

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Maestría en Administración Pública
“Tercera Cohorte”

Tutor:

MAP. MIGUEL CEDILLO FAJARDO.

Materia:

TRABAJO DE TITULACIÓN

Paralelo:

“C”

Tema:

Informe de investigación realizada.

Maestrante:

Ing. Christian Sánchez Vásquez.

2020

Impacto de la rotación laboral inesperada y sus consecuencias en los servidores policiales del Cantón Milagro-Ecuador.

Christian Sánchez-Vásquez¹.

Resumen

El éxito en las organizaciones del sector público, depende mucho de personas comprometidas y satisfechas de su labor con óptimo desempeño y servicio de calidad hacia la ciudadanía, trascendentemente en aquellas instituciones que cumplen un rol muy importante para el crecimiento social, económico y cultural de un país. El propósito de este estudio es investigar el impacto del compromiso, desempeño y satisfacción en la rotación laboral, teniendo en cuenta los cambios inesperados que surgen a lo largo de la carrera policial. Para la recopilación de los datos se utilizó un cuestionario en línea que contiene 27 preguntas, entre ellas variables demográficas como edad, sexo, estado civil, nivel de educación, cultura y las variables de estudios, medidas bajo la escala de Likert entre 1 a 5, aplicándose a una muestra a 160 policías del Distrito Milagro de nivel directivo y operativo permitiendo identificar elementos personales y laborales en la ejecución de sus tareas. Los resultados muestran que el policía cuando se encuentra comprometido y satisfecho presenta un buen desempeño profesional en el servicio, además son menos propensos en abandonar a la institución policial, también este estudio revela que el nivel académico no es determinante para un buen desempeño en el servidor policial, además la rotación laboral afecta significativamente a la satisfacción del servidor policial. Esta investigación permitirá desarrollar planes estratégicos y ambientes agradables de trabajo en donde la satisfacción y compromiso laboral determinen el alto desempeño policial, además proporcionará información al alto mando policial para una correcta toma de decisión.

Palabras claves: Policía, desempeño laboral, satisfacción laboral, compromiso laboral, rotación de personal.

¹ Ingeniero en Gestión Empresarial, Analista de Planificación y Gestión en la Policía Nacional del Ecuador.
chris_sanchez1988@hotmail.com

Impact of unexpected job turnover and its consequences on the police officers of Cantón Milagro-Ecuador.

Abstract

Success in public sector organizations depends a lot on people who are committed and satisfied with their work with optimal performance and quality service to citizens, transcending in those institutions that play a very important role in the social, economic and cultural growth of a country. The purpose of this study is to investigate the impact of commitment, performance and satisfaction on job rotation, taking into account the unexpected changes that arise throughout the police career. An online questionnaire containing 27 questions was used to collect the data, including demographic variables such as age, sex, marital status, level of education, culture and study variables, measured under the Likert scale between 1 to 5, applying to a sample of 160 policemen from the Milagro District at managerial and operational levels, allowing the identification of personal and labor elements in the execution of their tasks. The results show that when the police are committed and satisfied, they present a good professional performance in the service, they are also less likely to leave the police institution, and this study also reveals that the academic level is not decisive for a good performance on the server. In addition, job turnover significantly affects the satisfaction of the police officer. This investigation will allow the development of strategic plans and pleasant work environments where job satisfaction and commitment determine high police performance, and will also provide information to the police high command for correct decision making.

Keywords: Police, job performance, job satisfaction, job commitment, staff turnover.

Introducción

El compromiso, desempeño y satisfacción laboral son temas que generan mucho interés dentro campo organizacional, es así que muchas instituciones asumen que sus empleados cada día se sienten menos satisfechos de su labor(Gross, Thaler, & Winter, 2019; Hansen & Kjeldsen, 2018), como también poco comprometidos, evidenciándose su bajo desempeño en la institución y un gran deseo de abandonar a la institución, afectando directamente a los objetivos y metas institucionales(Eldor, 2018; Lee, 2018; Memon et al., 2018).

Las instituciones encargadas de velar por la seguridad ciudadana y el orden público se presentan como esenciales para el crecimiento económico, social y cultura en un país (Ahmad, Islam, & Saleem, 2019), es así que las personas son el recurso primordial para aquellas organizaciones, las mismas laboran bajo un ambiente de trabajo extenuante y diferenciado, con horarios dinámicos de trabajo, estrés, sobrecarga laboral, etc.; siendo propenso las personas en abandonar a la institución evidenciándose su insatisfacción y poco compromiso en su labor (Chen, 2018).

Al entenderse el ambiente laboral y desafiante en el que se desenvuelve un gendarme y al no existir una correcta planeación del talento, sería causante de una rotación laboral inesperada causando un desequilibrio emocional, moral baja, insatisfacción, poco compromiso el cual se reflejaría en su desempeño y por ende a los objetivos y metas institucionales(Kanwar, Singh, & Kodwani, 2012). Por lo tanto ante este antecedente el compromiso laboral estaría relacionado con su satisfacción, influenciándose a tener un mejor y alto desempeño en su trabajo es así que según Dona (2018), cita a Kam 1990 en el cual manifiesta que **“los empleados están comprometidos cuando están simultáneamente física, emocional y cognitivamente presente en su papel”**, lo cual depende de sus condiciones orientadas hacia el trabajo y ambiente agradable para desempeñarse (Cooke, Brant, & Woods, 2019), por cuanto el propósito es investigar el impacto del compromiso, desempeño y satisfacción en la rotación laboral, teniendo en cuenta los cambios inesperados que surgen a lo largo de la carrera policial, demostrando que la satisfacción se encuentra atada al desempeño haciéndose fundamental en el servicio policial. Además concordando a lo que menciona Linares (2018), **“la**

satisfacción es la que promueve un mejor desempeño o bien, es la ejecución del buen desempeño un aliciente para sentir que el trabajo se ha hecho bien y esto generar satisfacción”, lo que demuestra que si el servidor policial se encuentra satisfecho y comprometido tendrá un buen desempeño en su institución (Linares Olivas, Maldonado Rivera, & Gutiérrez Martínez, 2018), pudiéndose avizorarse además su cambio de servicio con anticipación.

