UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICUALR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

TRABAJO- VIDA PERSONAL Y EL BIENESTAR PSICOSOCIAL DEL PERSONAL EN EL "DISTRITO POLICIAL DE SAN MIGUEL DE LA POLICIA NACIONAL", PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025.

AUTOR(A) (ES):

Ambar Nicole Salazar Chernes.

DIRECTOR(A)
Ing. Erika Priscilla Cahuasqui Molina.

PARES ACADÉMICOS
Ing. Jefferson Napoleon Naranjo Gaibor.
Ing. Paúl Zavala Cárdenas.

SAN MIGUEL – ECUADOR
2026

TEMA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TRABAJO- VIDA PERSONAL Y EL BIENESTAR PSICOSOCIAL DEL PERSONAL EN EL “DISTRITO POLICIAL DE SAN MIGUEL DE LA POLICIA NACIONAL”, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por haberme acompañado en cada paso de este camino, iluminando mi mente y dándome la perseverancia necesaria para superar cada obstáculo. Sin Su guía y bendición, este logro no habría sido posible.

A mis padres, Cristian Salazar y Vanessa Chernes**,** por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor inspiración. Gracias por creer en mí incluso en los momentos más difíciles, por motivarme a seguir adelante y por enseñarme que con esfuerzo y fe todo se puede alcanzar.

A mis docentes, quienes con su dedicación, paciencia y vocación han sido guías fundamentales en mi formación profesional. Gracias por compartir sus conocimientos y por fomentar en nosotros el amor por el aprendizaje.

Un agradecimiento muy especial a mi directora de tesis, la Ingeniera Erika Cahuasqui**,** por ser una excelente docente y una guía comprometida. Su motivación constante, su paciencia y su fe en mis capacidades fueron el impulso que me ayudó a no rendirme y a culminar esta etapa con éxito. Así mismo, expreso mi gratitud a mis pares académicos**,** el Ingeniero Jefferson Naranjo, por su constante motivación y aliento desde el inicio de esta travesía, y al Ingeniero Paul Zavala, por su resiliencia, sabiduría y valiosas enseñanzas que dejaron una huella en mi crecimiento académico y personal.

A todos quienes formaron parte de este proceso, gracias por creer en mí y por contribuir, de una u otra manera, a la realización de este sueño.

Ambar Nicole Salazar Chernes.

DEDICATORIA

Al llegar a esta meta y recordar el camino que he transitado, lo primero que surge en mi corazón es un profundo agradecimiento a Dios. Él ha sido mi compañía fiel en cada etapa, mi fortaleza cuando flaqueaban mis fuerzas y la luz que disipaba mis dudas. En los momentos de mayor desaliento, Su presencia llenaba mi corazón de fe y renovaba mi esperanza. Este logro, que hoy veo hecho realidad, es fruto de su amor incondicional.

A mis padres, Cristian y Vanessa les debo no solo lo que he logrado, sino la persona que soy. Su amor incondicional ha sido mi mayor tesoro, y cada sacrificio que hicieron por mí se convirtió en la fuerza que me impulsaba a no rendirme. Han sido mi ejemplo vivo de perseverancia, bondad y entrega. Todo lo que hoy celebro es, en gran medida, el reflejo de su esfuerzo. No hay palabras que alcancen para describir lo agradecida que estoy por tenerlos en mi vida.

A mis hermanos, Nicolás, Jeanpool y Ximena, los llevo conmigo en lo más profundo de mi ser. Ustedes son mi inspiración diaria y mi motivación para ser mejor, cada sueño que comparten conmigo me recuerda que quiero ser su apoyo, su ejemplo y su guía. Quiero que vean a través de mí que los sueños se pueden alcanzar con esfuerzo, fe y constancia. Este triunfo es tan mío como de ustedes, porque en cada paso que he dado, ustedes han estado presentes, dándole sentido a todo lo que hago.

Con todo mi amor.

Ambar Nicole Salazar Chernes.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Erika Cahuasqui Molina; Ing. Jefferson Naranjo Gaibor e Licdo. Paul Zavala Cárdenas; en su orden director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "TRABAJO - VIDA PERSONAL Y EL BIENESTAR PSICOSOCIAL DEL PERSONAL EN EL DISTRITO DE LA POLICIA DE SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025." desarrollado por el señor/señorita Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho y Ambar Nicole Salazar Chernes.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 27 de octubre del 2025

Ing. Erika
Cahuasqui Molina

Director

Ing. Jefferson
Naranjo Gaibor

Par Académico

Licdo. Paul Zavala
Cárdenas

Par Académico

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Salazar Chernes Ambar Nicole, portadora de la Cédula de Identidad No 0940995863 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: Trabajo - vida personal y el Bienestar psicosocial del personal del " Distrito policial de San Miguel de la policía nacional", Provincia Bolívar, año 2025., modalidad Proyecto de Investigación de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



SALAZAR CHERNES AMBAR NICOLE
FIRMA

ÍNDICE

TEMA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA IV

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO.....V

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VI

ÍNDICE DE CONTENIDO.....VII

ÍNDICE DE TABLAS IX

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES XI

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN..... 5

ABSTRACT..... 6

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO..... 7

1.5. Objetivos: General y Específicos..... 13

1.6. Variables (Operacionalización)..... 14

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 17

2.3. Marco Conceptual..... 35

2.4. Marco Legal 38

CAPITULO III. METODOLOGÍA 46

3.1. Tipo de Investigación..... 46

3.8. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 48

3.9. Universo, Población y Muestra. 49

3.10. Procesamiento de la Información 49

CAPITULO IV. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 50

4.2. ANÁLISIS GENERAL 121

CONCLUSIONES 131

RECOMENDACIONES 133

BIBLIOGRAFÍA 135

Cronograma (Gantt) 139

Presupuesto Ejecutado 140

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables 15

Tabla 2: Percepción de sobrecarga por volumen de actividades. 50

Tabla 3: Alineación de tareas con el perfil profesional. 53

Tabla 4: Capacidad de desconexión mental al finalizar la jornada. 55

Tabla 5: Dificultad de desconexión laboral por trabajo pendiente. 59

Tabla 6: Llamadas y mensajes extrajornada. 60

Tabla 7: Impacto de la disponibilidad extra jornada en el descanso. 62

Tabla 8: Exigencia de disponibilidad permanente las 24 horas. 64

Tabla 9: Acceso a estrategias de conciliación organizacional. 66

Tabla 10: Cumplimiento de normas de equilibrio laboral. 67

Tabla 11: Equidad en la aplicación de políticas de conciliación laboral. 69

Tabla 12: Fomento del bienestar laboral por parte de directivos. 71

Tabla 13: Respaldo directivo frente a problemas personales. 73

Tabla 14: Valoración del alto rendimiento con gestión personal equilibrada..... 75

Tabla 15: Actividades institucionales de cuidado al empleado. 77

Tabla 16: Valoración de la capacitación como beneficio laboral significativo. .. 79

Tabla 17: Oferta de capacitación en habilidades blandas por parte de la institución. 80

Tabla 18: Interferencia del trabajo en el tiempo familiar. 82

Tabla 19: Conflicto entre demandas laborales y roles familiares. 84

Tabla 20: Impacto del control del estrés en el cumplimiento de funciones. 86

Tabla 21: Frecuencia de síntomas de ansiedad en el contexto laboral. 88

Tabla 22: Sensación de incapacidad para desarrollar actividades diarias. 90

Tabla 23: Motivación por el desarrollo profesional continuo en el cargo. 92

Tabla 24: Reconocimiento del logro laboral como factor de motivación. 93

Tabla 25: Satisfacción personal por el deber laboral cumplido. 95

Tabla 26: Refuerzo positivo recibido sobre sus capacidades en el trabajo. 97

Tabla 27: Aprecio institucional por sus éxitos laborales. 99

Tabla 28: Impacto del ambiente de trabajo en la valoración personal. 100

Tabla 29: Influencia de la formación recibida en la efectividad laboral. 102

Tabla 30: Voluntad de crecimiento ante las transformaciones del puesto. 104

Tabla 31: Valoración del desarrollo de habilidades para el crecimiento integral. 105

Tabla 32: Incidencia de sus aptitudes en el logro de metas laborales. 107

Tabla 33: Fortalezas y Debilidades 109

Tabla 34: Autoconfianza profesional y disposición a retos 110

Tabla 35: Eficacia en la solución de problemas imprevistos 112

Tabla 36: Cambio organizacional y proyección profesional 114

Tabla 37: Competencia para polifuncionalidad laboral 116

Tabla 38: Interacción laboral y eficacia en comunicación 117

Tabla 39: Calidad de Relaciones Interpersonales Laborales 119

Tabla 40: Resultados de la percepción de Equilibrio Trabajo-vida Personal 121

Tabla 41: Resultado de la percepción de Bienestar Psicosocial 123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Influencia de la carga laboral en la eficiencia del trabajo. 57

Figura 2: Dificultad de desconexión laboral por trabajo pendiente. 59

Figura 3: Llamadas y mensajes extrajornada. 61

Figura 4: Impacto de la disponibilidad extra jornada en el descanso. 63

Figura 5: Exigencia de disponibilidad permanente las 24 horas. 65

Figura 6: Acceso a estrategias de conciliación organizacional. 66

Figura 7: Cumplimiento de normas de equilibrio laboral. 68

Figura 8: Equidad en la aplicación de políticas de conciliación laboral. 70

Figura 9: Fomento del bienestar laboral por parte de directivos. 72

Figura 10: Respaldo directivo frente a problemas personales. 74

Figura 11: Valoración del alto rendimiento con gestión personal equilibrada ... 76

Figura 12: Actividades institucionales de cuidado al empleado. 78

Figura 13: Valoración de la capacitación como beneficio laboral significativo.. 79

Figura 14: Oferta de capacitación en habilidades blandas por parte de la institución. 81

Figura 15: Interferencia del trabajo en el tiempo familiar. 83

Figura 16: Conflicto entre demandas laborales y roles familiares..... 85

Figura 17: Impacto del control del estrés en el cumplimiento de funciones. 87

Figura 18: Frecuencia de síntomas de ansiedad en el contexto laboral. 89

Figura 19: Sensación de incapacidad para desarrollar actividades diarias. 91

Figura 20: Motivación por el desarrollo profesional continuo en el cargo..... 92

Figura 21: Reconocimiento del logro laboral como factor de motivación. 94

Figura 22: Satisfacción personal por el deber laboral cumplido. 96

Figura 23: Refuerzo positivo recibido sobre sus capacidades en el trabajo..... 98

Figura 24: Aprecio institucional por sus éxitos laborales. 99

Figura 25: Impacto del ambiente de trabajo en la valoración personal. 101

Figura 26: Influencia de la formación recibida en la efectividad laboral. 103

Figura 27 Voluntad de crecimiento ante las transformaciones del puesto..... 104

Figura 28: Valoración del desarrollo de habilidades para el crecimiento integral.

..... 106

Figura 29: Incidencia de sus aptitudes en el logro de metas laborales. 108

Figura 30: Fortalezas y Debilidades 109

Figura 31: Autoconfianza profesional y disposición a retos..... 111

Figura 32: Eficacia en la solución de problemas imprevistos 113

Figura 33: Cambio organizacional y proyección profesional..... 115

Figura 34: Competencia para polifuncionalidad laboral..... 116

Figura 35: Interacción laboral y eficacia en comunicación 118

Figura 36: Calidad de Relaciones Interpersonales Laborales..... 120

Figura 37: Porcentajes de la percepción de Equilibrio Trabajo-vida Personal.. 123

Figura 38: Porcentaje de la Percepción del Bienestar Psicosocial..... 125

INTRODUCCIÓN

El Trabajo - vida personal se establece como un componente esencial en la administración contemporánea del capital humano, al fomentar la compatibilidad entre las obligaciones laborales y las esferas individuales de la vida, lo cual incide positivamente en el bienestar holístico de las personas. Esta noción adquiere una dimensión crítica en organizaciones con operatividad intensiva, como es el caso de la Policía Nacional, cuyos miembros se desempeñan en entornos caracterizados por una presión elevada, jornadas extendidas y una frecuente exposición a factores de riesgo psicosocial. En este marco, el bienestar psicosocial definido como el estado de balance entre las dimensiones emocionales, cognitivas y sociales del individuo se transforma en un factor crucial para asegurar tanto un rendimiento laboral óptimo como una calidad de vida satisfactoria.

La investigación titulada "Trabajo–vida personal y el bienestar psicosocial del personal en el Distrito de la Policía de San Miguel, provincia Bolívar, año 2025", tiene como objetivo central examinar de qué manera las condiciones de trabajo impactan en la salud mental, emocional y social de los agentes policiales. El estudio se propone evaluar sus aspectos como la carga laboral, las extensas jornadas, la disponibilidad requerida fuera del horario convencional y el grado de respaldo institucional afectan la capacidad del personal para conciliar de manera saludable su vida profesional con la personal. De este modo, la investigación aspira a producir evidencia aplicable que sirva como base para la formulación de estrategias organizacionales dirigidas a optimizar la calidad de vida y el desempeño del recurso humano policial.

La selección de esta problemática obedece a la pertinencia de visibilizar las consecuencias humanas asociadas al oficio policial, una vocación que, por su naturaleza, implica altos niveles de estrés, contacto con situaciones de riesgo y una demanda constante de disponibilidad. A escala nacional, la carencia de programas eficaces de conciliación y de prevención de riesgos psicosociales ha puesto de manifiesto la urgencia de implementar políticas institucionales que promuevan el bienestar integral de los servidores. En el contexto específico del Distrito Policial de San Miguel, se identifica que las dinámicas laborales pueden repercutir negativamente en el ámbito familiar, mermando la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional. Por ello, este estudio reviste relevancia tanto social como institucional y académica, al ofrecer un análisis técnico sobre la interrelación entre el equilibrio trabajo-vida y el bienestar psicosocial en un entorno de servicio público.

Los objetivos de la investigación se articulan en torno a esta problemática. El objetivo general consiste en analizar la relación entre el equilibrio trabajo-vida personal y el bienestar psicosocial de los miembros de la policía en el cantón San Miguel. Como objetivos específicos, se establecen, evaluar las condiciones actuales de conciliación entre la vida laboral y personal del personal policial; determinar el nivel de bienestar psicosocial que presentan los agentes; y establecer la correlación entre ambas variables, con el fin de detectar áreas susceptibles de intervención y proponer medidas que fortalezcan el bienestar integral del personal.

En el plano metodológico, el estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo y descriptivo, dirigido a la recolección y el análisis de datos que permitan identificar patrones, percepciones y grados de asociación entre las variables en cuestión. Se

emplearán instrumentos como encuestas estructuradas y entrevistas semidirigidas dirigidas al personal del Distrito Policial de San Miguel, con la finalidad de recabar información indiscutible sobre la carga de trabajo, las políticas de conciliación vigentes, el apoyo institucional percibido y el estado emocional de los agentes. Esta estrategia metodológica facilitará la medición de relaciones entre el equilibrio trabajo-vida y diversos indicadores de bienestar psicosocial, tales como la motivación, la autoestima y la salud emocional.

La estructura del documento se organiza en capítulos que guían el desarrollo de la investigación. El Capítulo I comprende la formulación del proyecto, integrando la descripción de la problemática, su justificación, los objetivos propuestos, la operacionalización de las variables. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, revisando los antecedentes académicos, los fundamentos conceptuales, científicos y legales asociados al equilibrio trabajo-vida y al bienestar psicosocial. En el Capítulo III se detalla la metodología, especificando el tipo de investigación, el diseño adoptado, la población y muestra estudiadas, así como las técnicas e instrumentos para la recopilación y el análisis de datos. Por último, los Capítulos IV y V se destinan a la presentación, interpretación y discusión de los hallazgos, junto con la formulación de conclusiones y recomendaciones emanadas del estudio.

En síntesis, nuestra investigación busca ofrecer una perspectiva integral sobre la gestión del talento humano en el ámbito policial, subrayando la importancia de pactar las demandas laborales con las necesidades personales como fundamento del bienestar psicosocial. Con ello, se pretende fortalecer a la institución mediante la promoción de políticas laborales más humanizadas, sostenibles y alineadas con los

principios de salud mental, satisfacción laboral y desarrollo profesional al interior de la Policía Nacional del Ecuador.

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo principal analizar cómo se relacionan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal con el bienestar psicosocial de los policías en el Distrito de San Miguel, provincia de Bolívar, durante el año 2025. Se busca identificar los factores laborales que impactan su salud mental, emocional y social. La investigación parte de la idea de que un desbalance entre las responsabilidades laborales y personales puede afectar negativamente el bienestar psicosocial, lo que a su vez disminuye la satisfacción y el rendimiento del personal.

La metodología utilizada fue descriptiva, y de enfoque cuantitativo, basada en la recopilación de datos a través de encuestas estructuradas dirigidas a los policías. Se definieron las variables a través de dimensiones como carga laboral, apoyo organizacional, interferencia entre el trabajo, familia, y salud emocional. El análisis estadístico permitió identificar los principales factores de riesgo psicosocial y su relación con la calidad de vida laboral.

Los resultados muestran que las altas demandas laborales, la disponibilidad constante y la falta de políticas efectivas de conciliación que afecta directamente el estrés, el agotamiento emocional y el bienestar psicosocial. A partir de estos hallazgos, se concluye que la institución necesita implementar estrategias de apoyo organizacional, programas de salud mental y políticas flexibles de gestión del tiempo, con el fin de fortalecer el equilibrio entre la vida personal y profesional de los policías.

Palabras clave: equilibrio trabajo–vida personal, bienestar psicosocial, salud mental laboral, carga laboral.

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze how work-life balance relates to the psychosocial well-being of police officers in the San Miguel District, Bolívar province, during the year 2025. It seeks to identify the work-life factors that impact their mental, emotional, and social health. The research is based on the idea that an imbalance between work and personal responsibilities can negatively affect psychosocial well-being, which in turn decreases staff satisfaction and performance.

The methodology used was descriptive and quantitative, based on data collection through structured surveys addressed to police officers. Variables were defined through dimensions such as workload, organizational support, interference between work and family, and emotional health. Statistical analysis identified the main psychosocial risk factors and their relationship with quality of work life.

The results show that high work demands, constant availability, and the lack of effective work-life balance policies directly affect stress, emotional exhaustion, and psychosocial well-being. Based on these findings, it is concluded that the institution needs to implement organizational support strategies, mental health programs, and flexible time management policies to strengthen the work-life balance of police officers.

Keywords: work-life balance, psychosocial well-being, occupational mental Meath, workload.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1.Descripción del Problema

A nivel mundial, Chinchilla y Moragas (2007) manifiestan que se pueden distinguir tres paradigmas que ayudan a entender cómo una empresa actúa en relación a la conciliación trabajo-vida, alineados con las etapas anteriores. En un primer nivel, la empresa opera con un modelo mecanicista, donde considera que el empleado actúa sólo por una motivación extrínseca, es decir, por la sanción y por el incentivo.

De esta manera, la empresa se dedica a controlar el logro de la eficacia a través del tiempo que brinda el empleado a la tarea, sin responsabilizarse de las consecuencias en la relación trabajo-vida. En el segundo nivel, llamado psicosocial, la empresa concibe al trabajo en función del cumplimiento de las tareas, entendiendo que existe la necesidad de conciliar el trabajo y la vida, pero sin adelantarse a los problemas. En el tercer nivel, la organización comprende que los empleados tienen realidades más allá de la empresa y ya no se focaliza en cuánto tiempo tardan en cumplir con la tarea, sino en cuánto valor aporta cada empleado a la organización. (Nuria Chinchilla, Maruja Moragas, 2009).

El WLB cuenta con tres perspectivas: la negativa —conflicto WLC (equilibrio entre trabajo y vida) — que se clasifica basado en el tiempo, la tensión y el comportamiento; la positiva (enriquecimiento WLE) Greenhaus, Collins y Shaw (2003) logran agrupar en el concepto todos los elementos de equilibrio en cuanto al tiempo, participación y satisfacción en todos los ámbitos de la vida. Finalmente, Parkes y Langford (2015) lo asocian con la capacidad de cumplir con

las responsabilidades y compromisos familiares y del trabajo. (Lina Ramírez, Martha Riaño, 2022)

El equilibrio entre trabajo y vida personal es esencial para el bienestar psicosocial, ya que permite a las personas gestionar eficazmente sus responsabilidades laborales y personales, reduciendo el estrés y promoviendo una salud mental positiva; este equilibrio facilita la creación de relaciones interpersonales sólidas y un sentido de pertenencia, lo que contribuye a una mayor satisfacción en la vida. De esta manera, un adecuado manejo del tiempo entre ambas esferas fomenta el autocuidado y la salud física, lo que resulta en una mayor productividad laboral y un impacto positivo en el entorno social, en conjunto, estos factores constituyen pilares fundamentales para el desarrollo integral del individuo en el ámbito personal y profesional.

En el Ecuador existen estudios sobre el equilibrio entre la vida familiar y laboral ya que es un desafío significativo para muchas personas, especialmente para las mujeres, quienes enfrentan la carga de cumplir múltiples roles como profesionales, madres y amas de casa, esta situación reduce el tiempo disponible para compartir con la familia y participar en actividades recreativas, lo que puede llevar a conflictos que resultan en absentismo laboral, baja productividad, altos niveles de estrés y problemas familiares. Ante esta realidad, las empresas han comenzado a reconocer la importancia de implementar estrategias que mejoren la calidad de vida de sus empleados y, a su vez, aumenten la productividad. La investigación se propone diseñar políticas que faciliten este equilibrio en la empresa textilera. La Esperanza, analizando su situación actual y los factores que generan conflictos en este ámbito; a través de encuestas, se encontró que, aunque no existe

una política oficial que apoye este equilibrio, la mayoría de los trabajadores se sienten motivados a asistir a su trabajo. Sin embargo, se concluye que es necesario establecer políticas adaptadas a las circunstancias específicas de cada grupo de empleados. (Rodas Flores, María Fernanda, 2016)

A nivel nacional existen estudios sobre la evaluación de los riesgos psicosociales ha sido reconocida durante décadas como un factor que impacta la salud física, mental y emocional de los trabajadores; en Ecuador, desde 2017, el Ministerio de Trabajo estableció una normativa que exige a las instituciones implementar programas de prevención de estos riesgos, alineándose con la Constitución que garantiza un ambiente laboral adecuado. Esta investigación se centra en considerar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, utilizando una metodología cuantitativa con un instrumento tipo Likert.

Los resultados indican que la percepción personal sobre la exposición a estos riesgos influye en el bienestar laboral: una percepción baja se asocia con mayor bienestar, mientras que una percepción negativa genera malestar, se proponen recomendaciones para mejorar el bienestar laboral y minimizar los riesgos, sugiriendo programas que promuevan la salud física y mental de los empleados (Santamaría Escobar, María Belén, 2022).

Existe relación sobre el equilibrio trabajo – vida personal y bienestar psicosocial en nuestro país es fundamental ya que un adecuado balance entre estas dos esferas contribuye a la salud mental y emocional de los trabajadores, la cultura laboral ecuatoriana, a menudo caracterizada por largas jornadas y una alta carga de

trabajo, puede dificultar este equilibrio, generando estrés y afectando las relaciones interpersonales.

El bienestar psicosocial se manifiesta como un aspecto crucial que impacta tanto en la salud mental de los colaboradores como en su desempeño laboral, en donde observa que, a menudo, los miembros de la policía enfrentan situaciones de alta presión y estrés debido a la naturaleza de su trabajo. Esto puede llevar a problemas como el agotamiento emocional y el síndrome del burnout, afectando no solo su calidad de vida, sino también su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva; la falta de apoyo emocional y recursos adecuados para manejar estas situaciones puede contribuir a un ambiente laboral negativo.

Ahora bien, si no se atiende el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en la institución, es probable que se generen consecuencias negativas significativas en el bienestar psicosocial de los agentes; en donde la falta de un balance adecuado puede llevar a un aumento del estrés y la ansiedad, ya que los policías a menudo enfrentan demandas laborales intensas que pueden invadir su tiempo personal. Esto podría resultar en un desgaste tanto emocional y físico, lo que incrementaría la probabilidad de problemas de salud mental, como depresión o trastornos de ansiedad (Santamaría Escobar, María Belén, 2022).

1.2.Formulación del Problema

¿De qué forma las condiciones laborales vigentes inciden en el equilibrio trabajo-vida personal, condicionando con ello el bienestar psicosocial del personal de la Policía Nacional en San Miguel?

1.3.Preguntas de Investigación

- ¿Cómo perciben los integrantes del Distrito de Policía de San Miguel el equilibrio entre su trabajo y su vida personal, y qué aspectos consideran más influyentes en su bienestar psicosocial?
- ¿Qué tipo de resultados han tenido las políticas actuales sobre el equilibrio trabajo-vida personal en la satisfacción laboral y el bienestar psicosocial de los miembros del cuerpo policial, según los datos recopilados a través de encuestas?
- ¿Cómo se manifiesta el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal en la salud psicosocial del personal policial?

1.4.Justificación

En el presente estudio de investigación permite comprender cómo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal afecta la salud mental y emocional de los miembros del cuerpo policial; en un entorno laboral exigente como el de la policía, donde los agentes enfrentan situaciones de alta presión, es fundamental identificar factores que contribuyan a su bienestar. Además, esta investigación puede ayudar a visibilizar las necesidades específicas de los colaboradores, lo que puede llevar a la implementación de políticas más efectivas que promuevan un ambiente laboral saludable.

Este estudio sirve para desarrollar un diagnóstico integral que permita identificar áreas de mejora en el equilibrio trabajo-vida personal, también es importante para evaluar el impacto de las políticas actuales y proponer ajustes basados en datos concretos. A través de encuestas y entrevistas, se pueden obtener percepciones valiosas que informen decisiones estratégicas para mejorar la satisfacción laboral y, por ende, el desempeño del personal (Jitesh Patle, 2025).

Como impacto social tiene un mejor equilibrio trabajo-vida personal puede llevar a una mayor satisfacción laboral entre los policías, lo que se traduce en un ambiente laboral más positivo, esto puede resultar en una disminución del estrés y del ausentismo, así como en una mejora en las relaciones interpersonales dentro del cuerpo policial.

Por otra parte, en el aspecto económico, la implementación de políticas efectivas que promuevan el bienestar psicosocial puede reducir costos asociados con la rotación del personal y las bajas laborales debido a problemas de salud mental (Ohlendorf, 2023).

1.5.Objetivos: General y Específicos

Objetivo General:

Analizar la relación entre el equilibrio trabajo - vida personal en el bienestar psicosocial el personal de la Policía Nacional en el cantón San Miguel.

Objetivos Específicos:

- Identificar el grado de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, del personal Policial de San Miguel, y su posible influencia en su bienestar psicosocial.
- Evaluar el nivel del bienestar psicosocial de los miembros de la Policía Nacional, en el cantón san miguel considerando las dimensiones emocionales, sociales, y organizacionales.
- Determinar la relación entre el equilibrio trabajo – vida personal y el bienestar psicosocial de la Policía Nacional en el cantón San Miguel.

1.6. Variables

Variable Dependiente:

Equilibrio trabajo – vida personal.

Variable Independiente:

Bienestar Psicosocial.

