se da de forma eficaz y mutua entre dos personas o a su vez de forma colectiva, estas relaciones e interacciones se dan en toda la vida que tiene la persona y ayuda a que esta construya su propia personalidad (Tesén & Ramírez, 2022).

2.1.18. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional puede definirse como un aprendizaje continuo el cual tiene como propósito la capacitación de las personas que son profesionales en un ámbito específico, esto ayuda a que la persona pueda continuar aprendiendo durante toda su vida y que a su vez pueda ayudarlo a estar preparado a cambios científicos, tecnológicos y conceptuales que durante la vida de labores van apareciendo con el pasar del tiempo (Palencia, 2021).

En el ámbito pedagógico se puede establecer que el desarrollo profesional puede convertirse en parte importante para el desarrollo de los profesionales en las diferentes ramas, encontrándose ligado de forma directa a la transformación de los sistemas educativos. Esto ayudará a las personas a adaptarse a los cambios que se presentan a lo

largo de la vida como docente de acuerdo con los cambios históricos y sociales (Díaz y otros, 2024).

Diferentes investigaciones en el mundo han podido establecer que desde hace muchos años que el desarrollo profesional en cada uno de los docentes puede ayudar a mejorar los sistemas educativos, las prácticas dentro de las aulas de clases con los estudiantes y el aumento de los rendimientos en el aprendizaje de los alumnos. Este a menudo tiene cabida en programas de desarrollo profesional y grupos de investigación en la que se encuentran involucrados los docentes (Ribadeneira y otros, 2022).

2.1.19. Remuneración

Se puede definir al sistema de remuneración como una bonificación económica la cual se da de forma total mediante pagos que percibe una persona que labora en una organización o empresa por la prestación de sus servicios. Existen dos formas de remuneración denominadas salario y sueldo. Se puede decir que el colaborador da todo su esfuerzo, conocimientos, trabajo forzado, habilidades, compromiso y dedicación si la empresa da una retribución económica adecuada (Chunga y otros, 2022).

Puede considerarse a las remuneraciones como parte de la realización correcta de las labores dentro de las organizaciones, pues las compensaciones o retribuciones por la prestación de los servicios de los colaboradores o trabajadores ayudan a que se sientan motivados al compromiso y a un buen desempeño laboral. Sin embargo, otros factores pueden afectar dicho desempeño como los beneficios sociales, las relaciones interpersonales en el área de trabajo y las condiciones de trabajo (Pairazaman & Dávila, 2023).

Se puede establecer que las remuneraciones son compensaciones o retribuciones al trabajador por sus servicios prestados, los mismos que ayudan a que estos colaboradores se encuentren satisfechos, comprometiéndose con la organización y que se obtengan mejores resultados para el desempeño de la empresa. Las correctas remuneraciones pueden ayudar a que los equipos de trabajos tengan un mejor comportamiento en los espacios de trabajo (Montilla y otros, 2021).

2.1.20. Índice Global de Satisfacción

Alrededor del mundo de acuerdo con diversos informes en Colombia el 24% de los colaboradores o trabajadores se sienten satisfechos con sus empleos, mientras que en el resto del mundo un 39%. Para los trabajadores es importante las remuneraciones recibidas por sus servicios prestados, siendo así que; alrededor del mundo la satisfacción en este ámbito es del 66%, los lugares espacios cómodos y flexibles con un 65%, horarios flexibles con un 54% y el 70% de satisfacción por parte de los trabajadores lo componen los planes de jubilación que las empresas le otorgan a ellos. (Escuza & Chunga, 2023)

En países europeos como Francia, Países Bajos y Portugal los trabajadores tienen un nivel de satisfacción es bastante alto a comparación de otros países que cuentan solo con el 7,6% de satisfacción. Sin embargo, en otros países como Dinamarca, Hungría y Suiza considerados como países con empleos denominados (autoempleo) tienen un nivel de satisfacción cerca del 80% por ser sus propios jefes (Ruiz & Ley, 2022).

Existen personas o trabajadores que se sienten insatisfechos en sus espacios laborales, esto debido a que; no se sienten incluidos o valorados en la organización esto yendo más allá de la remuneración que se reciba. Por lo que se puede establecer que, no siempre la remuneración es sinónimo de satisfacción laboral en una empresa, sino que también existen otros factores que influyen en ella (Kotliarskyi, 2022).

2.2. FUNDAMENTACION TEORICA

2.2.1. Entorno laboral en la policía nacional

El entorno laboral en la Policía Nacional, al igual que en cualquier otra organización, está profundamente influenciado por el liderazgo y la cultura institucional. La forma en que los mandos superiores ejercen su autoridad, la manera en que se promueven los valores y las normas organizacionales, y la calidad de las relaciones interpersonales entre los agentes, impactan directamente en el clima laboral. Un liderazgo efectivo y una cultura organizacional positiva fomentan la motivación, el compromiso y el desempeño de los agentes, contribuyendo a una mayor eficacia en el cumplimiento de las misiones policiales (Escandón y Vélez, 2021).

Según Camacho, (2023) la satisfacción laboral disminuye con los años de servicio y que, a pesar del mayor estrés operativo, los agentes en funciones operativas reportan una mayor satisfacción, posiblemente debido al reconocimiento social. Estos hallazgos resaltan la importancia de diseñar estrategias para mejorar el entorno laboral, considerando tanto las condiciones físicas y organizacionales, como los aspectos psicosociales, con el fin de fomentar un mayor bienestar y compromiso entre los miembros de la fuerza policial.

2.2.2. Causas y consecuencias de baja productividad en organizaciones publicas

La baja productividad en las organizaciones públicas ecuatorianas es un problema multifactorial con repercusiones significativas. Un entorno laboral adverso, caracterizado por prácticas de gestión inadecuadas y falta de incentivos, mina la moral de los empleados y reduce su eficiencia. A esto se suma una ineficiencia económica arraigada, evidenciada por las constantes pérdidas financieras de las empresas públicas y un desaprovechamiento de los recursos públicos (Velásquez y otros, 2024). Además, la falta de eficiencia institucional en la prestación de servicios públicos agrava la situación, generando insatisfacción ciudadana y socavando la confianza en el sector público (Contreras y otros, 2024). Las consecuencias de esta baja productividad son múltiples y graves: impacto negativo en el crecimiento económico, aumento de la desigualdad y deterioro de la calidad de vida de los ciudadanos.

2.2.3. Calidad y productividad

Es el resultado de las luchas laborales, se ha convertido en un pilar fundamental para las organizaciones modernas. Al fomentar el bienestar emocional, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el desarrollo profesional, las empresas no solo satisfacen las necesidades de sus empleados, sino que también impulsan un aumento significativo en la productividad (Scarpellini y otros, 2024)

La calidad y productividad en la Policía Nacional del Ecuador están estrechamente vinculadas a la satisfacción laboral de sus agentes. Un estudio de Morocho y otros, (2023) revela que una mayor satisfacción laboral se correlaciona con una mayor productividad. El contexto económico también influye, ya que políticas enfocadas en capital humano y tecnología pueden beneficiar indirectamente a la institución (Escalante y otros, 2021).

2.2.4. Medición de la productividad laboral

La medición de la productividad laboral, un proceso complejo y multifacético, se ve influida por una diversidad de enfoques metodológicos, como los métodos de costos, en especie y laborales (Osorio, 2024). Se ha focalizado en habilidades gerenciales como la motivación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, las cuales, según investigaciones previas, guardan una estrecha relación con el clima organizacional (Alegría & Alarcón, 2021).

Si bien se esperaba que una mayor flexibilidad laboral impulsara el incremento de los salarios y la productividad, los hallazgos empíricos sugieren que esta relación no es tan directa. En algunos casos, se ha observado que la flexibilidad laboral puede incluso tener efectos negativos en el salario real. Además, los aumentos en la productividad laboral a nivel regional no siempre se traducen en incrementos en los salarios reales de los trabajadores de esa región (Rosales y otros, 2023).

2.2.5. Servidores públicos (Policía Nacional)

Los servidores públicos, según Charry y Solórzano, (2022), son aquellos individuos que se encuentran emocionalmente involucrados y comprometidos con su trabajo, identificándose con los objetivos de la organización. Este concepto, conocido como engagement, se fundamenta en la psicología positiva y se caracteriza por un estado mental y emocional positivo que impulsa a los individuos a desempeñarse de manera óptima

Según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, son aquellos agentes del orden que deben actuar con prudencia y proporcionalidad, minimizando los daños en sus intervenciones. Este principio implica un uso diferenciado y progresivo de la

fuerza, comenzando por la negociación y escalando solo cuando sea estrictamente necesario para proteger vidas o evitar lesiones graves. Así lo establece también el Código de Conducta para funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, que limita el uso de la fuerza a situaciones extremas y prioriza la preservación de la vida humana (Benavides y otros, 2021)

2.2.6. Deberes y derechos de los servidores públicos (Policía Nacional)

La Constitución ecuatoriana garantiza los derechos fundamentales de todos sus ciudadanos, incluyendo a los servidores públicos. Estos derechos, derivados tanto de la Constitución como de sentencias constitucionales y jurisprudencia, son esenciales para garantizar un Estado de derecho y una sociedad justa. Entre los derechos más relevantes para los servidores públicos se encuentran el derecho al trabajo, la estabilidad laboral reforzada (especialmente para grupos vulnerables como personas con discapacidad, mujeres embarazadas y personas cuidadoras), el debido proceso, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva (Peñañiel & Asqui, 2024).

El desempeño de los servidores policiales en casos de delitos flagrantes está directamente vinculado a la garantía del derecho a la seguridad ciudadana. Este derecho, entendido como la acción integrada del Estado para asegurar la convivencia pacífica, implica que los servidores públicos, en particular los miembros de la Policía Nacional, tienen el deber de cumplir cabalmente con las disposiciones legales, como el Código Orgánico Integral Penal. Cualquier incumplimiento de estas disposiciones podría constituir una vulneración a los derechos ciudadanos y, por ende, una falla en la obligación de preservar la seguridad ciudadana (Tenesaca, 2024)

2.2.7. Factores que influyen en la productividad de los servidores públicos.

El ambiente de trabajo, la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales y la percepción de justicia son elementos clave que influyen en la productividad. Un clima organizacional positivo puede fomentar la motivación, el compromiso y la eficiencia de los empleados (Ortega y otros, 2024). La productividad de los servidores públicos es resultado de una compleja interacción entre factores internos y externos a la organización. Un clima organizacional positivo, una cultura organizacional sólida, un liderazgo eficaz y un contexto externo favorable son elementos clave para fomentar la productividad y el compromiso de los empleados en el sector público (Gastell y otros, 2021).

2.2.8. Elementos de evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño se fundamenta en la necesidad de medir y valorar las acciones y resultados de los trabajadores en relación con los objetivos organizacionales (Acosta, 2022). Estos elementos pueden incluir tanto aspectos cuantitativos, como metas alcanzadas o indicadores de productividad, como cualitativos, como competencias, habilidades, actitudes y comportamientos (López, 2024). La selección de los elementos de evaluación debe estar alineada con los objetivos organizacionales y las responsabilidades del puesto, permitiendo identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo profesional (Fajardo, 2023).

2.2.9. Indicadores del desempleo institucional

Los indicadores de desempleo institucional en Ecuador revelan un panorama complejo influenciado por factores económicos, institucionales y sociales. Ontaneda y Mendieta (2021) demuestran que la calidad institucional, la educación, el género y la etnia son determinantes clave de las tasas de desempleo. La mejora de la calidad

institucional se asocia con menores niveles de desempleo y mayor crecimiento económico. Sin embargo, grupos vulnerables como aquellos con baja educación enfrentan mayores desafíos en el mercado laboral. Además, según el estudio de Linthon y otros, (2024) afirman que, existe una correlación entre el desempleo y la delincuencia, lo que subraya la importancia de políticas públicas integrales para abordar ambos problemas y promover el desarrollo social y económico del país.

2.2.10. Estrategias de desempeño laboral

Las estrategias de desempeño laboral se ven moldeadas por un conjunto de factores interrelacionados. La cultura organizacional, caracterizada por la implicación de los empleados, la adaptabilidad y una misión clara, juega un papel fundamental en la mejora del rendimiento. Paralelamente, las estrategias competitivas, como la diferenciación y el liderazgo en costos, adoptadas por empresas como Holcim Ecuador S.A., buscan posicionar a las organizaciones en el mercado y optimizar sus resultados. En conjunto, estos elementos contribuyen a crear un entorno laboral que fomenta la productividad y la eficacia, adaptándose a las demandas cambiantes del mercado (Moreno, 2020)

2.2.11. Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad

La importancia del estudio del estrés laboral y la productividad radica en que los altos niveles de estrés en el ambiente laboral, ya sea productivo, organizacional, de oficina, etc., tiene serias implicaciones en la capacidad del personal en atender y realizar sus actividades, con afectaciones en los niveles de productividad para las empresas y serias implicaciones médicas para los trabajadores (Rodriguez y Horsten, 2021)

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1. Constitución de la Republica del Ecuador (2008)

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar

sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y

telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado. (Ley Organica de Servicio Publico, LOSEP, 2016)

2.3.2. Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

Según lo estipula el Reglamento General a la ley organica del servicio publico, (2016)

Art. 236.- Bienestar social. - A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar, con lo siguiente:

Los beneficios de transporte, alimentación, uniformes y guarderías, que deberán ser regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales, en los que se determinarán las características técnicas relacionadas con salud ocupacional, y techos de gastos para

cada uno de ellos, para lo cual previamente deberá contarse con la respectiva disponibilidad presupuestaria.

2.3.3. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP

El artículo 11 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (2020) consagra el derecho de los servidores públicos a participar en diálogos sociales con las máximas autoridades de sus instituciones. Este mecanismo, establecido en el marco del artículo 326 de la Constitución, busca fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre temas como capacitación, condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, e inclusión. El proceso de diálogo social está regulado por la LOSEP, estableciendo plazos, mecanismos de comunicación y resolución de conflictos. El Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en estos diálogos, garantizando así la efectividad del mecanismo y promoviendo una gestión pública más participativa y transparente.

El artículo 76 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que el Subsistema de Evaluación del Desempeño es un conjunto de normas y procedimientos diseñados para evaluar de manera objetiva y transparente el desempeño de los servidores públicos. Esta evaluación, basada en indicadores cuantitativos y cualitativos, busca impulsar la consecución de los objetivos institucionales, el desarrollo profesional de los servidores y la mejora continua de los servicios públicos. Los artículos 77 al 80 detallan aspectos clave como la planificación de la evaluación, la escala de calificaciones, los objetivos a alcanzar y las consecuencias de los resultados obtenidos. Este sistema garantiza un proceso justo y transparente que vincula el desempeño individual con el logro de los objetivos organizacionales y el reconocimiento de los servidores públicos (LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, 2020)

2.3.4. Código de Trabajo

Artículo 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código (Código de Trabajo , 2023, p. 18).

Art. 347.- Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes (Código de Trabajo , 2023, p. 91)

Art. 348.- Accidente de trabajo. - Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena (Código de Trabajo , 2023, p. 91).

Art. 349.- Enfermedades profesionales. - Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad (Código de Trabajo , 2023, p. 91).

Artículo 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo. - Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal (Código de Trabajo , 2023, p. 93).

Artículo 365.- Asistencia en caso de accidente. - En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica (Código de Trabajo , 2023, p. 96).

Artículo 369.- Muerte por accidente de trabajo. - Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años. Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior. Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de asuma indicada en el inciso primero. Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá

derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente (Código de Trabajo , 2023, pp. 96-97).

Artículo 370.- Indemnización por incapacidad permanente. Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima (Código de Trabajo , 2023, p. 97).

Artículo 373.- Indemnización por incapacidad temporal. La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.

Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses (Código de Trabajo , 2023, p. 98).

Artículo 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y

facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo (Código de Trabajo , 2023, p. 104).

Artículo 424.- Vestidos adecuados para trabajos peligrosos. - Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados (Código de Trabajo , 2023, p. 106).

Artículo 436.- Suspensión de labores y cierre de locales. El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo (Código de Trabajo , 2023, p. 107).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

"El método científico es una manera de pensar que ayuda a ganar conocimiento sobre el universo."

Carl Sagan

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación se desarrolló bajo una metodología de enfoque cualitativo y cuantitativa, con la finalidad de evaluar los hallazgos más importantes respecto al entorno laboral y la productividad, este fenómeno de estudio utilizó de los siguientes métodos:

3.1.1 Descriptiva

Este tipo de investigación se centra en describir y analizar el entorno laboral, identificando los factores que generan estrés y sus efectos en la salud y productividad del personal, por lo cual *“se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad”* (Guevara et al., 2020, p. 165).

3.1.2 Explicativa

Mediante la investigación explicativa permitió examinar la relación causa-efecto entre los factores del entorno laboral y la productividad, de esta manera *“es aquella que tiene relación causal, no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta precisar las causas del mismo”* (Guevara et al., 2020, p. 165).

3.1.3 Exploratoria

Se enfocó en recoger información preliminar misma que permitió formular preguntas más específicas y dirigir investigaciones futuras, *“se aplican procesos de análisis de datos básicos en donde se puede identificar la frecuencia en la cual se presenta el fenómeno de interés y sus características generales”* (Galarza, 2020).

3.2 MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Método inductivo

La presente investigación emplea el método inductivo, este método permitió determinar conclusiones generales, mediante la recolección de datos partiendo de una base de conceptos y teorías particulares, acordes a los factores del entorno laboral en los servidores policiales, lo *“que comienza con la observación de casos específicos, el cual tiene por objeto establecer principalmente generalizaciones, tratando de ver si estas generalizaciones se aplican a casos específicos”* (Palmett, 2020, p. 37).

3.2.2 Método deductivo

El método deductivo se empleó para fundamentar las teorías generales sobre el estrés laboral y conceptos relacionados de como estos factores afectan a los servidores públicos, a fin de concluir los casos particulares basados el manejo de la salud integral y la calidad en los que se fundamenta los hallazgos de la investigación, mediante lo cual *“ofrece recursos para unir la teoría y la observación, además de que permite a los investigadores deducir a partir de la teoría los fenómenos que habrán de observarse”* (Dávila G. , 2006, p. 184).

3.2.3. Método histórico – lógico

Esta metodología permitió recopilar información del periodo anterior que permitan comprender evolución y contexto, a fin de verificar los problemas existentes y que sirven como base para mejorar la productividad en el cumplimiento de los objetivos empresariales, apoyado en cómo las prácticas, políticas y condiciones laborales han evolucionado a lo largo del tiempo así mismo *“integra lo lógico revestido*

en forma concreta del desarrollo histórico, pero despojado de su forma concreta y representado en forma lógica” (Torres T. , 2019).

3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

Se llevó a cabo un análisis detallado de los factores que afectan el rendimiento en la Policía Nacional en el Distrito Quevedo, tomando en cuenta las características específicas del ambiente laboral de los servidores públicos. El análisis está focalizado en la identificación y valoración de cómo distintos elementos del entorno laboral, tales como el ambiente de trabajo, las condiciones laborales y las políticas institucionales, inciden en la eficiencia y productividad de los servidores policiales.

Dentro del diagnóstico se realizó una recopilación de información a través de encuestas y entrevistas, además de revisar documentos que sean objeto de estudio. Esta técnica posibilita llevar a cabo un examen minucioso de las dificultades actuales, haciendo más sencillo la formulación de sugerencias fundamentadas en un estudio completo del ambiente de trabajo y su impacto en el desempeño de los trabajadores.

3.3.1. Población y muestra

3.3.1.1. Población

Para la investigación, se considera como población un total de 601 servidores policiales de cuales 588 se agrupan en 90 administrativos y 498 operativos, además 1 jefe distrital, seguido por 12 jefes encargados de dirigir los distintos departamentos en la Policía Nacional Distrito Quevedo. Este cuerpo policial cuenta con una perspectiva integral sobre su estructura organizacional y facilita el análisis de la productividad y las dinámicas laborales desde diferentes niveles jerárquicos y funcionales.