La satisfacción, compromiso y desempeño de un policía deben ser analizados y estudiados de manera profunda, más aún si el servicio que presta el policía hacia la ciudadana tiene una característica esencial, destinada a proteger los bienes y derechos de las personas permitiendo conseguir una auténtica seguridad ciudadana en el país evidenciándose que en la actualidad son temas que generan importancia e interés en el campo organizacional específicamente en el sector público (Kroll & Tantardini, 2017), enfocándose siempre en la búsqueda de la eficacia, eficiencia, participación ciudadana y mejora en la aplicación y gestión de los recursos lo que sin lugar a duda daría lugar a una óptima administración pública (Demirkol & Nalla, 2018; Kampkötter, Harbring, & Sliwka, 2018; Mostafa & Abed El-Motalib, 2018) .

Según un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la imagen de la policía está relacionada directamente con el tema del desempeño, lo cual se asocia con la brecha que se produce entre el aumento de la delincuencia y la capacidad policial para enfrentarla (Salomón, 2004), relacionándose de manera directa a la ciudadana y su percepción de inseguridad ciudadana en las calles barrios o avenidas.

El estructurado se presenta de la siguiente forma. En primer lugar, las relaciones entre el compromiso, desempeño y satisfacción laboral del servidor policial en la institución y su discusión, seguido de estudio sobre cómo la rotación inesperada del servicio afecta al compromiso institucional, desempeño y satisfacción laboral enfocándose a través de un análisis multivariado. Después de eso, la metodología de investigación empleada en este estudio en el que se describe los resultados. Finalmente, se discuten la importancia de los hallazgos encontrados para contribuir a la teoría y práctica en el ámbito científico.

Una mirada global en materia de seguridad ciudadana en el mundo.

La seguridad ciudadana se ha convertido en un tema complejo y de gran interés para los diferentes países a nivel mundial (Salomón, 2004, p.01). Si bien es cierto los gobernantes realizan grandes inversiones específicamente en materia de seguridad, (Ahmad & Islam, 2019) no es suficiente para contrarrestar el fenómeno de la violencia, delincuencia y percepción de inseguridad que viven las personas día a día al transitar por las calles a altas horas de la noche con el temor de ser despojados de sus pertenencias.

La seguridad ciudadana no solo sería cuestión en el incremento de recursos económicos o financieros sino más bien una integración de diversos componentes que coadyuvan en mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales en la ciudadanía, para ello según Greene y Decker (1989) y Brooks et al. (1993) menciona que tanto como la policía y las personas deben trabajar en programas de manera conjunta y positiva, por cuanto la policía o ciudadanía no pueden combatir a la delincuencia de manera separada (Citado en Halsted, Bromley, & Cochran, 2000).

La importancia de una acertada política pública, reflejada en el bienestar de las personas.

Las instituciones encargadas de la seguridad ciudadana en diversos países se desenvuelven bajos recursos financieros y humanos muy escasos, lo que sin lugar a duda es un factor determinante para contrarrestar al fenómeno delincencial (Lambert et al., 2015). Por otra parte, aquellas instituciones se muestran como esenciales para el crecimiento económico, social y cultural en un país (Ahmad et al., 2019), por cuanto su importancia radica en la construcción de la paz social, entonces si la población no se siente segura en su diario vivir, no realizará actividades regularmente, dejará de invertir en negocios por temor a ser asaltados y por ende la economía se estancará al dejar de circular el dinero, afectando no solo la economía sino toda la sociedad en general.

La perspectiva que existe actualmente sobre las políticas sociales que promueven el bienestar mediante la intervención del Estado busca satisfacer

necesidades sociales, además dichas políticas están vinculadas a los derechos reconocidos por un marco normativo. En este sentido, el Estado mantiene la responsabilidad directa en el diseño, aplicación y regulación de políticas destinadas al bienestar, que prevén para la población un nivel mínimo como soporte público para lograrlo.

El nexo entre persona-organización y su importancia en las instituciones de seguridad

En investigaciones realizadas por KristofBrown, Zimmerman, y Johnson (2005); Resick et al. (2013), hacen referencia a la importancia de la relación entre la persona con su organización es decir “empleado y empleador” ese ajuste permite una conexión positiva en ambos, mostrando resultados óptimos hacia la organización, al referirse a ajuste mencionamos la compatibilidad que se presenta entre la persona con su organización. De la misma manera para Cable & DeRue (2002); Kristof-Brown et al. (2005); Verquer, Beehr, y Wagner (2003); Young et al. (2015), la relación persona-organización estaría vinculada de manera directa con el compromiso, satisfacción laboral, desempeño, comportamiento, retención en los empleados para su organización (Citado en Memon et al., 2018). Por lo tanto al existir una fuerte vinculación entre la persona-organización y sentirse identificado en su lugar de trabajo, se estaría prediciendo grandes resultados y buenos logrados para la organizaciones, por lo tanto si un empleado tiene un buen ajuste con su organización presenta menos deseos de abandonar a su institución y mejoraría su desempeño.

En las instituciones de seguridad existe una particularidad por cuanto desarrollan sus actividades bajo entorno laborales llenos de estrés, cansancio, horarios dinámicos de trabajo, muchos más al permanecer lejos de sus hogares y familiares, desgastándose a lo largo del tiempo el compromiso y satisfacción avizorándose un bajo desempeño individual, reflejándose en las metas institucionales y por su puesto en la calidad de servicio en la ciudadanía.