1.7. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	ITEMS	TECNICA	INSTRUMENTO
Equilibrio trabajo – vida personal	El equilibrio entre la vida laboral y personal implica la capacidad de responder a las exigencias del trabajo y de la vida privada, procurando que ambas áreas se complementen en lugar de entrar en oposición. Alcanzar dicho balance es esencial para garantizar el bienestar y sostener la productividad a lo largo del tiempo."El Arte de la Productividad: Estrategias y Técnicas para una Gestión del Tiempo Eficaz". (n.d.). (n.p.): JuanMartinez.	En efecto este estudio equilibrio vida - trabajo será evaluado de manera operacional mediante la aplicación de un cuestionario estructurado y una encuesta dirigida al personal policial, ya que se busca operacionalizar un concepto abstracto en variables concretas y medibles, que permitan identificar tanto las dificultades que enfrenta el personal policial en su entorno profesional como los factores que contribuyen a su bienestar personal y motivación institucional.	Carga Laboral	Cantidad de tareas asignadas	1. ¿El número de actividades que le asignan le genera sobrecarga o presión laboral? 2. ¿Considero que la cantidad de sus responsabilidades laborales es manejable y no le genera estrés? 3. ¿El número de actividades que le delegan está acorde con su perfil y responsabilidades laborales?	Encuesta	Encuesta
				Carga de trabajo	1. ¿El volumen de trabajo actual le impide desconectarse mentalmente del trabajo al finalizar su jornada? 2. ¿Con qué frecuencia su carga de trabajo le genera una sensación de agotamiento físico y mental al final de la jornada? 3 ¿Le resulta difícil desconectarme de los asuntos laborales durante mi tiempo libre debido a la cantidad de trabajo pendiente?	Encuesta	Encuesta
				Disponibilidad fuera de horario	1. ¿Debe responder llamadas o mensajes relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral? 2. ¿Siente que su disponibilidad fuera del horario afecta su descanso? 3. ¿Su trabajo requiere que esté localizable las 24 horas del día, incluso en mis días libres?	Encuesta	Encuesta
			Apoyo Organizacional	Políticas de conciliación	1. ¿Ha participado en alguna iniciativa de conciliación laboral en su trabajo? 2. ¿En su experiencia, las políticas de conciliación laboral se cumplen de manera efectiva en su lugar de trabajo? 3.¿Las políticas de conciliación se aplican de manera justa y equitativa para todo el personal, sin favoritismos?	Encuesta	Encuesta
				Apoyo nivel directivo	1. ¿Considera que sus directivos fomentan un ambiente laboral que favorece el bienestar? 2. ¿Percibe que los directivos le brindan apoyo emocional en momentos de alta presión laboral? 3.¿Los directivos reconocen y valoran públicamente a los colaboradores que mantienen un alto rendimiento a la vez que gestionan eficazmente sus responsabilidades personales?	Encuesta	Encuesta
				Beneficios laborales	1. ¿Percibe que la institución implementa actividades orientadas al bienestar integral de su personal? 2. ¿Reconoce que las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional constituyen un beneficio laboral importante para el personal.? 3. ¿La institución ofrece oportunidades de capacitación en habilidades blandas (manejo del estrés, inteligencia emocional?	Encuesta	Encuesta
			Interferencia Trabajo-Familia	Conflicto de roles	1. ¿Considera que su trabajo le impide dedicar el tiempo deseado a su familia? 2. ¿Las demandas de su rol laboral dificultan el cumplimiento de sus roles familiares? 3. ¿Puede describir situaciones en las que su trabajo haya afectado su vida familiar? 4. ¿Qué estrategias implementa para manejar los conflictos entre sus responsabilidades laborales y familiares?	Encuesta	Encuesta
				Apoyo familiar percibido	1. ¿Siente que cuenta con el apoyo de su familia para manejar las demandas de su trabajo? 2. ¿Su familia comprende las exigencias de su profesión? 3. ¿Considera que su familia es flexible ante imprevistos laborales que afectan la dinámica familiar?	Encuesta	Encuesta
				Tiempo de calidad familiar	1, ¿Siente que su trabajo le permite participar activamente en eventos familiares importantes? 2. ¿Ha tenido que posponer actividades familiares debido a responsabilidades laborales? 3. ¿Considera que el tiempo que pasa con su familia es suficiente para mantener relaciones saludables?	Encuesta	Encuesta

Bienestar psicosocial	El bienestar psicosocial en el entorno laboral se refiere al estado de equilibrio y armonía entre los aspectos psicológicos, emocionales y sociales de los empleados dentro de una organización. Este concepto abarca la capacidad de los trabajadores para hacer frente al estrés laboral, desarrollar sus habilidades, aprender y contribuir positivamente a la comunidad laboral. Un entorno que promueve este bienestar no solo mejora la salud mental de los empleados, sino que también incrementa la productividad y la creatividad en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca que un entorno laboral saludable es fundamental para la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). "Salud mental en el trabajo: la asignatura pendiente en el mundo laboral". Recuperado de https://cadenaser.com/castillayleon/2025/09/13/salud-mental-en-el-trabajo-la-asignatura-pendiente-en-el-mundo-laboral-radio-valladolid/	Será evaluado mediante la aplicación de cuestionarios estructurados y encuestas que permitan medir dimensiones concretas como la salud emocional, el crecimiento personal y la satisfacción laboral. Este enfoque busca traducir un concepto abstracto en variables observables y cuantificables, identificando tanto los factores que favorecen la motivación, la estabilidad emocional y la adaptación al entorno laboral, como las dificultades que pueden afectar el equilibrio entre la vida personal y profesional del personal policial.	Salud Emocional	Manejo del estrés	1. ¿El manejo del estrés le permite mantener un desempeño adecuado en sus funciones? 2. ¿Los sintomas de la ansiedad se presentan de manera frecuente? 3. ¿En el día siente que no puede continuar con sus actividades?	Encuesta	Encuesta
				Motivación intrínseca	1. ¿Disfruta aprender cosas nuevas en su puesto laboral? 2. ¿Siente orgullo por cumplir con sus responsabilidades laborales? 3. ¿Reconoce que la sensación de logro al cumplir tareas laborales contribuye a mantener la motivación del personal?	Encuesta	Encuesta
				Autoestima	1. ¿Recibe retroalimentación positiva que refuerce su confianza en sus habilidades laborales? 2. ¿Siente que sus logros en el trabajo son reconocidos adecuadamente? 3. ¿Considera que su autoestima se ve afectada por su entorno laboral?	Encuesta	Encuesta
			Crecimiento Personal	Desarrollo de habilidades y competencias	1. ¿Siente que las capacitaciones que recibe mejoran su desempeño laboral? 2. ¿Está motivado para mejorar sus habilidades para enfrentar nuevos desafíos en su trabajo? 3. ¿Considera que el desarrollo de sus habilidades es fundamental para su crecimiento personal y profesional?	Encuesta	Encuesta
				Autoconocimiento y autoeficacia	1. ¿Conoce bien sus fortalezas y debilidades en el ámbito laboral? 2. ¿Considera que puede influir positivamente en los resultados de su trabajo gracias a sus capacidades? 3. ¿La confianza en mis habilidades me motiva a asumir nuevos retos profesionales?	Encuesta	Encuesta
				Adaptabilidad al cambio	1. ¿Considera que los cambios son oportunidades para mejorar y crecer profesionalmente? 2. ¿Encuentra soluciones efectivas cuando surgen problemas inesperados en el trabajo? 3. ¿Se siente preparado(a) para asumir funciones diferentes a las que normalmente desempeño?	Encuesta	Encuesta
			Clima Laboral	Relaciones interpersonales	1. ¿Mantiene una relación cordial con sus compañeros de trabajo? 2. ¿Ha experimentado conflictos interpersonales en el entorno laboral recientemente? 3. ¿Reconoce que la interacción entre el personal y sus compañeros facilita una comunicación efectiva?	Encuesta	Encuesta
				Apoyo institucional	1. ¿Siente que la institución respalda sus necesidades laborales y personales? 2. ¿Considera que tiene apoyo de la institución en situaciones personales difíciles? 3. ¿Considera que las políticas institucionales promueven un ambiente laboral saludable?	Encuesta	Encuesta
				Reconocimiento y recompensa	1. ¿Recibe reconocimiento por sus logros y contribuciones en el trabajo? 2. ¿Las recompensas laborales que recibe son acordes a su desempeño? 3. ¿Siente que el reconocimiento en su trabajo es equitativo entre todos los empleados?	Encuesta	Encuesta

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación desarrollada ‘’ EL EQUILIBRIO TRABAJO/VIDA FAMILIAR Y FELICIDAD COMO POLÍTICA PÚBLICA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI’’, se planteó como propósito general analizar la relación entre el nivel de equilibrio trabajo-vida familiar y el nivel de felicidad como política pública en la Universidad Técnica de Cotopaxi.; y en donde se aplicó la metodología, tuvo un diseño no experimental, esencialmente un trabajo de campo debido a que la recolección de información se efectuó de primera fuente (Zapata, 2023).

El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, así como la felicidad en el ámbito laboral como conceptos emergentes dentro de la gestión organizacional moderna. Ambos enfoques reconocen la importancia del trabajador como un ser integral, destacando que el bienestar personal influye directamente en su desempeño profesional. El estudio enfatiza que la relación entre vida personal y laboral debe generar beneficios recíprocos: el trabajo debe contribuir al bienestar personal, y a su vez, la vida personal debe favorecer la productividad y satisfacción laboral.

La investigación, aplicada a 77 docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, utilizó un instrumento construido a partir de cuestionarios previamente validados en otros estudios. Entre sus principales resultados, se evidenció que la influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar es mayor que la contraria; sin embargo, también se identificó una correlación positiva entre el equilibrio trabajo–

vida y la felicidad laboral. Con base en estos hallazgos, se propuso una estrategia sustentada en una Matriz de Marco Lógico, orientada a fortalecer el bienestar y la felicidad de los docentes. (Zapata, 2023).

El trabajo de investigación titulado ‘’BIENESTAR PSICOSOCIAL DE LAS PERSONAS CON NECESIDAD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL EN LA CIUDAD DE SAN LORENZO’’; en donde el objetivo general es indagar el bienestar psicosocial de los refugiados colombianos residentes en la ciudad de San Lorenzo, para entender cómo se constituyen las dinámicas de exclusión en dicha sociedad (o territorio), incluyendo el papel e influencia de instituciones y administraciones públicas.; en donde se aplicó una metodología la cual fue considerado más adecuado, real y práctico, es la investigación de tipo cualitativa, también las entrevistas individuales y semiestructuradas, y la observación directa (no participante) y “entrevistas informales”. (Albert Vañó, Ana Cayuela, Pablo López, Miriam Tudela, 2012).

La investigación sobre el bienestar psicosocial de los refugiados en San Lorenzo, Esmeraldas, surgió de la necesidad de estudiar la salud pública en un contexto de conflicto y asentamiento de grupos humanos. Se abordó desde una perspectiva cualitativa, centrándose en las narrativas de los refugiados y sus experiencias. Se realizaron grupos focales y entrevistas en profundidad con refugiados y representantes de instituciones locales e internacionales. Los resultados revelaron que el bienestar psicosocial de los refugiados se ve afectado por su desplazamiento, variando según edad y género, y se relaciona con experiencias de invisibilidad, violencia y xenofobia. Las organizaciones internacionales buscan integrar una Agenda de Política Pública que facilite la

inclusión y reduzca los impactos negativos en el personal policial que requieren protección internacional (Albert Vañó, Ana Cayuela, Pablo López, Miriam Tudela, 2012).

El trabajo de investigación titulado ‘’ EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES EN EL SUPERMERCADO MERKANDREA’’; El estudio tuvo como propósito general analizar las dificultades que enfrentan las familias monoparentales que influyen en el equilibrio entre la vida laboral y familiar**,** con el objetivo de proponer un plan de intervención orientado a su mejora**.** Para cumplir con este propósito, se empleó una metodología de carácter mixto, que combinó elementos cuantitativos y cualitativos. Esta integración metodológica permitió comprender con mayor amplitud la realidad que experimentan los colaboradores monoparentales de la organización Merkandrea**,** identificando tanto sus fortalezas como sus limitaciones dentro del ámbito laboral. (María LÓPEZ, María MUÑOZ, Luisa RAMÍREZ, Claudia SIERRA, 2018)

Se concluyó que, la investigación realizada sobre las familias monoparentales problemáticas en Merkandrea identificó que el ausentismo laboral se debe principalmente a la falta de tiempo para atender los compromisos familiares, especialmente relacionados con la atención a los hijos. Se utilizaron herramientas de observación y encuestas para evaluar condiciones de vivienda y motivación laboral en este grupo poblacional. A partir de estos hallazgos, se diseñaron propuestas de bienestar que buscan mejorar la productividad y satisfacer las necesidades de todos los trabajadores, con el objetivo de reducir el ausentismo

y aumentar la motivación en el entorno laboral (María LÓPEZ, María MUÑOZ, Luisa RAMÍREZ, Claudia SIERRA, 2018).

2.2. Marco Científico

El marco científico es una parte fundamental de todo trabajo de investigación, ya que proporciona la base teórica, conceptual y metodológica sobre la cual se estructura el estudio; consiste en la recopilación y análisis de teorías, enfoques, modelos y estudios previos que explican el fenómeno investigado, permitiendo situar el problema dentro de un contexto académico más amplio.

Estudios de la variable dependiente.

En la investigación ‘’Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones" de Emmanuel Martínez-Mejía, publicado en 2022 en la Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM, ofrece una revisión exhaustiva de los principales modelos teóricos del estrés laboral y su impacto en el bienestar psicosocial de los trabajadores. Se destacan modelos como el de Demanda-Control de Karasek, que enfatiza la interacción entre las exigencias laborales y el control que el empleado tiene sobre su trabajo, y el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, que subraya la importancia del balance entre el esfuerzo realizado y las recompensas obtenidas (Martínez-Mejía E. , 2022).

Estos modelos se basan en una perspectiva psicosocial del entorno laboral, la cual reconoce que el estrés no solo es producto de cargas físicas o cognitivas, sino también de percepciones subjetivas de justicia, autonomía y apoyo social. Además, se plantea que el entorno organizacional influye directamente en la salud

mental de los trabajadores, y que ciertas condiciones laborales pueden convertirse en fuentes crónicas de estrés si no son abordadas adecuadamente.

El artículo resalta que los niveles elevados de exigencia laboral, la baja autonomía y la falta de apoyo social están estrechamente relacionados con un menor bienestar psicosocial. También se identificó que un ambiente de trabajo donde las recompensas son insuficientes frente al esfuerzo realizado incrementa el riesgo de agotamiento emocional, ansiedad y desmotivación (Martínez-Mejía E. , 2022).

Se concluye que para mejorar el bienestar psicosocial en las organizaciones es necesario diseñar condiciones laborales que promuevan el control del trabajador sobre sus funciones, el equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, y una cultura organizacional que fomente el apoyo entre colegas y superiores. Estas acciones no solo previenen el deterioro de la salud mental, sino que también fortalecen el compromiso y la productividad laboral.

Este estudio aporta que para comprender cómo los factores laborales afectan el bienestar psicosocial, lo cual es clave en el contexto de la Policía Nacional de San Miguel. Aplicar estos modelos permitirá identificar si los policías experimentan un desequilibrio entre las demandas del trabajo y el tiempo disponible para su vida personal, así como si sienten que el esfuerzo invertido es justamente recompensado. Además, la relevancia del apoyo social puede orientar estrategias institucionales para fortalecer el bienestar de los agentes, mejorando tanto su rendimiento como su calidad de vida.

En la investigación ‘’Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador" de Yánez-Ramos y Moreta Herrera (2020) se apoya en teorías que crean el bienestar psicosocial como

una integración entre el bienestar psicológico (desarrollo personal y autonomía), el subjetivo (satisfacción con la vida y emociones positivas) y el laboral (percepción de condiciones y satisfacción en el entorno de trabajo).

Los autores sustentan su investigación en la necesidad de abordar el bienestar desde una perspectiva integral, dado que los factores individuales y contextuales interactúan para influir en la salud psicosocial. Considerando que, especialmente en profesiones de alta demanda como la salud o, por extensión, la policía, es clave identificar cómo las condiciones de trabajo, el equilibrio emocional y la satisfacción personal impactan en la calidad de vida laboral. El estudio fundamenta su análisis en modelos contemporáneos de bienestar multidimensional, aplicados al contexto ecuatoriano.

Los resultados revelaron una relación positiva y significativa entre el bienestar psicológico, subjetivo y laboral en profesionales de la salud. Se concluyó que la satisfacción con la vida y el sentido de propósito tienen un impacto directo en la percepción del entorno laboral. Así mismo, el bienestar psicológico explicó en parte las condiciones laborales percibidas, lo cual refuerza la idea de que no basta con buenas condiciones externas si no se trabaja también en lo interno. Se recomienda implementar intervenciones que promuevan el desarrollo personal, la resiliencia y el reconocimiento profesional.

Este estudio contribuye significativamente al análisis del bienestar psicosocial en la Policía Nacional de san miguel ya que evidencia la importancia de abordar simultáneamente factores personales y laborales; que ofrece una base conceptual y empírica que permite explorar cómo el equilibrio entre el trabajo y la

vida personal puede influir en la satisfacción, el estado emocional y la percepción del entorno policial.

En la investigación ‘’Bienestar psicosocial en el trabajo y organizaciones saludables’’ (2020) de Ortega-Maldonado (2020) se fundamenta en la teoría de las Organizaciones Saludables, que postula que las entidades laborales no solo deben prevenir riesgos y enfermedades, sino también promover activamente el bienestar integral de sus empleados. Este enfoque se alinea con la perspectiva de la Psicología Positiva, que enfatiza el desarrollo de fortalezas y potencialidades humanas para alcanzar una vida plena y satisfactoria. Además, se considera la teoría del Capital Psicológico, que destaca la importancia de recursos internos como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia en el desempeño y bienestar laboral.

El artículo subraya que el trabajo es una actividad central en la vida humana, influyendo significativamente en el desarrollo personal y social. Las organizaciones, como principales empleadores, tienen la responsabilidad de garantizar la salud y el bienestar de sus miembros y de la comunidad circundante. Para ello, deben implementar estrategias basadas en la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+I), asegurando que las prácticas laborales estén respaldadas por evidencia científica y fomenten un entorno laboral saludable (Ortega-Maldonado, 2020).

Ortega-Maldonado concluye que las organizaciones que invierten en el bienestar psicosocial de sus empleados no solo mejoran la salud y satisfacción de estos, sino que también observan beneficios en términos de desempeño y resultados económicos. La implementación de prácticas basadas en evidencia y la promoción

de un ambiente laboral positivo son esenciales para alcanzar la excelencia organizacional. (Ortega-Maldonado, 2020).

El estudio de Ortega-Maldonado, resalta la importancia de que las organizaciones, en este caso, la Policía Nacional del Ecuador, adopten estrategias proactivas para fomentar un entorno laboral saludable. Esto implica no solo la prevención de riesgos laborales, sino también la promoción activa del bienestar psicosocial de los agentes, lo cual es fundamental para mejorar su calidad de vida y eficiencia en el servicio.

En la investigación "Las nuevas formas de empleo en tiempos de pandemia: bienestar psicosocial y estrés laboral en trabajadores de plataformas digitales. Un estudio longitudinal'' de Arienti (2020) se basa en el concepto de Capital Psicológico, desarrollado por Luthans, Youssef y Avolio (2007), que comprende recursos internos como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, esenciales para el desempeño y bienestar laboral. Además, considera la teoría del Bienestar Psicosocial, que integra aspectos emocionales, sociales y laborales, enfatizando la importancia de un entorno de trabajo saludable para el desarrollo integral del individuo (Luthans, 2007).

El estudio se centra en la emergencia de nuevas formas de empleo, específicamente en plataformas digitales, y cómo estas afectan el bienestar psicosocial y el estrés laboral de los trabajadores. Se destaca la dualidad de estas modalidades laborales, que ofrecen oportunidades de empoderamiento, pero también riesgos de precarización. La investigación busca evaluar la percepción del bienestar psicosocial desde una perspectiva integral de salud y su relación con el contexto laboral, utilizando el capital psicológico como marco de análisis.

La investigación subraya la necesidad de implementar estrategias que promuevan el desarrollo del capital psicológico para mitigar los efectos negativos del estrés laboral en este nuevo contexto laboral.

La investigación de Arienti ofrece una perspectiva relevante al analizar cómo las nuevas formas de empleo influyen en el bienestar de los trabajadores, se pueden extraer paralelismos con las condiciones laborales de los agentes policiales, especialmente en términos de flexibilidad, autonomía y seguridad laboral. Incorporar el concepto de capital psicológico en tu análisis permitirá identificar recursos internos que los policías pueden desarrollar para afrontar el estrés laboral y mejorar su bienestar psicosocial, facilitando un equilibrio más saludable entre sus responsabilidades profesionales y su vida personal.

En la investigación "Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México" (2020) de Orozco et al. (2020) se basa en la conceptualización de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la salud mental, definida como un estado de bienestar en el cual el individuo es capaz de afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. Además, se apoya en el modelo multidimensional de Bienestar Psicológico propuesto por Carol Ryff, que identifica seis dimensiones esenciales: autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal. Estas teorías proporcionan un marco integral para evaluar el bienestar psicosocial en contextos laborales (Orozco, 2020).

La investigación parte de la premisa de que los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral pueden afectar negativamente diversos componentes de la

salud, como el estrés y el bienestar psicológico. Se enfoca en trabajadores de instituciones gubernamentales en Ciudad Guzmán, Jalisco, México, reconociendo la escasez de estudios previos en este sector. El objetivo es analizar la relación entre el bienestar psicológico, el estrés y los factores de riesgo psicosocial, considerando variables como las características del liderazgo, la claridad en las funciones, las relaciones sociales en el trabajo y la presencia de violencia laboral.

La investigación parte de la premisa de que los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral pueden afectar negativamente diversos componentes de la salud, como el estrés y el bienestar psicológico. Se enfoca en trabajadores de instituciones gubernamentales en Ciudad Guzmán, Jalisco, México, reconociendo la escasez de estudios previos en este sector. El objetivo es analizar la relación entre el bienestar psicológico, el estrés y los factores de riesgo psicosocial, considerando variables como las características del liderazgo, la claridad en las funciones, las relaciones sociales en el trabajo y la presencia de violencia laboral.

Este estudio aporta información valiosa ya que al evidenciar cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en el estrés y el bienestar psicológico de los trabajadores gubernamentales, subraya la importancia de evaluar y mejorar aspectos como el liderazgo, la claridad en las funciones y las relaciones interpersonales dentro de la Policía Nacional de San Miguel. Implementar estrategias que aborden estos factores puede ser fundamental para promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los agentes, mejorando su bienestar psicosocial y, en consecuencia, su desempeño laboral.

Estudios de la variable independiente

En la investigación ‘’Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática’’. (2022). Ramírez-Angel y Riaño-Casallas (2022) exploran el concepto de Equilibrio Trabajo-Vida (WLB, por sus siglas en inglés), que se refiere a la capacidad del personal policial para gestionar de manera efectiva las demandas laborales y personales, manteniendo un estado de armonía entre ambas esferas. Este equilibrio es esencial para prevenir conflictos entre roles y promover la salud mental. Además, se considera la Teoría del Conflicto Trabajo-Familia, que describe cómo las exigencias de los roles laborales y familiares pueden ser incompatibles, generando tensiones y afectando el bienestar del individuo.

La revisión sistemática realizada por las autoras se centra en analizar la relación entre el equilibrio trabajo-vida y la salud mental de los trabajadores, evaluando indicadores como el estrés, la depresión, la ansiedad, el burnout, la angustia y la fatiga. Se parte de la premisa de que la globalización y la búsqueda de eficiencia organizacional han difuminado las fronteras entre la vida laboral y personal, dificultando la separación de roles y extendiendo los horarios de trabajo, lo que puede conllevar una sobreexposición a factores de riesgo psicosocial y afectar negativamente la salud mental de los empleados.

El análisis de 43 estudios permitió aclarar el concepto de equilibrio trabajo-vida y evidenciar su relación con la salud mental. Se identificó que muchos estudios se enfocan en el conflicto entre trabajo y vida personal, resaltando los síntomas negativos en la salud mental. No se encontró consenso en cuanto a los resultados por género ni sobre el impacto de la flexibilización laboral en la relación entre

equilibrio trabajo-vida y salud mental. Metodológicamente, la mayoría de los estudios detallados son cuantitativos, transversales y con muestras homogéneas, basados en autoinformes y pocos consideran las condiciones laborales específicas.

Se concluye que es esencial abordar el equilibrio trabajo-vida desde una perspectiva integral que contemple tanto las demandas laborales como las personales, para promover la salud mental de los trabajadores.

Este estudio proporciona una base teórica y empírica relevante para tu investigación sobre el equilibrio trabajo-vida personal y el bienestar psicosocial en el Distrito de Policía de San Miguel. Al evidenciar cómo la difuminación de las fronteras entre la vida laboral y personal puede afectar la salud mental, subraya la importancia de implementar estrategias que permitan a los agentes policiales gestionar de manera efectiva sus roles laborales y personales. Considerar las particularidades del entorno policial y las demandas específicas de la profesión permitirá desarrollar intervenciones más efectivas para mejorar el bienestar psicosocial de los agentes, contribuyendo a un desempeño laboral más saludable y sostenible.

En la investigación ‘’Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno’’ (2021) Jiménez-Figueroa y Gómez-Urrutia (2021) exploran la cultura trabajo-familia, definida como las percepciones y actitudes de los empleados sobre el apoyo organizacional para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Esta cultura influye en la capacidad de los trabajadores para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, afectando su bienestar general. Además, se considera el concepto de bienestar subjetivo, que abarca la satisfacción

con la vida y la felicidad percibida por el individuo. La interrelación entre estas variables es esencial para comprender cómo las políticas y prácticas organizacionales impactan en la vida de los empleados.

La investigación se centra en determinar la relación entre el bienestar subjetivo y el equilibrio trabajo-familia en el contexto de la cultura organizacional del Poder Judicial en Chile. Se parte de la premisa de que una cultura organizacional que apoya la conciliación entre el trabajo y la familia puede mejorar el bienestar de los empleados. Para ello, se aplicaron el Cuestionario de Cultura Trabajo-Familia, la Escala de Equilibrio Trabajo-Familia y la Escala de Bienestar Subjetivo a una muestra de 143 trabajadores del sector judicial. El estudio busca identificar cómo estas variables se relacionan y cómo la cultura organizacional puede influir en el equilibrio y bienestar de los empleados.

Los resultados indican que la cultura trabajo-familia es explicada en un 44.7% por el bienestar subjetivo, especialmente en relación con la interfase negativa del equilibrio trabajo-familia. Esto sugiere que percepciones negativas sobre el equilibrio entre el trabajo y la familia están asociadas con una menor satisfacción y felicidad en la vida de los empleados. Se concluye que es fundamental que las organizaciones implementen estrategias y políticas de conciliación que promuevan un entorno saludable, facilitando así un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores. Estas políticas no solo benefician a los empleados, sino que también pueden mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral en general. Este estudio proporciona una base empírica relevante para tu investigación sobre el equilibrio trabajo-vida personal y el bienestar psicosocial en el Distrito de Policía de San Miguel. Al evidenciar la

influencia significativa de la cultura organizacional en el bienestar subjetivo y el equilibrio trabajo-familia, subraya la importancia de desarrollar e implementar políticas de conciliación en la Policía Nacional del Ecuador. Adaptar estrategias que fomenten un entorno de apoyo para equilibrar las demandas laborales y personales puede mejorar el bienestar psicosocial de los agentes, lo que a su vez podría traducirse en un mejor desempeño y satisfacción en sus funciones. Considerar estos aspectos permitirá diseñar intervenciones más efectivas y contextualizadas a las necesidades específicas del personal policial en de San Miguel.

En la investigación ‘’Efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia en una empresa pública en tiempos de COVID-19, Chiclayo-2021’’ Ruiz Aguilar (2022) explora el concepto de teletrabajo, definido como la modalidad laboral que permite a los empleados desempeñar sus funciones desde ubicaciones remotas, utilizando tecnologías de la información y comunicación. Esta modalidad busca facilitar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, promoviendo una mayor flexibilidad y autonomía en la gestión del tiempo y las tareas. Se basa en la premisa de que el teletrabajo puede influir significativamente en la dinámica trabajo-familia, afectando tanto el rendimiento laboral como el bienestar personal.

La investigación se centra en determinar los efectos del teletrabajo en el equilibrio entre el trabajo y la familia en una empresa pública durante la pandemia de COVID-19 en Chiclayo. Se parte de la hipótesis de que la implementación abrupta del teletrabajo, sin una planificación adecuada, puede generar desafíos en la conciliación de las responsabilidades laborales y domésticas. Para ello, se

aplicaron dos cuestionarios específicos a una muestra de 138 colaboradores, con el objetivo de evaluar su percepción sobre el teletrabajo y su impacto en el equilibrio trabajo-familia.

Los resultados indican que el equilibrio trabajo-familia aún está en proceso de consolidación, evidenciando la necesidad de un mayor apoyo por parte del empleador para comprender a los colaboradores como seres integrales con múltiples roles. Se observó que la modalidad híbrida (combinación de trabajo virtual y presencial) presenta desafíos adicionales, ya que los empleados deben adaptarse a nuevas formas de trabajo mientras gestionan simultáneamente las responsabilidades del hogar. Estas condiciones han llevado, en algunos casos, a extensas jornadas laborales, incrementando niveles de estrés y fatiga. Se concluye que es esencial que las organizaciones implementen estrategias y políticas que faciliten un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, especialmente en contextos de cambios abruptos como los provocados por la pandemia.

Este estudio nos proporciona una perspectiva valiosa para tu investigación sobre el equilibrio trabajo-vida personal y el bienestar psicosocial en el Distrito de Policía de San Miguel. Al destacar los desafíos que presenta la implementación del teletrabajo en el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, subraya la importancia de desarrollar políticas organizacionales que apoyen a los empleados en la gestión de sus múltiples roles. Aunque el contexto policial presenta particularidades distintas al de una empresa pública, la necesidad de equilibrar las demandas del trabajo y la vida personal es universal. Implementar estrategias que promuevan este equilibrio puede contribuir significativamente al bienestar

psicosocial de los agentes, mejorando su satisfacción laboral y rendimiento en el servicio a la comunidad.

En la investigación ‘’Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo: El protagonista ausente de la discusión sobre la reducción de jornada laboral’’, Otaegui Morales (2022) explora la relación entre la reducción de la jornada laboral y la mejora en la conciliación entre la vida laboral y personal. Se basa en la premisa de que disminuir las horas de trabajo semanales puede incrementar el tiempo disponible para actividades personales y familiares, contribuyendo así al bienestar general de los trabajadores. Esta teoría se sustenta en tendencias internacionales que muestran una correlación negativa entre las horas trabajadas y la satisfacción con la vida.

Este estudio revela se centra en el contexto chileno, donde se ha propuesto reducir la jornada laboral a 40 horas semanales. El objetivo principal de esta medida es mejorar la calidad de vida de las personas, especialmente en el ámbito familiar. Sin embargo, el debate público ha enfatizado más en los posibles impactos económicos y en la salud de los trabajadores, dejando en segundo plano la discusión sobre cómo esta reducción podría favorecer el equilibrio trabajo-familia.

El estudio revela que, aunque la reducción de la jornada laboral tiene el potencial de mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida personal, este aspecto ha sido subestimado en las discusiones legislativas y mediáticas. Se concluye que es esencial incorporar explícitamente el equilibrio trabajo-familia en el debate sobre políticas laborales, ya que una jornada reducida por sí sola no garantiza una mejor calidad de vida si no se acompaña de medidas que promuevan efectivamente dicha conciliación.

Este análisis aporta una perspectiva relevante para tu investigación en el Distrito de Policía de San Miguel. Destaca la importancia de considerar no solo la cantidad de horas trabajadas, sino también cómo se estructuran y qué políticas de apoyo existen para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En el contexto policial, donde las demandas laborales pueden ser intensas, implementar medidas que promuevan este equilibrio es crucial para el bienestar psicosocial de los agentes. Por lo tanto, tu investigación puede beneficiarse al analizar cómo las políticas laborales actuales afectan la vida personal de los policías y qué cambios podrían implementarse para mejorar su bienestar general.