Tabla 1.*Población de estudio Policía Nacional Distrito Quevedo*

DESCRIPCIÓN	NÚMERO
Jefe distrital	1
Jefes departamentales	12
Personal administrativo	90
Personal Operativo	498
TOTAL	601

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de servidores públicos de la Policía Nacional Distrito Quevedo

3.3.1.2. Muestra.

El presente proyecto de investigación cuenta con una población de 600 personas entre jefes departamentales y distribuidas en diversos departamentos de Policía Nacional, a partir de este reconocimiento se aplicó la fórmula de la muestra que se detalla a continuación:

En donde:

N=	Tamaño de la población	600
Z=	Nivel de confianza	1.96 para un 95%
P=	Probabilidad de éxito	0.5
Q=	Probabilidad de fracaso	Q = 1 - P
e=	Margen de error	0.05 para un 5%

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

$$n = \frac{600 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (600 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{600 * 0,9604}{1,4975 + 0,9604}$$

$$n = \frac{576,24}{2,4579}$$

$$n = 234,5$$

Dando como resultado la muestra de 235 servidores públicos, para aplicar las encuestas.

3.3.2. Técnicas de investigación

3.3.2.1. Observación

Se aplica la técnica de observación directa para obtener un conocimiento detallado sobre las actividades y operaciones diarias en el entorno laboral de los servidores públicos en la Policía Nacional del Distrito Quevedo. Esta técnica permitió observar cómo se desarrollan las tareas y los procedimientos administrativos, así como las interacciones y dinámicas en el entorno de trabajo, proporcionando una comprensión profunda de los factores que afectan la productividad en esta institución.

3.3.2.2. Entrevista

Se realizó una entrevista al jefe Distrital de la Policía Nacional en el Distrito Quevedo, se estableció una serie de preguntas abiertas con la finalidad de obtener información relevante sobre el entorno laboral, las políticas implementadas y su impacto en la productividad de los servidores policiales. Esta técnica se utilizó para recopilar datos cualitativos que complementarán los hallazgos de la observación y proporcionarán una visión integral sobre los desafíos y oportunidades para mejorar el rendimiento en la institución.

3.3.3.3. Cuestionario

Se realizó un cuestionario para obtener información de la muestra seleccionada de servidores públicos en la Policía Nacional del Distrito Quevedo. Esta técnica permitió identificar el impacto del entorno laboral en la productividad, evaluando aspectos como el clima laboral, las condiciones de trabajo, y el apoyo organizacional. A través de preguntas estructuradas, el cuestionario ayudó a medir el nivel de satisfacción, con el entorno laboral y como afecta la eficiencia en el trabajo, proporcionando datos fundamentales para analizar y mejorar la productividad en la institución.

3.3.3 Instrumentos de la Investigación

A partir de las técnicas de investigación que se aplicaron los instrumentos fueron los siguientes:

3.3.3.1. Guía de Observación

Se aplicó una guía de observación para registrar de manera sistemática y detallada la información obtenida a través de la observación directa del entorno laboral en la Policía Nacional del Distrito Quevedo. Esta guía permitió identificar y documentar los procedimientos y actividades diarias, así como las dinámicas de trabajo y las interacciones entre el personal.

3.3.3.2. Guía de Entrevista

Se utiliza una guía de entrevista para obtener información cualitativa directa del jefe Distrital y otros miembros clave de la Policía Nacional en el Distrito Quevedo. Este

instrumento permitió explorar en profundidad los procedimientos administrativos, las políticas implementadas, y sus efectos en el entorno laboral y en la productividad. La guía de entrevista está diseñada para captar la experiencia y percepción de los entrevistados, proporcionando datos valiosos que contribuirán al análisis integral del impacto del entorno laboral en la eficiencia de los servidores públicos.

3.3.3.3. Registros documentados

Se analizaron los informes de evaluación de productividad disponibles en la Policía Nacional del Distrito Quevedo. Estos informes contienen datos sobre el rendimiento de los servidores públicos, metas alcanzadas, y áreas de mejora identificadas. Revisar estos informes permitió correlacionar la información obtenida a través de la observación, entrevistas y cuestionarios con las métricas de productividad registradas, facilitando una comprensión integral del impacto del entorno laboral en la eficiencia del personal.

3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

Se desarrolló en atención al tema objeto de estudio, para lo cual se realizó una búsqueda exhaustiva de literatura especializada relacionada con el entorno laboral y la productividad en el contexto de los servidores públicos de la Policía Nacional del Distrito Quevedo. Este marco teórico se fundamentó en los hallazgos de la investigación a partir de teorías y modelos expuestos en artículos profesionales de alto nivel, sitios web especializados, libros y documentos de investigaciones previas relacionadas con el tema.

3.4.1 Revisión de la literatura especializada.

La revisión de la literatura especializada consistió en detectar, consultar y obtener bibliografía y otros materiales relevantes para el estudio del impacto del entorno laboral en la productividad de los servidores públicos. Se recopiló información pertinente relacionada con el problema de investigación, incluyendo estudios sobre clima laboral, condiciones de trabajo, estrés laboral, y estrategias para mejorar la productividad. Esta revisión permitió construir un marco teórico sólido y actualizado, esencial para la interpretación de los datos obtenidos en la investigación.

3.4.2 Obtención de la literatura

La información se obtuvo a través de diversas fuentes, incluyendo internet, bibliotecas virtuales especializadas y bases de datos académicas. Se consultó papers, artículos científicos, libros especializados en entorno laboral y productividad. La obtención de literatura relevante permitió construir una base teórica robusta que sustente los hallazgos de la investigación y proporcione una perspectiva completa sobre los factores que influyen en la productividad de los servidores públicos en el contexto de la Policía Nacional del Distrito Quevedo.

3.4.3 Extracción y recopilación de la información de interés

La extracción y recopilación de la información de literatura especializada se enfocó en obtener datos relevantes y actualizados que ayuden a entender y analizar la problemática existente. Se buscó libros, artículos académicos y normativas que ofrezcan una visión integral del entorno laboral y su impacto en la productividad, permitiendo así una articulación adecuada del marco teórico con el dominio específico del estudio.

3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El proceso de recolección y medición de información se centró en variables de interés relacionadas con el entorno laboral y la productividad de los servidores públicos de la Policía Nacional del Distrito Quevedo. Se ejecutó de manera sistemática, con la finalidad de que los resultados permiten responder a las preguntas y objetivos de la investigación. Además, este enfoque busca proporcionar posibles soluciones y acciones de mejora a la situación problemática identificada.

Todas las técnicas e instrumentos fueron diseñados con especial énfasis en garantizar una recopilación precisa y honesta sobre los procesos de nómina y pagos, así como sobre el control interno administrativo. Se utilizaron herramientas como la Hoja de Ruta y el Cuestionario de Control Interno, que facilitaron la obtención de datos relevantes y confiables. De este modo, se asegura que la información recopilada no solo apoye el análisis de la situación actual, sino que también sirva de base para la formulación de recomendaciones efectivas que contribuyan a mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos.

3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

La información y los datos estadísticos se obtuvieron mediante la aplicación de encuestas, focus group y entrevistas, que permitirán recoger una variedad de perspectivas sobre el entorno laboral y la productividad de los servidores públicos. Estos datos serán clasificados y tabulados para facilitar el análisis a través del software SPSS versión 25. Permitiendo realizar un procesamiento eficiente de la información, empleando técnicas estadísticas, la presentación de los resultados será clara y accesible, lo que garantizó que los hallazgos sean comprensibles para todos los interesados.

La presentación de los resultados se realizó de manera estructurada, clara y visualmente accesible, utilizando gráficos, tablas y resúmenes interpretativos que faciliten la comprensión de los hallazgos. Esto garantizará que la información obtenida sea comprensible no solo para expertos, sino también para los actores involucrados en la toma de decisiones y otros interesados.

Para el procesamiento de datos del estudio sobre motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Distrito Quevedo de la Policía Nacional, se aplicó un enfoque metodológico riguroso que comprendió diversas fases analíticas. Inicialmente, los datos recolectados mediante cuestionarios estructurados a una muestra de 235 participantes fueron sometidos a un proceso de depuración, asignando valores numéricos a las respuestas de acuerdo a la escala Likert de 5 puntos donde (1=Muy bajo a 5=Muy alto). Posteriormente, se realizó un análisis estadístico descriptivo utilizando el software SPSS versión 25, calculando distribuciones de frecuencia, porcentajes para cada nivel de respuesta, medidas de tendencia central (media) y dispersión (desviación estándar) para cada variable e índice global.

Los resultados fueron organizados en dimensiones claramente diferenciadas (motivación intrínseca, extrínseca, trascendental, condiciones de trabajo, reconocimiento, relaciones interpersonales, desarrollo profesional y remuneración), facilitando un análisis comparativo entre variables.

Adicionalmente, se establecieron rangos interpretativos para categorizar los valores promedios obtenidos (1.00-1.80: Muy bajo; 1.81-2.60: Bajo; 2.61-3.40: Medio; 3.41-4.20: Alto; 4.21-5.00: Muy alto), permitiendo una lectura cualitativa de los resultados numéricos que facilitó la identificación de fortalezas y áreas críticas en el contexto institucional estudiado.

La categorización contribuyó a una interpretación más clara y accesible, destacando las prioridades de intervención y proporcionando un marco objetivo para establecer recomendaciones y estrategias que fomenten el desarrollo y mejoramiento continuo de la institución. Al dar visibilidad a las tendencias generales y específicas, este enfoque permitió optimizar el proceso de toma de decisiones basado en evidencia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

*"No puedes gestionar lo que
no puedes medir."*

Peter Drucker

4.1 CONDICIONES FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS DEL ENTORNO LABORAL EN LA POLICÍA NACIONAL DEL DISTRITO QUEVEDO

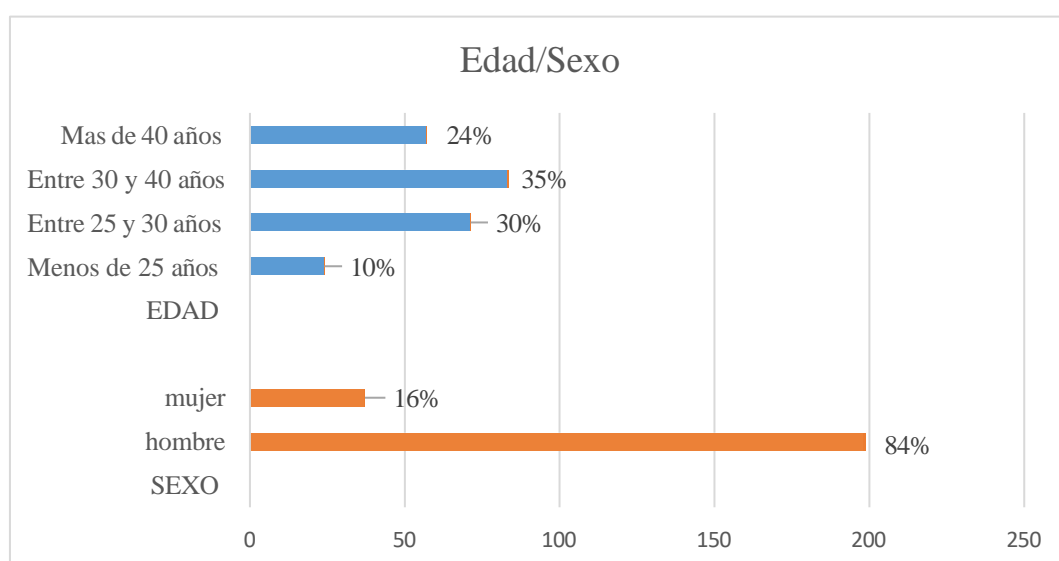
En este capítulo se examinan y analizan los resultados obtenidos a partir de las encuestas y entrevistas realizadas a los servidores públicos y jefes de la Policía Nacional del Distrito Quevedo durante el año 2023.

Las condiciones físicas y psicológicas del entorno laboral en la Policía Nacional del Distrito Quevedo constituyen elementos fundamentales que influyen directamente en el desempeño y bienestar de los funcionarios policiales. Este análisis busca examinar los factores tanto materiales como psicológicos que conforman el ambiente de trabajo de los efectivos policiales, incluyendo la infraestructura, los recursos disponibles, los niveles de estrés laboral y el apoyo psicológico, con el fin de identificar áreas de mejora que contribuyan a optimizar el servicio que brindan a la comunidad quevedeña.

4.1.1. Encuesta aplicada a los servidores de la Policía Nacional Distrito Quevedo

Figura 1.

Datos demográficos



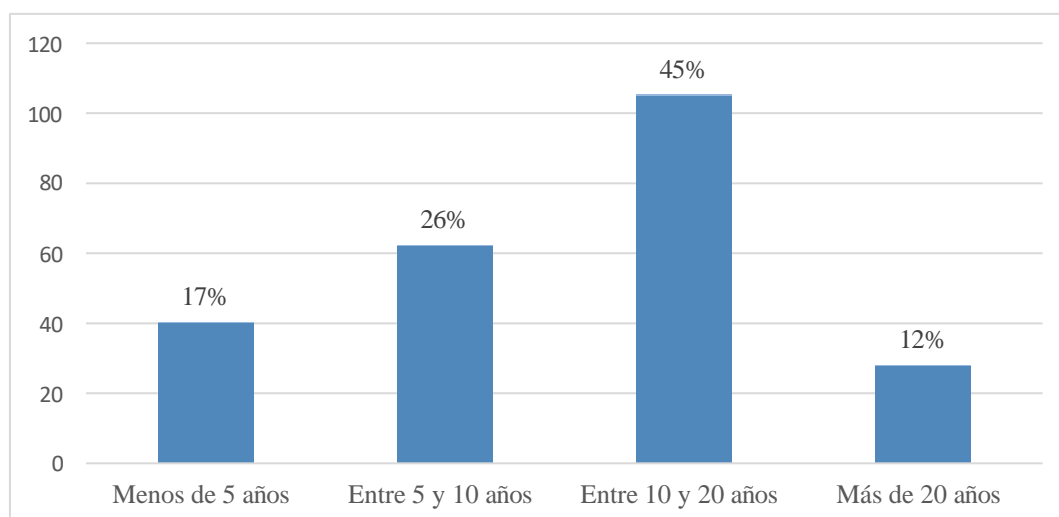
Nota. Distribución por edad y sexo. La mayoría son hombres con un 84% y mujeres el 16%.

Análisis e interpretación

La población estudiada figura 1, muestra una clara predominancia masculina con el 84% siendo hombres y el 16% mujeres; en términos de edad, la mayor concentración se encuentra entre los 30 y 40 años (35%), seguida de aquellos entre 25 y 30 años (30%), mientras que los menores de 25 años representan el 10% y los mayores de 40 años conforman el 24%, indicando una composición demográfica mayormente adulta joven con una significativa representación de adultos mayores.

Figura 2.

Tiempo de trabajo



Nota. Distribución porcentual del tiempo de trabajo, predominando el 45%.

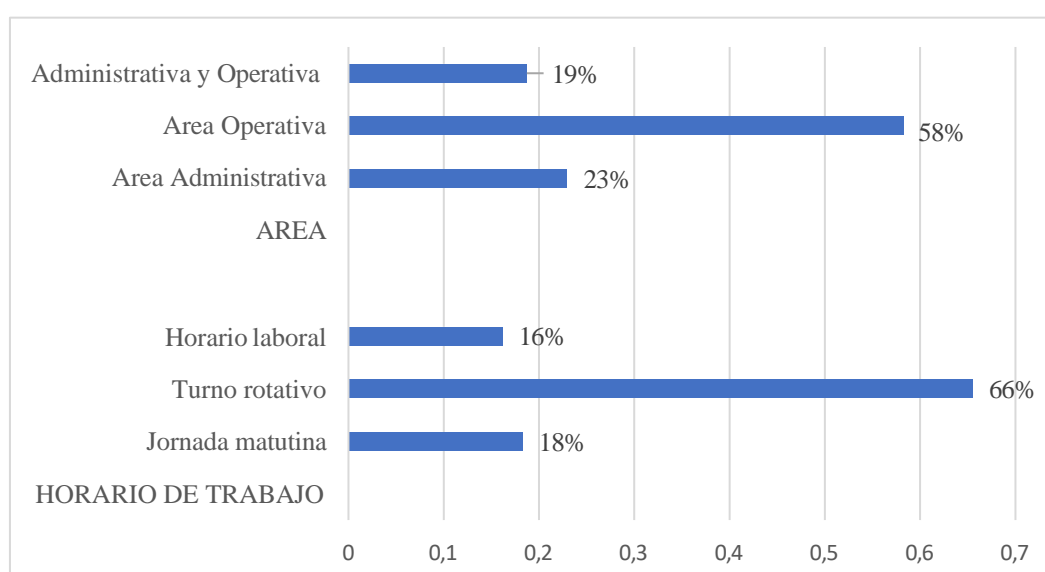
Análisis e interpretación

En relación con el tiempo de trabajo, Figura 2, se observó una distribución diversa entre los participantes. El 17% de la población ha trabajado menos de 5 años, lo cual sugiere una presencia significativa de servidores relativamente nuevos en la institución. El 26% de los encuestados ha trabajado entre 5 y 10 años, representando un grupo con experiencia moderada en la etapa intermedia de sus carreras. La mayor concentración de experiencia laboral se encuentra entre aquellos que han trabajado

entre 10 y 20 años, con un 45% de la población. Este grupo aporta una vasta experiencia y conocimiento profundo de los procesos institucionales. Finalmente, el 12% de los participantes ha trabajado más de 20 años, reflejando un núcleo de servidores con una extensa trayectoria y dedicación al servicio público, quienes probablemente ocupan posiciones de liderazgo y mentoría dentro de la institución.

Figura 3.

Relación Horario de trabajo / Área



Nota. Distribución porcentual del horario de trabajo, así como el área donde se desempeña

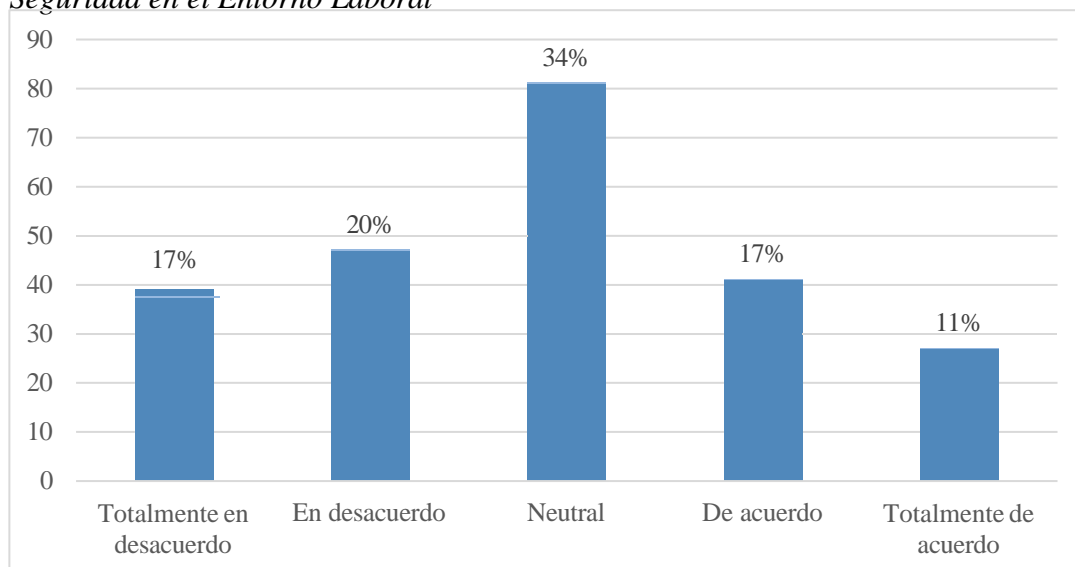
Análisis e interpretación

Los resultados en la figura 4, se evidencia que la mayoría de la población (66%) trabaja en turnos rotativos, lo que sugiere una alta necesidad de flexibilidad y adaptación en los horarios laborales. Un 18% de la población trabaja en jornada matutina, mientras que el 16% restante tiene un horario laboral fijo. En cuanto a las áreas de trabajo, el 58% se dedica a actividades operativas, reflejando una predominancia de labores esenciales para el funcionamiento de la organización. El 23% de la población trabaja en el área administrativa, y el 19% combina tareas tanto

administrativas como operativas, lo que indica una presencia significativa de roles multifacéticos que apoyan tanto la gestión como la ejecución de operaciones.