El compromiso laboral abre mucho interés para los gerentes, administradores, educadores, organizaciones públicas y privadas (Granziera & Perera, 2019; Park, Kim, Park, & Lim, 2018) por cuanto se quiere captar el mayor compromiso de los empleados para la institución, además lograr una ventaja competitiva que se evidencie a través de la consecución de los objetivos organizacionales (AL-TIT & Hunitie, 2015).

Para Salanova y Schaufeli (2004), definen el *work engagement* como “**un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral**” (Citado en Espinoza-Parra, Molero, & Fuster-Ruizdeapodaca, 2015), lo que sin duda si una persona se encuentra con buena energía, además de resistencia mental, una gran implicación en el trabajo, motivado y orgulloso de realizarlo, experimenta una gran absorción en su trabajo (totalmente concentrado), provocando un gran placer de realizar lo que le gusta hacer, sin lugar a duda su desempeño sería notorio (Tesi, Aiello, & Giannetti, 2019).

Por otra parte Según Kahn (1990), se refiere el compromiso personal en los papeles que juegan las personas. Según su definición, “**la gente está comprometida cuando están simultáneamente física, emocional y cognitivamente presente y aprovechar su ser completo en el desempeño del rol de trabajo**” (Citado en Cooke, Brant, & Woods, 2019), entonces una persona al estar bien físicamente, emocional y cognitivamente realiza su trabajo de manera eficiente, por lo tanto es esencial el ambiente de trabajo en el que se desenvuelve las personas más aún si el trabajo propio corresponde a exigencias físicas y mentales, lo que daría lugar a que se tome en cuenta mucho los factores que intervienen en el desempeño de un servidor policial.

En cuanto a la satisfacción laboral Locke (1976), nos orienta y define a la satisfacción laboral como “**un estado emocional positivo o agradable, resultado de la apreciación de una persona en su propio trabajo o experiencia**” (Citado en Yousef, 2017), entonces al existir un buen desenvolvimiento laboral, mediante la disponibilidad de recursos, un ambiente agradable y confortable bajo un liderazgo adecuado el servidor policial se sentiría cómodo (Jacobsen & Staniok, 2018), motivado en realizar un buen

servicio hacia la ciudadanía. Para ello al existir armonía entre las personas e institución, concuerda y tal como se menciona en **la teoría de campo de Kurl Lewin sobre el ajuste persona-entorno** en cual permite la explicación del comportamiento y la conducta de las personas, indica que dependiendo de los factores en donde se desenvuelven los empleados afectan de manera positiva o negativa, entonces si existe un buen ajuste entre las personas y su entorno se logrará el máximo potencial en el desempeño de las personas (Lambert et al., 2015).

Por otro lado para Kampkötter (2016) define a la rotación de puesto “**como el movimiento de un empleado dentro de una organización a una función diferente en el mismo nivel jerárquico y sin un cambio significativo en el salario**”, el efecto de la rotación laboral estaría bajo dos circunstancias la primera de manera positiva en cuanto al cambiar el ambiente rutinario de servicio, creyendo que en donde sea designado a cumplir el servicio sería emocionante sin importar las condiciones laborales que presenta el nuevo entorno de trabajo, pero por otra parte de manera negativa por cuanto si no es considerado cerca de su lugar de residencia lo tomaría como desagradable afectando de manera física, emocional y cognitivamente, generándose una insatisfacción, pero si a la misma persona se le notificara con anticipación mediante una planificación de servicio a lo largo de la carrera policial, estaría preparado física, emocional y cognitivamente sea cual fuere su lugar de servicio sin este verse afectado a su desempeño individual.

La Policía Nacional en el siglo XXI y su etapa de modernización del servicio policial.

La Policía Nacional es una institución importante y esencial para el desarrollo del país, es la encargada de velar por la seguridad ciudadana y el orden público, expresado claramente en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 163 estableciendo lo siguiente:

“La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional” (CRE, 2008).

En el año 2003 empieza un nuevo enfoque de servicio policial llamado Policía Comunitaria, buscando como estrategia contrarrestar los índices delincuenciales con la gran participación activa de las comunidades, bajo este enfoque, la Policía Nacional llega a las sociedades bajo una ideología humanista que garantiza los derechos de todas las personas, además se interesa en las condiciones sociales en el que viven las comunidades, permitiendo en gran parte mejorar el sistema de vida y calidad de las personas mediante la coordinación e integración de otras instituciones del Estado, alcanzando resultados óptimos en la lucha contra el delito.

A partir del año 2008 y consecuentemente la aprobación de la nueva constitución aparecen nuevas condiciones de servicios atadas a la Policía Nacional, induciéndose a brindar un servicio de calidad, en base a las demandas sociales, adaptándose a un Modelo de Gestión Pública, basado en el enfoque de territorio-responsabilidad, en el que permite mantener el control del índice delictivo en los barrios, calles, ciudades, etc., incluyéndose programas de prevención delictiva a través de una cartera de servicios especializados de Policía Comunitaria de manera desconcentrada, dando autonomía a los directivos, Jefes o Comandantes en diseñar estrategias y políticas que permitan contrarrestar la violencia y delincuencia.

En la actualidad la Policía Nacional, sigue con su proceso de tecnificación y especialización en el servicio de seguridad hacia la ciudadanía, dividiéndose en tres ejes fundamentales como preventivo, investigativo e inteligencia, los cuales tienen una integración y coordinaciones entre sí contribuyendo y alineándose a las políticas sociales planteadas en los planes nacionales de desarrollo.