En la investigación “Equilibrio trabajo-familia y su impacto en el compromiso laboral de la generación millennials que labora en el sector minero”, el estudio de Arangoitia Rosales et al. (2024) plantea que el equilibrio trabajo-familia es un proceso dinámico que requiere una adecuada gestión del tiempo, energía y compromiso emocional para atender simultáneamente las exigencias laborales y personales. Basado en teorías como la del enriquecimiento de roles y el conflicto trabajo-familia, se resalta que cuando existe un desbalance entre estos ámbitos, se generan tensiones que afectan tanto el rendimiento profesional como el bienestar individual.

Desde un enfoque organizacional, los autores destacan que las políticas internas de flexibilidad laboral, la cultura corporativa y el liderazgo empático influyen significativamente en el logro del equilibrio trabajo-vida personal. En el caso del sector minero, donde los horarios extensos y el trabajo remoto dificultan este balance, se evidenció que los trabajadores millennials valoran las condiciones que les permiten mantener vínculos familiares sólidos y una vida personal estable.

Los hallazgos revelan que un mayor equilibrio entre lo laboral y lo personal fortalece el compromiso afectivo y normativo de los empleados hacia la organización. Se concluye que cuando las empresas promueven prácticas que respetan la vida personal, se incrementa la motivación, el sentido de pertenencia y la permanencia en el puesto, especialmente en generaciones jóvenes que priorizan el bienestar integral sobre la estabilidad económica tradicional.

En este contexto, el presente estudio sobre el equilibrio trabajo–vida personal y el bienestar psicosocial en el Distrito de Policía de San Miguel aporta una visión complementaria al abordar este fenómeno en una institución pública con condiciones laborales distintas, como turnos rotativos, alta presión y riesgo operativo. La investigación permitirá identificar cómo estas condiciones afectan la salud mental y emocional de los policías, y propondrá estrategias que promuevan un balance más humano y sostenible entre el trabajo y la vida personal en contextos de seguridad pública.

2.3. Marco Conceptual

Ansiedad: La ansiedad es un mecanismo de defensa fisiológico ante una amenaza, puede generar sensaciones desagradables como: preocupación, irritabilidad, nerviosismo, hipervigilancia o conmoción. Sin embargo, puede convertirse en una patología ansiosa, si se convierte en una respuesta incontrolable, persistente por el paciente. (Delgado, E. C., De la Cera, D. X., Lara, M. F., & Arias, R. M., 2021).

Apoyo de superiores: Percepción de recursos emocionales, informativos o instrumentales proporcionados por líderes para facilitar metas laborales (Kossek et al., 2022).

Apoyo familiar percibido: Evaluación subjetiva de disponibilidad emocional o práctica de la familia ante necesidades individuales (Olson et al., 2019; ampliado en Olson, 2021).

Apoyo institucional: Acciones y políticas organizacionales que promueven bienestar mediante recursos estructurados (Eisenberger et al., 2020).

Apoyo organizacional: Creencia del empleado de que la organización valora su contribución y se preocupa por su bienestar (Rhoades & Eisenberger, 2002; revisado en 2023).

Autoestima: Juicio global de valía personal, influyendo en emociones y comportamientos (Orth & Robins, 2022).

Beneficios laborales: Compensaciones no monetarias (ej. salud, flexibilidad) que mejoran satisfacción y retención (Gubler et al., 2021).

Búsqueda de desafíos: Motivación para perseguir metas complejas que fomentan crecimiento (Dweck, 2019).

Carga de trabajo: Es el conjunto de actividades psicofísicas requeridas para el puesto de trabajo, dentro de la jornada laboral. (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2024)

Carga laboral: Exigencias físicas, cognitivas o emocionales asociadas al rol profesional (Spector, 2022).

Clima laboral: Ambiente psicosocial influido por liderazgo, políticas y dinámicas grupales (Schneider et al., 2023).

Conflicto de roles: Tensión por expectativas laborales incompatibles o ambiguas (Kahn et al., 1964; revisado en 2020).

Crecimiento personal: Proceso de autorrealización mediante desarrollo de potencial y autonomía (Ryff, 2022).

Depresión: Trastorno afectivo con síntomas persistentes de tristeza, desesperanza y anhedonia (Gotlib & Hammen, 2021).

Desarrollo de habilidades: Adquisición deliberada de competencias para mejorar desempeño (Noe et al., 2023).

Disponibilidad fuera de horario: Expectativa organizacional de responder demandas laborales en tiempo personal (Park et al., 2022).

Factor de riesgo: Es el elemento agresor o conjunto de ellos que, estando presente las condiciones de trabajo, puede aumentar la probabilidad de ocurrencia de accidente, incidente de trabajo o enfermedad profesional. (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2024)

Gestión de seguridad y salud en el trabajo: Es el proceso integral destinado a la prevención y mitigación de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales, que permite cumplir las políticas y objetivos organizacionales, enmarcados en la normativa vigente. (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2024).

Horarios de trabajo: Estructura temporal que define jornadas y su impacto en bienestar (Golden, 2021).

Interferencia Trabajo-Familia: Incompatibilidad entre demandas laborales y familiares, generando estrés (Greenhaus & Allen, 2020).

Políticas de conciliación: Estrategias organizacionales para equilibrar vida laboral y personal (Kelly & Moen, 2021).

Reconocimiento y recompensa: Retroalimentación positiva o incentivos que validan contribuciones (Deci & Ryan, 2000; actualizado en 2020).

Relaciones interpersonales: Conexiones sociales que impactan salud mental y productividad (Reis, 2023).

Salud emocional: Estado de bienestar psicológico con regulación adaptativa de emociones (Keyes, 2022).

Tiempo de calidad familiar: Interacciones significativas que fortalecen vínculos familiares (Crouter & McHale, 2021).

2.4. Marco Legal

Decreto Ejecutivo No. 255 mayo 2024

Artículo 4.- De la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.- La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como finalidad promover e impulsar un ambiente de trabajo seguro y saludable en los centros y/o lugares de trabajo a nivel nacional; el ente rector de trabajo y la autoridad sanitaria nacional, en el ámbito de sus competencias, emitirán la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que se desarrollará conforme la normativa vigente para el efecto.

Artículo 5.- De la construcción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.- La construcción y desarrollo de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá sustentarse con base en los principios de acción preventiva; para el efecto, esta política se basará en la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales, desarrollo de una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, promoción de la salud en el trabajo, vigilancia y atención de la salud, información y formación en la materia, y los demás principios que el ente rector de trabajo y autoridad sanitaria nacional lo determinen.

Artículo 7.- Del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El ente rector de trabajo en coordinación con la autoridad sanitaria nacional, elaborará el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la implementación de acciones para lograr el desarrollo de una cultura nacional de seguridad y salud en el trabajo a través de la prevención de los riesgos laborales; para tal efecto se fundamentará en la legislación y las buenas prácticas nacionales

e internacionales, con miras a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2025).

Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082

Art. 6.- PROHIBICIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL. –

En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.

b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.

c) La intimidación y hostigamiento.

d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.

e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.

f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.

g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.

h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.

i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc

Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas,

que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Art. 10.- DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA. - Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo (Ministerio de Trabajo de Ecuador., 2017).

Reglamento general de la ley orgánica del servicio publico

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.

Código de trabajo

Capítulo V

De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo. - Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo (Asamblea Nacional del Ecuador., 2017).

Ley orgánica del servidor público

Artículo. 22 - Literal A

Art. 22. Deberes de las o los servidores públicos: Son deberes de las y los servidores públicos: a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, Leyes, Reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;

Artículo. 23 – Literal A, G

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto;

g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley (Asamblea Nacional del Ecuador. , 2016).

Normativa internacional convenio 155 OIT- Seguridad y salud de los trabajadores

Artículo 6.- La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio deberá indicar las funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo y del medio ambiente de trabajo de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otros, teniendo en cuenta tanto el carácter complementario de dichas responsabilidades como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7.- La situación relativa a la seguridad y la salud en el trabajo y al medio ambiente de trabajo deberá examinarse a intervalos apropiados, ya sea en general o respecto de sectores particulares, con vistas a determinar los principales problemas, elaborar métodos eficaces para abordarlos y establecer prioridades de acción, y evaluar los resultados.

Artículo 19.- Se establecerán disposiciones a nivel de la empresa en virtud de las cuales:

a) los trabajadores, en el ejercicio de su trabajo, cooperen al cumplimiento por el empleador de las obligaciones que le incumben;

b) los representantes de los trabajadores de la empresa cooperen con el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo;

c) los representantes de los trabajadores en una empresa reciban información adecuada sobre las medidas adoptadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo y puedan consultar a sus organizaciones representativas sobre dicha información, siempre que no revelen secretos comerciales;

d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban formación adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo;

f) un trabajador informa inmediatamente a su supervisor inmediato sobre cualquier situación que tenga justificación razonable para creer que presenta un peligro inminente y grave para su vida o su salud; hasta que el empleador haya tomado medidas correctivas, si es necesario, el empleador no puede exigir a los trabajadores que regresen a una situación de trabajo en la que sigue existiendo un

peligro inminente y grave para la vida o la salud. (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Convenio 190 de la OIT Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)

Artículo 5.- Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6.- Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

Declaración Universal de los derechos humanos

Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas (Naciones Unidas, 1948).

Análisis del bienestar psicológico en grupos en riesgo de exclusión social

En este artículo se analiza el bienestar psicológico, como un estado integral de salud psicológico, social y laboral, en los grupos con mayor riesgo de exclusión social, entendida ésta como la falta de participación social, económica, política y cultural. Para ello utilizamos una metodología descriptiva de corte transversal. Destacamos que, de una muestra de 157 personas, la mayor parte de ellos presentaron un nivel medio de satisfacción en sus vidas; evidenciaron diferencias estadísticamente no significativas en función del sexo; y al comparar los grupos de edad, resultó que no encontramos diferencias significativas en bienestar psicológico en función del grupo de pertenencia. Con esta investigación pretendemos mejorar sus condiciones socioeconómicas, psicológicas y personales, así como proponer alternativas de actuación para construir una sociedad más equitativa e inclusiva (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información de Ecuador., 2021).

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación se cataloga en el tipo descriptivo, ya que es un enfoque que busca detallar y analizar las características de un fenómeno específico sin intervenir o manipular variables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "la investigación descriptiva es aquella que tiene como objetivo principal describir las características de un fenómeno o población, proporcionando un perfil detallado que permite comprender su naturaleza y funcionamiento".

La investigación es descriptiva ya que en la Policía Nacional de San Miguel se recopilo información sobre cómo los agentes policiales perciben y gestionan su equilibrio entre las demandas laborales y su vida personal, así como los efectos de este equilibrio en su bienestar psicosocial. A través de encuestas, entrevistas o análisis de datos existentes, se describirá las realidades y desafíos que enfrenta el personal policial, proporcionando un panorama claro que puede fundamentar futuras intervenciones o políticas en el ámbito laboral y social.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque que se utilizó es el enfoque cuantitativo ya que se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

3.3. Métodos de Investigación

Los métodos a emplearse son:

3.4. Método Deductivo

Este método parte de premisas generales para llegar a conclusiones específicas. Según Hernández et al. (2014), "el método deductivo implica utilizar teorías o principios generales para explicar casos particulares’’.

Se utilizó para analizar cómo se manifestaron estas teorías en el contexto de los agentes policiales en San Miguel, con el propósito de identificar patrones que confirmaran o refutaran las hipótesis planteadas.

3.5. Método Inductivo

Este enfoque inicia con observaciones específicas para formular generalizaciones. Creswell (2014) menciona que "el método inductivo se centra en el desarrollo de teorías a partir de datos empíricos".

Se recopilaron datos a través de encuestas aplicadas a los agentes policiales, con el objetivo de identificar patrones en sus experiencias y percepciones respecto al equilibrio entre la vida laboral y personal, así como en su bienestar psicosocial. Gracias a esta información, se lograron obtener conclusiones más amplias y fundamentadas, basadas en las observaciones y respuestas proporcionadas por los colaboradores.

3.6. Método Analítico

Este método implica descomponer un fenómeno en sus partes constitutivas para entenderlo mejor. Gil (2013) afirma que "el método analítico consiste en examinar un objeto dividiéndolo en sus componentes".

Se podría analizar factores como horarios laborales, estrés y apoyo social, descomponiéndolos para entender cómo cada uno influye en el equilibrio trabajo-vida y bienestar de los policías.

3.7. Método Sintético

Este enfoque busca integrar diferentes elementos analizados para formar una comprensión coherente del fenómeno. Según Hernández et al. (2014), "el método sintético combina partes analizadas para generar una nueva visión del fenómeno".

Después de haber descompuesto los factores que afectan a los agentes policiales, podrías sintetizar esta información para proponer estrategias integrales que mejoren su bienestar psicosocial y su equilibrio trabajo-vida.

3.8. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Las técnicas e instrumentos que se emplearán para el presente proyecto se detallan a continuación:

Una encuesta es un procedimiento sistemático mediante el cual se interroga a un conjunto de personas seleccionadas de una población objetiva, para recoger datos estructurados sobre sus actitudes, opiniones, conocimientos o comportamientos, de modo que los resultados puedan analizarse y, en ciertos casos, generalizarse al universo-población. La calidad de la investigación a través de encuestas depende tanto del diseño del muestreo como de la formulación de los cuestionarios, la administración del instrumento y el tratamiento de los datos resultantes (Goodfellow, 2023).

Las encuestas son una de las escasas técnicas de que se dispone para el estudio de las actitudes, valores, creencias y motivos. Las técnicas de encuesta se adaptan a todo tipo de información y a cualquier población.

Las encuestas permiten recuperar información sobre sucesos acontecidos a los entrevistados.

Las encuestas permiten estandarizar los datos para un análisis posterior, obteniendo gran cantidad de datos a un precio bajo y en un período de tiempo corto.

3.9. Universo, Población y Muestra.

Dado el tamaño reducido y accesible de la población, se aplicará un muestreo censal, por lo que la muestra estará constituida por la totalidad de 17 personal policial, sin necesidad de seleccionar una porción de ella. Por lo tanto, no es necesaria la aplicación de una fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra; para fines de conocimiento, se detalla a continuación:

3.10.Procesamiento de la Información

En el procesamiento de la información se realizó de manera ordenada y estructurada, con el objetivo de presentar los datos de forma clara y comprensible. Para ello, se llevó a cabo la tabulación de los datos obtenidos, permitiendo su organización numérica y categórica. Posteriormente, se elaboraron gráficos de barras que facilitaron la visualización de las tendencias y comparaciones más relevantes. Estos gráficos fueron fundamentales para identificar patrones y diferencias significativas entre las variables analizadas. A través del análisis estadístico, se interpretaron los resultados con base en la evidencia presentada en los cuadros y gráficos.

Este proceso permitió obtener conclusiones precisas y sustentadas en la información recopilada. La interpretación de los datos se realizó considerando los objetivos planteados en la investigación. Además, se aplicaron técnicas analíticas que contribuyeron a una comprensión más profunda de los resultados. En conjunto, el procesamiento de la información garantizó la coherencia y validez de los hallazgos obtenidos.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Interpretación de Resultados

1. ¿El número de actividades que le asignan le genera sobrecarga o presión laboral?

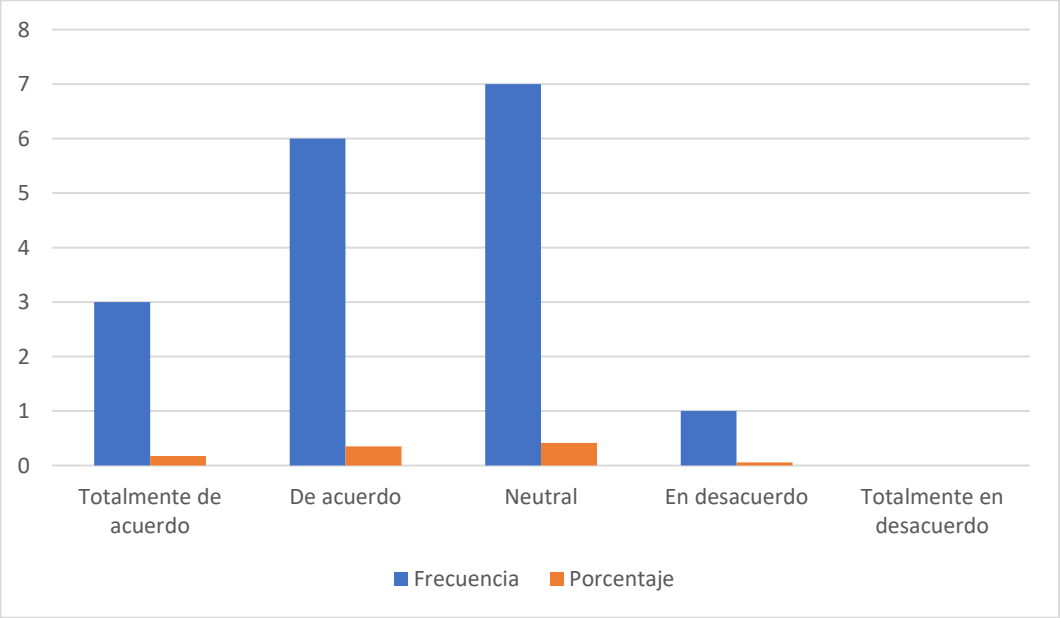
Tabla 2

Percepción de sobrecarga por volumen de actividades.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	3	17.6%
De acuerdo	6	35.3%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	1	5.9%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 1

Percepción de sobrecarga por volumen de actividades.



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 35.3% de los servidores policiales manifestó estar de acuerdo en que el número de actividades asignadas les genera sobrecarga o presión laboral**,** mientras que un 17.6% expresó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, el 41.2% se mantuvo en una posición neutral, y solo un 5.9% señaló estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos hallazgos permiten inferir que existe una percepción moderadamente alta de sobrecarga laboral dentro del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar, lo cual sugiere que una parte significativa del personal experimenta presión asociada al volumen de tareas y responsabilidades asignadas**.**

No obstante, la alta proporción de respuestas neutrales refleja que algunos funcionarios podrían considerar esta carga como parte inherente de su labor policial, o que su nivel de tolerancia frente al estrés laboral es variable.

2.¿Considera que la cantidad de sus responsabilidades laborales es manejable y no le genera estrés?

Tabla 3
Nivel de control sobre las responsabilidades asignadas

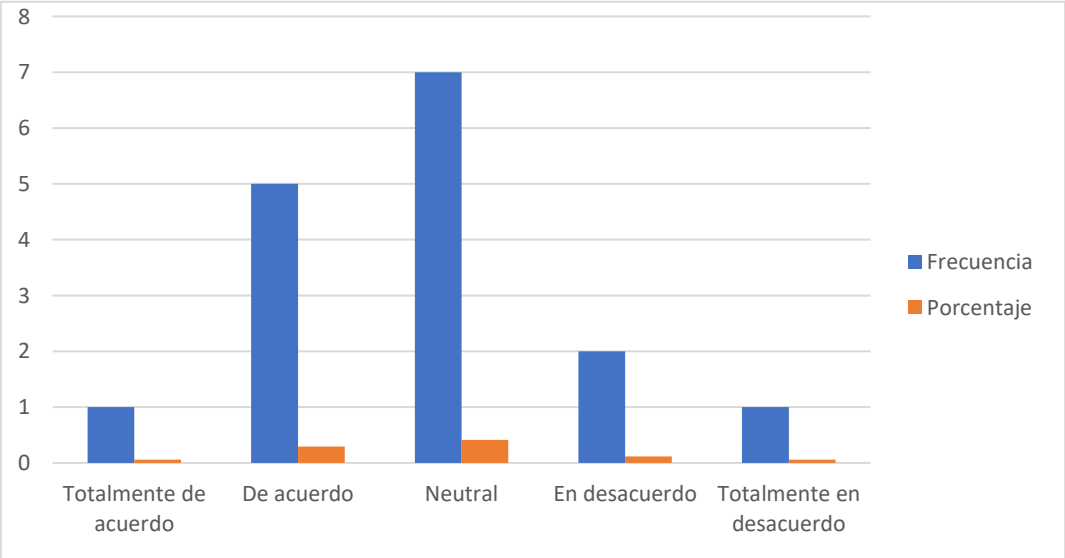
Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	6.9%
De acuerdo	5	34.7%
Neutral	7	41.1%
En desacuerdo	2	11.8%

Totalmente en desacuerdo	1	5.6%
Total	17	**100%**

Figura 2
Nivel de control sobre las responsabilidades asignadas

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 34.7% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que la cantidad de sus responsabilidades laborales es manejable y no les genera estrés, mientras que un 6.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 41.1% adoptó una posición neutral, el 11.8% expresó estar en desacuerdo y el 5.6% totalmente en desacuerdo.

Estos resultados reflejan que, aunque una parte del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe un control aceptable sobre sus responsabilidades, una proporción considerable mantiene una postura neutral, lo que puede interpretarse como incertidumbre o variabilidad en la percepción del manejo del estrés laboral. No obstante, se evidenció que un grupo de funcionarios



sí experimenta niveles de presión o saturación de tareas, lo que podría repercutir en su bienestar psicosocial y desempeño operativo.

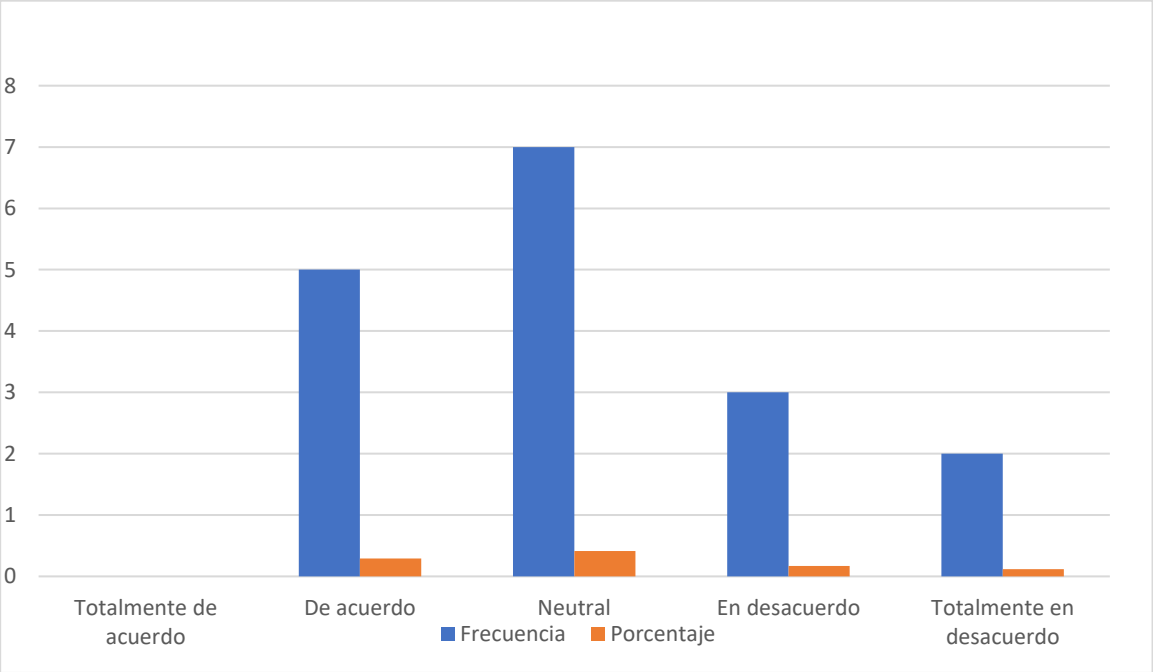
3.¿El número de actividades que le delegan está acorde con su perfil y responsabilidades laborales?

Tabla 3
Alineación de tareas con el perfil profesional.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	5	29.4%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	3	17.6%
Totalmente en desacuerdo	2	11.8%
Total	17	**100%**

Figura 3

Alineación de tareas con el perfil profesional.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 29.4% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que el número de actividades que se les delega está acorde con su perfil y responsabilidades laborales, mientras que el 41.2% se mantuvo en una posición neutral. Por otra parte, el 17.6% expresó estar en desacuerdo y el 11.8% totalmente en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente de acuerdo.

Estos resultados evidencian que, aunque una parte del personal policial del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar considera que las tareas asignadas guardan cierta correspondencia con su perfil profesional, existe un grupo importante que no percibe una alineación clara entre sus competencias y las responsabilidades que desempeña. La alta proporción de respuestas neutrales podría reflejar una percepción contradictoria o una falta de claridad en la definición de roles y funciones dentro de la institución**.**

4. ¿El volumen de trabajo actual le impide desconectarse mentalmente del trabajo al finalizar su jornada?

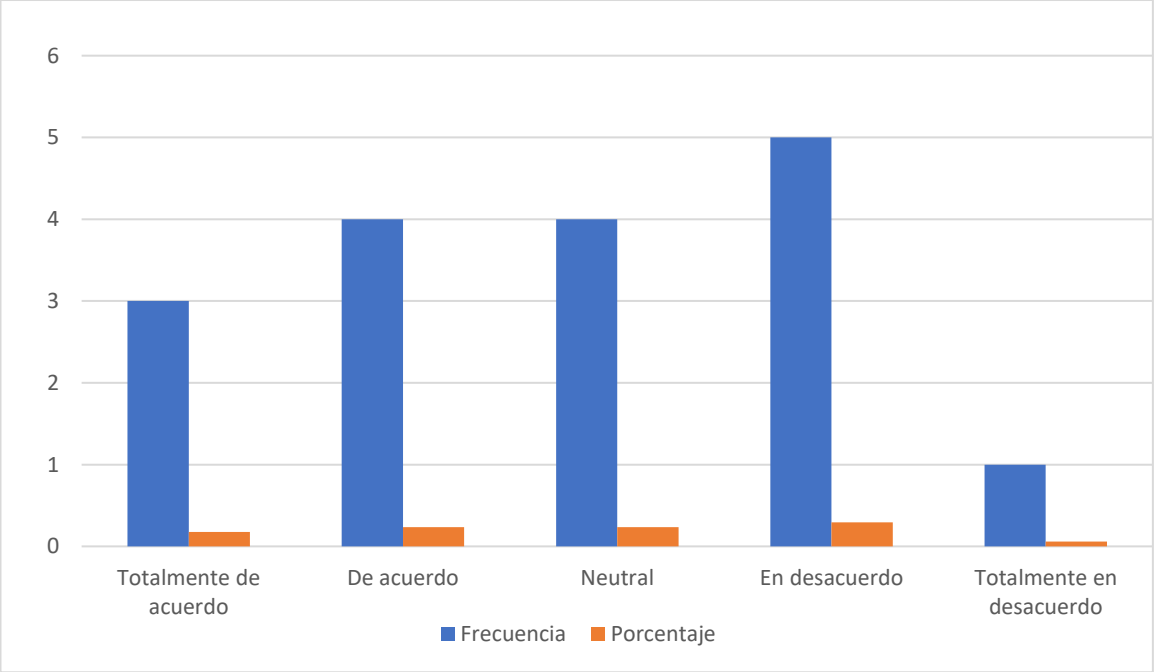
Tabla 4

Capacidad de desconexión mental al finalizar la jornada.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	3	17.6%
De acuerdo	4	23.5%
Neutral	4	23.5%
En desacuerdo	5	29.4%
Totalmente en desacuerdo	1	5.9%
Total	17	**100%**

Figura 4

Capacidad de desconexión mental al finalizar la jornada.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 23.5% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con que el volumen de trabajo actual les impide desconectarse mentalmente al finalizar su jornada, mientras que el 17.6% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, un 23.5% adoptó una postura neutral, el 29.4% expresó estar en desacuerdo y el 5.9% totalmente en desacuerdo.

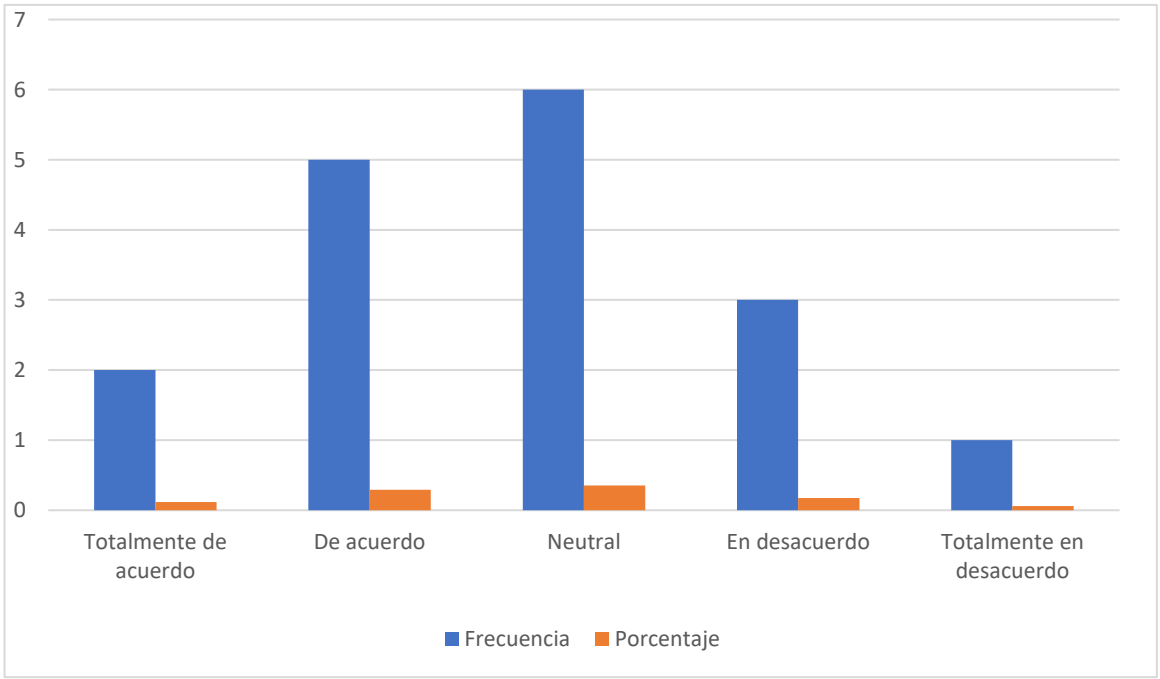
Estos resultados evidencian una distribución relativamente equilibrada entre quienes perciben dificultades para desconectarse del ámbito laboral y quienes consideran que logran mantener una adecuada separación entre su vida profesional y personal. La presencia de un 41.1% de respuestas afirmativas sumando de acuerdo y totalmente de acuerdo indica que una proporción considerable del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar experimenta fatiga mental o dificultad para desconectarse emocionalmente del trabajo, lo que puede estar asociado a la carga operativa, la disponibilidad permanente y la naturaleza exigente de la labor policial.