Figura 4.

Seguridad en el Entorno Laboral



Nota. Distribución de la seguridad en el entorno laboral

Análisis e interpretación

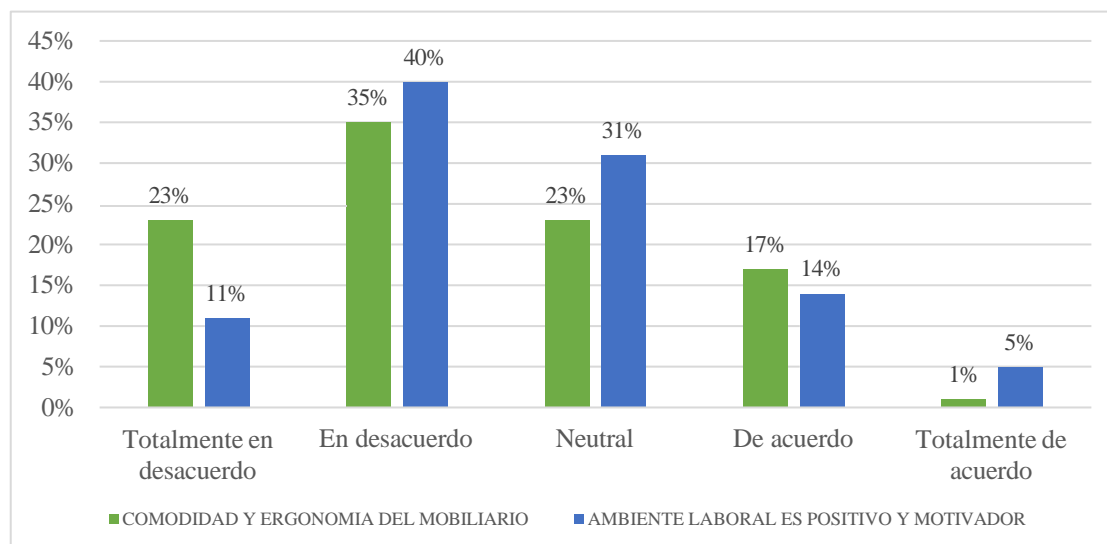
El análisis de los datos figura 5, revela una diversidad de opiniones respecto al entorno laboral. La insatisfacción es predominante, con un 17% de la población totalmente en desacuerdo y un 20% en desacuerdo con las condiciones de trabajo, lo que refleja problemas significativos que afectan la satisfacción y la moral de los empleados. Estos problemas podrían incluir factores como la carga de trabajo, la calidad del ambiente laboral, la falta de recursos adecuados, o problemas en la gestión.

La alta proporción de empleados que se mantienen neutrales (34%) sugiere una ambivalencia o una falta de opinión fuerte sobre las condiciones de trabajo. Esta neutralidad puede indicar que algunos empleados no se sienten directamente afectados por los problemas existentes o que no consideran este tema como prioritario. Sin embargo, también representa una oportunidad para la empresa: al mejorar las

condiciones laborales, es posible que estos empleados neutrales se conviertan en defensores del entorno laboral.

Figura 5.

Relación Comodidad / Ambiente



Nota. Distribución porcentual de la comodidad y ergonomía en relación al ambiente laboral

Análisis e interpretación

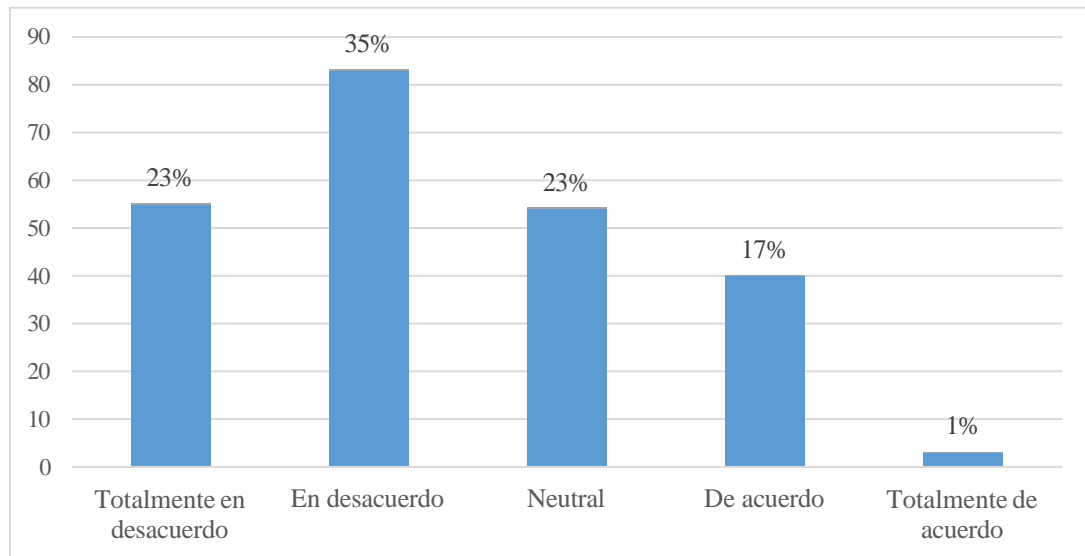
El análisis de los datos figura 6, muestra una notable insatisfacción entre los empleados en cuanto a la comodidad y ergonomía del mobiliario, así como el ambiente laboral. Con un 58% de empleados que consideran inadecuada la comodidad del mobiliario y solo un 18% satisfechos, es evidente que hay problemas significativos que afectan el bienestar físico de los empleados. Esta insatisfacción puede llevar a problemas de salud, disminución en la productividad y una moral laboral baja, lo que resalta la importancia de mejorar la ergonomía del mobiliario para proporcionar un entorno de trabajo más cómodo y saludable.

Asimismo, el ambiente laboral es percibido como negativo o desmotivador por un 51% de los empleados, mientras que solo un 19% lo ve de manera positiva. Este ambiente negativo puede ser resultado de factores como una mala gestión, falta de

comunicación efectiva, estrés laboral o una cultura organizacional deficiente. La percepción negativa del entorno laboral puede afectar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez impacta en su rendimiento y retención.

Figura 6.

Sobrecarga



Nota. Distribución porcentual de la sobrecarga

Análisis e interpretación

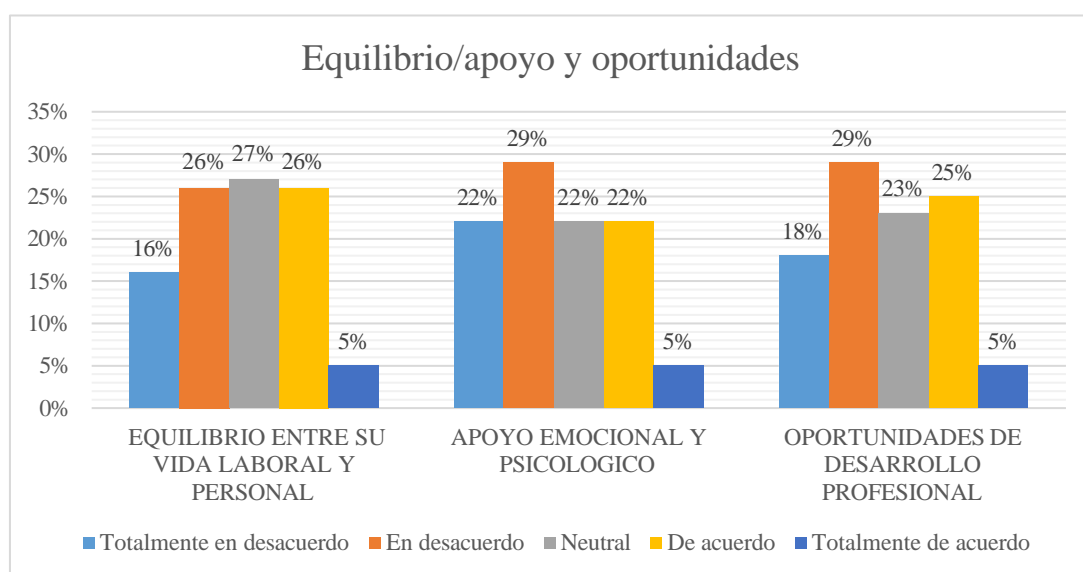
Los datos en la figura 7, indica que una parte significativa de los empleados siente que la sobrecarga laboral afecta negativamente su desempeño. Un 58% de la población no está de acuerdo con la afirmación de que no sienten una sobrecarga laboral, lo que evidencia que la mayoría percibe la carga de trabajo como excesiva. Esta percepción puede tener repercusiones importantes en la productividad y el bienestar de los empleados, ya que una carga laboral excesiva puede llevar a un agotamiento físico y mental.

Además, el 23% de los empleados se mantiene neutral, lo que sugiere una falta de opinión fuerte sobre el tema o una indiferencia hacia la sobrecarga laboral. Solo un

18% de los empleados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que indica que una minoría no percibe la sobrecarga laboral como un problema significativo. En resumen, estos resultados subrayan la necesidad de abordar la sobrecarga laboral para mejorar el desempeño y bienestar de los empleados, reduciendo potencialmente los niveles de estrés y aumentando la satisfacción en el trabajo.

Figura 7.

Sobrecarga



Nota. Distribución entre el equilibrio laboral y personal, con el apoyo emocional y las oportunidades de desarrollo profesional

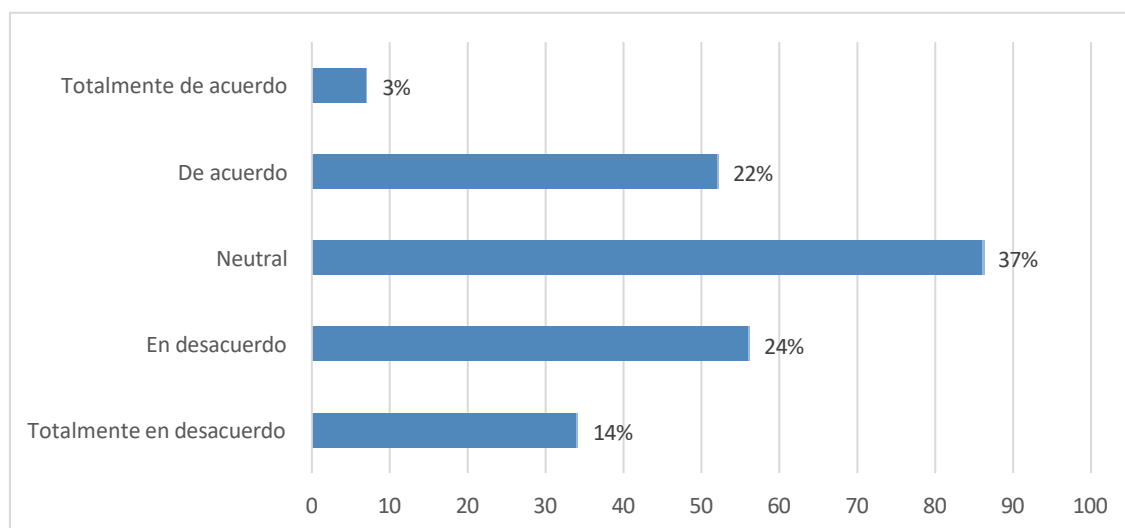
Análisis e interpretación

La percepción de los empleados sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal, el apoyo emocional y psicológico, y las oportunidades de desarrollo profesional sigue una tendencia similar figura 8, donde un porcentaje considerable de empleados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con estos aspectos: el 42% con el equilibrio entre la vida laboral y personal, el 51% con el apoyo emocional y psicológico, y el 47% con las oportunidades de desarrollo profesional. Una proporción significativa se mantiene neutral, lo que podría indicar una falta de opinión fuerte o indecisión en estos temas. Aproximadamente el 31% de los empleados percibe positivamente el equilibrio entre la vida laboral y personal, mientras que el 27% y el

30% tienen una percepción positiva del apoyo emocional y psicológico y de las oportunidades de desarrollo profesional, respectivamente.

Figura 8.

Comunicación interna



Nota. Distribución porcentual de la comunicación interna.

Análisis e interpretación

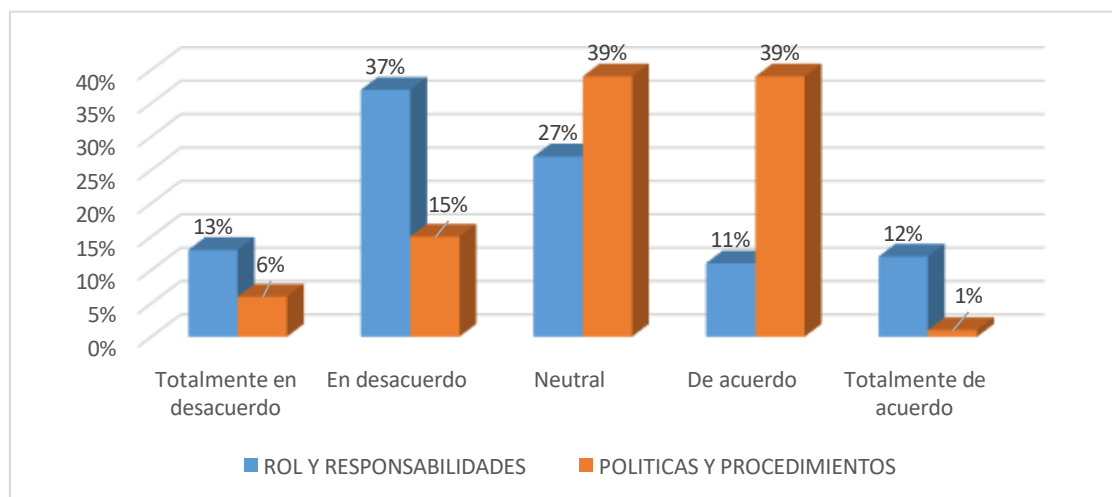
El análisis de los datos figura 9, sobre la comunicación interna en la organización revela una preocupación significativa. Un 38% de los empleados no está de acuerdo en que la comunicación interna sea clara y efectiva, lo que sugiere que hay problemas de comunicación que necesitan ser abordados urgentemente. Estos problemas pueden estar generando malentendidos, falta de alineación y posibles conflictos que afectan la eficiencia y cohesión del equipo.

Un 37% de los empleados se mantiene neutral, lo cual podría indicar una falta de compromiso o una percepción ambivalente sobre la comunicación. Esta ambivalencia puede ser resultado de una experiencia inconsistente con la comunicación interna o simplemente una falta de interés en este aspecto. Solo el 25% de los empleados considera que la comunicación interna es clara y efectiva, lo que destaca la necesidad

urgente de mejorar este aspecto. Fortalecer la comunicación interna podría resultar en una mayor cohesión y efectividad organizacional, mejorando la satisfacción y el rendimiento de los empleados

Figura 9.

Rol y Responsabilidades / Políticas y Procedimientos



Nota. Distribución entre las responsabilidades y las políticas

Análisis e interpretación

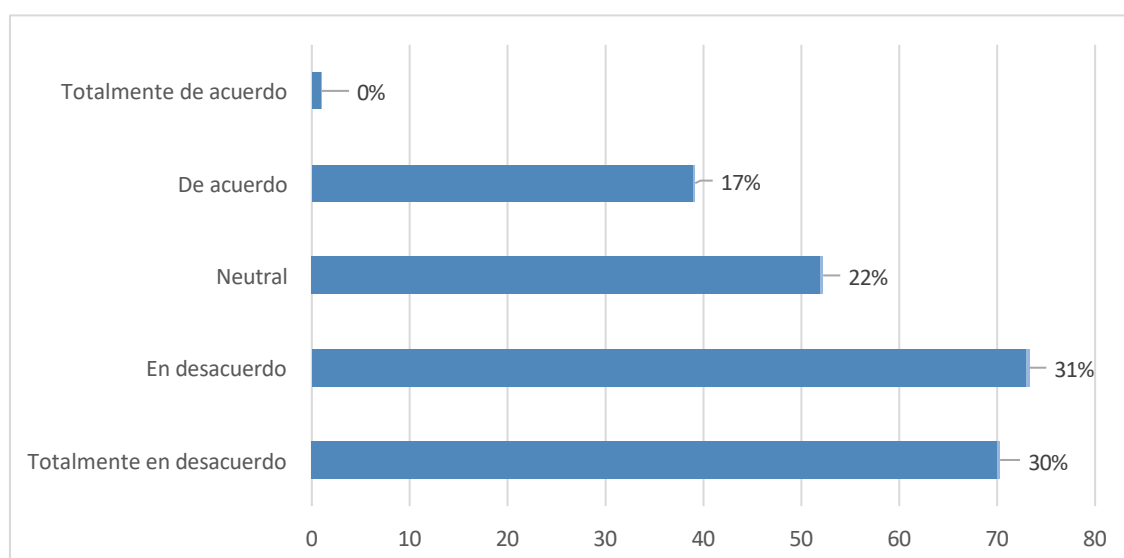
En términos de claridad en roles y responsabilidades, así como en políticas y procedimientos laborales figura 10, evidencia la opinión de los encuestados sobre la percepción de los empleados es variada. Un 50% de los empleados no tiene claridad en sus funciones, mientras que solo un 23% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la definición clara de sus roles y responsabilidades. En cuanto a las políticas y procedimientos laborales, un 21% de los empleados no las considera claras y accesibles, mientras que un 40% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con su claridad y accesibilidad.

Estos resultados subrayan la importancia de mejorar la comunicación y la definición de roles, responsabilidades, políticas y procedimientos laborales.

Incrementar la transparencia y accesibilidad de esta información podría aumentar la satisfacción de los empleados, fomentando un entorno de trabajo más eficiente, organizado y productivo.

Figura 10.

Recursos y Herramientas



Nota. Distribución de recursos y herramientas

Análisis e interpretación

Los datos figuran 11, reflejan una percepción general de insatisfacción con los recursos y herramientas disponibles para el trabajo. La insatisfacción con los recursos y herramientas disponibles, reflejada en el 61% de empleados en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, subraya una necesidad urgente de revisión. Esta insatisfacción puede estar afectando negativamente la productividad y la moral del equipo. Además, el 22% de empleados neutrales podría sugerir una falta de involucramiento o interés, lo que representa una oportunidad para mejorar. Implementando mejoras, este grupo neutral podría convertirse en defensores de los nuevos recursos.

Por otro lado, el hecho de que solo el 17% de los empleados esté de acuerdo con la adecuación de los recursos y herramientas, y ninguno esté totalmente de acuerdo, destaca la urgencia de tomar medidas. La empresa debería realizar una auditoría completa de las herramientas actuales y ofrecer programas de capacitación para mejorar la percepción y uso de estas.

4.1.2. Entrevista aplicada a los jefes técnicos de la Policía Nacional Distrito

Quevedo

Tabla 2.