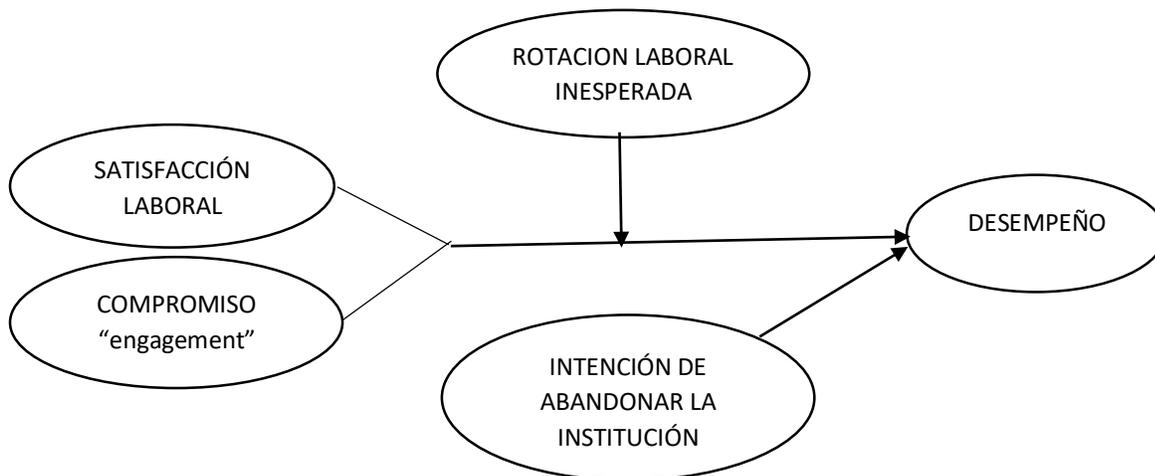
El servicio policial actual ejecuta planes, programas y proyectos que permiten mejorar la seguridad de las personas, aplicándose un nivel de gestión basado en procesos que le permite mejorar la toma de decisiones y por ende obtener resultados favorables, bajo la premisa o tríada, policía, autoridad y comunidad.

Sin embargo pese a contar con nuevas tecnologías y la especialización profesional del personal, en ocasiones las personas constituyen el recurso de importancia para cualquier organización (Kalgin, Podolskiy, Parfenteva, & Campbell, 2018; Lambert, Qureshi, Klahm, Smith, & Frank, 2017), el nivel de satisfacción y compromiso disminuye,

con el simple hecho de trabajar bajo un ambiente de estrés, trabajo rutinario, presión laboral, peligro, deficiente liderazgo transformacional y sin un plan motivacional de incentivos emocionales, teniendo como resultado un bajo rendimiento (Brady & King, 2018), absentismo, conductas des-adaptativas como (el consumo del alcohol y sustancias) causando un gran deseo de abandonar a la institución policial, otro factor determinante los cambios inesperados de servicio que surgen a lo largo de la carrera policial, sin planificación alguna, pueden causar un desequilibrio emocional para el servidor policial y su familia.

Esta investigación centra el nivel de compromiso, satisfacción, obteniendo la variable de nivel de desempeño como predictor, pero al ser sometido a una rotación laboral inesperada, se verían afectado el desempeño individual, además los objetivos institucional y por ende el servicio de calidad a la ciudadanía teniendo en cuenta que la imagen de la Policía Nacional se encuentra reflejada en su desempeño (Salomón, 2004, p.09) institucional correspondiente a la forma de reacción, pro-acción y disuasión en el que desarrolla el servicio policial evidenciándose en la cantidad de detenidos que son judicializados y las personas que son restaurados sus derechos.

Figura1.- Modelo de relaciones entre las variables.



Fuente: Elaborado por el autor.

Metodología.

Para una población de 365 agentes policiales del Cantón Milagro, se aplicó un cuestionario a la totalidad de los elementos de la población, resultando en la aplicación del instrumento un total de 163 registros válidos, valor que supera a la muestra detallada en el cálculo de una población finita que corresponde a 130,58 igual a 131 elementos.

La muestra se compone de la siguiente manera: 146 son policías de línea (Técnicos operativos) y 17 tiene el rango de oficiales de línea (Directivos), además el 84,3% eran de sexo masculino y el 16,6% de sexo femenino, entre las edades de 18 a 55 años, el 63,8% reportó tener estudios de nivel secundaria (bachiller), también el 43,6% registró su estado civil casado, con un promedio de tiempo de servicio de 15 años, para seleccionar la muestra se utilizó un margen de error del 3%, con un nivel de confianza del 95% con una probabilidad de éxito del 95% y con una probabilidad en contra del 5% se utilizó la fórmula de población finita para el cálculo de la muestra:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} \quad (1)$$

$$n = 130,58$$

131 encuestas

Tabla 1

Selección de la muestra

Parámetro	Insertar Valor
N	365
Z	1,960
P	95,00%
Q	5,00%
e	3,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor

En este estudio utilizó el método de investigación de forma aplicada, cuantitativa, descriptiva-correlacional, además se aplicó un cuestionario que incluye variables demográficas como edad, sexo, estado civil, años en la institución, formación académica e identificación según su cultura costumbre, además el cuestionario contiene preguntas para medir las variables de satisfacción, compromiso, desempeño y rotación laboral esta

última relacionada con el deseo de abandonar a la institución, a través de la escala de Likert entre 1 a 5, realizando un análisis multivariado.

El instrumento fue validado aplicando Alfa de Crombach dando como resultado $\alpha = ,616$ considerando este valor en la escala de confiabilidad como Alta, por lo tanto se establece la validación y fiabilidad del instrumento utilizado.

Tabla 2 Análisis de fiabilidad. Alfa de Crombach, cuestionario de 27 ítems.

Alfa de Crombach	N de elementos
,616	27

Fuente: Confiabilidad del cuestionario “Impacto de la rotación laboral y sus consecuencias en los servidores policiales del Cantón Milagro-Ecuador”.

Tabla 3. Análisis de la consistencia o confiabilidad de un instrumento.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

Las herramientas utilizadas para la recolección de los datos en primer lugar se recurre a plantilla de documentos en google drive, posterior de la tabulación para el análisis se utilizó el programa estadístico SPSS Statistics 25 en el cual permite obtener de manera organizada los datos, además la creación de tablas y gráficos que acceden la comprensión del análisis y los resultados.