5. ¿Su carga de trabajo le permite cumplir con eficiencia y calidad sus responsabilidades laborales?

Tabla 5
Influencia de la carga laboral en la eficiencia del trabajo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	2	11.8%
De acuerdo	5	29.4%
Neutral	6	35.3%
En desacuerdo	3	17.6%
Totalmente en desacuerdo	1	5.9%
Total	17	**100%**

Figura 1
Influencia de la carga laboral en la eficiencia del trabajo.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 29.4% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que su carga de trabajo les permite cumplir con eficiencia y calidad sus responsabilidades laborales, mientras que el 11.8% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 35.3% adoptó una posición neutral, el 17.6% expresó estar en desacuerdo y el 5.9% totalmente en desacuerdo.

Estos datos reflejan que, aunque una parte del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar considera que logra mantener un desempeño eficiente pese a la carga laboral asignada, existe un porcentaje importante que mantiene una percepción ambivalente o desfavorable. La elevada proporción de respuestas neutrales podría indicar variabilidad en las condiciones de trabajo o diferencias individuales en la capacidad para gestionar el volumen de tareas, lo cual influye directamente en la calidad del desempeño y en el bienestar psicosocial.

6. ¿Le resulta difícil desconectarse de los asuntos laborales durante su tiempo libre debido a la cantidad de trabajo pendiente?

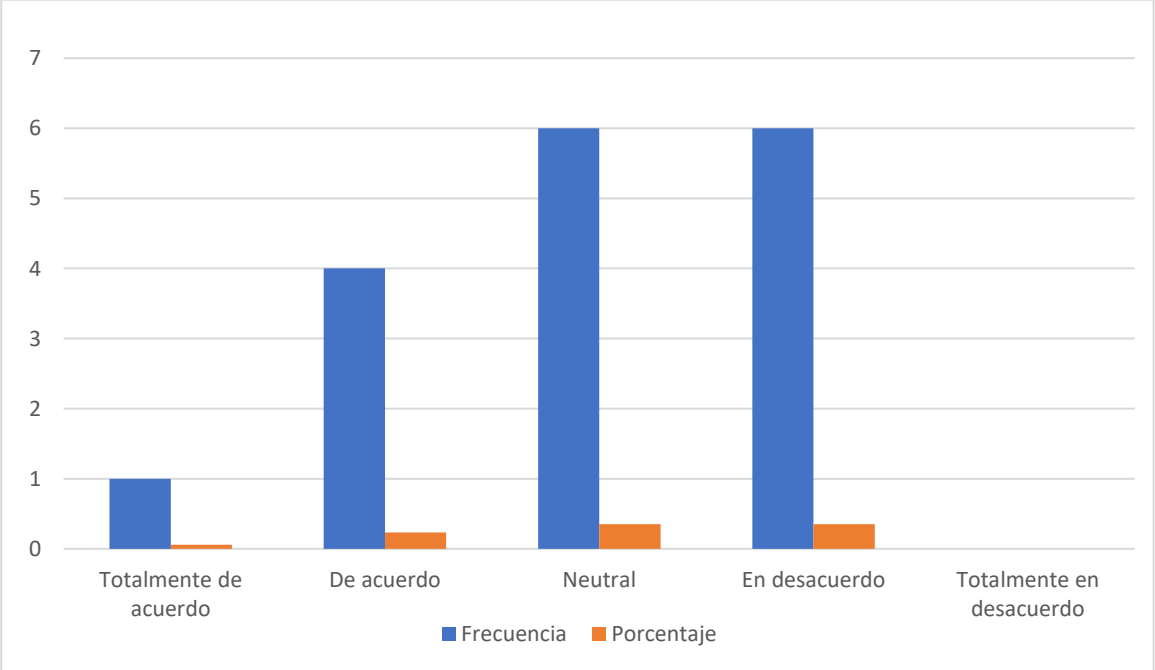
Tabla 5

Dificultad de desconexión laboral por trabajo pendiente.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	4	23.5%
Neutral	6	35.3%
En desacuerdo	6	35.3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 2

Dificultad de desconexión laboral por trabajo pendiente.



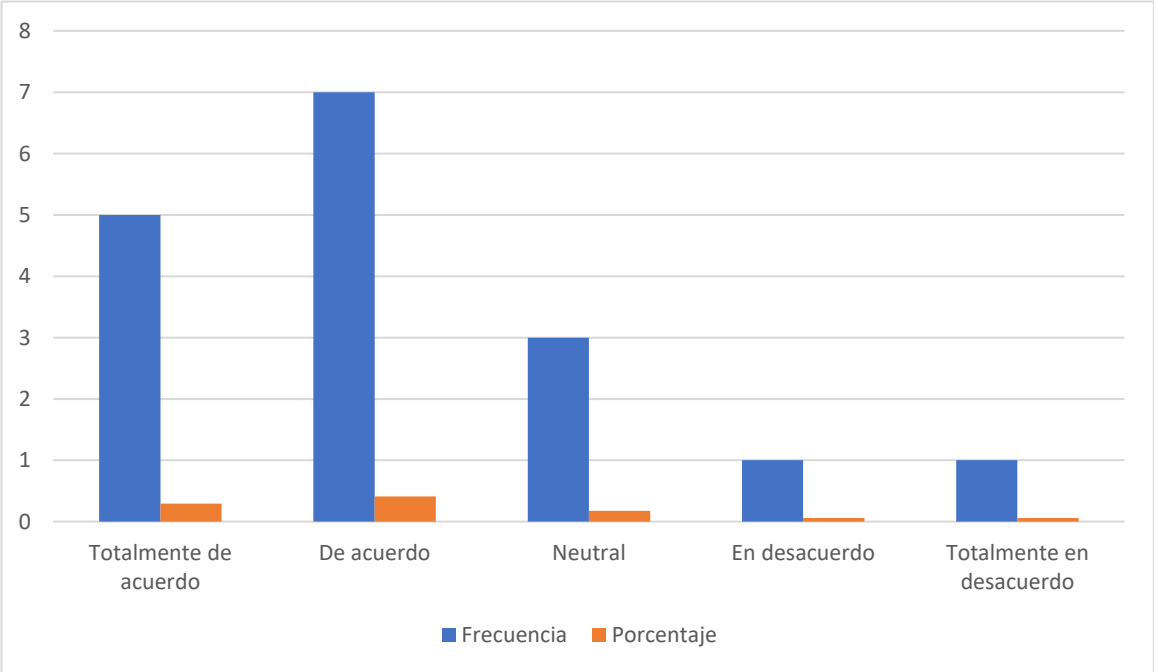
Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 23.5% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que les resulta difícil desconectarse de los asuntos laborales durante su tiempo libre debido a la cantidad de trabajo pendiente, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 35.3% adoptó una posición neutral y un 35.3% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos reflejan que la percepción del grado de desconexión laboral entre los servidores del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar se encuentra dividida. Aunque una parte reconoce experimentar dificultades para desligarse de las tareas pendientes, una proporción similar considera que logra mantener un adecuado equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su tiempo personal. La alta cantidad de respuestas neutrales puede interpretarse como una posible incertidumbre en la carga de trabajo o una adaptación parcial a las exigencias del servicio policial**,** que en muchos casos implica disponibilidad constante y atención a imprevistos operativos.

7.¿Debe responder llamadas o mensajes relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral?

Tabla 6
Llamadas y mensajes extrajornada.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	5	29.4%
De acuerdo	7	41.2%
Neutral	3	17.6%



En desacuerdo	1	5.9%
Totalmente en desacuerdo	1	5.9%
Total	17	**100%**

Figura 3

Llamadas y mensajes extrajornada.

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 41.2% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con que debe responder llamadas o mensajes relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral, mientras que el 29.4% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 17.6% se mantuvo en

una posición neutral, y tanto el 5.9% como otro 5.9% expresaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

Estos resultados evidencian que una mayoría significativa del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe que su jornada laboral se extiende más allá del horario establecido, debido a la necesidad de atender comunicaciones laborales fuera del tiempo reglamentario. Esta situación refleja una alta disponibilidad operativa propia del contexto policial, donde la atención a emergencias o requerimientos institucionales puede demandar respuesta inmediata incluso fuera del horario formal. Sin embargo, esta dinámica puede generar afectaciones en la desconexión mental y en el equilibrio entre la vida personal y laboral, incrementando los niveles de estrés y fatiga emocional.

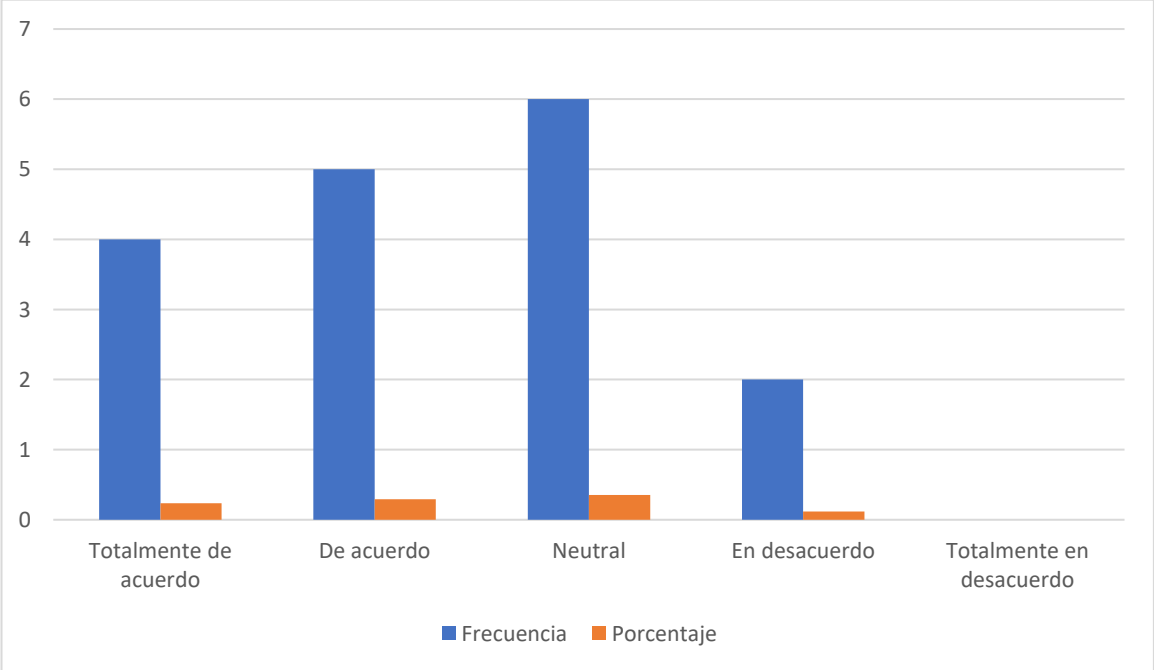
8.¿Siente que su disponibilidad fuera del horario afecta su descanso?

Tabla 7
Impacto de la disponibilidad extra jornada en el descanso.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	4	23.5%
De acuerdo	5	29.4%
Neutral	6	35.3%
En desacuerdo	2	11.8%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 4

Impacto de la disponibilidad extra jornada en el descanso.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 29.4% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que su disponibilidad fuera del horario laboral afecta su descanso, mientras que el 23.5% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 35.3% adoptó una postura neutral y el 11.8% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que una parte considerable del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe que la atención a asuntos laborales fuera del horario establecido impacta negativamente en su descanso y recuperación física y mental. La proporción de respuestas neutrales sugiere que algunos servidores podrían percibir la disponibilidad extrajornada como parte inherente de su labor, o que el impacto en su descanso varía según la carga de trabajo o las circunstancias personales.

9.¿Su trabajo requiere que esté localizable las 24 horas del día, incluso en mis días libres?

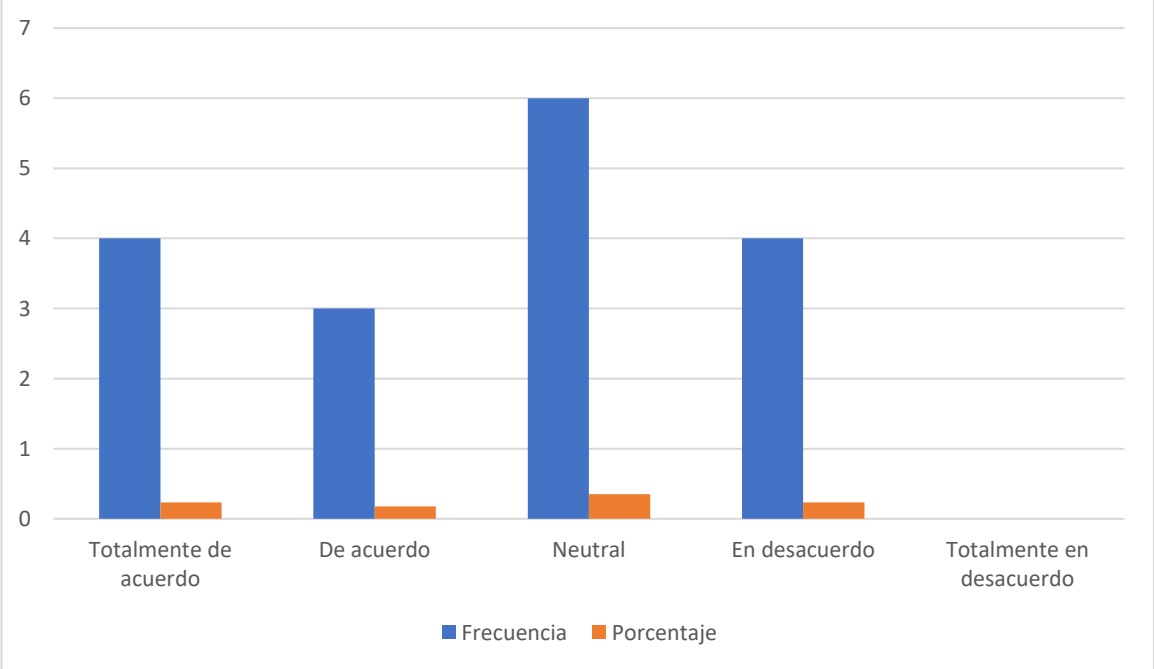
Tabla 8

Exigencia de disponibilidad permanente las 24 horas.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	4	23.5%
De acuerdo	3	17.6%
Neutral	6	35.3%
En desacuerdo	4	23.5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 5

Exigencia de disponibilidad permanente las 24 horas.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 17.6% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que su trabajo requiere que estén localizables las 24 horas del día, incluso en sus días libres, mientras que el 23.5% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, un 35.3% adoptó una postura neutral y otro 23.5% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos resultados reflejan que existe una percepción mixta sobre la exigencia de disponibilidad permanente entre los servidores del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar. Aunque una parte significativa reconoce que su labor demanda estar localizable fuera del horario laboral, una proporción similar no percibe esta exigencia como constante o lo considera manejable. La alta proporción de respuestas neutrales sugiere que la percepción de la disponibilidad puede depender de factores como la naturaleza de las funciones, la organización del trabajo y la frecuencia de eventos que requieren atención inmediata.

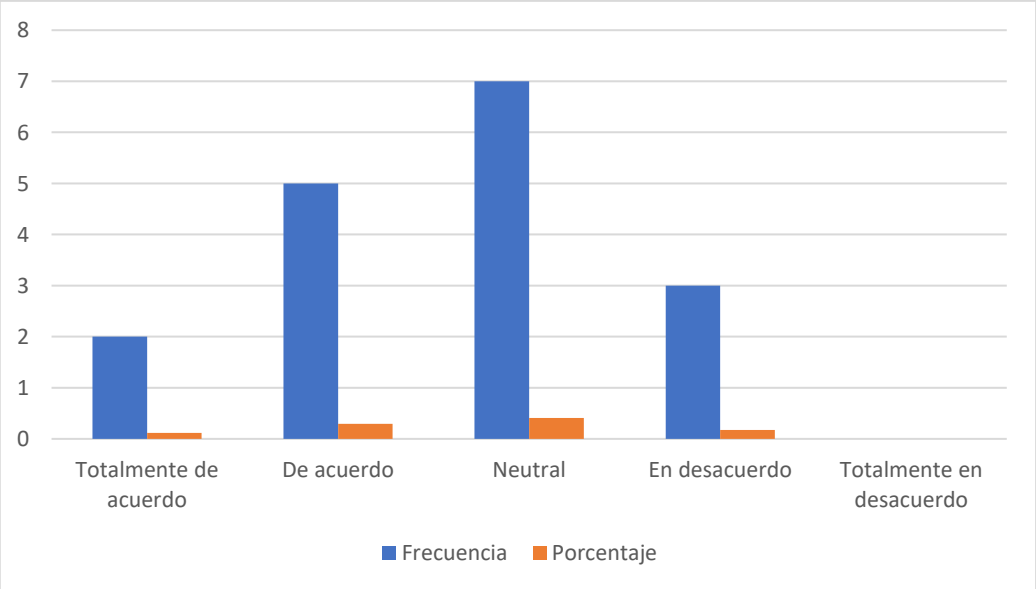
10.¿Ha participado en alguna iniciativa de conciliación laboral en su trabajo?

Tabla 9
Acceso a estrategias de conciliación organizacional.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	2	11.8%
De acuerdo	5	29.4%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	3	17.6%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 6
Acceso a estrategias de conciliación organizacional.

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 29.4% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en haber participado en alguna iniciativa de



conciliación laboral en su trabajo, mientras que el 11.8% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 41.2% adoptó una posición neutral y el 17.6% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos reflejan que, aunque una proporción del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar ha tenido acceso a iniciativas de conciliación laboral, la mayoría mantiene una percepción neutral o no ha participado activamente. Esto podría indicar que las estrategias de conciliación organizacional son limitadas, poco conocidas o no implementadas de manera uniforme**,** lo que reduce su impacto en el bienestar y la motivación del personal.

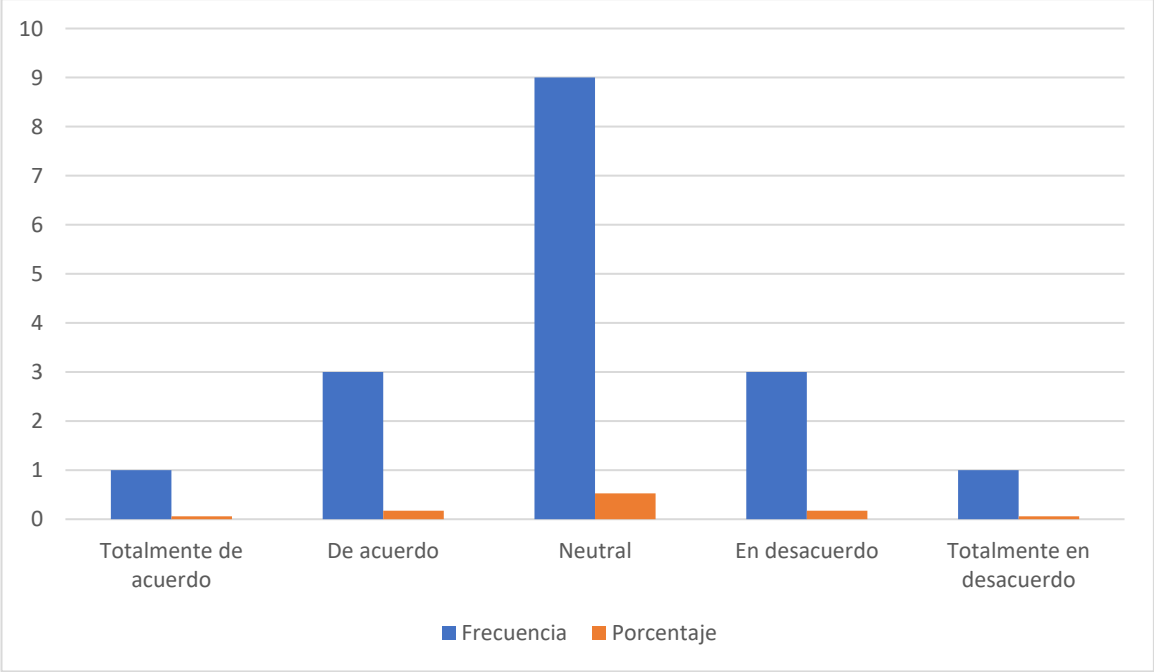
11.¿En su experiencia, las políticas de conciliación laboral se cumplen de manera efectiva en su lugar de trabajo?

Tabla 10

Cumplimiento de normas de equilibrio laboral.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	3	17.6%
Neutral	9	52.9%
En desacuerdo	3	17.6%
Totalmente en desacuerdo	1	5.9%
Total	17	**100%**

Figura 7
Cumplimiento de normas de equilibrio laboral.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 17.6% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que las políticas de conciliación laboral se cumplen de manera efectiva en su lugar de trabajo, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 52.9% adoptó una postura neutral y otro 17.6% expresó estar en desacuerdo, mientras que el 5.9% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que la mayoría del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar mantiene una percepción neutral respecto al cumplimiento efectivo de las políticas de conciliación laboral, lo que puede reflejar una implementación irregular, desconocimiento de las normas o diferencias en su aplicación según áreas o responsabilidades**.** La presencia de respuestas en desacuerdo y totalmente en desacuerdo indica que algunos servidores perciben

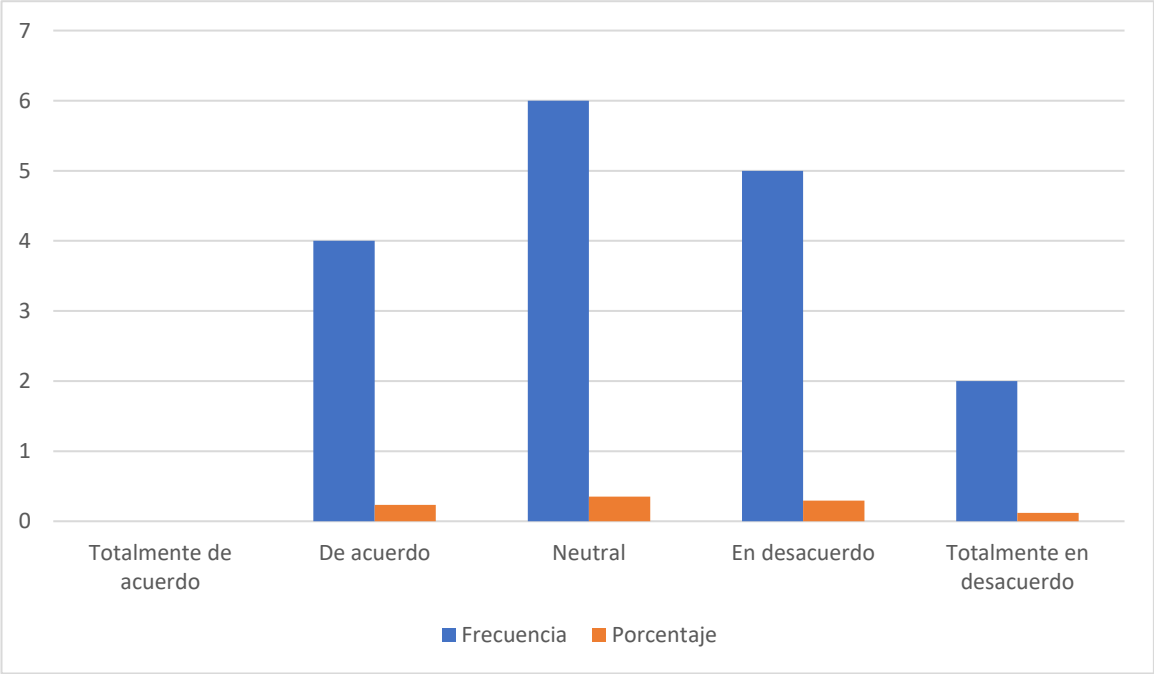
deficiencias en la práctica de estas políticas**,** lo cual puede impactar negativamente en su bienestar, motivación y equilibrio entre la vida laboral y personal.

12.¿Las políticas de conciliación se aplican de manera justa y equitativa para todo el personal, sin favoritismos?

Tabla 11
Equidad en la aplicación de políticas de conciliación laboral.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	4	23.5%
Neutral	6	35.3%
En desacuerdo	5	29.4%
Totalmente en desacuerdo	2	11.8%
Total	17	**100%**

Figura 8
Equidad en la aplicación de políticas de conciliación laboral.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 23.5% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que las políticas de conciliación se aplican de manera justa y equitativa para todo el personal, mientras que ningún encuestado indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 35.3% adoptó una postura neutral, el 29.4% expresó estar en desacuerdo y el 11.8% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que existe una percepción significativa de inequidad en la aplicación de las políticas de conciliación laboral dentro del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar**.** La combinación de respuestas en desacuerdo y totalmente en desacuerdo sugiere que algunos miembros del personal perciben favoritismos o falta de uniformidad en la implementación de estas políticas, lo que puede generar desmotivación, descontento y afectar la cohesión institucional. La elevada proporción de respuestas neutrales indica que una parte

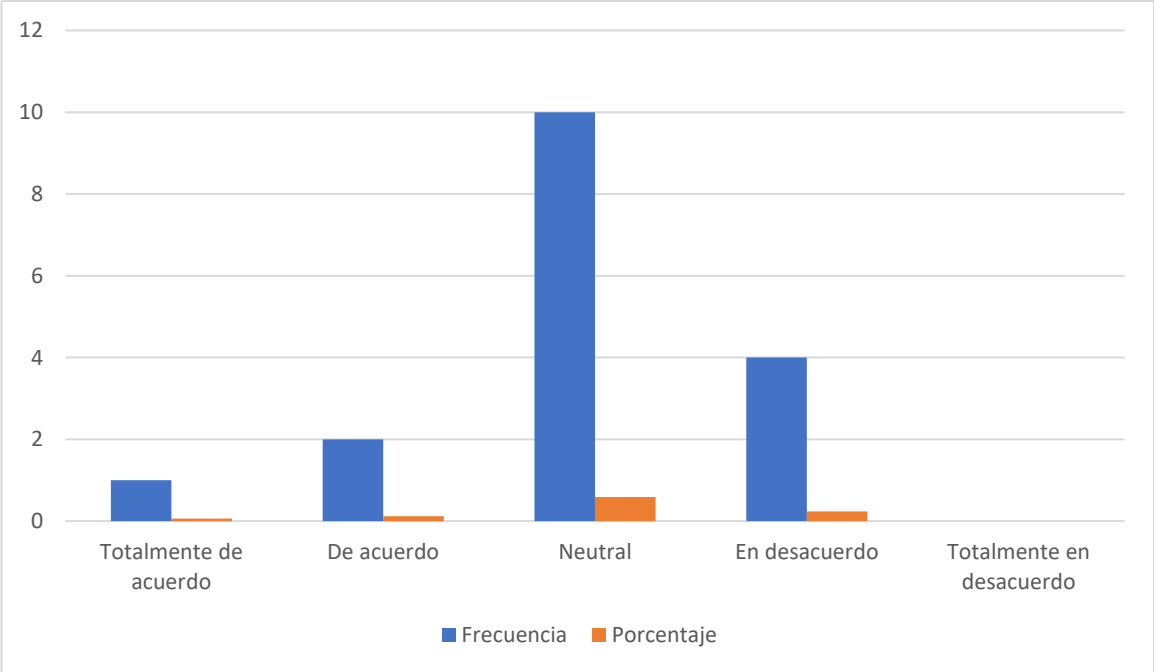
del personal no tiene una percepción clara sobre la equidad en la práctica de estas políticas, posiblemente debido a falta de información o experiencia directa con los procesos de conciliación**.**

13.¿Considera que sus directivos fomentan un ambiente laboral que favorece el bienestar?

Tabla 12
Fomento del bienestar laboral por parte de directivos.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	2	11.8%
Neutral	10	58.8%
En desacuerdo	4	23.5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 9
Fomento del bienestar laboral por parte de directivos.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 11.8% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que sus directivos fomentan un ambiente laboral que favorece el bienestar, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 58.8% adoptó una postura neutral y el 23.5% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que la mayoría del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar mantiene una percepción neutral respecto al fomento del bienestar laboral por parte de sus directivos. Esto podría reflejar una comunicación insuficiente sobre iniciativas de bienestar, falta de visibilidad de acciones dirigidas a mejorar el clima laboral o diferencias en la percepción según los roles dentro de la institución**.** La presencia de respuestas en desacuerdo indica

que algunos servidores consideran que aún existen oportunidades de mejora en la creación de un ambiente laboral positivo y motivador.