Entrevista aplicada sobre las condiciones físicas y psicológicas de la policía Nacional

ÍTEMES	RESPUESTAS	OBSERVACIONES
1. ¿Considera que todos los miembros del personal conocen bien las metas institucionales de la Policía Nacional del Distrito Quevedo?	Si, todo el personal recibe memos y oficios detallando las metas a cumplir cada semana, y con las capacitaciones., Aunque existe poco interés.	La comunicación y claridad en las metas son esenciales, pero se debe explorar estrategias para aumentar el interés del personal en las capacitaciones y el cumplimiento.
2. ¿La institución cuenta con manuales, reglamentos e instructivos actualizados? ¿Cómo se asegura su implementación?	Si, cada año se realiza el curso PCIC para asegurar la implementación.	La realización anual del curso PCIC es un paso positivo, pero es recomendable evaluar la efectividad del curso y considerar la incorporación de sesiones de seguimiento y actualización periódicas para asegurar la implementación continua y efectiva.
3.¿Se informa periódicamente al personal sobre el avance de metas y el logro de objetivos institucionales? ¿Cómo se lleva a cabo esta comunicación?	Si, mediante reuniones periódicamente se da a conocer los avances de cada procedimiento, además de las páginas oficiales de la Policía Nacional.	Las reuniones periódicas y la comunicación a través de las páginas oficiales son buenas prácticas. Sin embargo, se podría mejorar la accesibilidad y frecuencia de estas actualizaciones para mantener a todo el personal informado y alineado con los avances y cambios.
4.¿Se consideran adecuadas las instalaciones y ambientes para el desarrollo de las	Si, se puede considerar que son adecuadas, pero no optimas, se necesita mejoras para	Reconocer que las condiciones laborales son adecuadas, pero no óptimas es un primer paso. Se deben identificar áreas

actividades laborales del personal?	tener un buen ambiente laboral.	específicas que requieren mejoras y desarrollar un plan de acción para crear un ambiente laboral más saludable y productivo.
5. ¿Existe un sistema de reconocimiento para el personal que realiza sus actividades de manera sobresaliente? ¿Como se lleva a Cabo este reconocimiento?	Mediante entrega de un informe se otorga felicitaciones públicas o privadas con uno o dos días extras al franco.	Las felicitaciones y recompensas son efectivas para motivar al personal. No obstante, se podría considerar una variedad de incentivos y formas de reconocimiento que se adapten a las preferencias y necesidades del personal para maximizar su impacto.
6.¿Las autoridades de la institución promueven actividades positivas que fomenten un buen ambiente laboral?	Depende del sector y el jefe inmediato, hace falta actividades.	La variabilidad en la gestión y actividades según el sector y el jefe inmediato sugiere la necesidad de estandarizar las prácticas de motivación y satisfacción laboral. Se recomienda desarrollar directrices claras y ofrecer formación a los jefes para asegurar una gestión consistente y equitativa en toda la institución.

Análisis e interpretación

El análisis del entorno laboral del Distrito Quevedo de la Policía Nacional resalta la importancia de varias prácticas positivas ya implementadas, como la comunicación semanal de metas, la realización anual del curso PCIC y las reuniones periódicas para informar sobre los avances. No obstante, existen áreas que requieren mejoras significativas para asegurar un entorno de trabajo óptimo y un desempeño institucional efectivo. La falta de interés en las capacitaciones y la necesidad de mejorar las condiciones laborales indican la urgencia de innovar en la presentación de contenidos y en la creación de incentivos más atractivos. Además, es crucial evaluar periódicamente la efectividad de los cursos y actualizar las sesiones para mantener la relevancia y aplicabilidad de los conocimientos impartidos.

La variabilidad en la gestión y actividades según el sector y el jefe inmediato destaca la necesidad de estandarizar las prácticas de motivación y satisfacción laboral. Establecer directrices claras y ofrecer formación a los jefes inmediatos garantizará una gestión más equitativa y consistente en toda la institución.

Tabla 3.

Cuadro de Evaluación de Condiciones Laborales en la Policía Nacional Distrito Quevedo

Aspecto Evaluado	Hallazgos Principales	% Insatisfacción	% Satisfacción	% Neutro
ASPECTOS PSICOLÓGICOS				
Sobrecarga laboral	Mayoría percibe exceso de carga que afecta su desempeño	58%	18%	24%
Ambiente laboral	Percibido como negativo o desmotivador	51%	19%	30%
Apoyo emocional	Insuficiente apoyo psicológico al personal	51%	27%	22%
Desarrollo profesional	Escasas oportunidades de crecimiento	47%	30%	23%
Equilibrio vida-trabajo	Dificultad para conciliar vida personal y laboral	42%	31%	27%
Comunicación interna	Deficiencias en canales de comunicación	38%	25%	37%

ASPECTOS FÍSICOS					
Recursos y herramientas	Insuficientes para realizar adecuadamente el trabajo	61%	17%	22%	
Mobiliario y ergonomía	Inadecuado para las funciones realizadas	58%	18%	24%	
DISTRIBUCIÓN LABORAL					
Turnos rotativos	La mayoría trabaja en horarios cambiantes	66%	N/A	34%	
Actividades operativas	La mayoría realiza trabajo de campo	58%	N/A	42%	
Sin claridad en funciones	Personal sin definición clara de sus responsabilidades	50%	23%	27%	

Nota. Condiciones Laborales en la Policía Nacional

Los datos revelan un entorno laboral con serias deficiencias tanto en aspectos psicológicos como físicos, destacando particularmente la insatisfacción con los recursos (61%), ergonomía (58%) y sobrecarga laboral (58%), factores que pueden comprometer significativamente el desempeño policial.

Tabla 4.

Aspectos Más Críticos del Entorno Laboral Policía Nacional del Distrito Quevedo (2023)

Categoría	Aspectos más importantes	% Insatisfacción
ASPECTOS PSICOLÓGICOS MÁS CRÍTICOS		
1. Sobrecarga laboral	Percepción de exceso de trabajo que afecta el desempeño	58%
2. Ambiente laboral negativo	Entorno desmotivador que afecta el bienestar	51%
3. Falta de apoyo emocional	Insuficiente soporte psicológico al personal	51%
ASPECTOS FÍSICOS MÁS CRÍTICOS		
1. Recursos y herramientas insuficientes	Carencia de equipamiento adecuado	61%
2. Mobiliario y ergonomía inadecuados	Condiciones físicas que afectan la salud	58%
3. Turnos rotativos excesivos	Horarios irregulares que afectan al personal	66%

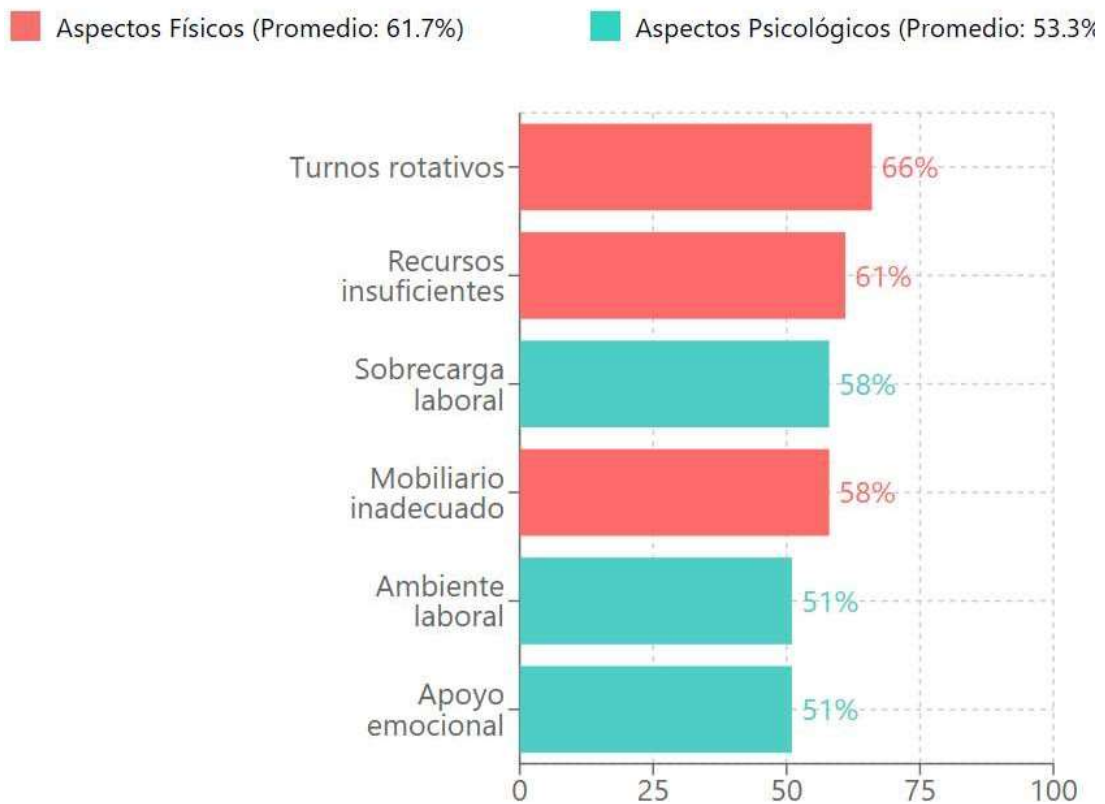
Nota. Aspectos más críticos

Los datos revelan que los aspectos físicos presentan mayor nivel de insatisfacción (promedio 61.7%) que los aspectos psicológicos (promedio 53.3%), siendo los recursos insuficientes y los horarios rotativos los problemas más críticos identificados en la investigación.

Figura 11.

Comparativo de Aspectos Críticos en la Policía Nacional del Distrito Quevedo

Porcentaje de insatisfacción por categoría (2023)



Nota. Esta figura demuestra el porcentaje de insatisfacción entre aspectos físicos y psicológicos.

Los aspectos físicos presentan un mayor nivel de insatisfacción que los aspectos psicológicos en la Policía Nacional del Distrito Quevedo, destacándose los turnos rotativos (66%) y los recursos insuficientes (61%) como los problemas más críticos.

Discusión 1

El entorno laboral en la Policía Nacional, al igual que en cualquier otra organización, está profundamente influenciado por el liderazgo y la cultura institucional. La forma en que los mandos superiores ejercen su autoridad, la manera en que se promueven los valores y las normas organizacionales, y la calidad de las relaciones interpersonales entre los agentes, impactan directamente en el clima laboral.

Un liderazgo efectivo y una cultura organizacional positiva fomentan la motivación, el compromiso y el desempeño de los agentes, contribuyendo a una mayor eficacia en el cumplimiento de las misiones policiales (Escandón y Vélez, 2021).

Los hallazgos destacan una falta de claridad en roles y responsabilidades (50%) y problemas de comunicación interna (38% de insatisfacción), lo que puede ser indicativo de una debilidad en la forma en que se ejerce el liderazgo en la institución. Escandón y Vélez sostienen que un liderazgo efectivo y una cultura organizacional positiva son fundamentales para motivar y comprometer a los empleados. Este desfase entre lo ideal y la realidad en el Distrito Quevedo muestra la necesidad de fortalecer la capacitación en habilidades de liderazgo para los mandos superiores, estableciendo una dirección más cohesionada y una cultura organizacional basada en valores motivadores y consistentes.

De acuerdo con Cortés y Pacheco (2019), un clima organizacional adecuado se distingue por la colaboración en equipo, el optimismo, la energía y el entusiasmo en la ejecución de las tareas diarias. En este ambiente, cada empleado posee un autoconocimiento adecuado que se refleja en una expresión asertiva y abierta de ideas, creando así un entorno más favorable para mejorar tanto el rendimiento laboral individual como el trabajo en equipo con colegas.

De acuerdo con los autores, un clima organizacional caracterizado por colaboración y optimismo mejora el rendimiento individual y colectivo. Sin embargo, los datos reflejan un ambiente laboral mayormente negativo (51% de percepción negativa) y una alta neutralidad en la satisfacción con las condiciones laborales (34%), lo que indica apatía o desconexión entre los empleados. Esto contrasta con lo planteado por Cortés y Pacheco, sugiriendo que la falta de dinámicas colaborativas y espacios

para expresar ideas podría estar debilitando el sentido de pertenencia en el equipo. Implementar prácticas que fomenten la interacción positiva y el entusiasmo podría alinearse con este enfoque teórico para mejorar significativamente el entorno laboral.

La importancia del estudio del estrés laboral y la productividad radica en que los altos niveles de estrés en el ambiente laboral, ya sea productivo, organizacional, de oficina, etc., tiene serias implicaciones en la capacidad del personal en atender y realizar sus actividades, con afectaciones en los niveles de productividad para las empresas y serias implicaciones médicas para los trabajadores (Rodríguez y Horsten, 2021).

El 58% de los empleados percibe una sobrecarga laboral y el 66% trabaja en turnos rotativos, lo que genera estrés y afecta tanto la productividad como el bienestar, como también lo mencionan Rodríguez y Horsten. Este hallazgo es coherente con su planteamiento sobre el impacto del estrés en la capacidad de los empleados y la productividad de la organización. Además, la insatisfacción con el equilibrio vida-trabajo (42%) refuerza esta problemática. Para abordar esta situación, sería esencial redistribuir cargas laborales, flexibilizar turnos y proporcionar apoyo psicológico, alineándose con las recomendaciones de los autores para gestionar el estrés y mejorar el rendimiento.

Si bien los autores subrayan la importancia del liderazgo, el clima organizacional y la gestión del estrés, los hallazgos añaden una dimensión práctica al identificar problemas específicos en el contexto del Distrito Quevedo. Aspectos como la falta de recursos y las condiciones físicas deficientes presentan retos inmediatos que deben abordarse junto con los elementos teóricos para lograr una mejora integral.

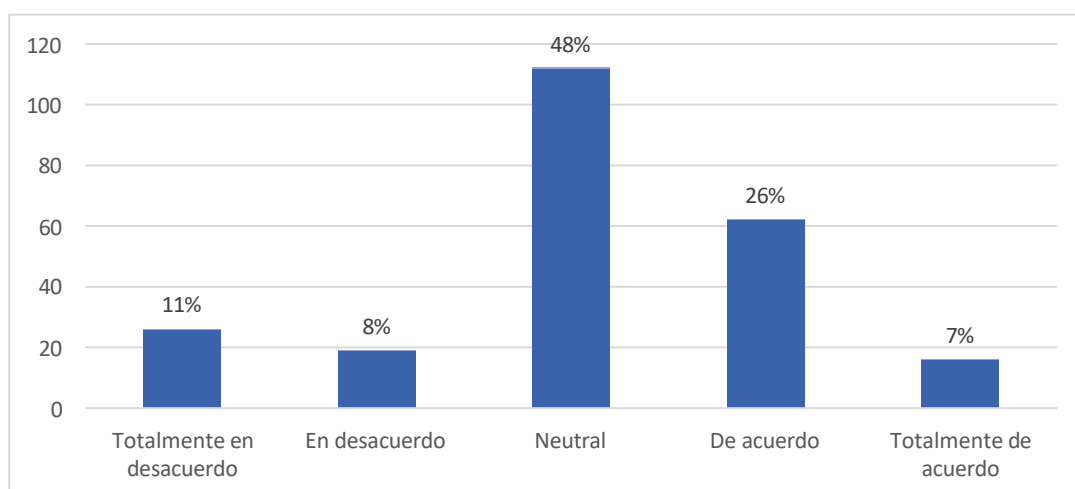
4.2. DISTRIBUCIÓN Y ASIGNACIÓN DEL PERSONAL EN LAS DIFERENTES ÁREAS ADMINISTRATIVAS DEL DISTRITO QUEVEDO DE LA POLICÍA NACIONAL

Conforme al objetivo establecido, se presentan los resultados que evidencian que una adecuada distribución y asignación del personal en las distintas áreas administrativas del Distrito Quevedo de la Policía Nacional ejerce una influencia positiva en la competencia entre colegas, promoviendo un compromiso sólido con la institución, lo que resulta en un desempeño eficiente y efectivo. Se manifiesta en la entrega óptima de sus funciones, como muestra de su satisfacción laboral.

La revisión documental del organigrama, manuales y reglamentos pone de manifiesto que una estructura organizacional clara y bien definida es fundamental para evaluar la satisfacción y el compromiso del personal con la institución. El estudio y análisis del clima organizacional en este contexto adquieren relevancia, siendo uno de los métodos más eficaces para garantizar un entorno laboral favorable y productivo.

Figura 12.

Estructura Organizacional



Nota. Distribución de la estructura organizacional

Análisis e interpretación

La percepción sobre la estructura organizacional presenta una diversidad de opiniones. Un 19% de los empleados está insatisfecho, lo que indica problemas potenciales en la estructura actual que pueden estar afectando negativamente su rendimiento y satisfacción laboral. Esta insatisfacción podría deberse a falta de claridad en los roles, comunicación ineficaz o procesos burocráticos que dificultan el trabajo eficiente.

Sin embargo, el 48% de empleados neutrales indica una ambivalencia o una falta de opinión clara sobre la estructura organizacional. Esto significa que estos empleados no se ven directamente afectados por la estructura, o simplemente no tienen una percepción formada. Este grupo representa una oportunidad para la empresa: al realizar mejoras, estos empleados podrían volverse más positivos respecto a la estructura organizacional. Finalmente, el 33% de empleados que están satisfechos indica que algunos aspectos de la estructura son efectivos, pero aún hay margen para mejorar y lograr una mayor aceptación y alineación general entre todos los empleados.

4.2.1. Metodología establecida para la descripción, valoración y clasificación de cargos en el distrito de Quevedo de la Policía Nacional

El Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Cargos de la Policía Nacional es un recurso técnico-administrativo crucial para la gestión institucional. Este manual proporciona toda la información pertinente sobre los diferentes cargos que integran la estructura orgánica de la Policía Nacional y su uso es obligatorio en todos los actos administrativos que regulen la carrera policial.

Tabla 5.*Descripción Grupos Ocupacionales para PNE*

GRUPO OCUPACIONAL	DENOMINACIÓN ESTRUCTURAL DE CARGOS	DESCRIPCIÓN
Grupo Ocupacional 5	Directivo	Se trata de cargos con alta responsabilidad y toma de decisiones que permiten viabilizar la visión de la Institución, planificando a mediano y largo plazo la excelencia sostenida de la Institución Policial.
Grupo Ocupacional 4	Coordinador y jefe de Unidad	Integran los cargos que ejecutan actividades de coordinación de Unidades y/o Procesos en la Institución.
Grupo Ocupacional 3	Especialista	Integran los cargos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo, Unidades y/o Procesos en la Institución, que se encuentran alineadas directa o indirectamente a la misión Institucional.
Grupo Ocupacional 2	Analista	Integran los cargos que ejecutan actividades, profesionales agregando valor a las Unidades, y/o Servicios que se genera en una Unidad o proceso Organizacional.
Grupo Ocupacional 1	Asistente	Integran los cargos que ejecutan actividades de soporte profesional con incidencia directa a la gestión de los procesos. Pueden también ser cargos que proporcionan soporte técnico en un área determinada.

Nota: Información obtenida mediante revisión literaria y bibliográfica.

Análisis

La tabla describe la estructura jerárquica de los grupos ocupacionales en la institución, detallando las responsabilidades y funciones asignadas a cada nivel. El Grupo Ocupacional 5 (Directivo) engloba los roles de mayor responsabilidad, encargados de la toma de decisiones estratégicas y planificación a mediano y largo plazo. El Grupo Ocupacional 4 (Coordinador y jefe de Unidad) coordina unidades y procesos para asegurar su buen funcionamiento. El Grupo Ocupacional 3 (Especialista) supervisa equipos y procesos, aportando experiencia técnica alineada con la misión institucional. El Grupo Ocupacional 2 (Analista) se enfoca en actividades profesionales que generan valor en las unidades y servicios.

Finalmente, el Grupo Ocupacional 1 (Asistente) desempeña labores de soporte técnico y profesional con incidencia directa en los procesos operativos. Esta estructura jerárquica busca garantizar la eficiencia y alineación de los roles con los objetivos estratégicos de la institución. Cada grupo ocupacional asume responsabilidades claramente definidas que contribuyen al desarrollo organizacional, desde la toma de decisiones estratégicas del nivel directivo hasta el soporte operativo de los niveles técnicos y de asistencia.

Si bien la tabla describe un marco jerárquico lógico y aparentemente equilibrado, puede evidenciar una posible brecha en la gestión eficiente del personal entre los diferentes niveles. Por ejemplo, existe la probabilidad de una sobrecarga en los grupos operativos de niveles inferiores (como Analistas y Asistentes), que suelen enfrentar mayores volúmenes de tareas repetitivas y operativas con recursos limitados, mientras que los niveles superiores podrían estar concentrados únicamente en roles estratégicos y de planificación, distantes de las necesidades operativas diarias.

Esta desconexión entre la planificación y la ejecución puede derivar en una descoordinación, impactando la eficiencia general de la institución. Además, la falta de inversión en capacitación y desarrollo profesional para los niveles más bajos podría limitar su capacidad de progresar dentro de la organización, reduciendo la motivación y la retención del talento humano a largo plazo. Este desbalance debe ser abordado para evitar una afectación a la operatividad y cohesión institucional.

Tabla 6.