Se obtuvo la autorización de los jefes policiales correspondientes para la aplicación de la encuesta, para lo cual se procedió a coordinar con el señor secretario de Talento Humano, en el cual se le hizo la entrega del link de la encuesta, además se indicó el tiempo que estaría habilitada para la recolección de los datos y en el caso de tener alguna duda e inconveniente proceda al respectivo aviso.

Resultados.

Luego de haber aplicado un instrumento de 27 preguntas, en el cual incluyen variables demográficas o de control como sexo, edad, estado civil, cultura costumbres, nivel de educación, además de dichas variables incluyen variables como el compromiso, desempeño satisfacción, rotación laboral inesperada y sus correspondientes dimensiones, medidas bajo las escala de Likert entre 1-5 variables importantes que permiten medir la correlación entre las variables seleccionadas hemos obtenido lo siguiente:

Pregunta 1. ¿Tipo de servidor policial?

Tabla 4
Clasificación jerárquica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DIRECTIVO	17	10,4	10,4	10,4
OPERATIVO	146	89,6	89,6	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

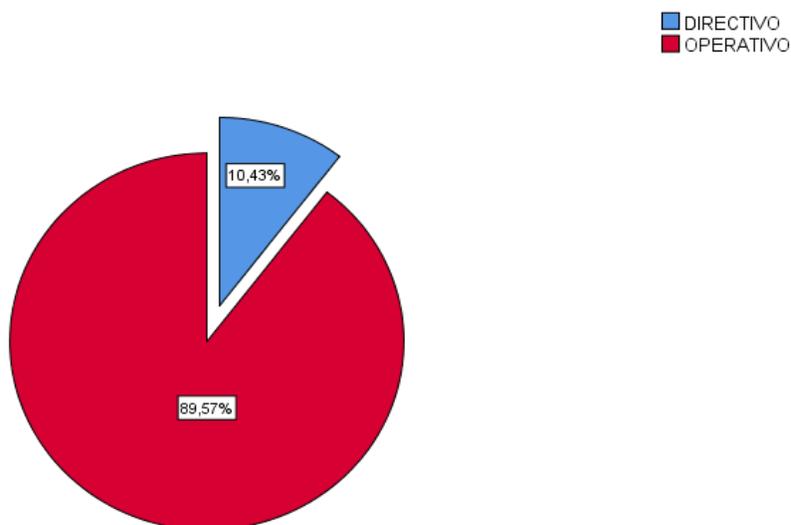


Gráfico 1 *Clasificación jerárquica.*

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis. Como se muestra en la Tabla 4, los resultados de las encuestas obtenidas muestran la participación de 17 servidores policiales de *nivel directivo* resaltando el 10,43%, mientras que el 89,57% corresponde a la participación de 146 policiales de nivel técnico operativo.

Pregunta 2. ¿Cuál es su sexo?

Tabla 5
Sexo del participante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
HOMBRE	136	83,4	83,4	83,4
MUJER	27	16,6	16,6	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

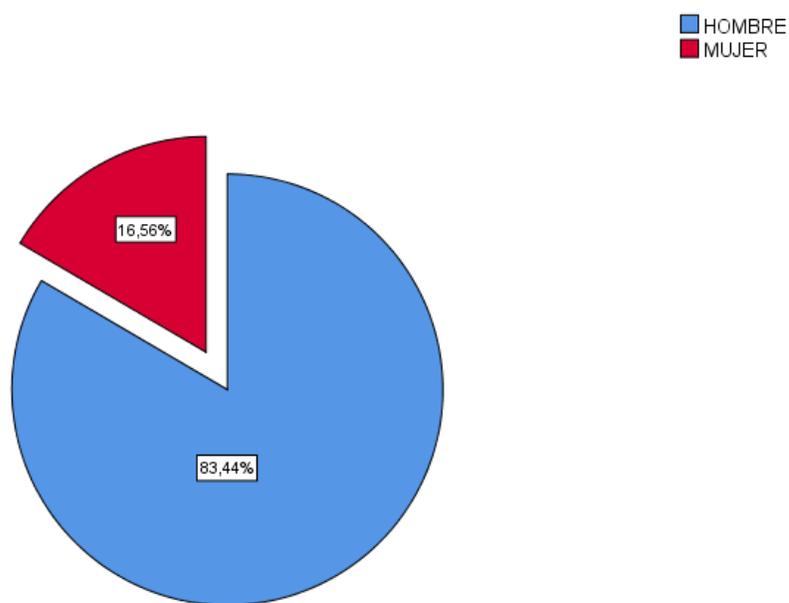


Gráfico 2. Sexo del participante.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis. Como se muestra en la tabla 5, las encuestas realizadas tuvieron una mayor participación de los *hombres* con un 83,4% en relación a la suscripción de las *mujeres* mostrando un 16,6%, además es necesario indicar que en la institución policial, la mayor parte de sus miembros serian de sexo masculino, limitando un poco el presente estudio.

Pregunta 3. ¿Cuál es su estado civil?