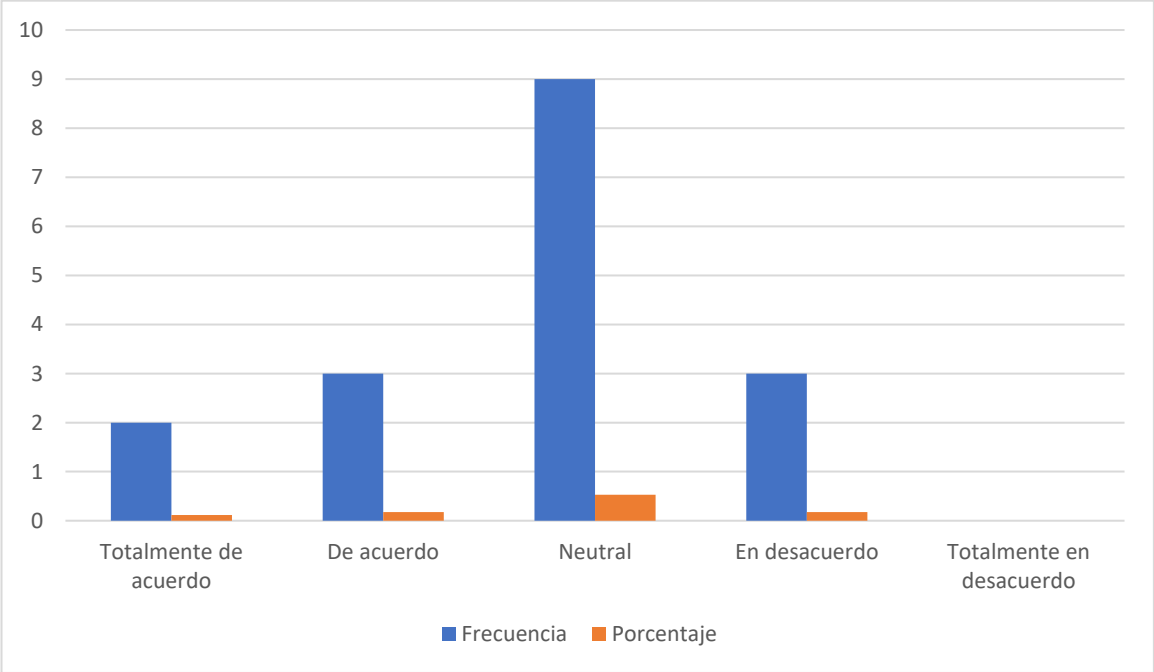
14.¿Recibe apoyo de sus directivos cuando enfrenta dificultades personales?

Tabla 13
Respaldo directivo frente a problemas personales.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	2	11.8%
De acuerdo	3	17.6%
Neutral	9	52.9%
En desacuerdo	3	17.6%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 10

Respaldo directivo frente a problemas personales.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 17.6% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en recibir apoyo de sus directivos cuando enfrenta dificultades personales, mientras que el 11.8% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 52.9% adoptó una postura neutral y otro 17.6% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que la mayoría del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar mantiene una percepción neutral respecto al apoyo brindado por los directivos ante dificultades personales. Esto puede reflejar una interacción limitada, falta de claridad sobre los canales de apoyo disponibles o variabilidad en la atención según los casos individuales**,** generando incertidumbre sobre la accesibilidad y efectividad del respaldo directivo. La presencia de respuestas en desacuerdo indica que algunos servidores perciben que este apoyo no siempre está garantizado o resulta insuficiente.

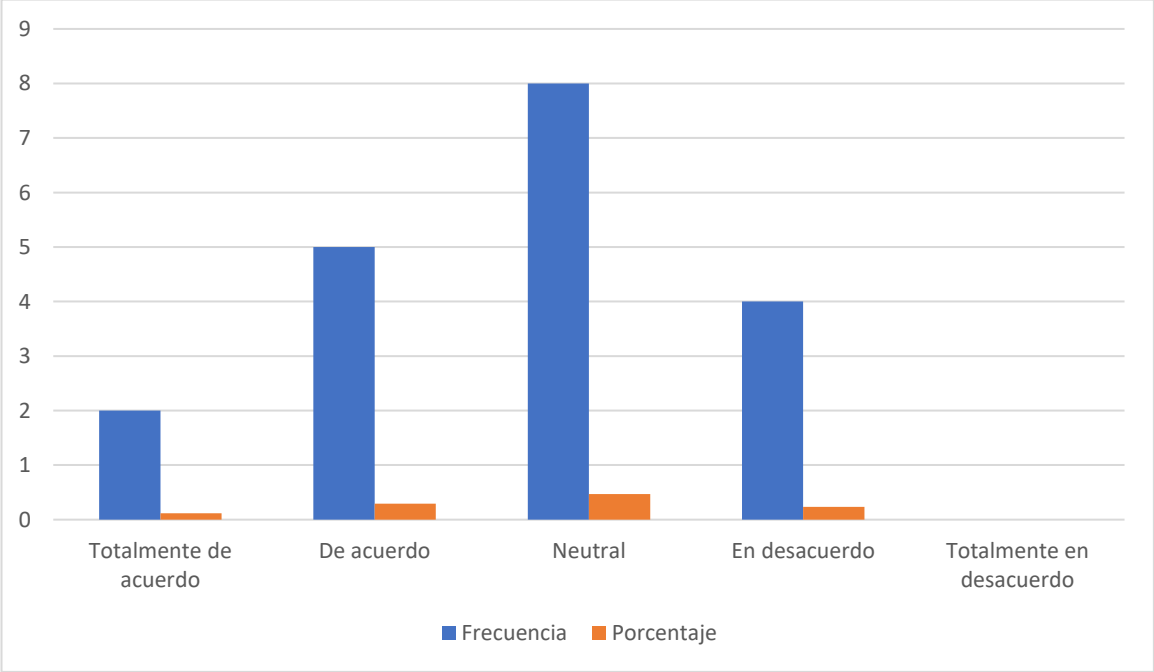
15.¿Los directivos reconocen y valoran públicamente a los colaboradores que mantienen un alto rendimiento a la vez que gestionan eficazmente sus responsabilidades personales?

Tabla 14
Valoración del alto rendimiento con gestión personal equilibrada

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	2	11.8%
De acuerdo	5	29.4%
Neutral	8	47.1%
En desacuerdo	4	23.5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 11

Valoración del alto rendimiento con gestión personal equilibrada



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 29.4% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que los directivos reconocen y valoran públicamente a los colaboradores que mantienen un alto rendimiento y gestionan eficazmente sus responsabilidades personales, mientras que el 11.8% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 47.1% adoptó una postura neutral y el 23.5% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que, aunque una parte del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe un reconocimiento adecuado por parte de sus directivos, la mayoría mantiene una percepción neutral y un grupo considerable percibe que este reconocimiento es insuficiente. Esto podría reflejar falta de visibilidad de los logros individuales, inconsistencias en las prácticas de

valoración o diferencias en la apreciación según áreas de trabajo, lo que puede afectar la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia.

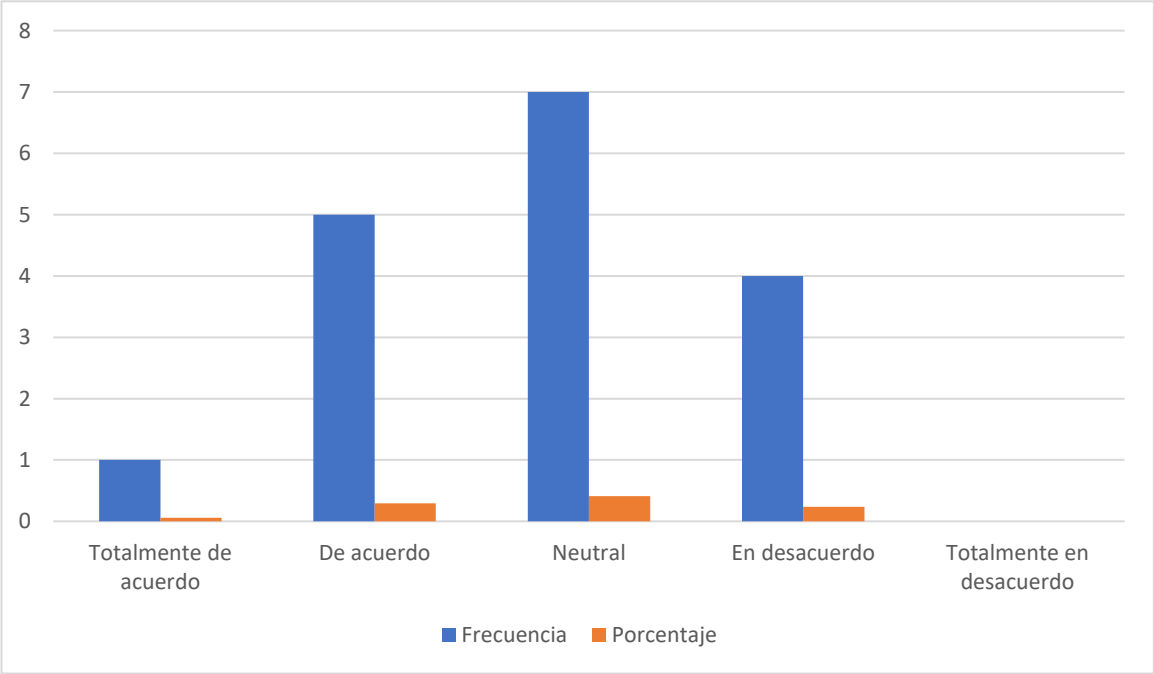
16.¿Percibe que la institución implementa actividades orientadas al bienestar integral de su personal?

Tabla 15
Actividades institucionales de cuidado al empleado.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	5	29.4%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	4	23.5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 12

Actividades institucionales de cuidado al empleado.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 29.4% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que la institución implementa actividades orientadas al bienestar integral de su personal, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 41.2% adoptó una postura neutral y el 23.5% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que, aunque una parte del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe que se llevan a cabo acciones orientadas al bienestar integral, existe una proporción importante que mantiene una percepción neutral o considera que estas actividades son insuficientes. Esto puede reflejar una limitada visibilidad de las iniciativas, falta de difusión o irregularidad en la implementación de programas de bienestar**,** lo que impacta en la percepción del compromiso institucional con el cuidado del personal.

17.¿Reconoce que las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional constituyen un beneficio laboral importante para el personal?

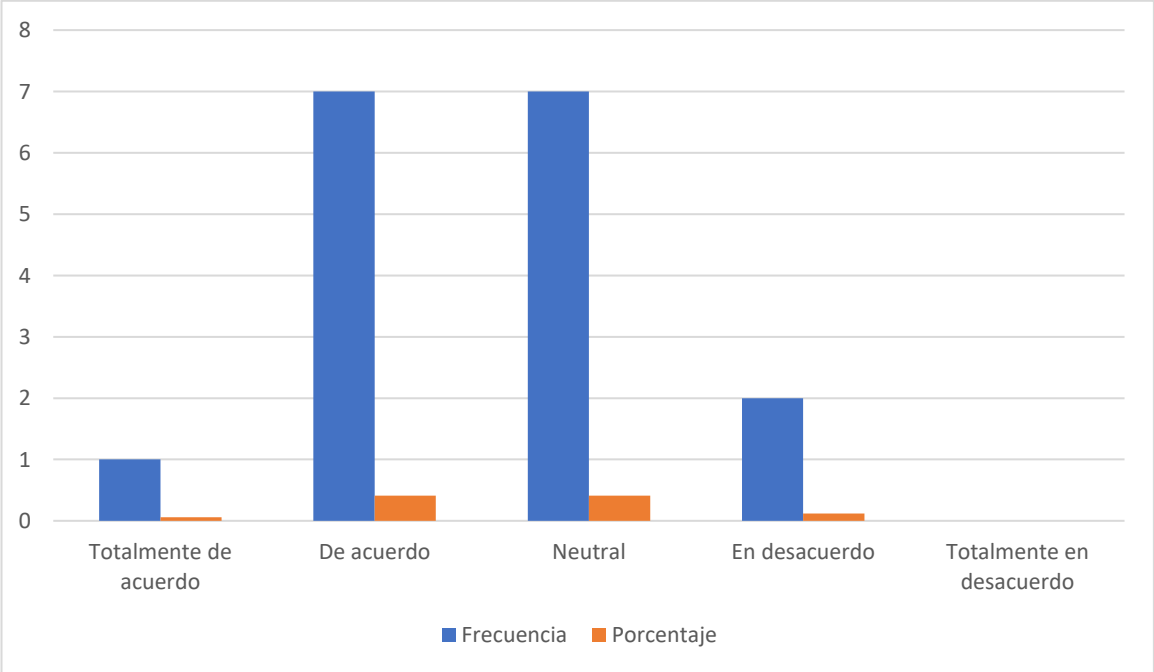
Tabla 16

Valoración de la capacitación como beneficio laboral significativo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	7	41.2%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	2	11.8%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 13

Valoración de la capacitación como beneficio laboral significativo.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 41.2% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional constituyen un beneficio laboral importante para el personal, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 41.2% adoptó una postura neutral y el 11.8% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que, aunque una parte significativa del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar reconoce la importancia de la capacitación y el crecimiento profesional como un beneficio laboral relevante, existe un grupo considerable con una percepción neutral, lo que podría reflejar falta de claridad sobre los programas disponibles, acceso limitado a estas oportunidades o variabilidad en su aplicación según el área de trabajo**.**

18.¿La institución ofrece oportunidades de capacitación en habilidades blandas manejo del estrés, inteligencia emocional?

Tabla 17

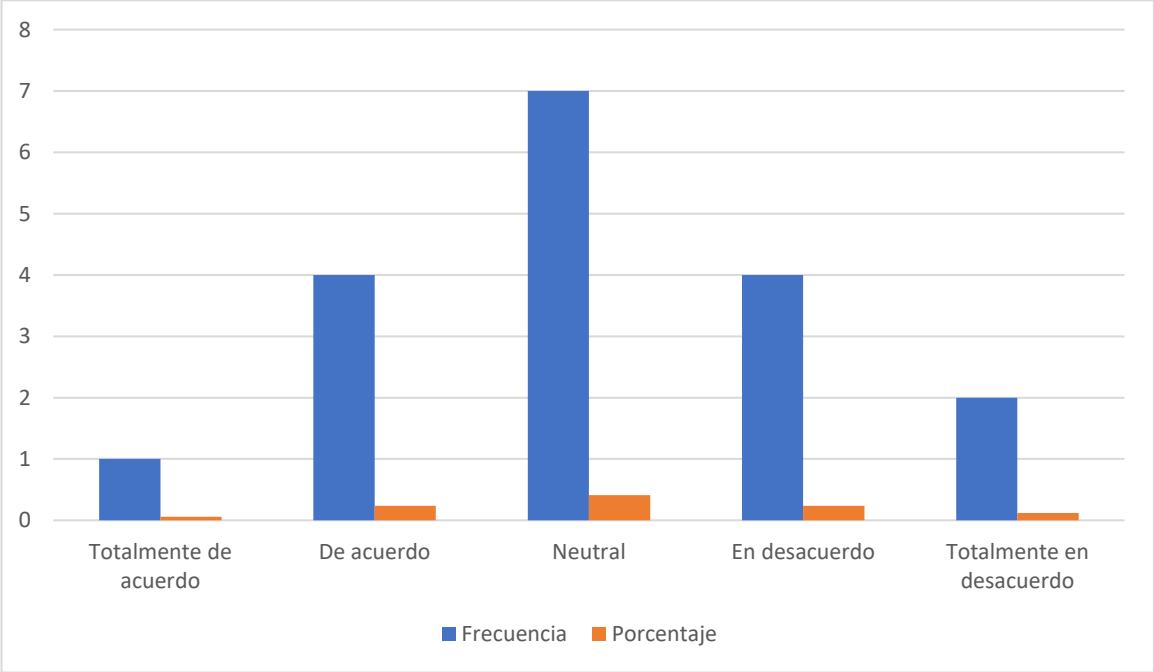
Oferta de capacitación en habilidades blandas por parte de la institución.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	4	23.5%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	4	23.5%
Totalmente en desacuerdo	2	11.8%

Total	17	**100%**

Figura 14

Oferta de capacitación en habilidades blandas por parte de la institución.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 23.5% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que la institución ofrece oportunidades de capacitación en habilidades blandas, manejo del estrés e inteligencia emocional, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 41.2% adoptó una postura neutral, el 23.5% expresó estar en desacuerdo y el 11.8% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que existe una percepción dividida sobre la oferta de capacitación en habilidades blandas dentro del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar**.** Mientras algunos servidores perciben que se brindan oportunidades para fortalecer competencias en manejo del estrés e inteligencia emocional, una proporción significativa mantiene una percepción neutral o

considera que estas oportunidades son insuficientes. Esto puede reflejar limitaciones en la disponibilidad de programas, poca difusión de los mismos o desigual acceso según áreas o niveles jerárquicos.

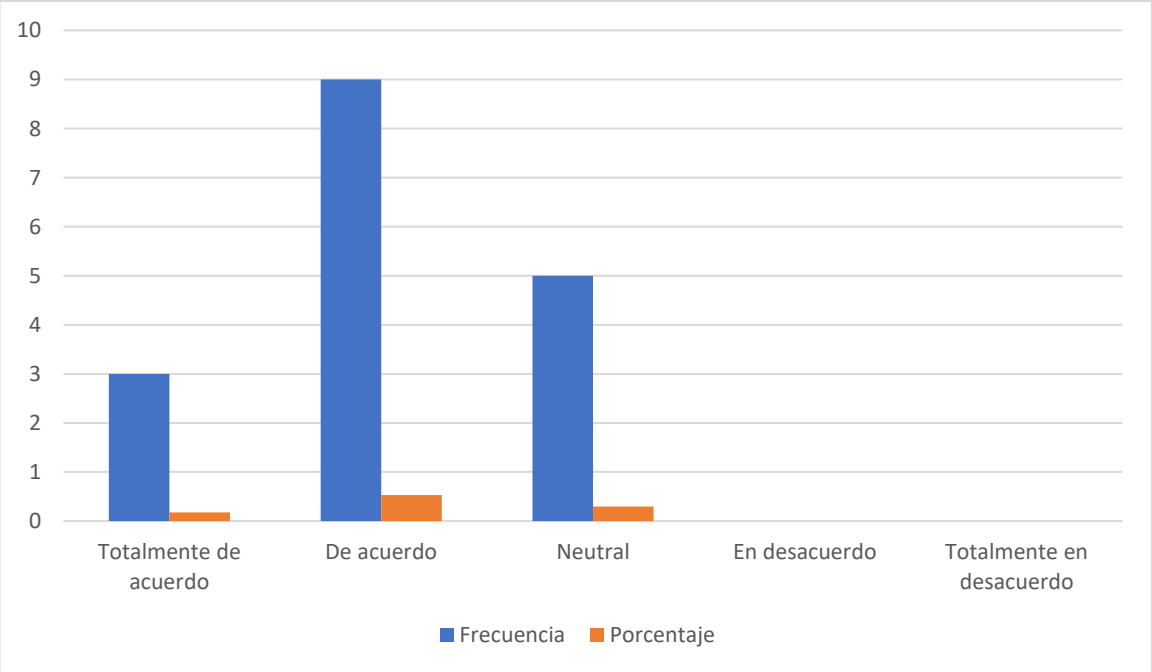
19.¿Considera que su trabajo le impide dedicar el tiempo deseado a su familia?

Tabla 18

Interferencia del trabajo en el tiempo familiar.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	3	17.7%
De acuerdo	9	52.9%
Neutral	5	29.4%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 15
Interferencia del trabajo en el tiempo familiar.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 52.9% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que su trabajo le impide dedicar el tiempo deseado a su familia, mientras que el 17.7% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 29.4% adoptó una postura neutral, y no se registraron respuestas en las categorías de desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que una mayoría significativa del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe que su carga laboral interfiere con el tiempo que desea dedicar a su vida familiar**.** Esto refleja un impacto considerable de las responsabilidades laborales en el equilibrio entre la vida personal y profesional, lo que puede generar estrés, disminución de la satisfacción personal y afectación de las relaciones familiares. La proporción neutral sugiere que algunos servidores no perciben un conflicto marcado,

posiblemente debido a diferencias en roles, carga de trabajo o estrategias personales de manejo del tiempo.

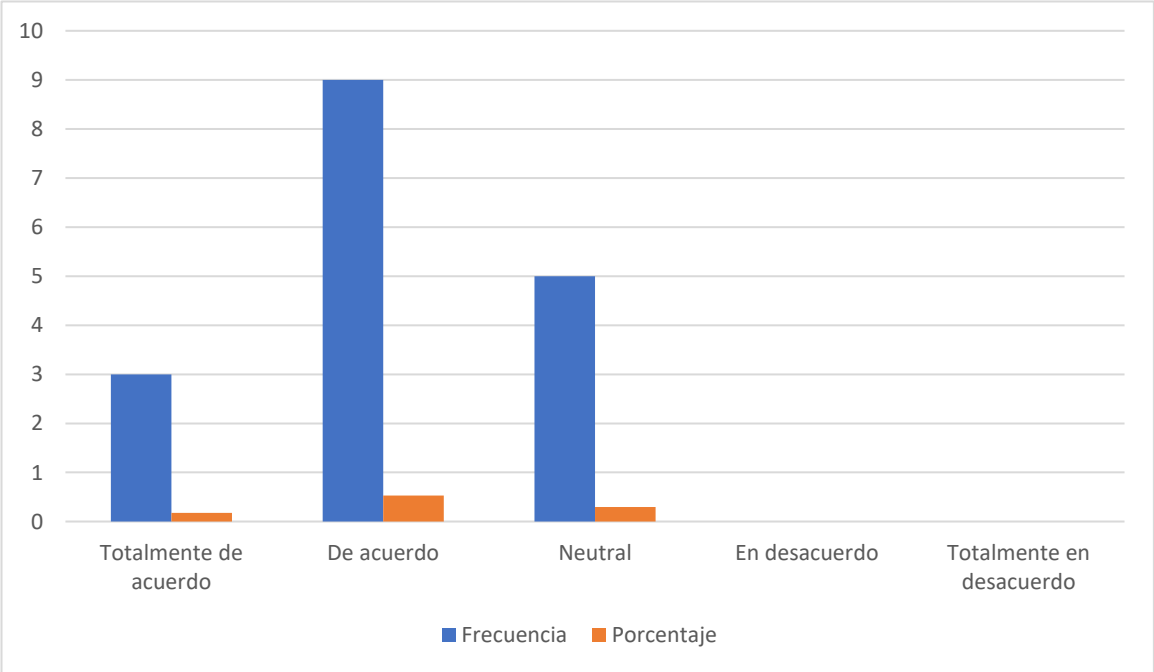
20.¿Las demandas de su rol laboral dificultan el cumplimiento de sus roles familiares?

Tabla 19
Conflicto entre demandas laborales y roles familiares.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	3	17.6%
De acuerdo	9	52.9%
Neutral	5	29.5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 16

Conflicto entre demandas laborales y roles familiares.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 52.9% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que las demandas de su rol laboral dificultan el cumplimiento de sus roles familiares, mientras que el 17.6% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 29.5% adoptó una postura neutral, y no se registraron respuestas en las categorías de desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que una mayoría significativa del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe que las exigencias de su trabajo generan un conflicto con sus responsabilidades familiares**.** Esto refleja un impacto directo de la carga y las demandas laborales en el equilibrio entre la vida profesional y personal, lo que puede generar **estrés,** agotamiento y afectación de las relaciones familiares**.** La proporción neutral indica que algunos servidores no

perciben un conflicto marcado, posiblemente debido a diferencias en la naturaleza de sus funciones o estrategias individuales de manejo del tiempo.

21.¿El manejo del estrés le permite mantener un desempeño adecuado en sus funciones?

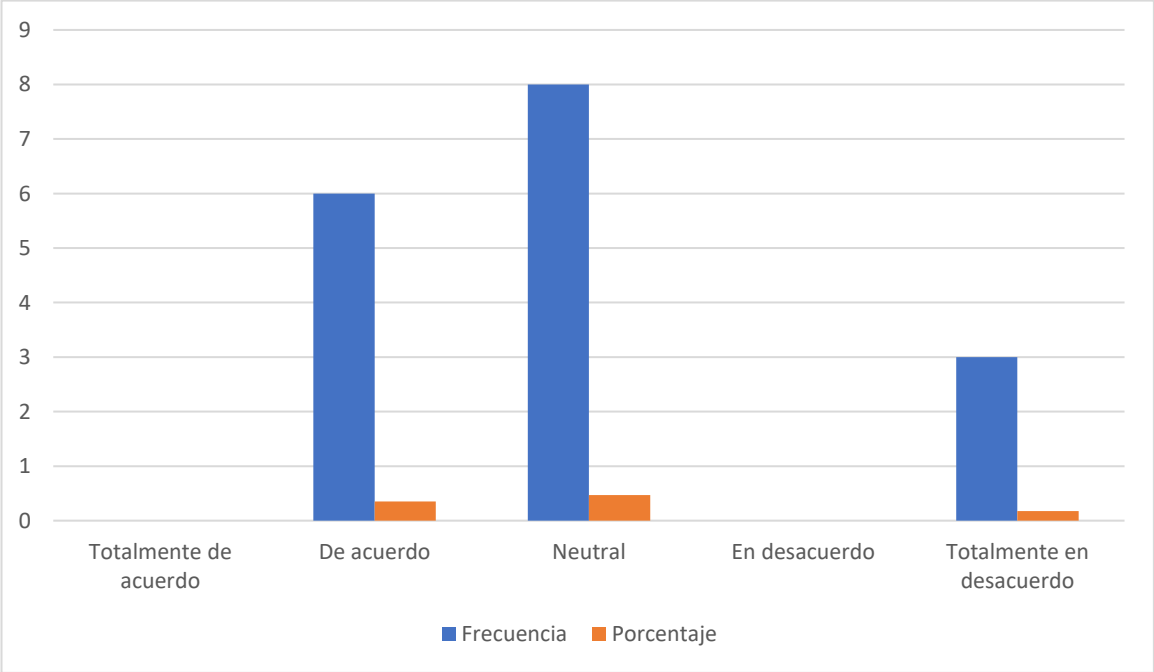
Tabla 20

Impacto del control del estrés en el cumplimiento de funciones.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	6	35.3%
Neutral	8	47.1%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	3	17.6%
Total	17	**100%**

Figura 17

Impacto del control del estrés en el cumplimiento de funciones.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 35.3% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que el manejo del estrés les permite mantener un desempeño adecuado en sus funciones, mientras que ningún encuestado indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 47.1% adoptó una postura neutral y el 17.6% expresó estar totalmente en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de desacuerdo simple.

Estos datos evidencian que, aunque una parte del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe que el control del estrés favorece el cumplimiento de sus funciones, una proporción significativa mantiene una percepción neutral y un grupo considerable considera que no logra manejarlo efectivamente. Esto puede reflejar desafíos en las estrategias de afrontamiento, falta de capacitación en manejo del estrés o cargas laborales que exceden la capacidad

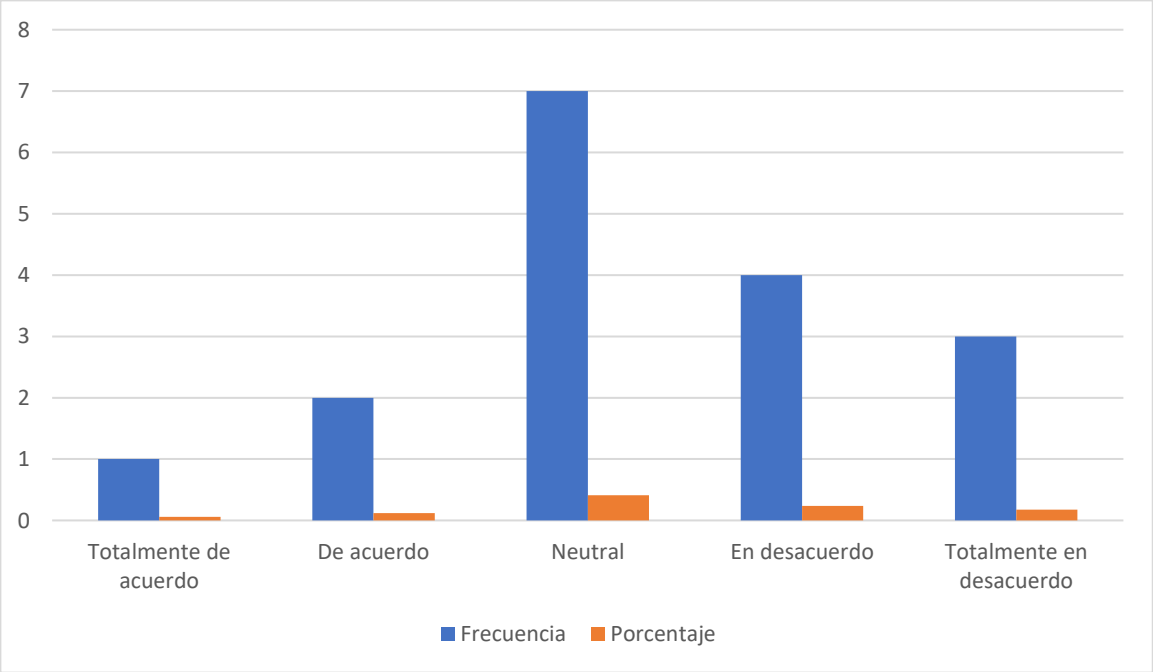
individual de control emocional**,** lo que puede afectar el rendimiento laboral y el bienestar general.

22.¿Los síntomas de la ansiedad se presentan de manera frecuente?

Tabla 21
Frecuencia de síntomas de ansiedad en el contexto laboral.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	2	18.8%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	4	23.5%
Totalmente en desacuerdo	3	17.6%
Total	17	**100%**

Figura 18
Frecuencia de síntomas de ansiedad en el contexto laboral.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 18.8% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que los síntomas de ansiedad se presentan de manera frecuente en el contexto laboral, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 41.2% adoptó una postura neutral, el 23.5% expresó estar en desacuerdo y el 17.6% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que la percepción sobre la frecuencia de los síntomas de ansiedad en el personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar es heterogénea. Mientras un grupo reducido percibe la ansiedad como frecuente, la mayoría mantiene una postura neutral o considera que los síntomas no son recurrentes. Esta variabilidad puede reflejar diferencias individuales en la percepción del estrés, en la exposición a situaciones laborales demandantes o en la

capacidad de manejo emocional**,** lo que influye en la percepción del bienestar psicológico.