Variables Grupos Ocupacionales para PNE

Variables	
Nivel de gestión	Directivo
	Técnico Operativo
Rol	Conducción y mando
	Coordinación Operativa
	Supervisión Operativa
	Ejecución Operativa
Grado	General Superior
	General Inspector
	General de Distrito
	Coronel
	Teniente coronel
	Mayor
	Capitán
	Teniente
	Subteniente
	Suboficial Mayor
	Suboficial Primero
	Suboficial Segundo
	Sargento Primero
	Sargento Segundo
	Cabo Primero
	Cabo Segundo
	Policía
Instrucción Formal	Educación Académica
Experiencia Laboral	En años
Especialidad del cargo	Técnica
	Complejidad

	Frecuencia
Necesidad institucional	Dinámica institucional para el cumplimiento de su misión. (Reestructuración, creación, fusión y/o supresión de estructuras posicionales de la Policía Nacional legalmente aprobadas)
	Planificación del Talento Humano de la Policía Nacional (Orgánico Numérico)
	Reingeniería de procesos

Nota: Información obtenida mediante revisión literaria y bibliográfica.

Análisis

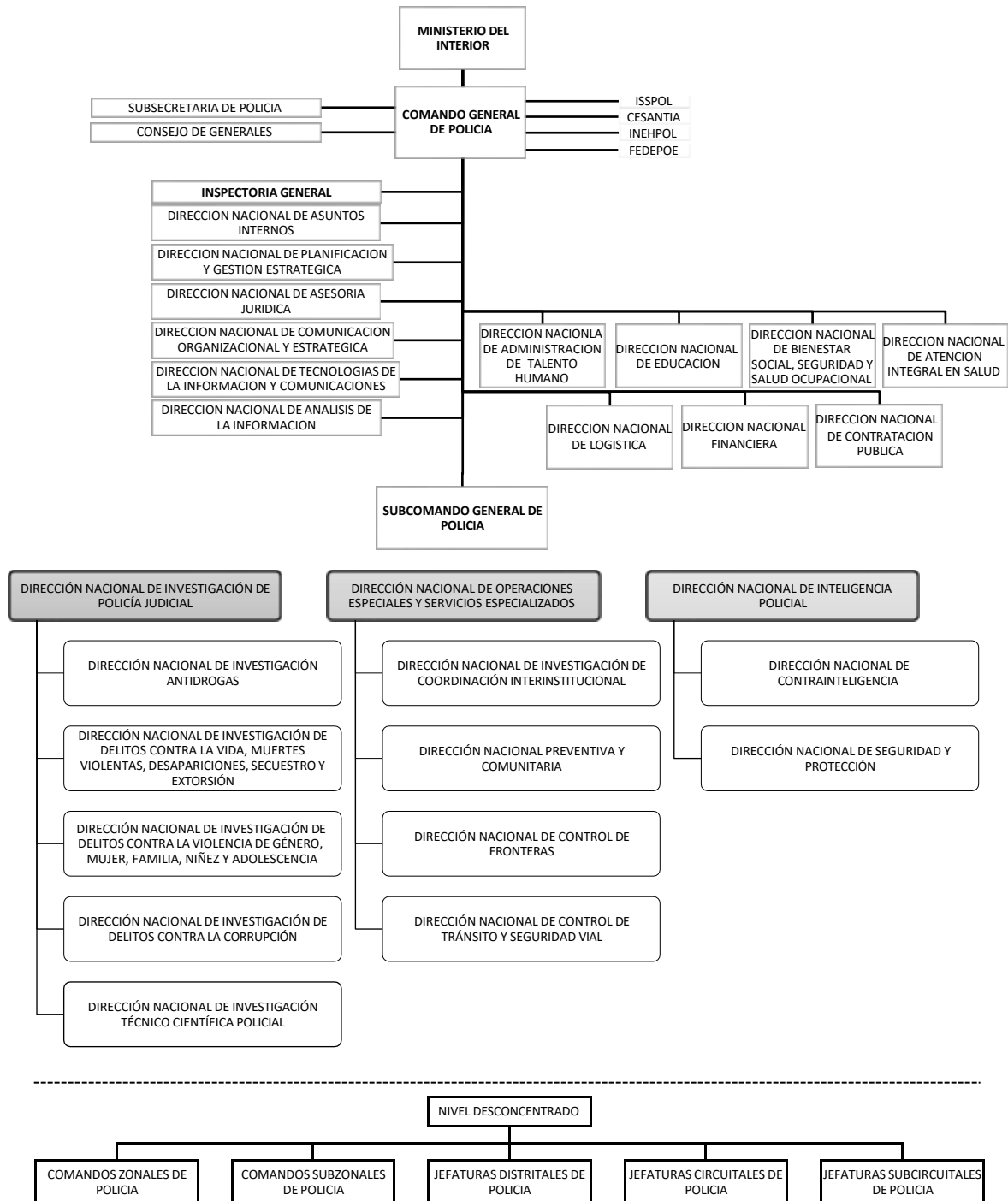
La gestión se organiza en niveles jerárquicos claros. Los roles establecen funciones específicas en cada nivel. Los grados reflejan autoridad y experiencia. La formación académica y experiencia aseguran competencias. Las necesidades institucionales garantizan adaptación estratégica.

En el aspecto académico y profesional, se destaca la necesidad de una sólida formación educativa y años de experiencia laboral. Esto asegura que los ocupantes de cada cargo tengan las competencias necesarias para abordar las demandas específicas de su rol dentro de la organización. Las necesidades institucionales se centran en la adaptación a cambios estratégicos. Esto incluye la reestructuración, planificación del talento humano y reingeniería de procesos, lo que garantiza que la institución cumpla con su misión de manera eficiente y alineada con los objetivos nacionales.

4.2.2. Estructura Organizacional de la Policía Nacional

Figura 13.

Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional



Nota: Información obtenida mediante revisión literaria y bibliográfica.

Tabla 7.*Resumen de personal asignado en la Policía Nacional Distrito Quevedo*

NIVEL DIRECTIVO	
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Personal asignado
1 COMANDANTE DE DISTRITO	1
2 SUBCOMANDANTE DE DISTRITO	1
3 JEFES DEPARTEMENTALES	11
SUBTOTAL	13
NIVEL ADJETIVO	
ASESORIA	Personal asignado
1 SECRETARIA DE DISTRITO	9
2 ACTIVOS FIJOS	9
3 ASESORIA JURIDICA	5
4 ANALISIS DE LA INFORMACION	7
5 COMUNICACIÓN ESTRATEGICA	5
SUBTOTAL	35
APOYO	Personal asignado
1 TALENTO HUMANO	7
2 LOGISTICA	9
4 FINANCIERO	8
5 CONTRATACION PUBLICA	8
6 SALUD	8
7 CONDUCTORES	13
SUBTOTAL	53
NIVEL OPERATIVO	
	Personal asignado
1 GRUPO OPERATIVO	66
2 GRUPO DE OPERACIONES ESPECIALES (GOE)	30
3 TRANSITO	30
4 POLICIA JUDICIAL	110
5 ANTINARCOTICOS	90
6 DINAPEN	50
7 POLICIA COMUNITARIA (POLCO)	122
SUBTOTAL	498
ADSCRITOS	
	Personal asignado
1 ISSPOL	2
SUBTOTAL	2
TOTAL	601

Nota: Información obtenida mediante revisión literaria y bibliográfica.

Análisis e interpretación

La distribución del personal asignado en la Policía Nacional del Distrito Quevedo se organiza de forma jerárquica y funcional, permitiendo abordar las diversas responsabilidades y exigencias operativas de la institución. Cada nivel cumple un rol específico que contribuye al logro de la misión institucional, es necesario analizar algunos aspectos para optimizar el uso de los recursos humanos.

La estructura organizativa del personal asignado en la Policía Nacional del Distrito Quevedo denota un diseño funcional orientado a garantizar el cumplimiento de sus tareas estratégicas, administrativas y operativas. Sin embargo, ciertos desequilibrios en la distribución del personal, tanto en los niveles adjetivo como operativo, pueden generar ineficiencias operativas, sobrecarga laboral y un impacto negativo en la calidad del servicio. Además, la limitada asignación de personal al nivel directivo y a roles externos podría restringir la capacidad de gestión y colaboración institucional.

La distribución actual del personal refleja una posible falta de optimización en la asignación de recursos humanos. Los desbalances en los distintos niveles, la concentración desmedida en ciertas áreas y la insuficiencia de personal en otras podrían derivar en sobrecarga laboral, pérdida de eficiencia operativa y un impacto negativo en la calidad del servicio prestado a la comunidad. Además, estas deficiencias podrían afectar la moral del personal, incrementando la rotación o el ausentismo laboral, con efectos adversos en la sostenibilidad institucional a mediano y largo plazo.

Discusión 2

La distribución y asignación del personal en una institución como la Policía Nacional implica la organización estratégica de los recursos humanos en diferentes áreas y puestos de trabajo, considerando factores como las habilidades, conocimientos,

experiencia y disponibilidad de cada agente, así como las necesidades operativas y los objetivos institucionales (Rosado y otros, 2021)

Rosado y otros destacan la importancia de alinear la asignación de recursos humanos con las habilidades, conocimientos y necesidades operativas de la organización. Sin embargo, los hallazgos muestran desequilibrios en la distribución del personal en la Policía Nacional del Distrito Quevedo, particularmente en los niveles operativos, que enfrentan sobrecargas laborales debido a tareas repetitivas y operativas. Esto evidencia una desconexión con el enfoque estratégico planteado por Rosado, ya que una asignación ineficiente no solo limita la eficiencia operativa, sino también la moral y retención del talento.

Estos factores, según autores como Martínez, (2020), tienen como propósito o fin orientar las acciones de la organización hacia el logro de sus objetivos. Sin embargo, cuando estos factores no están alineados con las demandas del entorno y se basan en modelos obsoletos, limitan la capacidad de la empresa para adaptarse al cambio y generar valor.

Los datos reflejan que la estructura jerárquica actual, aunque aparentemente lógica, podría estar basada en modelos tradicionales que no responden plenamente a las necesidades operativas actuales. Este desajuste, como la falta de capacitación para niveles bajos y la limitada asignación de personal a roles estratégicos, dificulta la adaptación al cambio y la mejora continua, lo que refuerza la crítica de Martínez sobre la importancia de modernizar los modelos organizativos.

Como señalan Pedraja y otros, (2020) la cultura organizacional es influenciada por el contexto socioeconómico en el que opera la empresa, pero también puede ser un factor diferenciador si se gestiona de manera estratégica. Enfatiza el papel de la cultura

en la generación de compromiso y alineación entre los empleados y los objetivos organizacionales.

Pedraja y otros subrayan el papel de la cultura organizacional como generadora de compromiso y alineación entre los empleados. Sin embargo, la desconexión entre los niveles jerárquicos en el Distrito Quevedo podría estar debilitando este aspecto. La falta de claridad en roles (50%) y la percepción de una estructura ineficiente afectan la cohesión institucional y el compromiso de los empleados con los objetivos organizacionales. Esto muestra la necesidad de gestionar estratégicamente la cultura para fortalecer la alineación y motivación del personal.

Las áreas administrativas son divisiones funcionales dentro de una organización, ya sea pública o privada, que se encargan de gestionar y coordinar los recursos y procesos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estas áreas suelen especializarse en tareas específicas como finanzas, recursos humanos, logística, sistemas de información, entre otras (Valle y otros, 2021).

De acuerdo a los autores Valle y otros y Garg, destacan las áreas administrativas como esenciales para la gestión eficiente y el logro de objetivos institucionales. Aunque en el Distrito Quevedo estas áreas tienen un diseño funcional, los desbalances en la asignación de recursos humanos y la limitada capacidad de planificación en niveles directivos afectan la capacidad administrativa de optimizar procesos y mejorar la calidad del servicio. Esto refuerza la idea de que la adecuada gestión de estas áreas es clave para abordar los desequilibrios operativos identificados.

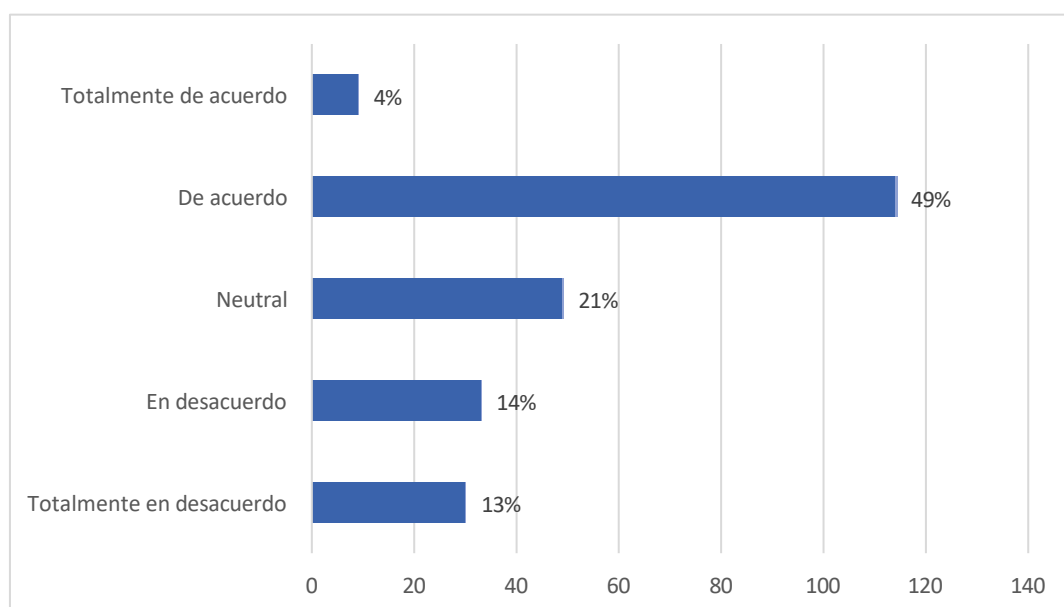
Estas áreas abarcan varios dominios administrativos dentro de las organizaciones, particularmente en la salud y la administración pública. Estas áreas son cruciales para una gestión eficaz y una eficiencia operativa. Su importancia radica en su capacidad para optimizar procesos, mejorar la calidad de los servicios y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Garg, 2024).

4.3. NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL DISTRITO QUEVEDO DE LA POLICÍA NACIONAL, Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

4.3.1. Encuesta aplicada al personal administrativo y operativo de la Policía Nacional del Distrito Quevedo

Figura 14.

Esfuerzos reconocidos



Nota. Distribución entre las responsabilidades y las políticas

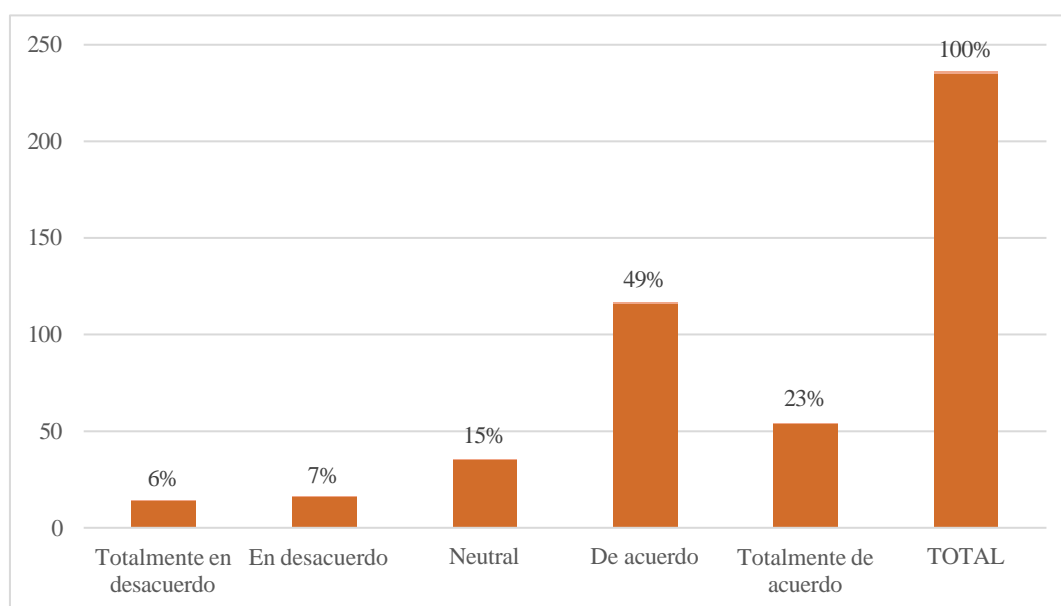
Análisis e interpretación

Los datos figuran 12, muestran una percepción mayormente positiva sobre el reconocimiento de los esfuerzos por parte de los superiores. Un 53% de los empleados (49% de acuerdo y 4% totalmente de acuerdo) sienten que sus esfuerzos son reconocidos y valorados, lo que indica una apreciación significativa en este aspecto. Un 21% de los empleados se mantiene neutral, lo que sugiere una falta de opinión fuerte o una percepción ambivalente sobre el tema. Solo un 27% de la población (13% totalmente en desacuerdo y 14% en desacuerdo) está insatisfecha con el reconocimiento

de sus esfuerzos. Continuar promoviendo el reconocimiento positivo puede contribuir a un entorno de trabajo más alentador y motivador, mejorando la satisfacción y el rendimiento general de los empleados.

Figura 15.

Comprometido con Objetivos y Misión



Nota. Distribución del Compromiso de objetivos y la misión

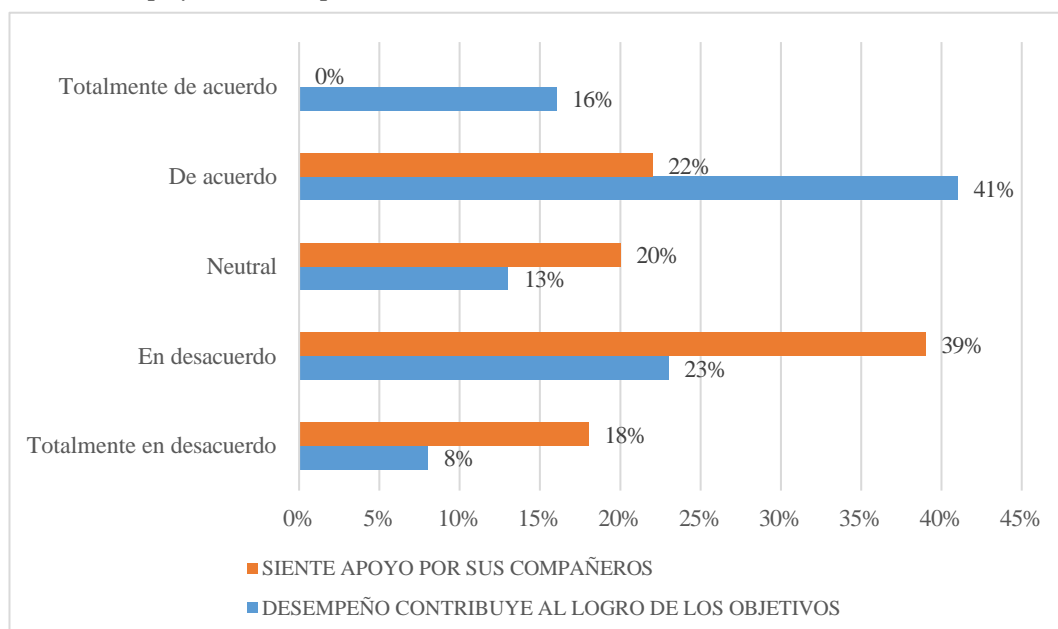
Análisis e interpretación

Los datos figuran 13, reflejan un alto nivel de compromiso con los objetivos y la misión de la Policía Nacional. Un 72% de los empleados (49% de acuerdo y 23% totalmente de acuerdo) se siente comprometido con la misión y los objetivos de la institución. Un 15% de los empleados se mantiene neutral, lo que podría sugerir una falta de opinión fuerte o una percepción ambivalente sobre el tema. Solo un 13% de la población (6% totalmente en desacuerdo y 7% en desacuerdo) no siente un compromiso significativo con los objetivos y la misión. Estos resultados subrayan la fortaleza del compromiso de los empleados con los objetivos y la misión de la Policía Nacional,

destacando la importancia de mantener y reforzar este nivel de compromiso para asegurar un entorno de trabajo cohesionado y motivado.