Tabla 6
Clasificación del estado civil de los participantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO	63	38,7	38,7	38,7
CASADO	71	43,6	43,6	82,2
UNION LIBRE	26	16,0	16,0	98,2
DIVORCIADO	3	1,8	1,8	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

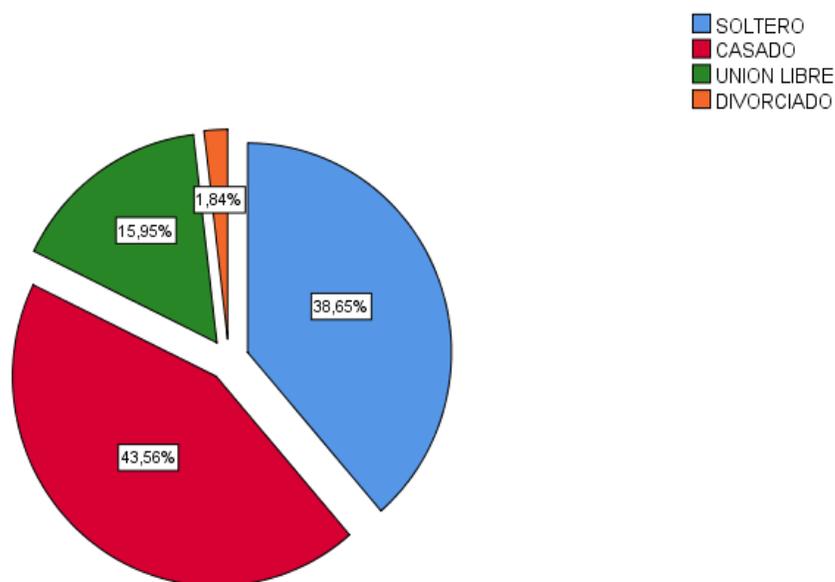


Gráfico 3. Estado civil del participante.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis. Como se muestra en la Tabla 6, el estado civil casado se presenta con mayor puntuación representando un 43,6%, seguido del estado civil soltero con un 38,7%, además el estado unión libre representa el 16%, y el estado civil divorciado representa el 1,8%.

Pregunta 4. ¿Cómo se identifica según su cultura y costumbres?

Tabla 7
Identificación de la cultura o costumbre

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INDÍGENA	1	,6	,6	,6
AFROECUA/A	5	3,1	3,1	3,7
MULATO/A	3	1,8	1,8	5,5
MONTUBIO/A	9	5,5	5,5	11,0
MESTIZO/A	144	88,3	88,3	99,4
BLANCO/A	1	,6	,6	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

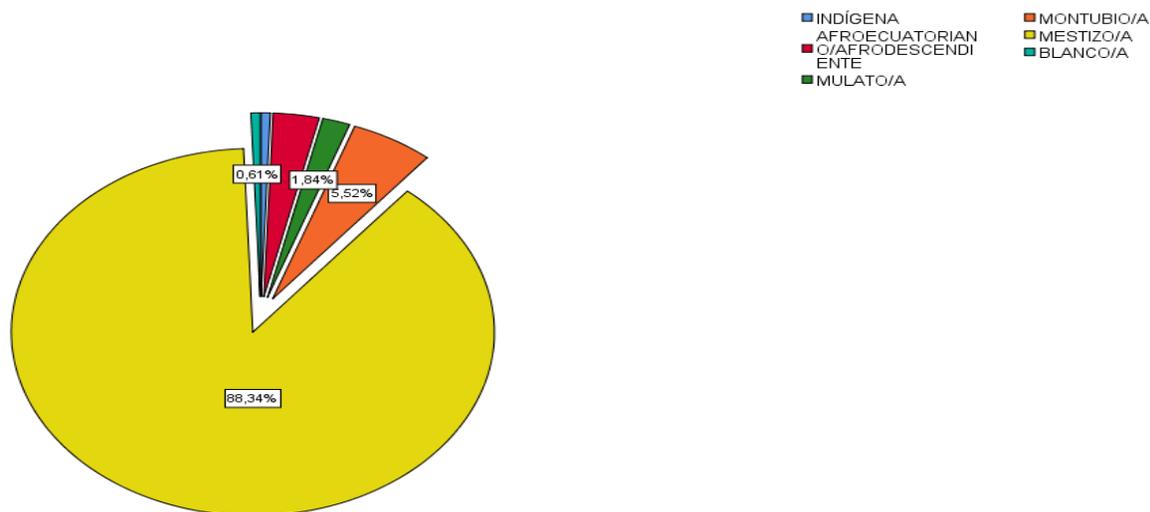


Gráfico 4. Cultura y costumbre del participante

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

Análisis. Como se muestra en la Tabla 7, dentro de la muestra seleccionada la mayor parte de los participantes se identifican como mestizo, alcanzando el 88,3%, seguido de la identificación como montubio con un 5,5%, el 3,1 % se encuentra representado con la cultura Afro-ecuatoriana y el 1,8 % representa la cultura mulata, seguido de la indígena con 0,60% teniendo una pluriculturalidad en nuestra investigación.

Pregunta 5. ¿Cuál es su formación académica?

Tabla 8
Nivel de formación académica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria/bachiller	104	63,8	63,8	63,8
Técnico/Tecnólogo superior	50	30,7	30,7	94,5
Tercer Nivel	9	5,5	5,5	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

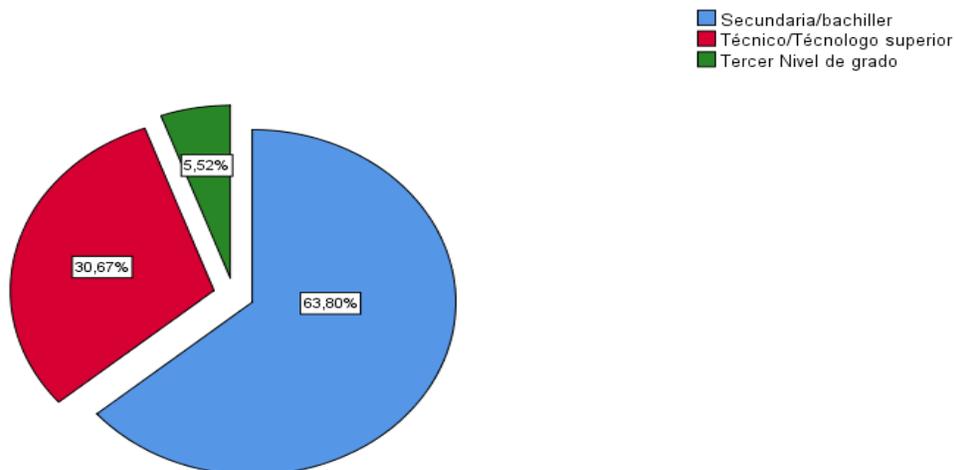


Gráfico 5. Nivel de Educación del participante.
Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

Análisis. Como se muestra en la tabla 8, la mayor cantidad de participantes presentan un nivel de educación “bachiller”, representando por el 63,8%, además se visualiza una frecuencia de 50 participantes con nivel “técnico/tecnólogo” con un 30,7%, seguido de 9 participantes que poseen título de tercer nivel representando un 5,5%, además es necesario indicar que los participantes seleccionados no poseen posgrados, maestrías o doctorados.