23.¿En el día siente que no puede continuar con sus actividades?

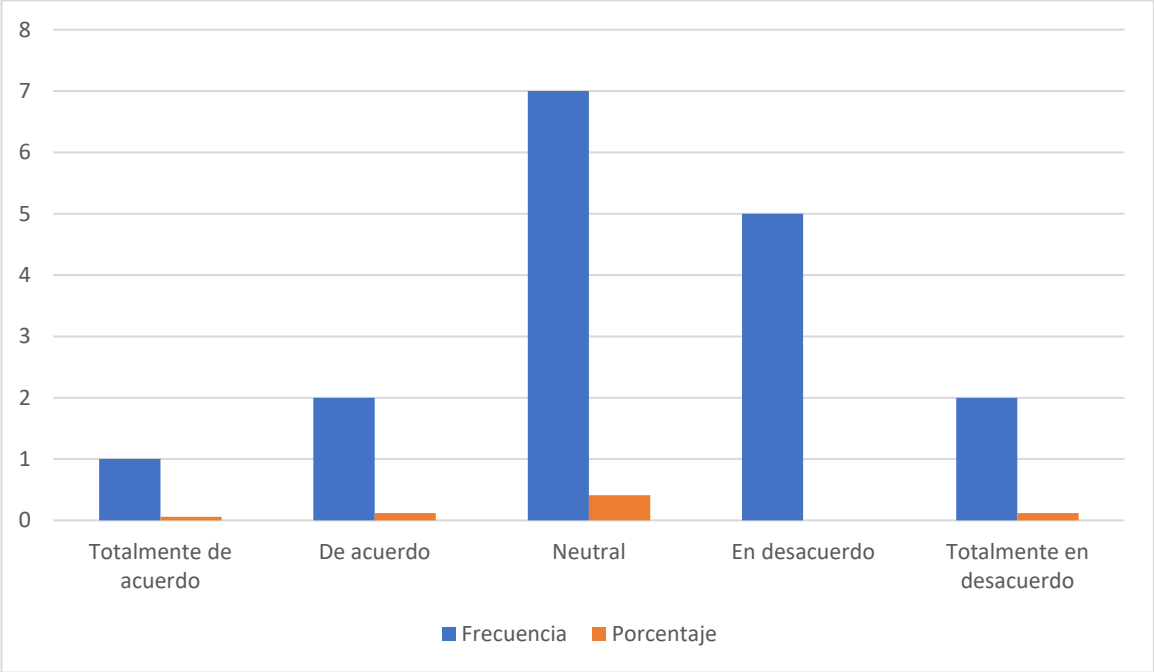
Tabla 22

Sensación de incapacidad para desarrollar actividades diarias.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	2	11.7%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	5	29.4%
Totalmente en desacuerdo	2	11.8%
Total	17	**100%**

Figura 19

Sensación de incapacidad para desarrollar actividades diarias.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 11.7% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que, durante el día, sienten que no pueden continuar con sus actividades, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 41.2% adoptó una postura neutral, el 29.4% expresó estar en desacuerdo y el 11.8% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que, aunque un pequeño grupo del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe momentos en los que se siente incapaz de continuar con sus actividades diarias, la mayoría mantiene una percepción neutral o considera que no enfrenta esta dificultad. Esto puede reflejar variaciones en la resiliencia individual, en la carga laboral o en la capacidad de manejar el estrés diario, así como diferencias en las estrategias personales de afrontamiento.

24.¿Disfruta aprender cosas nuevas en su puesto laboral?

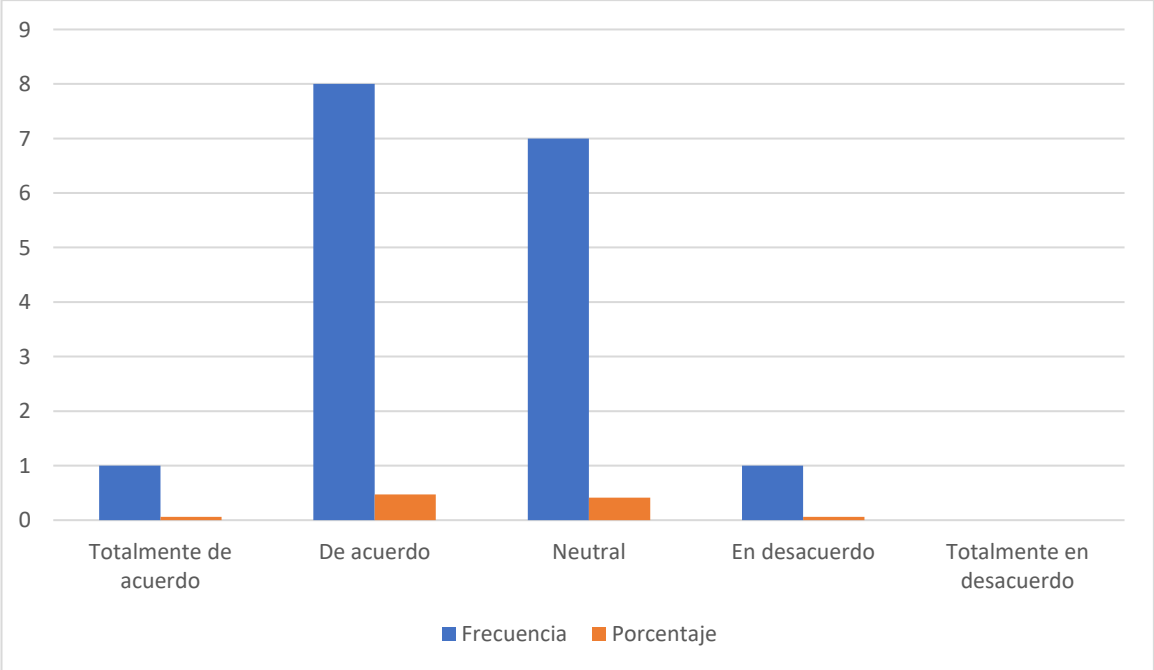
Tabla 23

Motivación por el desarrollo profesional continuo en el cargo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	8	47.1%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	1	5.9%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 20

Motivación por el desarrollo profesional continuo en el cargo.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 47.1% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que disfrutan aprender cosas nuevas en su puesto laboral, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 41.2% adoptó una postura neutral y el 5.9% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que una parte importante del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar se encuentra motivada por el aprendizaje y el desarrollo profesional continuo, percibiendo satisfacción al adquirir nuevas habilidades en su puesto. Sin embargo, la proporción neutral y la pequeña fracción en desacuerdo sugieren que no todos experimentan la misma motivación, posiblemente debido a limitaciones en oportunidades de formación, falta de apoyo institucional o rutinas laborales que no fomentan la innovación y el aprendizaje continuo**.**

25.¿Reconoce que la sensación de logro al cumplir tareas laborales contribuye a mantener la motivación del personal?

Tabla 24

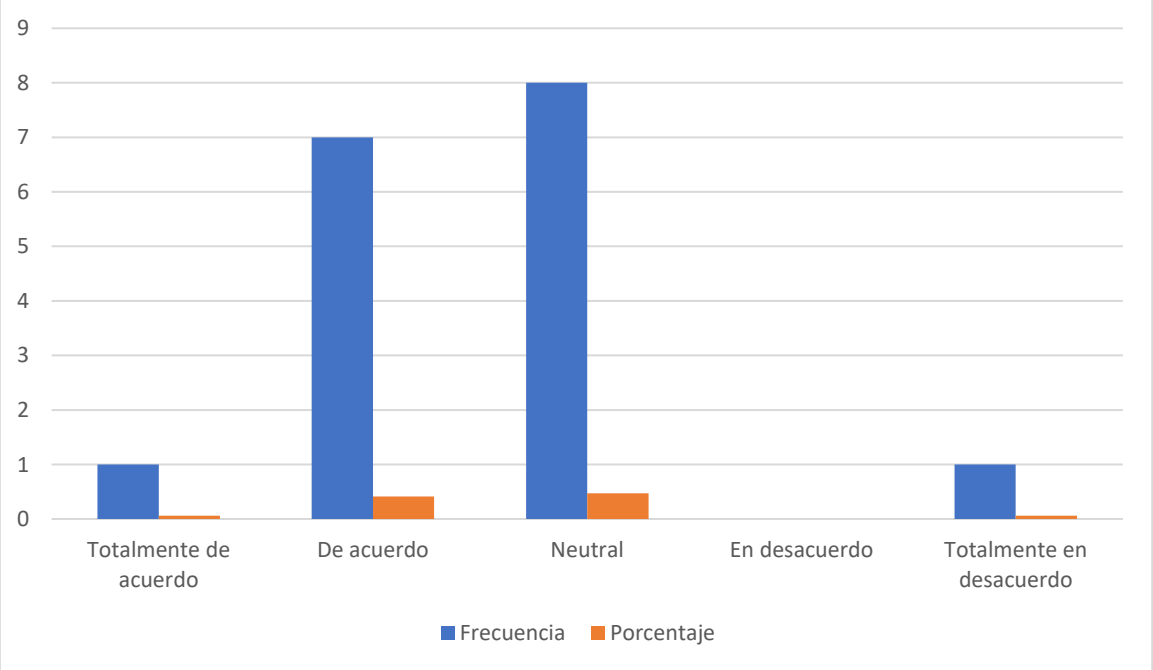
Reconocimiento del logro laboral como factor de motivación.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	7	41.2%
Neutral	8	47.1%
En desacuerdo	0	0%

Totalmente en desacuerdo	1	5.9%
Total	17	**100%**

Figura 21

Reconocimiento del logro laboral como factor de motivación.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 41.2% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que la sensación de logro al cumplir tareas laborales contribuye a mantener la motivación del personal, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 47.1% adoptó una postura neutral y el **5**.9% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que, aunque una parte del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe que la satisfacción derivada de cumplir con sus tareas laborales fortalece su motivación, una proporción

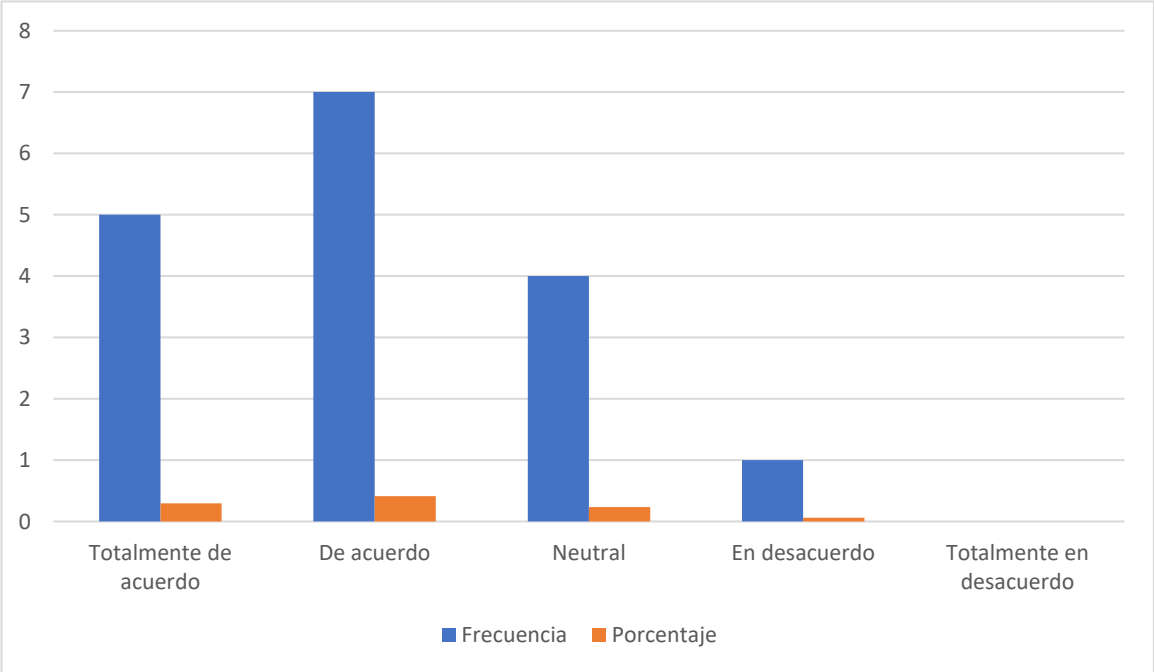
significativa mantiene una postura neutral o incluso percibe que este logro no incide directamente en su motivación. Esto puede reflejar diferencias individuales en la percepción del reconocimiento, la falta de retroalimentación positiva o la ausencia de estrategias institucionales de incentivo laboral**.**

26.¿Siente orgullo por cumplir con sus responsabilidades laborales?

Tabla 25
Satisfacción personal por el deber laboral cumplido.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	5	29.4%
De acuerdo	7	41.2%
Neutral	4	23.5%
En desacuerdo	1	5.9%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 22
Satisfacción personal por el deber laboral cumplido.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 41.2% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que sienten orgullo por cumplir con sus responsabilidades laborales, mientras que el 29.4% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 23.5% adoptó una postura neutral y el 5.9% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que una mayoría del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe satisfacción y orgullo por el cumplimiento de sus deberes laborales**,** lo que refleja un compromiso positivo con su rol y una valoración personal del esfuerzo invertido**.** La proporción neutral sugiere que algunos servidores no experimentan un sentimiento de orgullo marcado, posiblemente debido a percepciones individuales sobre la valoración institucional, la retroalimentación recibida o las condiciones laborales**.**

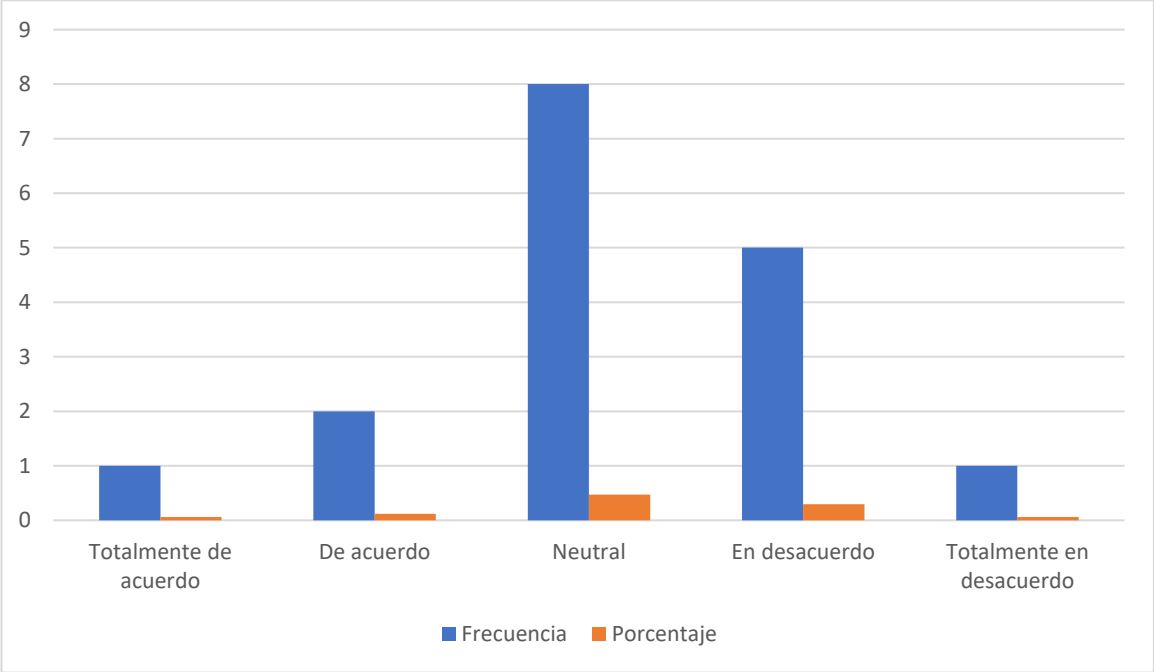
27.¿Recibe retroalimentación positiva que refuerce su confianza en sus habilidades laborales?

Tabla 26

Refuerzo positivo recibido sobre sus capacidades en el trabajo.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	5.9%
De acuerdo	2	11.8%
Neutral	8	47.1%
En desacuerdo	5	29.4%
Totalmente en desacuerdo	1	5.9%
Total	17	**100%**

Figura 23
Refuerzo positivo recibido sobre sus capacidades en el trabajo.

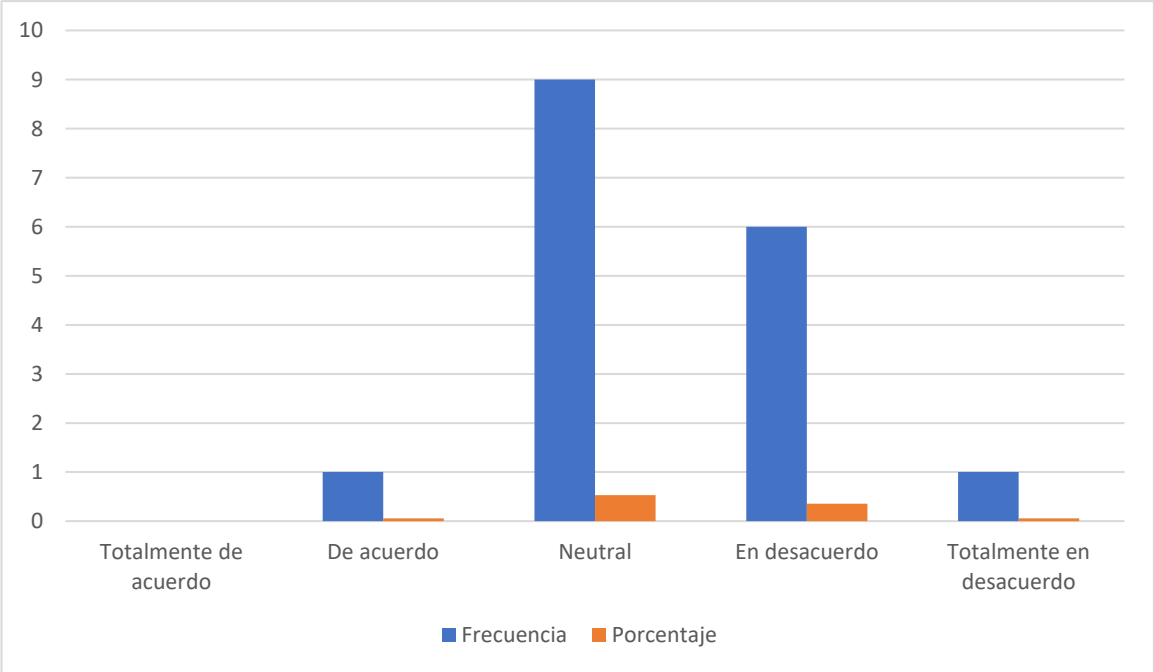


Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 11.8% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que reciben retroalimentación positiva que refuerce su confianza en sus habilidades laborales, mientras que el 5.9% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 47.1% adoptó una postura neutral, el 29.4% expresó estar en desacuerdo y el 5.9% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que una gran parte del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar no percibe retroalimentación positiva de manera constante, lo que puede limitar la confianza en sus competencias y afectar la motivación laboral. La proporción neutral indica que algunos servidores no tienen una percepción clara sobre el refuerzo recibido, posiblemente debido a la irregularidad en la comunicación de logros o la falta de reconocimiento institucional formalizado**.**

28.¿Siente que sus logros en el trabajo son reconocidos adecuadamente?

Tabla 27



Aprecio institucional por sus éxitos laborales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	1	5.9%
Neutral	9	52.9%
En desacuerdo	6	35.3%
Totalmente en desacuerdo	1	5.9%
Total	17	**100%**

Figura 24

Aprecio institucional por sus éxitos laborales.

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que únicamente el 5.9% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que sus logros en el trabajo son reconocidos adecuadamente, mientras que ningún participante indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 52.9% adoptó una postura neutral, el 35.3% expresó estar en desacuerdo y el 5.9% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que una gran proporción del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe un reconocimiento insuficiente de sus logros laborales**,** lo que podría afectar la motivación, el compromiso y la satisfacción en el trabajo. La elevada proporción neutral sugiere que algunos servidores no tienen una percepción clara respecto al reconocimiento, lo que podría reflejar falta de retroalimentación sistemática, ausencia de políticas de valoración explícitas o comunicación limitada sobre los logros alcanzados**.**

29.¿Considera que su autoestima se ve afectada por su entorno laboral?

Tabla 28

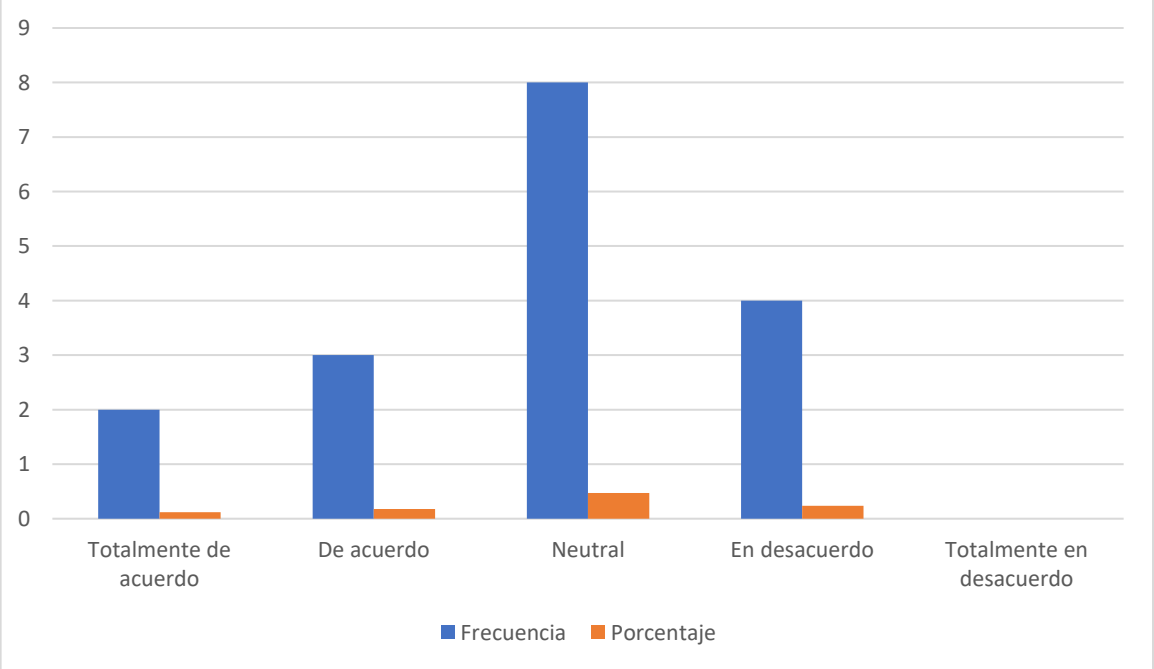
Impacto del ambiente de trabajo en la valoración personal.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	2	11.8%
De acuerdo	3	17.6%
Neutral	8	47.1%
En desacuerdo	4	23.5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 25
Impacto del ambiente de trabajo en la valoración personal.

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 17.6% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que su autoestima se ve afectada por su entorno laboral, mientras que el 11.8% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 47.1% adoptó una postura neutral y el 23.5% expresó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que una proporción significativa del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar mantiene una percepción neutral **o** moderada respecto al impacto de su entorno laboral en su autoestima, lo que podría reflejar experiencias mixtas: mientras algunos sienten que el ambiente influye en su valoración personal, otros no perciben un efecto directo. Esto sugiere que **el** clima laboral, el reconocimiento, la retroalimentación y las relaciones



interpersonales podrían estar generando diferentes niveles de influencia en la autopercepción del personal

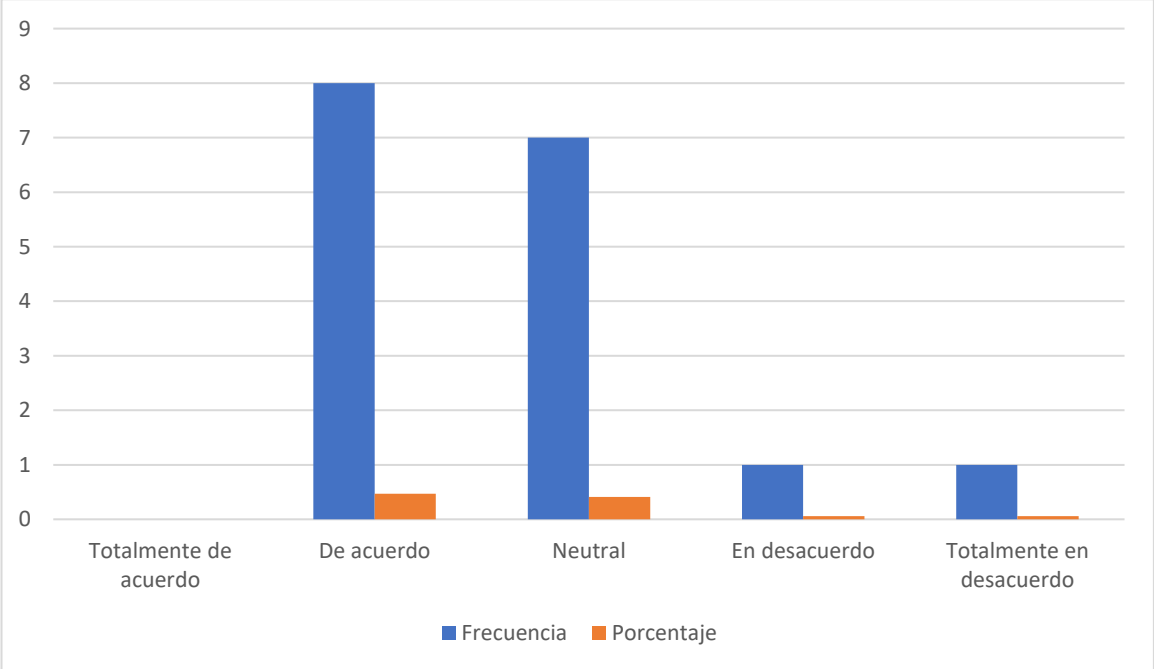
30.¿Siente que las capacitaciones que recibe mejoran su desempeño laboral?

Tabla 29

Influencia de la formación recibida en la efectividad laboral.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	47.1%
Neutral	7	41.2%
En desacuerdo	1	5.9%
Totalmente en desacuerdo	1	5.9%
Total	17	**100%**

Figura 26
Influencia de la formación recibida en la efectividad laboral.



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 47.1% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que las capacitaciones que recibe mejoran su desempeño laboral, mientras que ningún participante indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 41.2% adoptó una postura neutral, el 5.9% expresó estar en desacuerdo y otro 5.9% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que casi la mitad del personal del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar percibe que la formación recibida contribuye positivamente a su desempeño, mientras que un porcentaje significativo mantiene una percepción neutral, posiblemente debido a la relevancia, frecuencia o calidad percibida de las capacitaciones ofrecidas. La proporción que no percibe beneficios directos resalta que algunas acciones de formación podrían no estar completamente alineadas con las necesidades prácticas del personal.

31.¿Está motivado para mejorar sus habilidades para enfrentar nuevos desafíos en su trabajo?

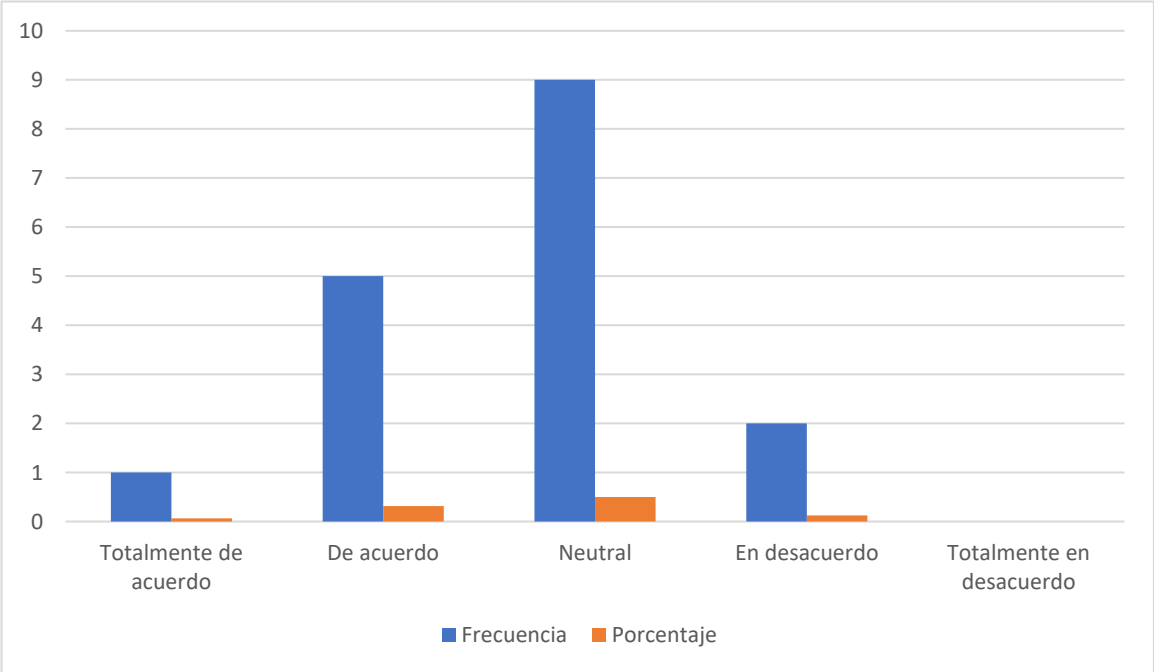


Tabla 30

Voluntad de crecimiento ante las transformaciones del puesto.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	6.25%
De acuerdo	5	31.25%
Neutral	9	50%
En desacuerdo	2	12.5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 27

Voluntad de crecimiento ante las transformaciones del puesto.