Figura 16.

Relación Apoyo / Desempeño



Nota. Distribución de la relación entre apoyo y desempeño

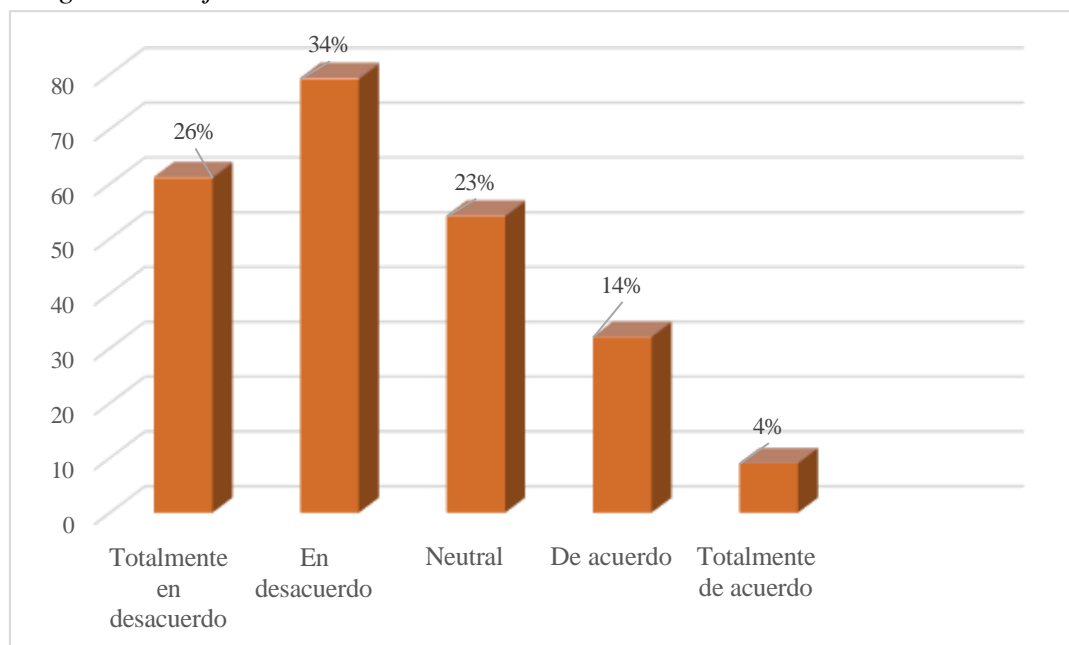
Análisis e interpretación

Los resultados figuran 14, evidencia el alto nivel de acuerdo (57%) en cuanto a que el desempeño de los empleados contribuye al logro de los objetivos organizacionales es un punto positivo, indicando que los empleados reconocen su impacto en la misión de la organización. Sin embargo, la percepción negativa sobre el apoyo entre compañeros (57% en desacuerdo o totalmente en desacuerdo) es preocupante y sugiere una necesidad urgente de fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y de apoyo. Mejorar el apoyo y el reconocimiento entre compañeros podría elevar significativamente la moral, la satisfacción laboral y la productividad. Este análisis indica que mientras los empleados confían en su propia efectividad, la falta de

apoyo mutuo representa un desafío que la organización debe abordar para crear un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Figura 17.

Carga de trabajo



Nota. Distribución porcentual de la carga de trabajo

Análisis e interpretación

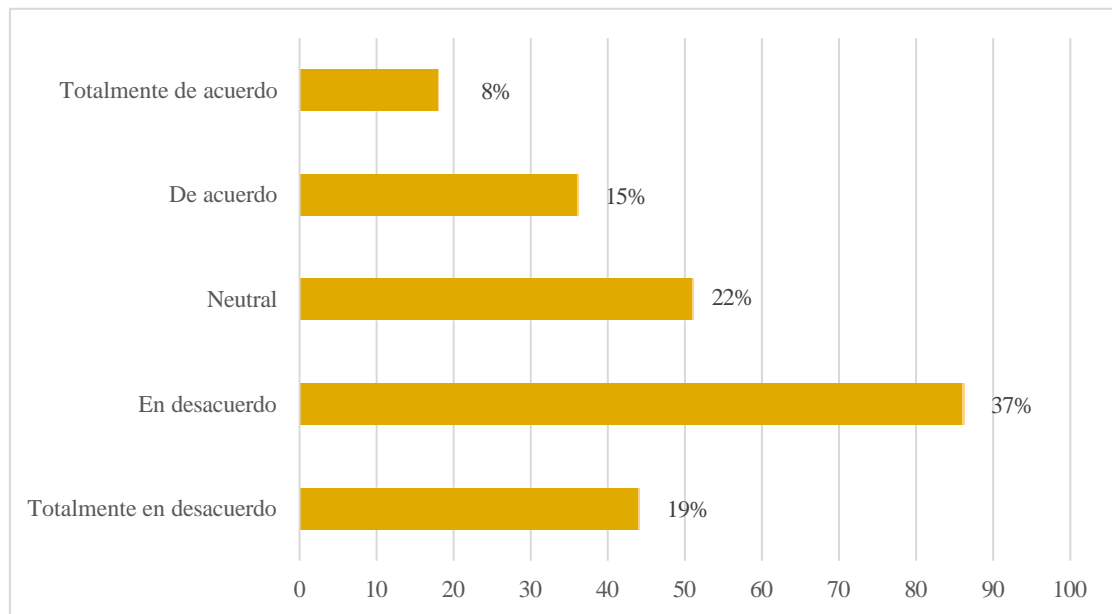
Los datos figuran 15, reflejan una percepción predominante de que la carga de trabajo no es adecuada ni manejable. Un 60% de los empleados (26% totalmente en desacuerdo y 34% en desacuerdo) considera que la carga de trabajo es inadecuada. Un 23% de los empleados se mantiene neutral, lo que sugiere una falta de opinión fuerte o una percepción ambivalente sobre la manejabilidad de su carga de trabajo. Solo un 18% de los empleados (14% de acuerdo y 4% totalmente de acuerdo) percibe que su carga de trabajo es adecuada y manejable.

Estos resultados indican una necesidad significativa de evaluar y posiblemente redistribuir la carga de trabajo para asegurar que sea equitativa y manejable. Mejorar la percepción de la adecuación y manejabilidad de la carga de trabajo podría contribuir a

una mayor satisfacción y productividad entre los empleados, reduciendo el estrés y el agotamiento laboral.

Figura 18.

Retroalimentación



Análisis e interpretación

Los datos reflejan una percepción predominante de que la carga de trabajo no es adecuada ni manejable. Un 60% de los empleados (26% totalmente en desacuerdo y 34% en desacuerdo) considera que la carga de trabajo es inadecuada. Un 23% de los empleados se mantiene neutral, lo que sugiere una falta de opinión fuerte o una percepción ambivalente sobre la manejabilidad de su carga de trabajo. Solo un 18% percibe que su carga de trabajo es adecuada y manejable. Estos resultados indican una necesidad significativa de evaluar y posiblemente redistribuir la carga de trabajo para asegurar que sea equitativa y manejable. Mejorar la percepción de la adecuación y manejabilidad de la carga de trabajo podría contribuir a una mayor satisfacción y productividad entre los empleados, reduciendo el estrés y el agotamiento laboral.

Tabla 8.

Encuesta aplicada al personal administrativo y Operativo de la policía Nacional sobre la motivación

Niveles de motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Distrito Quevedo de la Policía Nacional

Dimensión	Variable	Muy bajo 	Bajo (2)	Medio (3)	Alto (4)	Muy alto (5)	Media	Desv. Est.	Interpretación
Motivación Laboral	Motivación intrínseca	5%	12%	28%	35%	20%	3,53	1,09	Moderadamente alta
	Motivación extrínseca	8%	22%	35%	25%	10%	3,07	1,08	Media
	Motivación trascendental	10%	15%	40%	25%	10%	3,1	1,1	Media
	Índice global de motivación	7%	16%	34%	29%	14%	3,27	1,11	Media - alta
Satisfacción Laboral	Condiciones de trabajo	15%	25%	30%	20%	10%	2,85	1,2	Media - baja
	Reconocimiento	18%	27%	32%	15%	8%	2,68	1,17	Media - baja
	Relaciones interpersonales	5%	10%	25%	40%	20%	3,6	1,07	Alta
	Desarrollo profesional	12%	23%	35%	20%	10%	2,93	1,14	Media
	Remuneración	20%	30%	35%	10%	5%	2,5	1,08	Baja
	Índice global de satisfacción	14%	23%	21%	21%	11%	2,92	1,15	Media

Nota. Los datos presentados son resultados de una encuesta aplicada a N=235 servidores públicos del Distrito Quevedo de la Policía Nacional durante el período enero-marzo de 2023. La escala utilizada es de tipo Likert de 5 puntos donde 1=Muy bajo y 5=Muy alto

Análisis

Los resultados en referencia a la motivación laboral, se observa un índice global medio-alto (3.27), donde la motivación intrínseca destaca como el componente mejor valorado (3.53) con interpretación moderadamente alta, evidenciando un fuerte compromiso vocacional y sentido de identidad institucional. Las motivaciones extrínsecas (3.07) y trascendental (3.10) se mantienen en niveles medios, sugiriendo áreas de oportunidad en los sistemas de incentivos y reconocimiento del impacto social del trabajo policial.

Por otra parte, la satisfacción laboral muestra un índice global medio (2.92), con variaciones significativas entre sus componentes. Las relaciones interpersonales emergen como el único factor con valoración alta (3.60), constituyendo una fortaleza institucional que refleja un sólido clima de compañerismo y cohesión social. En contraste, la remuneración presenta la valoración más baja (2.50), seguida por el reconocimiento (2.68) y las condiciones de trabajo (2.85) con niveles medio-bajos, mientras que el desarrollo profesional se mantiene en nivel medio (2.93). Esta distribución revela una marcada brecha entre los aspectos sociales (mejor valorados) y los aspectos materiales y de gestión (peor valorados).

La desviación estándar relativamente uniforme (entre 1.07 y 1.20) indica consistencia en la variabilidad de respuestas, siendo ligeramente mayor en las condiciones de trabajo (1.20) y menor en las relaciones interpersonales (1.07). El contraste entre motivación y satisfacción sugiere que los servidores públicos mantienen un compromiso profesional que compensa parcialmente las deficiencias en condiciones laborales, pero esta situación podría no ser sostenible a largo plazo si no se atienden las áreas críticas identificadas. Los resultados revelan la necesidad de intervenciones estratégicas prioritarias en los sistemas de compensación, reconocimiento y mejora de

condiciones materiales, aprovechando como un eje de cambio la fuerte motivación intrínseca y las sólidas relaciones interpersonales existentes.

4.3.2. Entrevista aplicada a los jefes técnicos de la Policía Nacional Distrito Quevedo

Tabla 9.

Entrevista

ÍTEMS	RESPUESTAS	OBSERVACIONES
7. ¿Cree que existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo dentro de la institución?	Al ser una institución jerarquizada se trabajó en equipo, pero por la cantidad del personal se considera que somos compañeros y no amigos.	La estructura jerárquica y la cantidad de personal pueden limitar las relaciones interpersonales más cercanas. Fomentar actividades de integración podría ayudar a fortalecer la cohesión entre los miembros del equipo.
8. ¿Existe un buen trabajo en equipo y apoyo entre los diferentes departamentos y áreas de la Policía Nacional del Distrito Quevedo?	Si, hay coordinación y organización entre todos los servicios.	La coordinación y organización son aspectos positivos que facilita el buen funcionamiento de la institución. Sin embargo, es importante asegurar que estos procesos se mantengan dinámicos y adaptables a las necesidades cambiantes del entorno laboral.
9. ¿Considera que se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales del personal? ¿Podría proporcionar ejemplos?	El servidor policial puede aportar con ideas, aunque se realizan reuniones de trabajo para solventar necesidades, se considera que hay falencias en la institución	La oportunidad de aportar ideas es valiosa, pero la presencia de falencias indica que estas sugerencias pueden no estar siendo plenamente consideradas o implementadas.
10. ¿Cómo se evalúa al personal de manera objetiva en la institución?	Cada fin de años se realizan una evaluación de desempeño, de metas,	Las evaluaciones de desempeño anuales son importantes para medir el progreso y establecer

	productividad y actividades que realizan.	nuevas metas. Podrían complementarse con evaluaciones periódicas a lo largo del año para proporcionar retroalimentación continua y ajustes oportunos.
11. ¿Cree que existen problemas de salud producidos por la carga laboral en la institución? ¿Podría detallar cuáles son los problemas más comunes?	Se considera que, si existe personal, con enfermedades por monotonía, siendo el estrés que predomina, sobre otras más	La monotonía y el estrés son factores que afectan negativamente la salud del personal. Implementar programas de bienestar, como actividades recreativas, rotación de tareas y apoyo psicológico, podría ayudar a reducir estos problemas y mejorar la calidad de vida laboral

Nota. *Respuestas a entrevista dirigida a jefes técnicos.*

Análisis e interpretación

El análisis del entorno laboral de la Policía Nacional del Distrito Quevedo revela varias dinámicas clave que impactan tanto la efectividad operativa como el bienestar del personal. La estructura jerárquica fomenta el trabajo en equipo, pero la cantidad de personal y la formalidad del entorno limitan las relaciones interpersonales más cercanas. A pesar de la coordinación y organización entre los servicios, la percepción de falencias y la falta de interés en las capacitaciones sugieren la necesidad de innovar en la presentación y el contenido de estas actividades para captar mejor la atención del personal.

La oportunidad de aportar ideas y la realización de reuniones de trabajo son prácticas valiosas, pero es crucial mejorar los canales de comunicación y la receptividad a las propuestas del personal para abordar las deficiencias identificadas. Las evaluaciones de desempeño anuales son esenciales para medir el progreso, aunque

complementar estas evaluaciones con revisiones periódicas a lo largo del año proporcionaría retroalimentación continua y permitiría ajustes oportunos. Además, la monotonía y el estrés predominante en el personal indican la necesidad de implementar programas de bienestar, actividades recreativas, rotación de tareas y apoyo psicológico. Estas acciones ayudarían a reducir los problemas de salud laboral y mejorarían la calidad de vida de los empleados.

Tabla 10.

Indicadores de eficiencia

PERSPECTIVAS	OBJETIVOS	INDICADORES	RESULTADOS
Efectividad Operativa	Número de casos resueltos/ reportados	$\frac{\text{Número de casos}}{\text{Número casos resueltos}}$	70% Brecha 30%
	Respuesta a llamadas de emergencia	$\frac{\text{Número de llamadas}}{\text{Número llamadas resueltos}}$	75% Brecha 25%
	Tasa de recuperación de bienes robados	$\frac{\text{Número bienes robados}}{\text{Número bienes recuperados}}$	70% Brecha 30%
Prevención del Delito	Reducción en las tasas de criminalidad por tipo de delito	$\frac{\text{Número criminalidad}}{\text{Número reducción}}$	60% Brecha 40%
	Número de operativos preventivos realizados	$\frac{\text{Número operativos preventivos}}{\text{Número operativos realiza}}$	90% Brecha 10%
Servicio a la Comunidad	Número de programas comunitarios implementados	$\frac{\text{Número programas}}{\text{Número programas implementados}}$	70% Brecha 30%
	Número de procesamiento de denuncias ciudadanas	$\frac{\text{Número de denuncias}}{\text{Número denuncias procesadas}}$	80% Brecha 20%
	Alianzas establecidas con organizaciones comunitarias	$\frac{\text{Número de alianzas}}{\text{Número alianzas realizadas}}$	70% Brecha 30%

	Capacitaciones	<i>Número de capacitaciones</i>	85%
Desarrollo Profesional	completadas	<i>Número de capacitaciones ejecutadas</i>	Brecha 15%
	Aprobación en evaluaciones de competencias	<i>Número de evaluaciones Total, de evaluaciones realizadas</i>	80%
	Número de casos de mala conducta o quejas fundamentadas	<i>Número de mala conducta</i> <i>Número de quejas</i>	65% Brecha 35%
	Índice de cumplimiento de protocolos operativos	<i>Número de cumplimiento</i> <i>Total, de protocolos operativos</i>	90% Brecha 10%
Eficiencia Administrativa	Promedio de procesamiento de informes	<i>Número de Informes</i> <i>Total, de informes procesados</i>	85% Brecha 15%
	Uso eficiente de recursos asignados	<i>Número de recursos</i> <i>Total, de recurso asignado</i>	80% Brecha 20%
	Cumplimiento de metas presupuestarias	<i>Número metas</i> <i>Numero de metas cumplidas</i>	85% Brecha 15%
Seguridad	Número de incidentes con uso de fuerza	<i>Número incidentes</i> <i>Total, incidentes con fuerza</i>	80% Brecha 20%
	Nivel de cumplimiento de protocolos de seguridad	<i>Número de protocolos</i> <i>Total, cumplimiento de protocolo</i>	90% Brecha 10%
	Efectividad en el manejo de situaciones de crisis	<i>Número de situaciones</i> <i>Total, manejo de situaciones</i>	75% Brecha 15%

Nota: Resultados de los indicadores de eficiencia como resultado del desempeño laboral

Los indicadores de eficiencia reflejan un desempeño notable en diversas áreas críticas, evidenciando el compromiso y esfuerzo de la organización en su misión. Sin embargo, es importante destacar que persisten brechas que necesitan ser abordadas para optimizar su operatividad y maximizar los resultados. Estas brechas pueden estar

vinculadas a limitaciones en recursos, procesos ineficientes o falta de formación adecuada.

En términos de efectividad operativa, se observa un buen desempeño en la resolución de casos y la respuesta a emergencias, aunque aún hay margen para mejorar en la recuperación de bienes robados. Esto sugiere la necesidad de ajustar las estrategias de investigación y recuperación, así como optimizar la coordinación entre departamentos. En prevención del delito, la reducción en las tasas de criminalidad y la realización de operativos preventivos son signos positivos, pero se requiere un enfoque más integral para disminuir aún más la criminalidad. Esto puede implicar la implementación de programas comunitarios, mayor presencia policial en áreas conflictivas y campañas de concienciación.

El servicio a la comunidad muestra un compromiso significativo, evidenciado por la implementación de programas comunitarios y el procesamiento eficiente de denuncias. No obstante, para fortalecer la relación con la comunidad, es esencial aumentar el número de programas y alianzas con organizaciones locales, mejorando así la confianza y colaboración mutua. El desarrollo profesional es fundamental, las capacitaciones y evaluaciones de competencias reflejan un fuerte enfoque en el crecimiento del personal, aunque es vital asegurar que todos los oficiales reciban la formación necesaria y mejorar la tasa de aprobación en evaluaciones para garantizar la máxima eficacia y moral del equipo.

La eficiencia administrativa es sólida, con un buen manejo del procesamiento de informes y uso de recursos. Sin embargo, siempre hay espacio para mejorar la agilidad y precisión en estos procesos mediante la implementación de sistemas de gestión avanzados y una planificación financiera más rigurosa. De acuerdo a la

seguridad, aunque se maneja adecuadamente la mayoría de los incidentes con uso de fuerza, es necesario revisar los protocolos de uso de fuerza para reducir incidentes innecesarios, mejorando las medidas de seguridad para proteger al personal y asegurar el cumplimiento de los protocolos de seguridad también es fundamental para mantener un entorno seguro y eficiente.

La Policía Nacional se encuentra en una trayectoria positiva, pero debe enfocarse en cerrar las brechas identificadas mediante mejoras continuas en estrategias operativas, formación, y optimización de recursos siendo que la colaboración interdepartamental y comunitaria también desempeña un papel crucial en el fortalecimiento del desempeño general y la consecución de altos niveles de eficiencia y efectividad.

Discusión 3

Según Camacho, (2023) la satisfacción laboral disminuye con los años de servicio y que, a pesar del mayor estrés operativo, los agentes en funciones operativas reportan una mayor satisfacción, posiblemente debido al reconocimiento social. Estos hallazgos resaltan la importancia de diseñar estrategias para mejorar el entorno laboral, considerando tanto las condiciones físicas y organizacionales, como los aspectos psicosociales, con el fin de fomentar un mayor bienestar y compromiso entre los miembros de la fuerza policial.