Pregunta 6. ¿Cuál es su edad?

Tabla 9.

Edad del participante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre 18-25 años	37	22,7	22,7	22,7
Entre 26-35 años	93	57,1	57,1	79,8
Entre 36-45 años	27	16,6	16,6	96,3
Entre 46-55 años	6	3,7	3,7	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

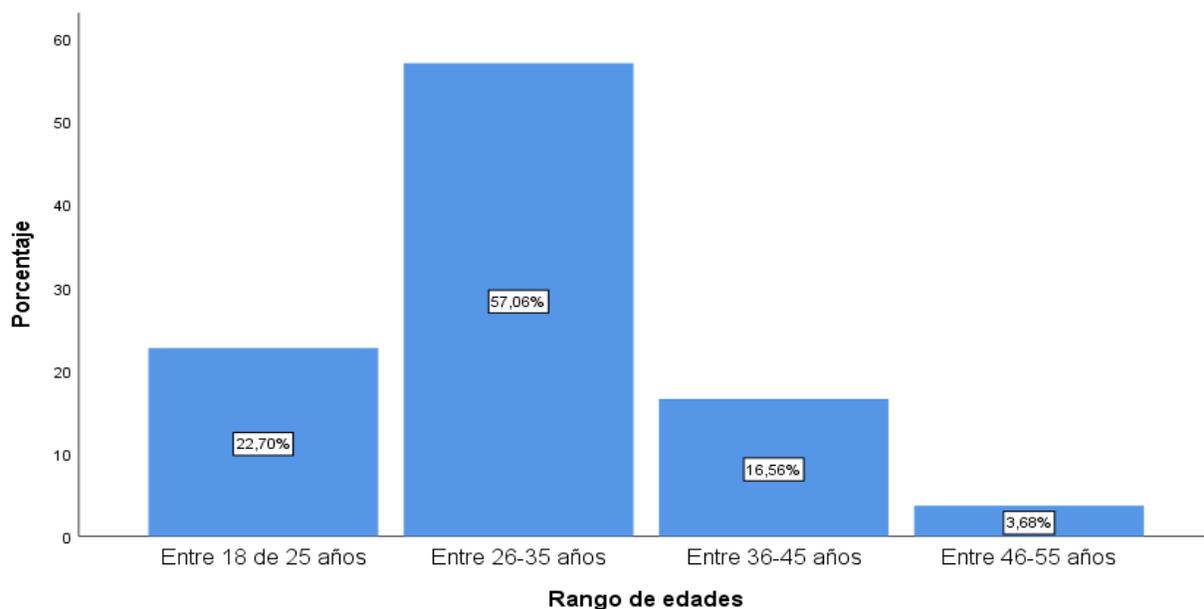


Gráfico 6. *Rango de edades de los participantes.*

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

Análisis. Como se muestra en el Gráfico 1, la mayor cantidad de participantes se encuentran entre las edades de 26-35 años con un 57,06%, seguido de las edades entre 18 a 25 años con un 22,70%, en tercer lugar se ubica las edades entre 36-45 años con un 16,56% y por último se muestran un 3,68% entre las personas que tienen edades entre 46 y 55 años.

Pregunta 7. ¿Cuántos años tiene en la institución?

Tabla 10.

Cantidad en años de servicio en la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2 años o menos	38	23,3	23,3	23,3
De 3 a 5 años	32	19,6	19,6	42,9
De 6 a 10 años	43	26,4	26,4	69,3
De 11 a 15 años	23	14,1	14,1	83,4
De 16 a 20 años	19	11,7	11,7	95,1
Más de 20 años	8	4,9	4,9	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

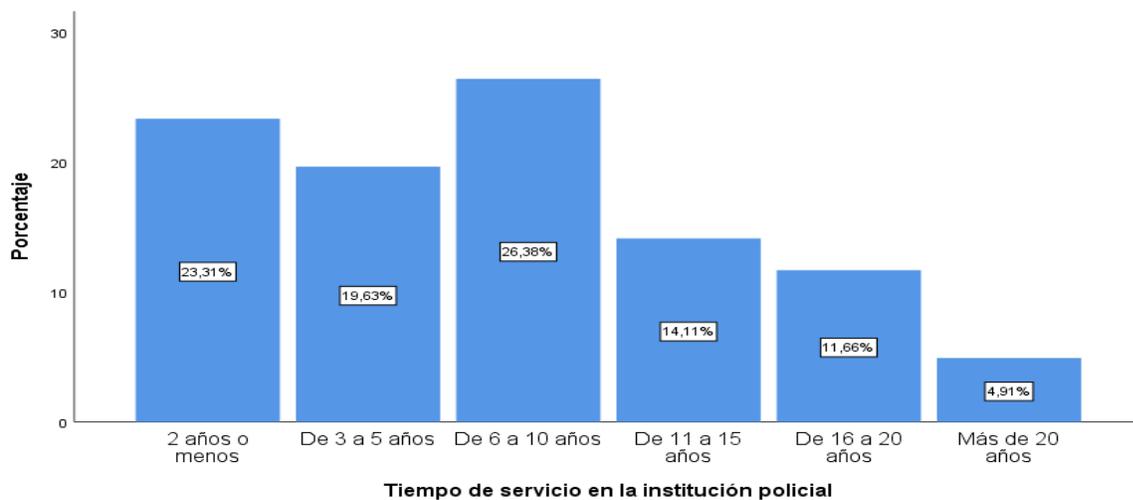


Gráfico 7. Tiempo estimado en la institución policial.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

Análisis. Como se muestra en el Gráfico 2, el tiempo de servicio con mayor frecuencia correspondiente “de 6 a 10 años” representa el 26,38%, seguido “de 2 años o menos” con un 23,31%, el tiempo de servicio entre “3 a 5 años” representa el 19,63%, seguido “de 11 a 15 años” con un 14,11 % y por ultimo sólo existen un 4, 91% de la muestra encuestada que presentan más de 20 años.