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 6.25% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 31.25% expresó estar de acuerdo en que se sienten motivados para mejorar sus habilidades y enfrentar nuevos desafíos en su trabajo. Por otra parte, el 50% adoptó una postura neutral y el 12.5% indicó estar en desacuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo.

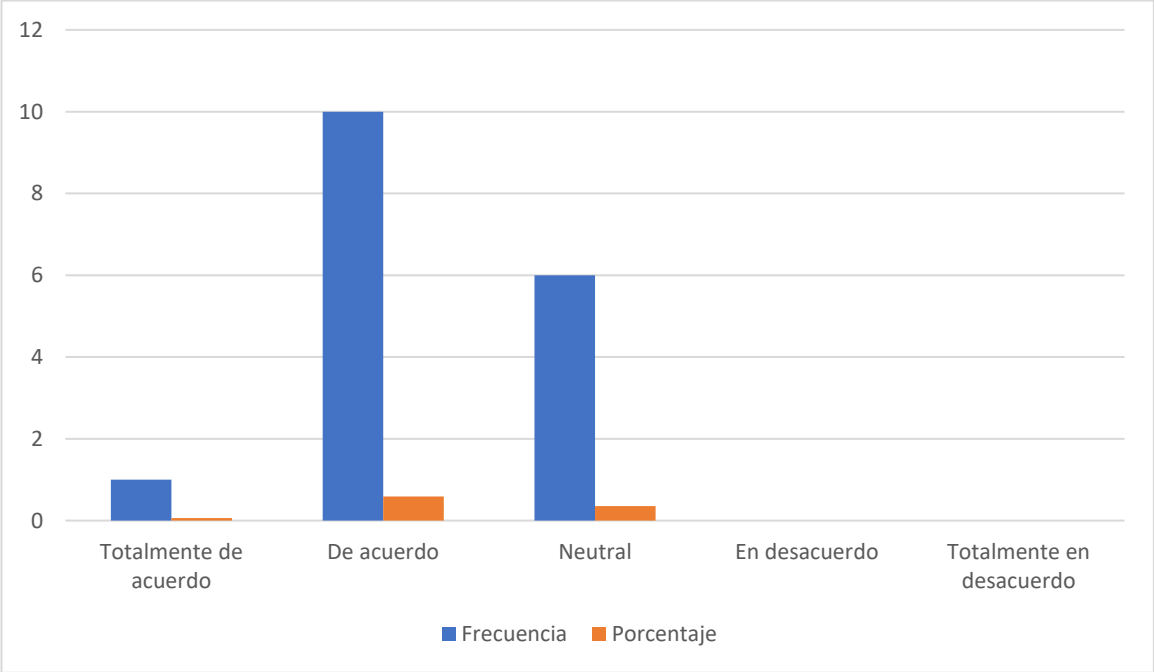
Estos datos evidencian que aproximadamente un tercio del personal percibe motivación para desarrollarse profesionalmente y asumir retos laborales, mientras que la mitad mantiene una percepción neutral, lo que sugiere que existe una oportunidad significativa para fortalecer la motivación y el interés por el crecimiento profesional dentro de la institución. La proporción que indica desacuerdo resalta que algunos colaboradores podrían sentirse desmotivados o inseguros respecto a su capacidad de enfrentar nuevos desafíos, posiblemente por falta de apoyo, recursos o claridad en las expectativas del puesto.

32.¿Considera que el desarrollo de sus habilidades es fundamental para su crecimiento personal y profesional?

Tabla 31

Valoración del desarrollo de habilidades para el crecimiento integral.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	1	5.88%
De acuerdo	10	58.82%
Neutral	6	35.29%
En desacuerdo	0	0%



Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 28
Valoración del desarrollo de habilidades para el crecimiento integral.

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 5.88% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 58.82% expresó estar de acuerdo en que el desarrollo de sus habilidades es fundamental para su crecimiento personal y profesional. Por otra parte, el 35.29% adoptó una postura neutral y no se registraron respuestas en las categorías de desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que la mayoría del personal reconoce la importancia del desarrollo de competencias como un elemento clave para su progreso integral, tanto a nivel personal como profesional. La postura neutral de un porcentaje

significativo podría reflejar cierta indecisión o la percepción de que, aunque valoran el desarrollo de habilidades, no siempre cuentan con las condiciones óptimas para fortalecerlas plenamente.

33.¿Considera que puede influir positivamente en los resultados de su trabajo gracias a sus capacidades?

Tabla 32

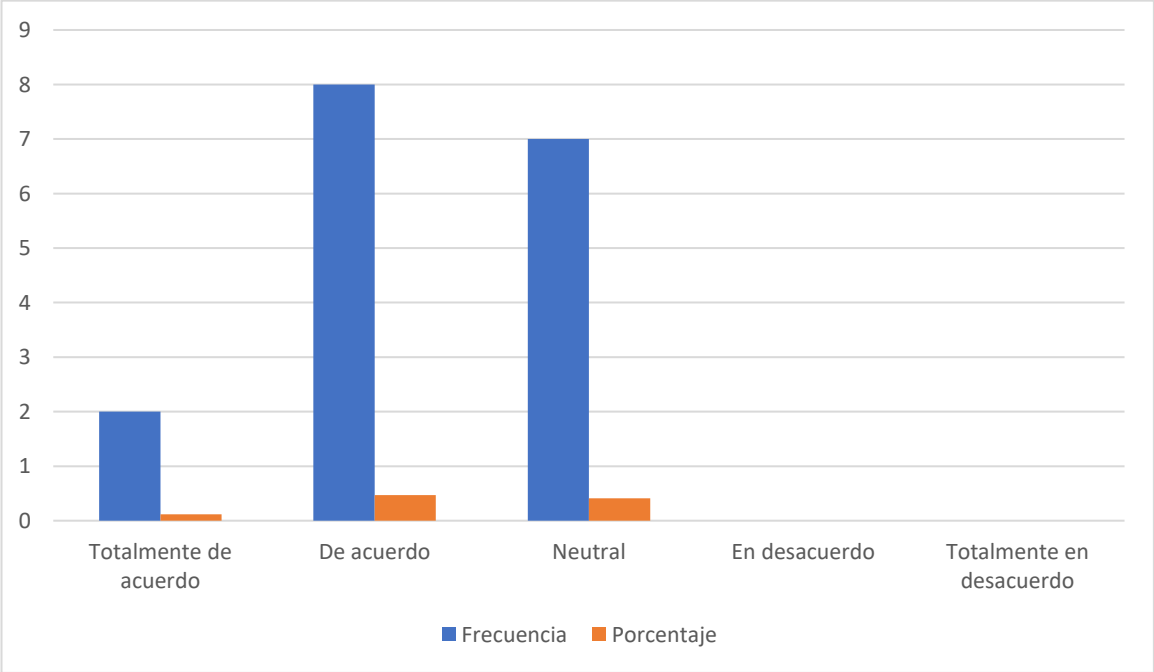
Incidencia de sus aptitudes en el logro de metas laborales.

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	2	11.76%
De acuerdo	8	47.06%
Neutral	7	41.18%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 29:
Incidencia de sus aptitudes en el logro de metas laborales.

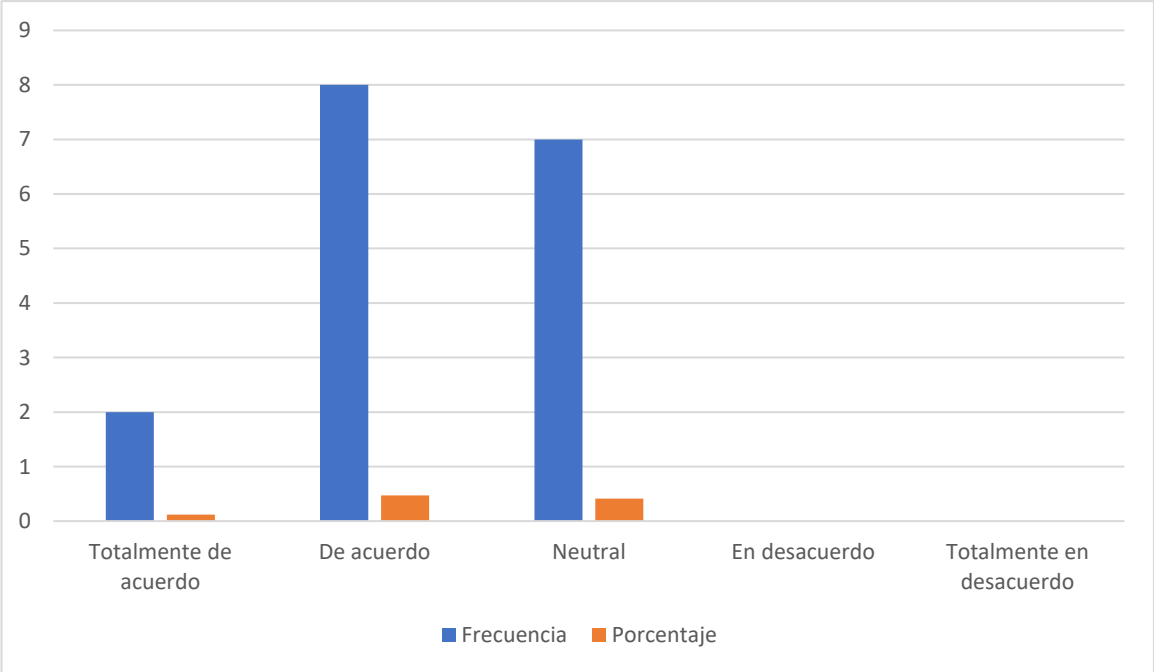
Análisis e interpretación: Los resultados reflejan que el 11.76% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 47.06% expresó estar de acuerdo en que sus capacidades les permiten influir positivamente en los resultados de su trabajo. Asimismo, un 41.18% adoptó una postura neutral, mientras que no se registraron respuestas en las categorías de desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Estos datos evidencian que la mayoría del personal percibe que sus habilidades y competencias son determinantes para alcanzar los objetivos laborales, lo cual sugiere un nivel de confianza en su desempeño y en su contribución al cumplimiento de metas institucionales. La proporción significativa de respuestas neutrales podría indicar que algunos colaboradores no tienen claridad sobre el impacto de sus capacidades o que consideran que otros factores externos también influyen en los resultados de su trabajo.



34.¿Conoce bien sus fortalezas y debilidades en el ámbito laboral?

Tabla 33
Fortalezas y Debilidades



Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	2	11.76%
De acuerdo	8	47.06%
Neutral	7	41.18%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 30
Fortalezas y Debilidades

Análisis e Interpretación: Los resultados muestran que el 11.76% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo y el 47.06% manifestó estar de acuerdo con que conoce bien sus fortalezas y debilidades en el ámbito laboral. Por

su parte, un 41.18% adoptó una postura neutral, mientras que no se registraron respuestas en las categorías de desacuerdo o totalmente en desacuerdo

Estos hallazgos evidencian que la mayoría del personal tiene conciencia de sus competencias y áreas de mejora**,** lo cual es fundamental para el desarrollo profesional y la eficiencia en el cumplimiento de responsabilidades dentro del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar. La proporción significativa de respuestas neutrales podría reflejar que algunos colaboradores aún no tienen claridad sobre sus habilidades o sienten que necesitan orientación adicional para identificar sus debilidades y fortalezas de manera objetiva.

35.¿La confianza en mis habilidades me motiva a asumir nuevos retos profesionales?

Tabla 34
Autoconfianza profesional y disposición a retos

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	3	17.65%
De acuerdo	6	35.29%
Neutral	8	47.06%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

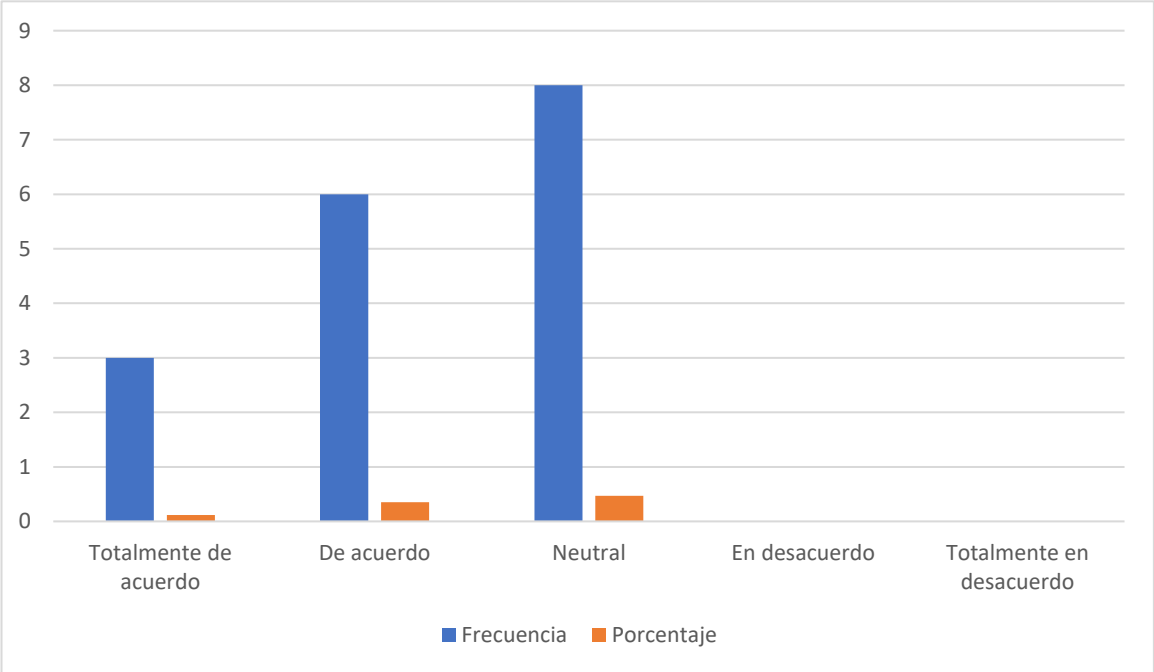


Figura 31

Autoconfianza profesional y disposición a retos

Análisis e Interpretación: Los resultados muestran que el 17.65% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo y el 35.29% manifestó estar de acuerdo con que la confianza en sus habilidades los motiva a asumir nuevos retos profesionales. Asimismo, un 47.06% adoptó una postura neutral, mientras que no se registraron respuestas en las categorías de desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Estos hallazgos reflejan que una parte importante del personal percibe que la autoconfianza influye positivamente en su disposición para enfrentar nuevos desafíos laborales**,** lo cual es un indicador relevante de motivación intrínseca y proactividad profesional dentro del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar. Por otro lado, la considerable proporción de respuestas neutrales sugiere que algunos colaboradores podrían no sentirse plenamente seguros de sus capacidades o no perciben de manera clara cómo su confianza se traduce en la

asunción de retos, evidenciando la necesidad de fortalecer la autoeficacia y programas de desarrollo profesional que potencien la seguridad en sus competencias.

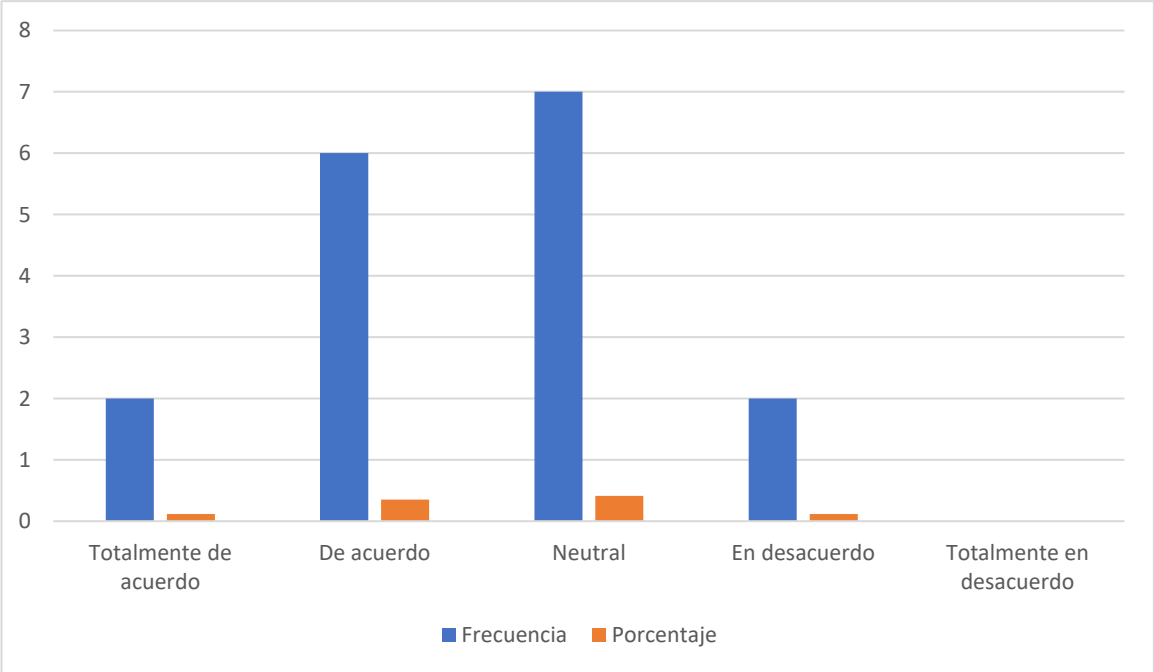
36.¿Encuentro soluciones efectivas cuando surgen problemas inesperados en el trabajo?

Tabla 35

Eficacia en la solución de problemas imprevistos

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	2	11.76%
De acuerdo	6	35.29%
Neutral	7	41.18%
En desacuerdo	2	11.76%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 32
Eficacia en la solución de problemas imprevistos



Análisis e Interpretación: Los resultados indican que el 11.76% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 35.29% expresó estar de acuerdo con que encuentran soluciones efectivas ante problemas inesperados en el trabajo. Por su parte, un 41.18% adoptó una postura neutral y un 11.76% indicó estar en desacuerdo, mientras que no se registraron respuestas de totalmente en desacuerdo.

Estos hallazgos reflejan que la mayoría del personal percibe contar con cierta capacidad para enfrentar situaciones imprevistas**,** lo que evidencia competencias de resolución de problemas y adaptabilidad dentro del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar. Sin embargo, la proporción de respuestas neutrales y en desacuerdo sugiere que existe un grupo de colaboradores

que podría sentirse menos seguro o preparado para abordar conflictos o desafíos inesperados, lo cual podría limitar la eficiencia operativa en ciertas circunstancias.

37.¿Considero que los cambios son oportunidades para mejorar y crecer profesionalmente?

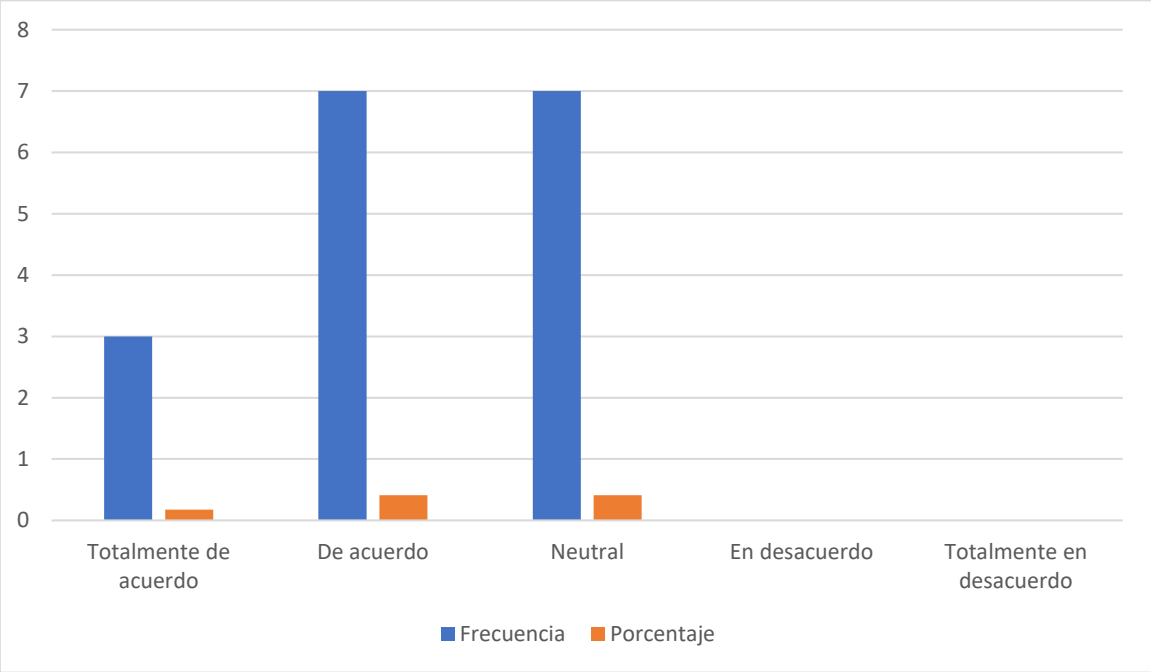
Tabla 36

Cambio organizacional y proyección profesional

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	3	17.65%
De acuerdo	7	41.18%
Neutral	7	41.18%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 33

Cambio organizacional y proyección profesional



Análisis e Interpretación: Los resultados muestran que un 17.65% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y un 41.18% expresó estar de acuerdo con que consideran los cambios como oportunidades para mejorar y crecer profesionalmente. Además, un 41.18% se ubicó en una postura neutral, mientras que no se registraron respuestas en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

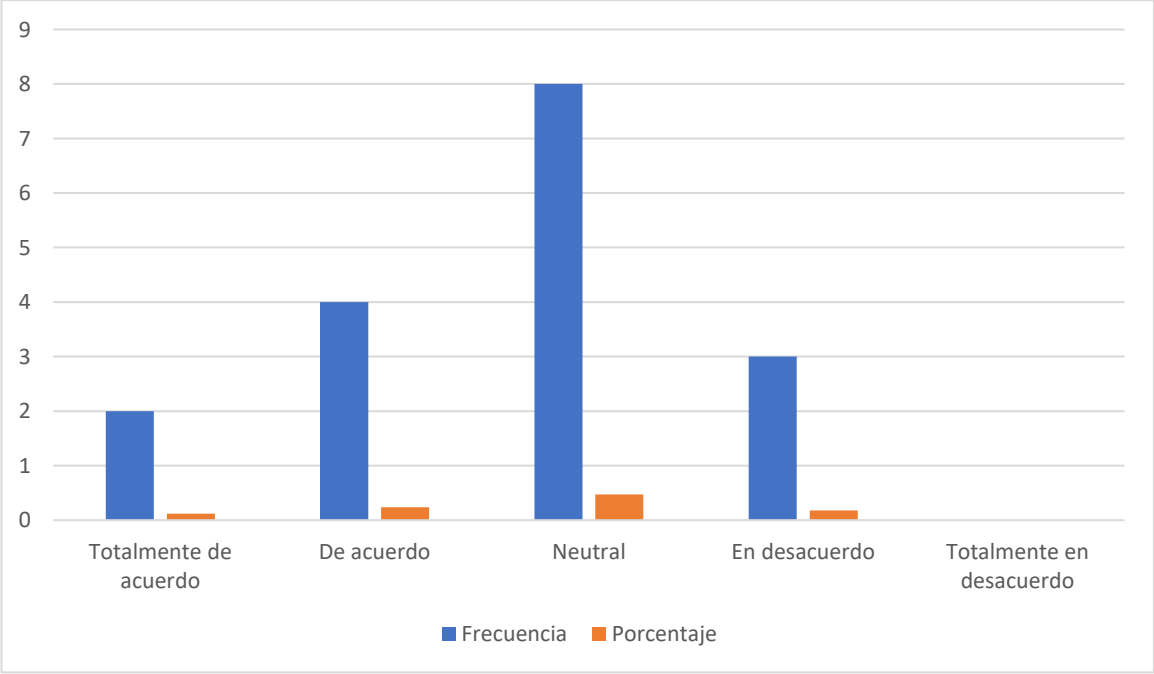
Estos datos reflejan que la mayoría del personal percibe los cambios organizacionales como oportunidades positivas, evidenciando una apertura al aprendizaje y al desarrollo profesional dentro del Distrito de la Policía Nacional de San Miguel de Bolívar. Sin embargo, el porcentaje significativo de respuestas neutrales indica que un grupo de colaboradores podría mantener cierta cautela o indecisión frente a las transformaciones en el entorno laboral, lo que podría limitar el aprovechamiento de dichas oportunidades.

38.¿Me siento preparado(a) para asumir funciones diferentes a las que normalmente desempeño?

Tabla 37
Competencia para polifuncionalidad laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	2	11.76%
De acuerdo	4	23.53%
Neutral	8	47.06%
En desacuerdo	3	17.65%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	17	**100%**

Figura 34
Competencia para polifuncionalidad laboral



Análisis e Interpretación: Los resultados indican que un 11.76% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y un 23.53% expresó estar de acuerdo con sentirse preparados para asumir funciones diferentes a las que normalmente desempeñan. Un 47.06% se mostró neutral frente a esta afirmación, mientras que un 17.65% indicó estar en desacuerdo y no se registraron respuestas de total desacuerdo.

Estos resultados reflejan que, aunque una proporción del personal se siente con la capacidad y confianza para afrontar responsabilidades distintas a las habituales, casi la mitad mantiene una postura neutral, lo que sugiere incertidumbre o falta de seguridad en relación con la polifuncionalidad laboral. Por otra parte, el pequeño porcentaje en desacuerdo evidencia que existe un grupo que podría requerir apoyo adicional, capacitación o acompañamiento**,** para sentirse más competente en contextos de cambio o expansión de funciones.

39.¿Reconoce que la interacción entre el personal y sus compañeros facilita una comunicación efectiva?

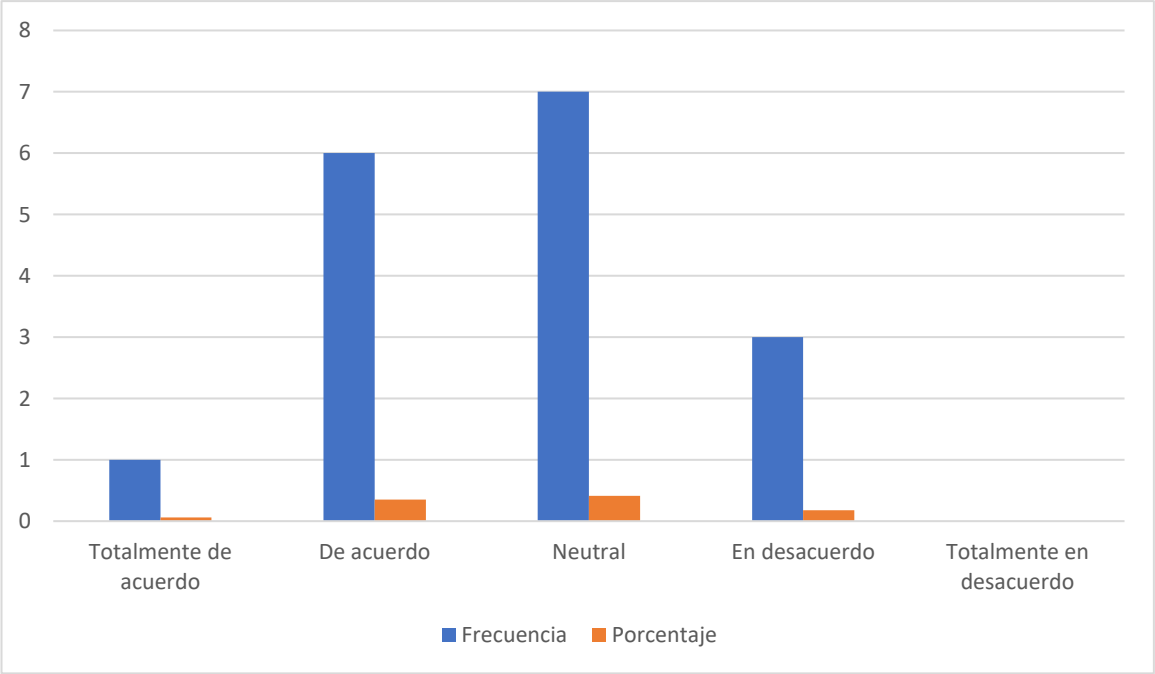
Tabla 38

Interacción laboral y eficacia en comunicación

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	1	5.88%
De acuerdo	6	35.29%
Neutral	7	41.18%
En desacuerdo	3	17.65%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Total	17	**100%**

Figura 35
Interacción laboral y eficacia en comunicación



Análisis e Interpretación: Los resultados muestran que un 5.88% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y un 35.29% expresó estar de acuerdo con que la interacción entre el personal y sus compañeros facilita una comunicación efectiva. Por su parte, un 41.18% se mostró neutral, mientras que un 17.65% indicó estar en desacuerdo y no se registraron respuestas de total desacuerdo.

Estos datos reflejan que, aunque existe un grupo del personal que percibe que la colaboración y el intercambio entre compañeros contribuyen a una comunicación más efectiva, casi la mitad del personal mantiene una postura neutral, lo que podría señalar una percepción ambivalente o la falta de experiencias claras de interacción positiva en el entorno laboral. El porcentaje en desacuerdo indica que algunos miembros del personal podrían enfrentar dificultades en la

coordinación o en la comunicación interpersonal, lo cual puede afectar la fluidez en la transmisión de información.