Los datos muestran que el reconocimiento de los esfuerzos por parte de los superiores es positivo, con un 53% de los empleados sintiéndose valorados. Esto coincide con Camacho, quien señala que el reconocimiento social puede compensar el estrés operativo y mejorar la satisfacción laboral. Sin embargo, el hallazgo de un índice bajo de satisfacción global (2.92) refleja que el impacto positivo del reconocimiento no

es suficiente para contrarrestar las deficiencias materiales y organizacionales, lo que destaca la necesidad de estrategias adicionales para fomentar el bienestar, como mejoras en la remuneración (2.50) y las condiciones laborales (2.85).

Olivera define productividad como el equilibrio entre alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Esto se ve reflejado en los datos: mientras el 72% de los empleados muestra un alto compromiso con la misión de la Policía Nacional, la percepción de una carga de trabajo inadecuada (60%) y la falta de apoyo mutuo (57%) impactan negativamente en la calidad de vida de los empleados. Por lo tanto, optimizar la distribución de la carga laboral y fomentar un ambiente colaborativo es esencial para alinear productividad y bienestar.

La productividad en el sector público, según se entiende como la capacidad de las instituciones públicas de generar los máximos resultados posibles con los recursos disponibles, satisfaciendo las necesidades de los ciudadanos de manera eficiente y eficaz. Esto implica una óptima utilización de recursos humanos, financieros y materiales, así como la motivación y capacitación del personal.

En palabras de Olivera, (2024) la productividad en el sector público va más allá de la simple producción de bienes o servicios; implica alcanzar los objetivos institucionales, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y garantizar la sostenibilidad de las organizaciones.

La motivación laboral es un estado psicológico que influye directamente en el comportamiento laboral de un individuo. Se manifiesta en el nivel de esfuerzo, la persistencia y la dirección que se le da a las acciones para alcanzar metas organizacionales (Dolores y otros, 2023).

La motivación intrínseca destaca como una fortaleza institucional (3.53), reflejando el compromiso vocacional de los empleados. Según Dolores y otros, este estado psicológico influye directamente en el esfuerzo y persistencia de los trabajadores. No obstante, las motivaciones extrínsecas (3.07) y trascendentales (3.10) presentan áreas de oportunidad, sugiriendo la necesidad de fortalecer los sistemas de incentivos y reconocimiento del impacto social del trabajo policial para aumentar la motivación general.

El desempeño laboral puede definirse como el conjunto de acciones y comportamientos que un individuo ejecuta en el desempeño de sus funciones, con el objetivo de alcanzar los resultados esperados por la organización (Pineda y otros, 2023).

En última instancia, el desempeño laboral es el resultado de la interacción entre las características individuales del trabajador y el contexto organizacional en el que se desarrolla su actividad. Refleja la calidad y eficacia con que un individuo realiza su trabajo y contribuye al logro de los objetivos organizacionales (Avellaneda, 2023).

Pineda y Avellaneda destacan que el desempeño laboral es el resultado de la interacción entre las características individuales y el contexto organizacional. Esto se refleja en los datos: mientras el 57% de los empleados reconoce que su desempeño contribuye a los objetivos organizacionales, la percepción negativa sobre el entorno laboral, como la falta de apoyo entre compañeros y las brechas en capacitación, afecta el contexto necesario para maximizar el desempeño. Mejorar las relaciones interpersonales (valoradas en 3.60) y abordar las brechas en formación puede potenciar la calidad del desempeño y los resultados esperados.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

"El arte de la discusión consiste en dialogar, no en discutir, en buscar puntos comunes, no en marcar las diferencias."

Mahatma Gandhi

5.1 CONCLUSIONES

El análisis de las condiciones físicas y psicológicas en el entorno laboral de la Policía Nacional del Distrito Quevedo, Respecto a las condiciones físicas como la infraestructura de las instalaciones, equipamiento adecuado y medidas de seguridad deben ser optimizadas para prevenir riesgos y accidentes laborales. Por otro lado, las condiciones psicológicas del personal administrativo y operativo se ve afectado por el estrés, la carga laboral, el apoyo emocional y la salud mental de los agentes, lo que revela la necesidad de programas de asistencia y soporte continuo asegurando el bienestar integral de los oficiales.

El análisis de la distribución y asignación del personal en el Distrito Quevedo de la Policía Nacional revela desequilibrios significativos en su estructura organizacional, evidenciados por la concentración desproporcionada de efectivos (82.9%) en el nivel operativo frente a una limitada asignación en el nivel directivo (2.2%) y niveles medios de asesoría y apoyo (14.6%). Este resultado refleja sobrecarga laboral, afecta la calidad del servicio, Aunque existe un marco metodológico bien definido para la clasificación de cargos con grupos ocupacionales claramente establecidos, se evidencia una brecha entre la planificación estratégica y la ejecución operativa.

El análisis del personal policial del Distrito Quevedo revela un contraste significativo: alta motivación intrínseca (3.53) y fuerte compromiso vocacional, pero satisfacción laboral media (2.92). Sin embargo, en opinión de los encuestados la remuneración, reconocimiento y condiciones laborales son áreas críticas. No obstante, Los indicadores muestran buen cumplimiento de protocolos (90%) y capacitaciones (85%),

pero deficiencias en reducción de criminalidad 60%. La estructura jerárquica, aunque promueve coordinación, limita iniciativas personales. La percepción negativa sobre carga laboral y problemas de salud por estrés y monotonía afectan el desempeño institucional. Este escenario, aunque sostenido por el compromiso profesional, requiere estrategias integrales para evitar deterioro a largo plazo.

5.2 RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar un programa integral de bienestar laboral que incluya la mejora de la infraestructura y equipamiento, junto con programas de apoyo emocional y salud mental. Este programa debe enfocarse en reducir el estrés y la carga laboral, proporcionar espacios seguros y adecuados para el trabajo, y ofrecer asistencia psicológica continua a los agentes. La participación activa de los oficiales en el diseño y ejecución de estas mejoras también puede aumentar su efectividad y aceptación.

Implementar un estudio detallado de las funciones y responsabilidades en cada área para identificar con precisión dónde existen sobrecargos de trabajo y dónde hay capacidad subutilizada, permitiendo una redistribución más equilibrada del personal. Además, se debe implementar un sistema de rotación y capacitación continua que permita a los funcionarios adquirir habilidades diversas y adaptarse a diferentes roles dentro de la institución

Se sugiere, implementar un sistema de incentivos que mejore la remuneración y reconocimiento profesional; optimizar las condiciones laborales mediante una redistribución equitativa de la carga de trabajo; establecer canales de comunicación que permitan la participación activa del personal en iniciativas de mejora institucional; crear un programa de bienestar ocupacional enfocado en reducir el estrés y la monotonía,

estas acciones convertirían la motivación existente en resultados operativos sostenibles, mejorando la satisfacción laboral y previniendo el deterioro del compromiso profesional a largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. G. (2022). *Desempeño laboral del personal administrativo de la UPSE, año 2022*. La Libertad. UPSE, Matriz. Instituto de Postgrado. 40p:
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8184>
- Ahn, J., Sik Cho, S., Ryoul Kim, H., Pyo Myong, J., & Kang, M. Y. (2019). *Comparación del entorno laboral y los accidentes laborales en el empleo directo e indirecto en Corea y Europa*. *Anales de Medicina Ocupacional y Ambiental*;31:e24.: DOI: <https://doi.org/10.35371/aoem.2019.31.e24>
- Alegría, Z. R., & Alarcón, M. G. (2021). *Marco teórico e instrumento de medición de las habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias de México*. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 33–48.:
<https://doi.org/10.29105/vtga7.1-82>
- Alfaro, A. C. (2022). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021*.
repositorio.ucv.edu.pe:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>
- Alfaro, J., & Herrera, V. (2020). El reconocimiento de las diferencias como fundamento para la educación inclusiva: la evaluación como barrera en el discurso docente. *Revista Brasileira de Educação*, 25. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S1413-24782020250030>
- Alvarez, J., & Rojas, J. (2021). LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA EN EL APRENDIZAJE DEL IDIOMA INGLÉS: UN ESTUDIO DE CASO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN . *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 13(5), 38 - 47.
- Arias, M. C., Comte, G. P., Donoso, N. A., Gómez, C. G., Luengo, M. C., & Morales, O. I. (2021). *Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2021000400278&script=sci_arttext
- Aroquipa, M., & Barreros, D. (2020). Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uchumayo Arequipa 2020. *UNSA Investigación*.
<https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12773/12096>
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuado. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*.
- Avellaneda, C. N. (2023). *Introducción a ¿Qué funciona en los municipios de América Latina?* <https://doi.org/10.4337/9781803929071.00008>
- Benavides, S. C., Benavides, S. J., & Santillán, M. A. (2021). *Principios que rigen el uso progresivo de la fuerza y su aplicación en la Policía Nacional*. *Dilemas*

contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe3):
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2704>

- Bernal, B. M. (2019). *La función policial desde la perspectiva de los derechos humanos y la ética pública*. Revista IUS. Vol. 13 Núm. 44: Derecho, Ciencia Política y Seguridad en América Latina :
<https://doi.org/10.35487/rius.v13i44.2019.441>
- Bobadilla, J. (2020). *PAPEL DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA EN LOS ESTUDIANTES DURANTE EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LAS CIENCIAS NATURALES*. UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS.
- Bohorquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Cama, S., & Fuentes, R. (2022). *LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN EL DESARROLLO DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO EN NIÑOS DE PRIMARIA*. ITS INNOVA TEACHING SCHOOL.
- Camacho, V. M. (2023). *Satisfacción laboral en policías ecuatorianos durante la pandemia del COVID 19*. Revista de Investigación Enlace Universitario, 23(2), 1-22: <https://doi.org/10.33789/enlace.23.2.144>
- Charry, A. J., & Solórzano Zavala, J. R. (2022). *ENGAGEMENT EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA ENTIDAD CASTRENSE PERUANA*. Gobierno Y Gestión Pública, 8(1):
<https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoyG/article/view/2417>
- Chóez, L. M., & Vélez, M. L. (2021). *Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción*. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, N°. 4, págs. 88-107: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Chunga, R., Arteaga, C., & Delgado, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 384-402.
- Código de Trabajo . (2023). *Misterio de trabajo* . <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Colombo, D. (02 de noviembre de 2022). ¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica? *Red Forbes*. <https://forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>
- Contreras, J. M., Tituaña, C. M., & Toledo, M. E. (2024). *La utopía de la eficiencia pública en Ecuador: Un análisis institucional*. Revista Económica, 12(1), 22–32.: DOI: <https://doi.org/10.54753/rve.v12i1.2018>

- Cortés-Rodríguez, D. A., & Pacheco, S. L. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(01), 145-161. <https://doi.org/https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Dávila, G. (2006). El Razonamiento Inductivo Y Deductivo Dentro Del Proceso Investigativo En Ciencias Experimentales Y Sociales. *Laurus* , 184.
- Dávila, R. (2023). Influencia de la motivación intrínseca en el aprendizaje autónomo en estudiantes universitarios. *Revista Conrado*, 19(94).
- Dávila, R., & Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión Gerencial*, 20(2), 219-232.
- de la Cruz, P. A. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral*. Revista Unimar, ISSN 0120-4327, ISSN-e 2216-0116, Vol. 38, N°. 2, págs. 63-94: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728>
- Díaz, D. J., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). *Satisfacción laboral: algunas consideraciones* . Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 28(101), 158-170.: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39394/44356>
- Díaz, J., Granados, A., & Velasquez, D. (2024). Proceso de profesionalización para el desarrollo profesional docente en la escuela básica. *Varona. Revista Científico Metodológica*(80).
- Dolores, R. E., Salazar, G. J., & Valdivia, R. M. (2023). *La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso* . RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo: <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>.
- Escalante, B. T., Mackay, C. C., Escalante, R. T., & Mackay, V. R. (2021). *El aseguramiento de la calidad en las PYMES ecuatorianas*. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2235>
- Escandón, F. M., & Vélez, M. M. (2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador. *Polo del conocimiento*. pp. 2390-2407. <https://doi.org/DOI:10.23857/pc.v6i9.3172>
- Escuza, M., & Chunga, T. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Revista Diversitas. Perspectivas en Psicología*, 19(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
- Espinoza, M. M., & Gallegos, B. D. (2020). *Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador*. Revista Espacios. Vol. 41 (23). : <http://www.ifac.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
- Fajardo, P. S. (2023). *Publicación: Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo de un centro de salud, Ventanilla - Callao*

2022. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/9030cc0b-31d5-4631-b4b0-9b8678b2339c>
- Farias, M. Á., Macias, M. M., Zambrano, C. L., & Gómez, B. N. (2021). *El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados*. Dominio Ciencia pp. 586-601:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8384030.pdf>
- Franco, L. J., Uribe, G. J., & Agudelo, V. S. (2021). *Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso*. Repositorio Institucional ITM. Vol. 7 Núm. 15 : <https://repositorio.itm.edu.co/handle/20.500.12622/6529>
- Galarza, C. (2020). Los Alcances de una Investigación . *CienciaAmerica*.
- García, L. H., Mendoza Gómez, J., & Alarcón, M. G. (2022). *Factores organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores: una revisión de literatura*. Vinculatéfica EFAN, 8(4), 61–73.:
<https://doi.org/10.29105/vtga8.4-212>
- Garg, A. (2024). *Área de Administración*. Enlace de la naturaleza de Springer. págs. 289–302: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-99-9001-6_31#citeas
- Gastell, P. L., Espinoza, P. L., & Cruz, Á. J. (2021). *Diseño de instrumento de medición para analizar los factores que influyen en la productividad del sector automotriz de México*. . Vinculatéfica, 7 (1). págs. 882-896.:
<http://eprints.uanl.mx/26203/>
- Gonzalez, Y., Medina, A., Ávila, A., Ortiz, J., & Martínez, M. (2023). Condiciones laborales para el desempeño de las modalidades de trabajo a distancia en Cuba. *Revista de Ingeniería Industrial*, 44(2).
- Grisales, R. M., & Gallego, E. L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. repositorio.ucp.edu.co:
<https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/f8708e61-e717-44f9-a388-06bb9c4e722f/content>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 165.
- Hanco, M., Carpio, A., Zoraima, J., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista Comuniación*, 12(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Justiniano, R., & Cancino, D. (2024). La motivación en el aprendizaje durante la última década. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.730>

- Kotliarskyi, A. (06 de abril de 2022). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. Organización de las Naciones Unidas: <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Ley Organica de Servicio Publico, LOSEP. (2016). *Ley Organica de Servicio Publico, LOSEP*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP. (2020). *Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010*. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Linthon, D. D., Méndez, H. L., & Venegas, M. F. (2024). *Determinantes microeconómicos del subempleo y el desempleo en Ecuador 2019-2022*. *Revista Internacional de Economía y Asuntos Financieros*, 14 (6), 153-163.: <https://doi.org/10.32479/ijefi.17162>
- Lipsich, A. (2017). La gestión de los emprendimientos productivos de la economía social y solidaria. Em R. T. Miranda, *Economía social y solidaria en un escenario neoliberal: algunos retos* y (pp. 1 - 91). Buenos Aires: CEUR CONICET.
- López, G. E. (2024). *“Diseño de un plan de marketing para rutas turísticas y evaluación de desempeño como proceso de mejora en el servicio al cliente en el Hotel Posada de Don José, de Retalhuleu”*. Licenciatura thesis, USAC.: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/20736/>
- Luna, E. (2020). *Motivación Extrínseca y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz*. Universidad Privada del Norte.
- Martínez, R. J. (2020). *Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial*. Orbis Cognita: <https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/213/2131272010/>
- Millones, T. M., & Alvarado, R. S. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sóenz*. *Dominio De Las Ciencias*, 7(6), 148–161.: <https://doi.org/10.23857/dc.v7i6.2322>
- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015–2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Moreira, S. M., Saliba, G. C., Saliba, R. T., Saliba, O., & Saliba, S. A. (2023). *Condiciones físicas y sanitarias del trabajo y satisfacción de cirujanos dentistas con el empleo público*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. Vol 14, : <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/549>

- Moreno, P. E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019* .
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Morocho, R. C., Zambrano Ortiz, D. J., & Hernández Nariño, A. (2023). *Estandarización de los procesos de producción de ropa industrial en la ciudad de Pelileo, Ecuador como factor para incidir en la productividad*. *Ingeniería Industrial*, 44(44), 15-35.:
<https://doi.org/10.26439/ing.ind2023.n44.6142>
- Olivera, C. L. (2024). *Relación entre la ética y la productividad de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia – sede Zavala 2023*.
 Repositorio.usil.edu.pe: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14755>
- Ontaneda, J. D., & Mendieta, M. L. (2021). *Factores institucionales como determinantes del crecimiento económico subnacional en Ecuador*. *Revista de Economía del Caribe*:
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/view/14240/214421445461>
- Ortega, G. M., Altamirano, P. H., & Tovar, P. M. (2024). *El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional*. *Ciencias Administrativas*: <https://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n23/2314-3738-cadmin-23-9.pdf>
- Osorio, L. A. (2024). *RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL SURESTE DE LA CIUDAD DE VILLAFLORES CHIAPAS*.
<http://148.222.11.200/jspui/bitstream/123456789/4214/1/PS1800%20Ana%20Cristel%20Osorio%20Lo%CC%81pez%20-%20Ana%20Osorio.pdf>
- Pairazaman, P., & Dávila, N. (2023). *La remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Challamayo Ingenieros SRL, de la ciudad de Cajamarca en el año 2021*. UPN.
- Palencia, R. (2021). Desarrollo profesional continuo y la tecnología de la información y comunicación. *Acta médica Grupo Ángeles*, 17(1).
- Palmett, A. (2020). Métodos Inductivo, Deductivo Y Teoría De La Pedagogía Crítica. *Crítica Transdisciplinar*, 37.
- Pedraja, R. L., Ítalo A. Marchioni, C., J. C., Espinoza, M. y., & P. Muñoz, F. (2020). *Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual*.
<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-3.pdf>
- Peña, W. S., Llontop, A. Y., Gonzáles, I. L., & Villón, P. R. (2024). *El Impacto del Desempeño Laboral en las Empresas de América Latina y el Caribe*.