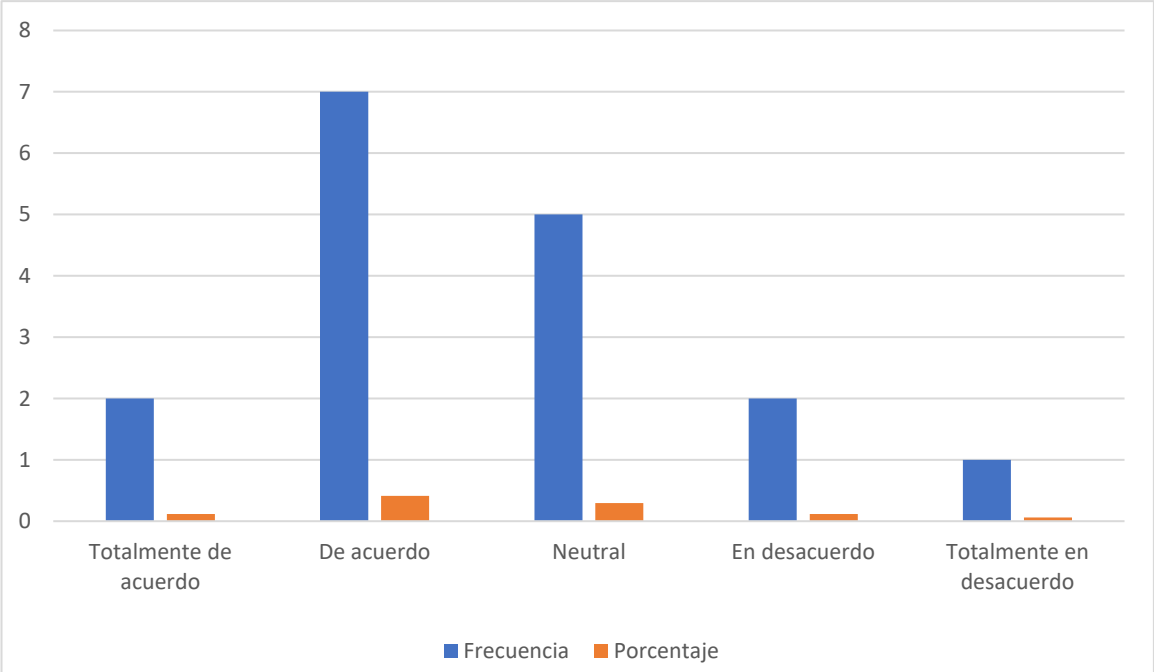
40.¿Mantiene una relación cordial con sus compañeros de trabajo?

Tabla 39
Calidad de Relaciones Interpersonales Laborales

Respuesta	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Totalmente de acuerdo	2	11.76%
De acuerdo	7	41.18%
Neutral	5	29.41%
En desacuerdo	2	11.76%
Totalmente en desacuerdo	1	5.88%
Total	17	**100%**

Figura 36

Calidad de Relaciones Interpersonales Laborales



Análisis e Interpretación: Los resultados evidencian que un 11.76% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y un 41.18% expresó estar de acuerdo con que mantiene una relación cordial con sus compañeros de trabajo. Por otra parte, un 29.41% se mostró neutral, mientras que un 11.76% indicó estar en desacuerdo y un 5.88% expresó estar totalmente en desacuerdo.

Estos datos reflejan que la mayoría del personal percibe relaciones interpersonales positivas, lo que sugiere un entorno laboral en el que predomina la cortesía y la colaboración. Sin embargo, la presencia de un porcentaje significativo de respuestas neutrales y algunas en desacuerdo indica que no todos los miembros del personal experimentan un clima completamente armonioso, lo que podría estar relacionado con conflictos ocasionales, diferencias de comunicación o falta de integración en ciertos equipos.

4.2. ANÁLISIS GENERAL

Tabla 40

Resultados de la percepción de Equilibrio Trabajo-vida Personal

Resultados de la percepción de Equilibrio Trabajo-vida Personal

N°	Ítems	Percepción positiva (+)	Percepción negativa (-)
1	¿El número de actividades que le asignan le genera sobrecarga o presión laboral?	52,9%	47,1%
2	¿Considero que la cantidad de sus responsabilidades laborales es manejable y no le genera estrés?	41,6%	58,4%
3	¿El número de actividades que le delegan está acorde con su perfil y responsabilidades laborales?	29,4%	70,6%
4	¿El volumen de trabajo actual le impide desconectarse mentalmente del trabajo al finalizar su jornada?	41,1%	58,9%
5	¿Su carga de trabajo le permite cumplir con eficiencia y calidad sus responsabilidades laborales?	41%	58,8%
6	¿Le resulta difícil desconectarse de los asuntos laborales durante su tiempo libre debido a la cantidad de trabajo pendiente?	29,4%	70,6%
7	¿Debe responder llamadas o mensajes relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral?	29,4%	70,6%
8	¿Siente que su disponibilidad fuera del horario afecta su descanso?	52,9%	47,1%
9	¿Su trabajo requiere que esté localizable las 24 horas del día, incluso en mis días libres?	41,1%	58,9%

10	¿Ha participado en alguna iniciativa de conciliación laboral en su trabajo?	41,2%	58,8%
11	¿En su experiencia, las políticas de conciliación laboral se cumplen de manera efectiva en su lugar de trabajo?	23,5%	76,5%
12	¿Las políticas de conciliación se aplican de manera justa y equitativa para todo el personal, sin favoritismos?	23,5%	76,5%
13	¿Considera que sus directivos fomentan un ambiente laboral que favorece el bienestar?	17,7%	82,3%
14	¿Recibe apoyo de sus directivos cuando enfrenta dificultades personales?	29,4%	70,6%
15	¿Los directivos reconocen y valoran públicamente a los colaboradores que mantienen un alto rendimiento a la vez que gestionan eficazmente sus responsabilidades personales?	41,2%	58,8%
16	¿Percibe que la institución implementa actividades orientadas al bienestar integral de su personal?	35,3%	64,7%
17	¿Reconoce que las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional constituyen un beneficio laboral importante para el personal??	47,1%	52,9%
18	¿La institución ofrece oportunidades de capacitación en habilidades blandas (¿manejo del estrés, inteligencia emocional?	29,4%	70,6%
19	¿Considera que su trabajo le impide dedicar el tiempo deseado a su familia?	70,6%	29,4%
20	¿Las demandas de su rol laboral dificultan el cumplimiento de sus roles familiares?	70,5%	29,5%

Figura 37

Porcentajes de la percepción de Equilibrio Trabajo-vida Personal

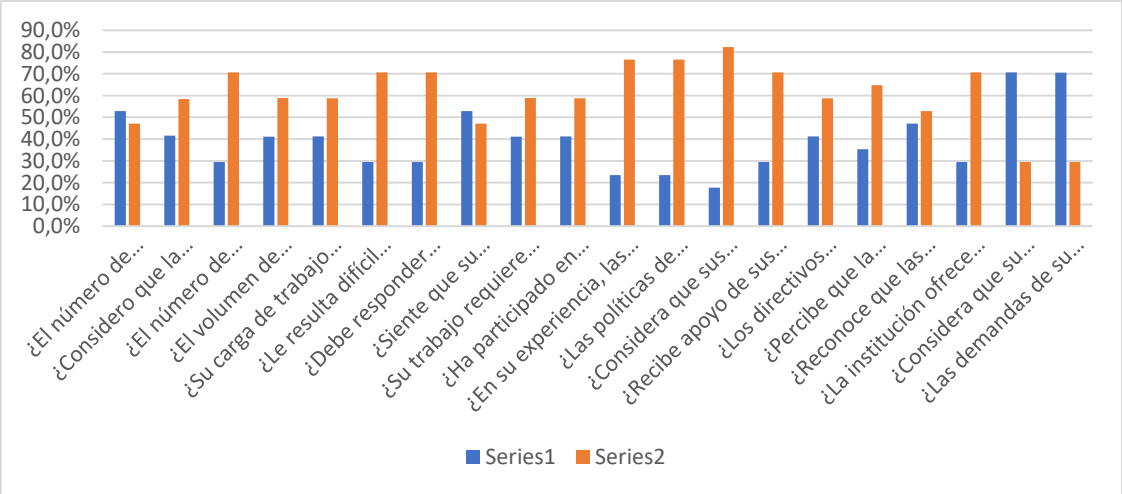


Tabla 41

Resultado de la percepción de Bienestar Psicosocial

Resultados de la percepción del Bienestar Psicosocial

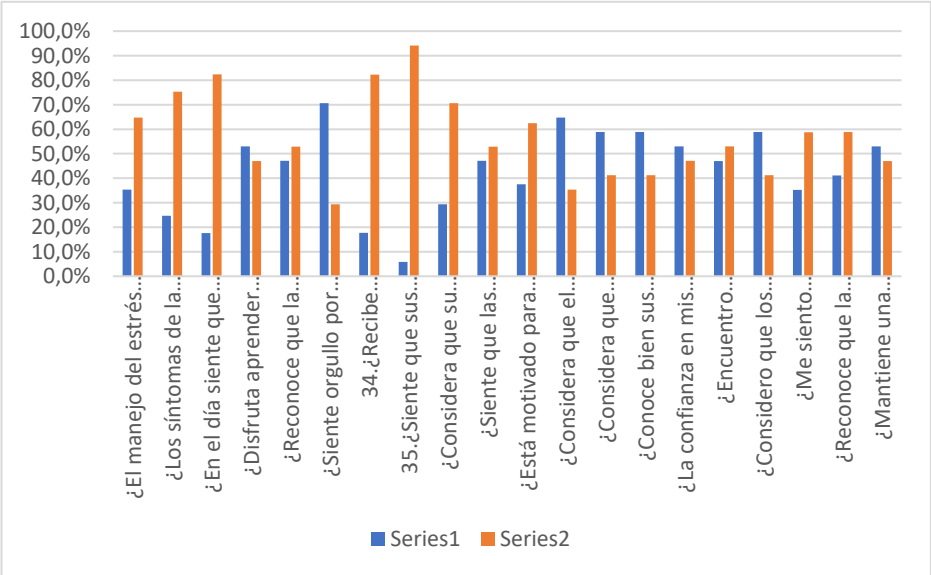
N°	Ítems	Percepción positiva (+)	Percepción negativa (-)
1	¿El manejo del estrés le permite mantener un desempeño adecuado en sus funciones?	35,3%	64,7%
2	¿Los síntomas de la ansiedad se presentan de manera frecuente?	24,7%	75,3%
3	¿En el día siente que no puede continuar con sus actividades?	17,6%	82,4%
4	¿Disfruta aprender cosas nuevas en su puesto laboral?	53,0%	47,0%

5	¿Reconoce que la sensación de logro al cumplir tareas laborales contribuye a mantener la motivación del personal?	47,1%	52,9%
6	¿Siente orgullo por cumplir con sus responsabilidades laborales?	70,6%	29,4%
7	¿Recibe retroalimentación positiva que refuerce su confianza en sus habilidades laborales?	17,7%	82,3%
8	¿Siente que sus logros en el trabajo son reconocidos adecuadamente?	5,9%	94,1%
9	¿Considera que su autoestima se ve afectada por su entorno laboral?	29,4%	70,6%
10	¿Siente que las capacitaciones que recibe mejoran su desempeño laboral?	47,1%	52,9%
11	¿Está motivado para mejorar sus habilidades para enfrentar nuevos desafíos en su trabajo?	37,5%	62,5%
12	¿Considera que el desarrollo de sus habilidades es fundamental para su crecimiento personal y profesional?	64,7%	35,3%
13	¿Considera que puede influir positivamente en los resultados de su trabajo gracias a sus capacidades?	58,8%	41,2%
14	¿Conoce bien sus fortalezas y debilidades en el ámbito laboral?	58,8%	41,2%
15	¿La confianza en mis habilidades me motiva a asumir nuevos retos profesionales?	52,9%	47,1%

16	¿Encuentro soluciones efectivas cuando surgen problemas inesperados en el trabajo?	47,1%	52,9%
17	¿Considero que los cambios son oportunidades para mejorar y crecer profesionalmente?	58,8%	41,2%
18	¿Me siento preparado(a) para asumir funciones diferentes a las que normalmente desempeño?	35,3%	58,7%
19	¿Reconoce que la interacción entre el personal y sus compañeros facilita una comunicación efectiva?	41,2%	58,8%
20	¿Mantiene una relación cordial con sus compañeros de trabajo?	52,9%	47,1%

Figura 38

Porcentaje de la Percepción del Bienestar Psicosocial



Análisis de la Percepción del equilibrio vida-trabajo personal y Bienestar Psicosocial

Al identificar que el equilibrio trabajo–vida personal en el bienestar psicosocial de los servidores públicos de la Policía Nacional de San Miguel, los

resultados evidencian una percepción mayoritariamente desfavorable respecto a la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales. Se observa que, en la mayoría de los ítems, los porcentajes de la percepción negativa superan el 60%, lo que refleja la existencia de sobrecarga de trabajo, escasas políticas efectivas de conciliación laboral y una débil desconexión mental fuera de la jornada. Este panorama sugiere que los servidores enfrentan dificultades para separar su vida profesional de la personal, lo que podría generar un desgaste emocional progresivo y afectar su bienestar general. En consecuencia, se hace evidente la necesidad de fortalecer estrategias institucionales orientadas al manejo del estrés, la regulación de horarios y la promoción de un entorno laboral más equilibrado y humano.

Destinado a establecer el bienestar psicosocial de los miembros de la Policía Nacional**,** los hallazgos indican una percepción mixta, con tendencia hacia lo desfavorable. Aunque existen aspectos positivos relacionados con el orgullo institucional, la motivación para el aprendizaje y la autoconfianza en las capacidades individuales, prevalecen debilidades importantes en la gestión del estrés, la ansiedad y el reconocimiento laboral. Un número considerable de encuestados manifiesta no recibir suficiente retroalimentación ni valoración por sus logros, lo que podría incidir negativamente en su autoestima y desempeño. De igual forma, la falta de reconocimiento y apoyo emocional por parte de los superiores podría estar generando un ambiente de tensión que limita el desarrollo pleno de las competencias psicosociales. Esto sugiere que el bienestar psicosocial del personal requiere una atención prioritaria, mediante programas de acompañamiento psicológico, reconocimiento al mérito y promoción del crecimiento personal y profesional.

Y de una comunicación empática entre los niveles jerárquicos refuerza la percepción de desequilibrio y desgaste psicológico. Se concluye que fortalecer el equilibrio trabajo–vida personal no solo mejoraría la salud mental de los servidores, sino que también potenciaría su rendimiento, compromiso y sentido de pertenencia institucional. Por tanto, resulta indispensable que la organización implemente estrategias integrales que promuevan el bienestar psicosocial, favorezcan la conciliación laboral y fortalezcan la cohesión interna del equipo.

4.3. DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos en el presente estudio sobre el equilibrio trabajo–vida personal y el bienestar psicosocial del personal de la policial de San Miguel permiten establecer relaciones significativas con los aportes teóricos y empíricos de investigaciones previas. En coherencia con lo planteado por (Ortega-Maldonado, 2020), quien resalta la importancia de las organizaciones saludables basadas en la Psicología Positiva y el desarrollo del capital psicológico, los resultados evidencian que la Policía Nacional requiere fortalecer sus estrategias de apoyo institucional y emocional para promover un entorno laboral más equilibrado y humano. El alto porcentaje de agentes que manifiesta dificultades para desconectarse del trabajo y experimentar bienestar refleja una carencia de políticas efectivas de conciliación, lo cual concuerda con lo señalado por (Riaño-Casallas, 2022), quienes sostienen que los conflictos entre roles laborales y personales constituyen factores determinantes del deterioro de la salud mental y emocional.

Los hallazgos de este estudio coinciden con el planteamiento de (Gómez-Urrutia, 2021), al confirmar que la cultura organizacional influye de manera directa en la percepción del bienestar subjetivo. En el contexto policial, la rigidez de los turnos, la sobrecarga laboral y la necesidad de disponibilidad constante limitan la capacidad del personal para gestionar equilibradamente sus roles, afectando su satisfacción vital. De forma equivalente, (Orozco, 2020) evidencian que factores de riesgo psicosocial, como la falta de liderazgo empático y las relaciones laborales tensas, impactan negativamente en el bienestar psicológico, lo cual también se observó entre los encuestados, quienes reportaron escaso apoyo institucional y directivo ante situaciones personales o familiares.

Por otra parte, el modelo de Demanda de Control de Karasek y el de Desequilibrio Esfuerzo y Recompensa de Siegrist, analizados por (Martínez-Mejía, 2022), encuentran respaldo empírico en este estudio, ya que una proporción considerable del personal manifestó sentir desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas. Esta percepción no solo implica el aumento del estrés y el agotamiento emocional, sino también en la reducción de la motivación y la productividad, corroborando que el bienestar psicosocial es un componente esencial del desempeño institucional.

En cuanto a la dimensión del equilibrio trabajo–vida personal, los resultados son congruentes con lo expuesto por (Rosales, 2024) quienes argumentan que las políticas internas de flexibilidad y el liderazgo empático fortalecen el compromiso y la satisfacción laboral. En la realidad policial, donde las jornadas extensas y el riesgo operativo son inherentes, se evidencia la urgencia de implementar mecanismos de rotación de turnos, espacios de descanso efectivo y programas de salud mental que posibiliten un balance sostenible entre las responsabilidades laborales y personales.

Finalmente, al discrepar estos resultados con la información plasmada, se puede afirmar que el bienestar psicosocial del personal policial depende tanto de factores estructurales como la gestión institucional y las políticas de conciliación como, de factores individuales, la resiliencia, la autoeficacia y el apoyo social percibido. Por ello, la discusión sugiere la necesidad de un abordaje completo, que no solo busque reducir los factores de riesgo psicosocial, sino también potenciar las capacidades humanas que promuevan el desarrollo personal y profesional dentro de la institución. En síntesis, la evidencia práctica respalda la idea de que un equilibrio

adecuado entre la vida laboral y personal ya que constituye un pilar fundamental para el bienestar psicosocial y, por ende, para el fortalecimiento del desempeño y la sostenibilidad organizacional en la Policía Nacional del Ecuador.

CONCLUSIONES

Se concluye que la mayoría de los Servidores de la Policía, enfrenta dificultades para mantener una adecuada conciliación entre sus responsabilidades laborales y personales. Las jornadas extensas, la carga operativa y la disponibilidad permanente influyen negativamente en su descanso, relaciones familiares y salud emocional. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer políticas institucionales que promuevan un entorno laboral más humano y flexible. La identificación de estas limitaciones constituye un insumo esencial para el diseño de estrategias preventivas que debiliten el estrés y mejoren el bienestar psicosocial, garantizando que el desempeño profesional no comprometa la calidad de vida de los servidores policiales.

Se comprobó que, aunque existe un compromiso laboral alto y sentido de pertenencia hacia la institución, persisten signos de desgaste emocional, estrés y escasa satisfacción por la falta de reconocimiento y apoyo organizacional. El bienestar psicosocial del Personal Policial se ve condicionado por factores internos como la resiliencia individual y externos como el liderazgo, las condiciones laborales y la comunicación institucional. Se concluye que el fortalecimiento de programas de salud mental, acompañamiento psicológico y reconocimiento profesional son acciones indispensables para potenciar la motivación y la estabilidad emocional del personal, asegurando un equilibrio sostenible entre su bienestar y el cumplimiento del deber.

Se evidenció que ambas variables mantienen una relación directa y significativa. A medida que el equilibrio entre la vida laboral y personal se

deteriora, también se observa una disminución en los niveles de bienestar emocional, social y psicológico del personal de la Policía Nacional de San Miguel.

Los resultados confirman que los desajustes en la organización del tiempo, las exigencias laborales excesivas y la falta de políticas de conciliación trascienden en la salud mental y la productividad institucional. Por lo tanto, se recomienda implementar modelos de gestión que promuevan la conciliación y la salud ocupacional, orientados a construir un entorno laboral más saludable y equitativo para los miembros de la Policía Nacional.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que la institución de Policía Nacional adopte políticas que promuevan un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, lo que ayudaría a distribuir el tiempo de manera más justa y a mitigar el impacto negativo de las largas jornadas en la salud física y mental del personal. Es esencial crear programas que ofrezcan flexibilidad laboral, rotación de turnos y pausas activas, permitiendo así que se logre un balance entre las responsabilidades personales y profesionales. Además, se recomienda implementar mecanismos para evaluar periódicamente el clima organizacional y el nivel de estrés en el trabajo, con el fin de identificar a tiempo posibles factores de riesgo psicosocial. Estas iniciativas deben ir acompañadas de capacitaciones en gestión del tiempo y autocuidado, enfocadas en fomentar una cultura institucional que promueva un entorno más humano, saludable y sostenible, asegurando el bienestar integral del personal policial.

Es recomendable fortalecer los programas de salud mental y bienestar emocional en las instituciones, dando prioridad a la creación de espacios donde los servidores policiales puedan recibir apoyo psicológico y orientación profesional. La implementación de talleres sobre resiliencia, manejo del estrés y comunicación asertiva puede ser clave para disminuir el desgaste emocional que se ha identificado. Además, es crucial que la organización reconozca y valore el trabajo de sus colaboradores a través de sistemas formales de reconocimiento y recompensas justas, lo que fomentará la satisfacción y el sentido de pertenencia.

También se recomienda promover un liderazgo empático y participativo, que ayude a construir relaciones laborales positivas y un ambiente organizacional

que favorezca el equilibrio psicosocial y el desarrollo humano dentro de la institución.

Se sugiere adoptar modelos de gestión que prioricen la conciliación entre el trabajo y la vida personal, así como el bienestar psicosocial. Estos modelos deben integrar políticas preventivas, formativas y un seguimiento constante. Las estrategias a implementar deberían incluir la evaluación de las cargas laborales, el rediseño de los turnos y la promoción del bienestar integral, lo que permitirá al personal desempeñar sus funciones sin sacrificar su equilibrio emocional y social. Además, sería beneficioso incorporar indicadores de bienestar psicosocial en los sistemas de evaluación institucional, de manera que el rendimiento no se evalúe solo en términos de productividad, sino también considerando la calidad de vida y la satisfacción laboral. Por último, se hace un llamado a la institución para que fomente una cultura organizacional que se base en el respeto, la equidad y el cuidado del talento humano, ya que esto es fundamental para su sostenibilidad.

BIBLIOGRAFÍA

al, A. R. (2024).

Albert Vañó, Ana Cayuela, Pablo López, Miriam Tudela. (2012). *"BIENESTAR PSICOSOCIAL DE LAS PERSONAS CON NECESIDAD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL EN LA CIUDAD DE SAN LORENZO".* Esmeraldas- Ecuador. Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6fd6162e-76fc-4c3c-a3a0-b835977f62ec/content

Asamblea Nacional del Ecuador. . (2016). *Ley Orgánica del Servicio Público.* Obtenido de Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Código del Trabajo [Código legal].* Obtenido de Consejo de la Judicatura de Ecuador.: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Delgado, E. C., De la Cera, D. X., Lara, M. F., & Arias, R. M. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula, 35(1)*, 23-36.

Gómez-Urrutia, J.-F. y. (s.f.).

Gómez-Urrutia, J.-F. y. (2021).

Goodfellow, a. d. (2023).

Goodfellow, a. d. (2023).

Herrera, Y.-R. y. (2020).

Jitesh Patle, A. T. (2025).

Lina Ramírez, Martha Riaño. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 92.

Luthans, Y. y. (2007).

María LÓPEZ, María MUÑOZ, Luisa RAMÍREZ, Claudia SIERRA. (2018). *EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES EN EL SUPERMERCADO MERKANDREA.* BOGOTÁ D.C. Obtenido de https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/438/EQUILIBRIO%20DE%20LA%20VIDA%20LABORAL%20Y%20PERSONAL%20DE%20LAS%20FAMILIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez-Mejía. (2022).

Martínez-Mejía, E. (2022).

Martínez-Mejía, E. (2022).

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información de Ecuador. (15 de Marzo de 2021). *LOTAIP 6: Reglamento Ley Orgánica del Servicio Público.* Obtenido de https://www.mit.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/LOTAIP_6_Reglamento-Ley-Organica-del-Servicio-Publico-2021.pdf

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2024). *Decreto Ejecutivo 255: Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores.* (G. d. Ecuador, Ed.) Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-

EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2025). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-082.* Obtenido de Acuerdo Ministerial: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/07/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-082.pdf

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2017). *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082.* Obtenido de https://www.sersalud.com.ec/images/MDT-2017-0082.pdf

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Obtenido de Declaración: https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Nuria Chinchilla, Maruja Moragas. (Junio de 2009). Dueños de nuestro destino: Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal. En M. M. Nuria Chinchilla. ARIEL.

Ohlendorf, D. e. (2023).

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, (núm. 155).* Obtenido de Convenio internacional: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, (núm. 187).* Obtenido de Convenio internacional: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Orozco. (2020).

Ortega-Maldonado. (2020).

Riaño-Casallas, R.-Á. y. (2022).

Rodas Flores, María Fernanda. (2016). *El equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar como política de desarrollo organizacional. Estudio piloto: mediana empresa textilera de la ciudad de Quito L.E*. Obtenido de Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano): https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5113/1/T2028-MDTH-Rodas-El%20equilibrio.pdf

Rosales, A. (2024).

Santamaría Escobar, María Belén. (Noviembre de 2022). *Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral*. Obtenido de Repositorio UTA: https://repositorio.uta.edu.ec/items/69ab1bee-b4b3-4dfd-ade4-6418d2bf3c3b

Zapata, D. (2023). *El equilibrio trabajo/vida familiar y felicidad como política pública en la Universidad Técnica de Cotopaxi.* LATACUNGA– ECUADOR: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Obtenido de https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c931d600-7099-444b-8591-45f7bc4b63ef/content

ANEXOS

Cronograma (Gantt)

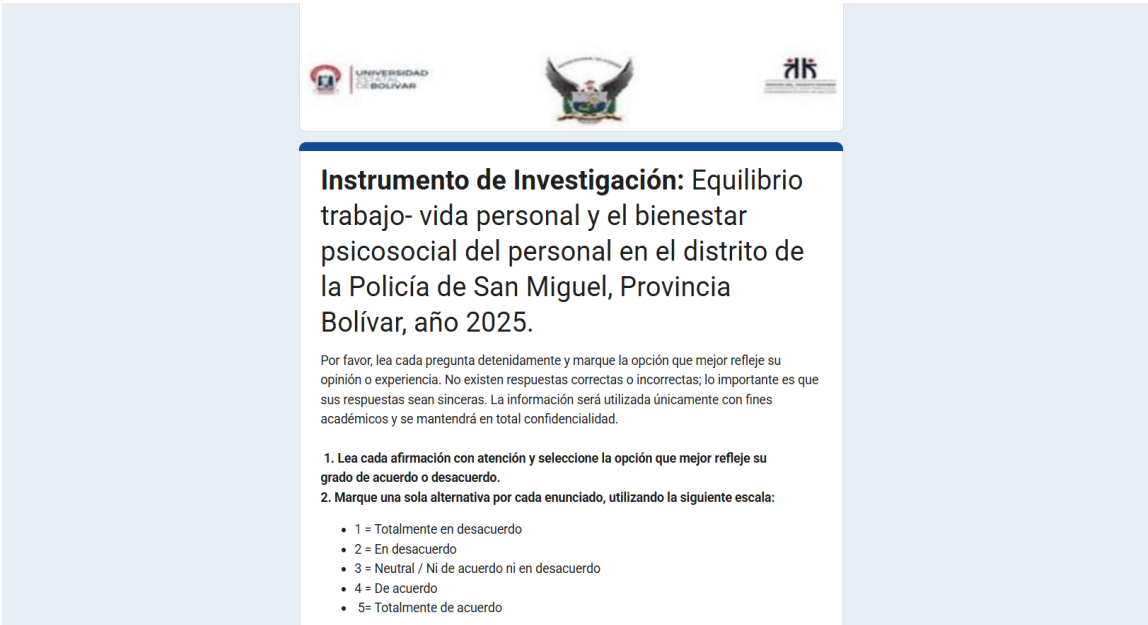
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
	Septiembre	Octubre
Problema y formulación del problema **Preguntas de Investigación** **Justificación** **Objetivos: General y Específicos** **Marco teórico, antecedentes** **Marco científico y conceptual** **Marco Legal** **Marco georreferencial**		
Metodología tipos de Investigación **Enfoque de la investigación** **Métodos y técnicas e Instrumentos de recopilación de datos.** **Universo, Población y Muestra** **Análisis de resultados** **Procesamiento de la información** **Conclusiones y recomendaciones** **Cronograma** **Presupuesto** **Referencia bibliográfica**		

Presupuesto Ejecutado

Presupuesto Ejecutado	Costo $
Internet	$ 100
Alimentación	$50
Impresiones	$ 40
Movilización	$30
TOTAL DE GASTOS:	**$220**

Instrumento de Recopilación de Datos:

ENCUESTA – ELABORADO EN GOOGLE FORMS



Instrumento de Investigación: Equilibrio trabajo- vida personal y el bienestar psicosocial del personal en el distrito de la Policía de San Miguel, Provincia Bolívar, año 2025.

Por favor, lea cada pregunta detenidamente y marque la opción que mejor refleje su opinión o experiencia. No existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es que sus respuestas sean sinceras. La información será utilizada únicamente con fines académicos y se mantendrá en total confidencialidad.

1. Lea cada afirmación con atención y seleccione la opción que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo.
2. Marque una sola alternativa por cada enunciado, utilizando la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral / Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo


POLICIA NACIONAL


ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICIA
"SAN MIGUEL DE BOLIVAR"