ESTUDIOS EVOLUTIVOS EN CULTURA IMAGINATIVA , 1249-1262.:
<https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.1365>

- Peñañiel, R. F., & Asqui, B. M. (2024). *El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos en procesos de supresión de puestos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados*. <http://dspace.unach.edu.ec/>:
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13930>
- Peralta, E. C., & Vera, P. M. (2023). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL IESS DEL CANTÓN CHONE PERIODO 2021-2022*. repositorio.espam.edu.ec:
https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2215/1/TIC_AP95D.pdf
- Pilligua, L. C., & Arteaga, U. F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28:
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pineda, M., Salazar, N., Zaragoza, A., & Silva, A. (2023). *Desempeño laboral: revisión literaria*. Revistas UCOL:
https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#content/contributor_reference_1
- Piña, C. F., Rayo, L. D., Llamas, M. Y., Ortega, C. G., & Medina, R. J. (2023). *La importancia de un entorno laboral saludable: percepciones y desafíos contemporáneos*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. :
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3916/3841>
- Puma, M. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. Revista Científica Ciencia y Desarrollo : DOI:
<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Ramírez, M. G., Magaña, M. D., & Ojeda, L. R. (2022). *Productividad, aspectos que benefician a la organización*. Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, contabilidad y gestión, 7(20), 189-208.:
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Reglamento General a la ley organica del servicio publico. (2016). *Reglamento General a la ley organica del servicio publico*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf
- Ribadeneira, D., Arellano, F., Zaruma, O., & Cevallos, A. (2022). *Desarrollo profesional de docentes: análisis de los componentes de desarrollo en la actualidad*. Revista Científica Uisrael, 9(2). <https://doi.org/>
<https://doi.org/10.35290/rcui.v9n2.2022.527>

- Robles, F., & Wiese, N. (2023). *Negocios en América Latina: oportunidades y riesgos estratégicos* (2.ª ed.). Routledge: <https://doi.org/10.4324/9781003182672>
- Rodriguez, M., & Horsten, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad de una industria maquilladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 183.
- Rosado, J., Dayana, & Cabrera, S. R. (2021). *FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DISTRIBUCIÓN DE PLANTA: IMPORTANCIA DEL FACTOR SERVICIO*. X Jornadas de Ciencia, Tecnología y Sociedad: <https://gifii.wordpress.com/wp-content/uploads/2021/08/dp-importancia-del-factor-servicio.pdf>
- Rosado, K., & Chichande, Y. (2023). Motivación intrínseca e implicación de estudiantes de bachillerado de una unidad educativa pública. *Ciencia Latina Internacional*, 7(3), 5371-5391. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6556
- Rosales, R. A., Almonte, L. D., & Carbajal Suárez, Y. (2023). *nálisis espacial de la dinámica del salario, flexibilidad y productividad laboral en las entidades federativas mexicanas, 2000.1-2021*. Nóesis. Revista de ciencias sociales, 32(64), 4-26. : <https://doi.org/10.20983/noesis.2023.2.1>
- Ruiz, A., & Ley, M. (27 de noviembre de 2022). El mapa de la satisfacción laboral: estos son los países donde los autónomos viven mejor. *Diario el Confidencial*. https://www.elconfidencial.com/economia/2022-11-27/mapa-satisfaccion-labora-autonomos-viven-mejor_3529765/
- Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(16). <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Saavedra, M. J., & Delgado, B. J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. . *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Scarpellini, A. C., Perez, T. R., & Duarte, S. P. (2024). *Influencia de la calidad de vida en la productividad laboral: una revisión narrativa de la literatura*. Fronteras del conocimiento: enfoques multidisciplinares en la investigación académica: <https://doi.org/10.56238/sevened2024.026-026>
- Tenesaca, C. G. (2024). *El derecho a la seguridad ciudadana y el ejercicio de las atribuciones de los servidores policiales en delitos flagrantes*. Tesis de Pregrado) Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13307>

- Tesén, J., & Ramírez, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Revista Científica TecnoHumanismo*, 2(3), 17-34.
- Tomé, C., & Pérez, L. (2023). El reconocimiento institucional del trabajo académico En México: reflexiones desde la teoría de la institución imaginaria de la sociedad. *Cultura y representaciones sociales*, 16(31).
- Torres, P. L., Molero, S. L., & Venegas, C. A. (2021). *Condiciones de trabajo en la micro, pequeña y mediana empresa. Reto del trabajo decente en una economía en pandemia*. Administración y Competitividad Vol. 2 Núm. 2 : <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/ngs/article/view/2191>
- Torres, T. (2019). En defensa del método histórico-lógico desde la Lógica como ciencia. *Cubana de Educación Superior*.
- Valle, B. J., Veloz, V. J., & Jiménez, Z. J. (2021). *La gestión administrativa y financiera y su influencia en el desarrollo empresarial*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 6(4), 242-256: <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/480>
- Velásquez, A. H. (2022). *EL COMPROMISO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA 2022*. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3274/Velasquez-Alfaro-Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez, S., & Cacante, J. (2022). El concepto de Reconocimiento y su utilidad para el campo de la Enfermería. *Revista Temperamentvm*, 16.
- Velásquez, V. ., Mera, G. ., García, A. ., Cedeño, M. ., & López Vera, J. R. (2024). *Importancia de la Eficiencia Económica en las Empresas Públicas del Ecuador*. Revista Veritas De Difusão Científica, 5(2), 571–590.: <https://doi.org/10.61616/rvdc.v5i2.105>
- Xue, Y. H., & Martínez, A. M. (2021). *Un marco de referencia para la salud y la seguridad en el trabajo en China y la Unión Europea: un estudio comparativo*. WORK , 70 (1), 247-261.: <https://doi.org/10.3233/WOR-213569>
- Zambrano, C., & Sánchez, R. (2022). Relaciones interpersonales y violencia en el sistema familiar en confinamiento por COVID 19 en América Latina: revisión sistemática. *Revista eleuthera*, 24(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.11>

ANEXOS

Anexo 1. Certificado del sistema anti-plagio Compilatio

Quevedo, 01 de mayo del 2025

Doctor

Byron Oviedo Bayas PhD.

DECANO DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

Presente. –

De mi consideración:

Por medio del presente, me permito hacer llegar los resultados obtenidos por la herramienta Anti-plagio COMPILATIO, respecto al Trabajo de Investigación titulado **“ENTORNO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA POLICIA NACIONAL DISTRITO QUEVEDO, 2023”**. A cargo de la aspirante a Magister. Ing. Rosa Yamel Pisco Tovar, portadora de la cédula de identidad 120799760-0 estudiante de la maestría en Gestión Pública, cuyo resultado del análisis es el siguiente:



Atentamente,



Ing. Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes, PhD.

DIRECTORA DEL PROYECTO

Anexo 2. Solicitud para realizar proyecto de investigación

Quevedo, 12 de diciembre de 2024

Señor

Coronel Washington Gustavo Chuga Casanova

JEFE DEL DISTRITO DE POLICÍA QUEVEDO-MOCACHE

De mis consideraciones

Por medio de la presente solicitud Yo; Rosa Yamel Pisco Tovar con numero de cedula N° 1207997600, me dirijo a Ud. con el fin de solicitar lo siguiente;

El motivo de la presente es para solicitar me autorice realizar el Proyecto de Investigación de la Maestría de Gestión Pública en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, la cual estoy cursando en el periodo actual para lo cual adjunto el tema de investigación: ENTORNO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA POLICIA NACIONAL DISTRITO QUEVEDO, 2023.

Sin otro particular de momento, agradezco de antemano la atención que brinde a la presente, quedando de usted con un cordial y afectuoso saludo.

Atentamente,



Ing. Rosa Yamel Pisco Tovar

Estudiante de la Maestría en Gestión Pública

UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO

Anexo 3. Solicitud de aprobación de la Policía Nacional Distrito Quevedo



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

Memorando Circular Nro. PN-D-QUEVEDO-2024-11533-MC

Quevedo, 13 de diciembre del 2024

PARA: Cptr. Jorge Israel Collantes Salazar
Jefe de Apoyo Operativo del Distrito Quevedo- Mocache

PARA: Tnte. Gary Garcia Vincas
Jefe del Subcentro de Salud del Distrito Quevedo-Mocache

ASUNTO: ATENDER LO SOLICITADO

Para conocimiento y cumplimiento, remito el Oficio S/N, de fecha 12 de diciembre de 2024, suscrito por la señora Ing. Rosa Yamel Pisco Tovar. Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, quien está cursando en el período actual para la cual el tema de investigación es "ENTORNO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA POLICIA NACIONAL DISTRITO QUEVEDO 2023, *una vez enterado de su contenido el suscrito autoriza lo solicitado sírvase realizar acta de confidencialidad a su vez el departamento de psicología brinde el apoyo correspondiente.*

Atentamente,
VALOR, DISCIPLINA Y LEALTAD

Msc. Alfredo Javier Pérez Gordillo
Teniente Coronel de Policía de E.M
JEFE DEL DISTRITO DE POLICÍA QUEVEDO-MOCACHE SUBROGANTE

Referencia:

Anexos:

- Oficio S/N

AJPG/m Herrera.

Anexo 4. Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Policía Nacional



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Encuesta sobre el Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos del Distrito Quevedo de la Policía Nacional

Objetivo: Evaluar el nivel de motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Distrito Quevedo de la Policía Nacional y su relación con el desempeño institucional.

A.- DATOS GENERALES

1. ¿Cuál es su género?

- Mujer ()
- Hombre ()

2. ¿Cuál es su rango de edad?

- Menos de 25 años ()
- Entre 25 y 30 años ()
- Entre 30 y 40 años ()
- Más de 40 años ()

3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Policía Nacional?

- Menos de 5 años ()
- Entre 5 y 10 años ()
- Entre 10 y 20 años ()
- Más de 20 años ()

4. ¿Cuál es su horario de trabajo habitual?

- Jornada matutina ()
- Jornada vespertina ()
- Turno rotativo ()
- Horario laboral ()

5. ¿En qué área o departamento se desempeña?

- Área Administrativa ()
- Área Operativa ()
- Administrativa y Operativa ()

B.- DATOS DE LAS VARIABLES ENTORNO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Instrucciones: Por favor, indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones, marcando la opción que mejor refleje su opinión. Use la siguiente escala de Likert:

1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Neutral
 4. De acuerdo
 5. totalmente de acuerdo
- 6. ¿Considera que la seguridad en el entorno laboral es adecuada?**
- Totalmente en desacuerdo (1)
 - En desacuerdo (2)
 - Neutral (3)
 - De acuerdo (4)
 - Totalmente de acuerdo (5)
- 7. ¿La comodidad y ergonomía del mobiliario y equipo son satisfactorias?**
- Totalmente en desacuerdo (1)
 - En desacuerdo (2)
 - Neutral (3)
 - De acuerdo (4)
 - Totalmente de acuerdo (5)
- 8. ¿Está de acuerdo con que el ambiente laboral es positivo y motivador?**
- Totalmente en desacuerdo (1)
 - En desacuerdo (2)
 - Neutral (3)
 - De acuerdo (4)
 - Totalmente de acuerdo (5)
- 9. ¿Está de acuerdo con que no siente una sobrecarga laboral que afecte su desempeño?**
- Totalmente en desacuerdo (1)
 - En desacuerdo (2)

- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

10. ¿Está satisfecho/a con el equilibrio entre su vida laboral y personal?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

11. ¿Recibe apoyo emocional y psicológico cuando lo necesita?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

12. ¿Considera que tiene oportunidades de desarrollo profesional en la institución?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

13. ¿Está de acuerdo con que la comunicación interna es clara y efectiva?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

14. ¿Está de acuerdo con que su rol y responsabilidades están claramente definidos?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

15. ¿Está de acuerdo con que las políticas y procedimientos laborales son claros y accesibles?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

16. ¿Está de acuerdo con que los recursos y herramientas disponibles son adecuados para su trabajo?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

17. ¿Está de acuerdo con que la estructura organizacional facilita la toma de decisiones?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

C.- DATOS DE LAS VARIABLES NIVEL DE MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

18. ¿Está de acuerdo con que sus esfuerzos son reconocidos y valorados por sus superiores?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

19. ¿Está de acuerdo con que está comprometido/a con los objetivos y la misión de la Policía Nacional?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

20. ¿Está de acuerdo con que las condiciones laborales le motivan a dar lo mejor de sí en el trabajo?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

21. ¿Está de acuerdo con que se siente apoyado/a por sus compañeros de trabajo y superiores?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

22. ¿Está de acuerdo con que su desempeño contribuye al logro de los objetivos institucionales?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

23. ¿Está de acuerdo con que la carga de trabajo es adecuada y manejable?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

24. ¿Está de acuerdo con que recibe retroalimentación constructiva que le ayuda a mejorar su desempeño?

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutral (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)
-

Anexo 4. Entrevista aplicada a los jefes técnicos de la Policía Nacional



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
ENTREVISTA A LOS JEFES TÉCNICOS DIRECTIVOS DE LA POLICIA
NACIONAL DISTRITO QUEVEDO

Objetivo: El cuestionario que se le entrega es parte de una investigación conducente a la defensa de un proyecto de Investigación de Maestría en Gestión Pública. No tiene ninguna intención política o de lucro. La entrevista es anónima y será utilizada únicamente para esta investigación. De antemano, quedo agradecido por su gentil cooperación.

ÍTEMS	RESPUESTAS	OBSERVACIONES
¿Considera que todos los miembros del personal conocen bien las metas institucionales de la Policía Nacional del Distrito Quevedo?		
¿La institución cuenta con manuales, reglamentos e instructivos actualizados? ¿Cómo se asegura su implementación?		
¿Se informa periódicamente al personal sobre el avance de metas y el logro de objetivos institucionales? ¿Cómo se lleva a cabo esta comunicación?		
¿Se consideran adecuadas las instalaciones y ambientes para el desarrollo de las		

actividades laborales del personal?

¿Existe un sistema de reconocimiento para el personal que realiza sus actividades de manera sobresaliente? ¿Cómo se lleva a cabo este reconocimiento?

¿Las autoridades de la institución promueven actividades positivas que fomenten un buen ambiente laboral?

¿Cree que existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo dentro de la institución?

¿Existe un buen trabajo en equipo y apoyo entre los diferentes departamentos y áreas de la Policía Nacional del Distrito Quevedo?

¿Considera que se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales del personal? ¿Podría proporcionar ejemplos?

¿Cómo se evalúa al personal de manera objetiva en la institución?

¿Cree que existen problemas de salud producidos por la carga laboral en la institución? ¿Podría detallar cuáles son los problemas más comunes?

Anexo 5. Resultados de la encuesta aplicada de la Motivación del personal administrativo y operativo
Motivación laboral

Dimensiones	Código	Ítems	Muy bajo (1)	Bajo (2)	Medio (3)	Alto (4)	Muy alto (5)	Media
Motivación Intrínseca	P1	Me siento orgulloso/a de pertenecer a la Policía Nacional	2%	5%	18%	40%	35%	4.01
	P2	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y competencias	4%	10%	25%	38%	23%	3.66
	P3	Siento que mi labor como servidor/a público/a tiene un propósito significativo	3%	8%	22%	42%	25%	3.78
	P4	Me gusta asumir responsabilidades dentro de mi unidad policial	5%	12%	30%	35%	18%	3.49
	P5	Disfruto enfrentando nuevos retos en mi trabajo diario	6%	14%	32%	30%	18%	3.40
	P6	Me siento realizado/a personalmente con las funciones que desempeño	8%	15%	30%	32%	15%	3.31
	P7	La naturaleza de mi trabajo me resulta interesante y estimulante	7%	18%	32%	28%	15%	3.26
	P8	Siento satisfacción personal cuando cumpla eficientemente con mis deberes	3%	8%	25%	38%	26%	3.76
	Promedio Motivación Intrínseca		5%	12%	28%	35%	20%	3.53
Motivación Extrínseca	P9	Las condiciones salariales son adecuadas para el trabajo que realizo	15%	30%	32%	15%	8%	2.71
	P10	Existen incentivos institucionales que reconocen el buen desempeño	18%	28%	35%	12%	7%	2.62
	P11	El sistema de ascensos y promociones es justo y transparente	20%	32%	28%	15%	5%	2.53
	P12	Los horarios y turnos de trabajo están bien organizados	5%	18%	40%	25%	12%	3.21
	P13	Recibo felicitaciones o reconocimientos verbales cuando hago bien mi trabajo	10%	20%	35%	25%	10%	3.05
	P14	Las instalaciones y equipamiento son adecuados para realizar mis funciones	12%	28%	40%	15%	5%	2.73
	P15	La institución ofrece beneficios adicionales atractivos (seguro, bonificaciones)	8%	17%	35%	30%	10%	3.17
	P16	Mi esfuerzo adicional es reconocido formalmente por mis superiores	10%	23%	35%	22%	10%	2.99
	Promedio Motivación Extrínseca		8%	22%	35%	25%	10%	3.07
Motivación Trascendental	P17	Mi trabajo contribuye significativamente a la seguridad ciudadana	5%	8%	32%	35%	20%	3.57
	P18	Siento que ayudo a construir una sociedad más segura y justa	6%	10%	30%	34%	20%	3.52
	P19	Me motiva poder servir a los ciudadanos y resolver sus problemas	8%	12%	34%	30%	16%	3.34
	P20	Valoro el impacto positivo que mi labor tiene en la comunidad de Quevedo	5%	10%	32%	33%	20%	3.53
	P21	Me importa el bienestar de mis compañeros de trabajo	6%	12%	35%	28%	19%	3.42
	P22	Colaboro activamente para mejorar el funcionamiento de mi unidad	8%	15%	37%	25%	15%	3.24
	P23	Estoy dispuesto/a a esforzarme más allá de lo requerido por el bien común	12%	18%	40%	20%	10%	2.98
	P24	Me interesa que la institución policial sea respetada por la ciudadanía	4%	8%	28%	35%	25%	3.69
	Promedio Motivación Trascendental		10%	15%	40%	25%	10%	3.10

Satisfacción Laboral

Dimensiones	Código	Ítems	Muy bajo (1)	Bajo (2)	Medio (3)	Alto (4)	Muy alto (5)	Media
Condiciones de Trabajo	P25	La infraestructura física donde trabajo es adecuada y segura	18%	30%	32%	15%	5%	2.59
	P26	Dispongo del equipo y materiales necesarios para realizar mis funciones	22%	28%	30%	15%	5%	2.53
	P27	Los horarios y turnos respetan mis necesidades de descanso	10%	25%	35%	20%	10%	2.95
	P28	Las condiciones de higiene y salubridad son apropiadas	15%	25%	32%	20%	8%	2.81
	P29	La carga de trabajo está bien distribuida	12%	20%	33%	25%	10%	3.01
	P30	El ambiente físico (temperatura, iluminación, ruido) es confortable	13%	22%	35%	22%	8%	2.90
	Promedio Condiciones de Trabajo		15%	25%	30%	20%	10%	2.85
Reconocimiento	P31	Mis superiores valoran mi trabajo y esfuerzo	15%	25%	35%	15%	10%	2.80
	P32	Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño	18%	27%	35%	15%	5%	2.62
	P33	Los méritos y logros son reconocidos equitativamente	22%	30%	30%	12%	6%	2.50
	P34	Existen mecanismos formales de reconocimiento al buen desempeño	20%	32%	28%	15%	5%	2.53
	P35	Me siento valorado/a por la institución	18%	25%	32%	17%	8%	2.72
	P36	Los ascensos se otorgan por méritos y desempeño profesional	25%	30%	25%	12%	8%	2.48
	Promedio Reconocimiento		18%	27%	32%	15%	8%	2.68
Relaciones Interpersonales	P37	Existe un buen clima de compañerismo en mi unidad	3%	7%	25%	45%	20%	3.72
	P38	La comunicación con mis superiores es fluida y respetuosa	5%	12%	28%	40%	15%	3.48
	P39	Recibo apoyo de mis compañeros cuando lo necesito	4%	8%	22%	42%	24%	3.74
	P40	Los conflictos se manejan de manera constructiva	8%	15%	30%	37%	10%	3.26
	P41	Puedo expresar mis opiniones sin temor a represalias	10%	18%	35%	27%	10%	3.09
	P42	Las relaciones entre diferentes rangos son respetuosas	5%	10%	25%	40%	20%	3.60
	Promedio Relaciones Interpersonales		5%	10%	25%	40%	20%	3.60
Desarrollo Profesional	P43	Tengo oportunidades de capacitación y formación continua	10%	20%	35%	25%	10%	3.05
	P44	Existen posibilidades claras de crecimiento profesional	15%	25%	38%	15%	7%	2.74
	P45	La institución me apoya para desarrollar nuevas habilidades	12%	23%	35%	20%	10%	2.93
	P46	Los programas de formación son relevantes para mi trabajo	10%	20%	40%	20%	10%	3.00
	P47	Tengo claridad sobre mi trayectoria profesional en la institución	15%	25%	32%	18%	10%	2.83
	P48	Se valoran mis aportes innovadores o mejoras a los procedimientos	15%	28%	35%	15%	7%	2.71
	Promedio Desarrollo Profesional		12%	23%	35%	20%	10%	2.93
Remuneración	P49	Mi salario es acorde a mis responsabilidades y funciones	25%	32%	30%	10%	3%	2.34
	P50	La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades básicas	20%	30%	35%	10%	5%	2.50
	P51	Considero que mi compensación es equitativa comparada con otros servidores públicos	22%	33%	32%	10%	3%	2.39
	P52	Las prestaciones adicionales (bonificaciones, seguros) son satisfactorias	18%	28%	38%	12%	4%	2.56
	P53	El sistema de compensación reconoce adecuadamente la antigüedad	18%	28%	35%	12%	7%	2.62
	P54	Mi salario es competitivo en comparación con otras instituciones similares	20%	30%	35%	10%	5%	2.50
	Promedio Remuneración		20%	30%	35%	10%	5%	2.50

Nota. La tabla nos muestra los resultados de las opiniones de la encuesta aplicada al personal sobre la motivación y satisfacción de la Policía Nacional del Distrito de Quevedo.

Anexo 6. Evidencia de aplicación de entrevista y encuesta