Pregunta 8. ¿Conoce los Reglamentos, Normativas, Políticas y procedimientos de la función policial?

Tabla 11
Percepción de reglamentos, normas, políticas y procedimientos de la función policial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	155	95,1	95,1	95,1
NO	8	4,9	4,9	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

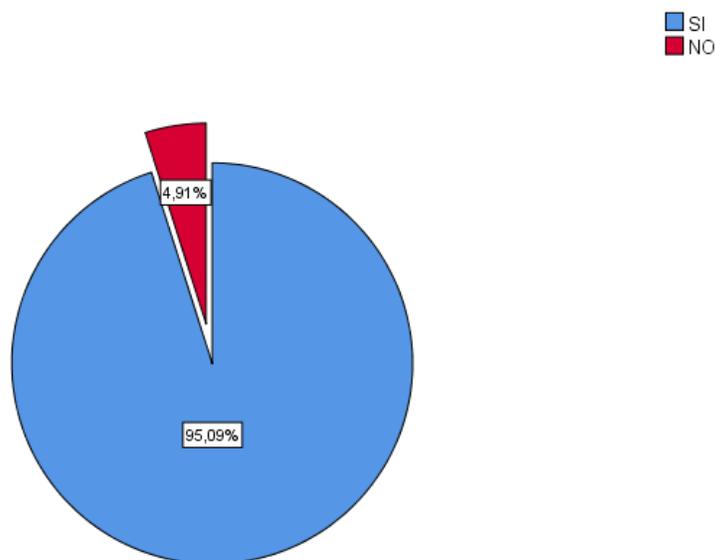


Gráfico 8. *Percepción de reglamentos, normas, políticas y procedimientos de la función policial.*
Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

Análisis. Como se muestra en la tabla 11, la percepción sobre si conoce sobre los reglamentos, normas, políticas y procedimientos que rigen la función policial es muy alta, representando al 95,10%, además se visualiza una frecuencia de 8 participantes que

mencionan no conocer la dimensión que enmarca la función policial con un 4,9% correspondientemente.

Pregunta 9. ¿La institución policial cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?

Tabla 12
Percepción del cumplimiento de la seguridad y salud ocupacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	87	53,4	53,4	53,4
NO	76	46,6	46,6	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

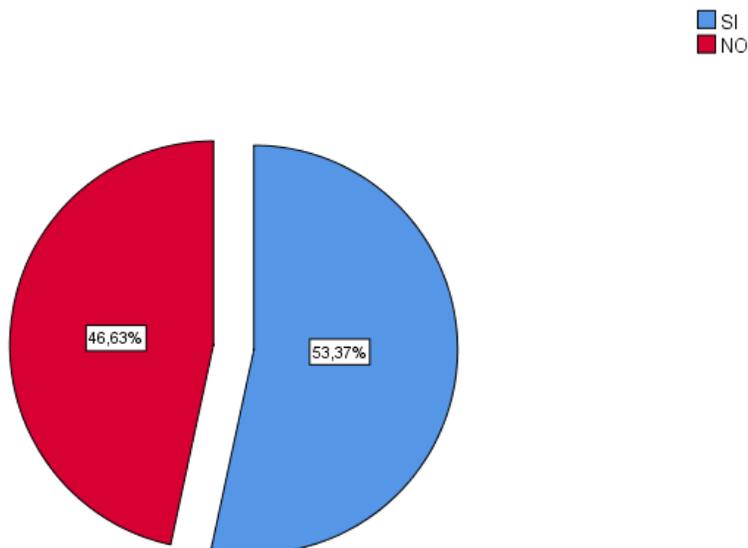


Gráfico 9. Percepción del cumplimiento de la seguridad y salud ocupacional.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis. Como se muestra en la Tabla 12, la percepción referente si la institución cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo de manera diferencial observamos que está representada por el 53,5%, mientras que el 46,6% respondió que la institución no cumple con las normas de seguridad y salud para el desempeño del participante en el trabajo de manera personalizada.

Análisis Correlacional.

Para el análisis correlacional, se crearon variables totales sumando las dimensiones, referente al Compromiso, Desempeño, Satisfacción Laboral y Rotación Laboral inesperada obteniendo los siguientes resultados:

En la interpretación de los resultados se utilizó el Coeficiente R de Pearson y así identificar la magnitud de correlación entre las variables.



Figura 1. Coeficiente de correlación de Pearson.

Nota. Fuente: Weisstein, Eric W. "Correlation Coefficient." From *MathWorld*--A Wolfram Web Resource. <https://mathworld.wolfram.com/CorrelationCoefficient.html>

Tabla 13

Análisis correlacional entre la variable compromiso y satisfacción laboral.

			COMPROMISO	SATISFACCION
Rho de Spearman	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	163	163
	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	163	163

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Como se muestra en la tabla 13, luego de haber correlacionado el compromiso laboral, con la satisfacción laboral podemos mencionar que existe una correlación positiva buena dando como resultado $\rho=0,698$ ($p<0.05$), lo que se demuestra que la satisfacción en el trabajo está estrechamente relacionada con el compromiso laboral, concordando con la línea de investigación realizada por (Yücel, 2012), en el cual demuestra que el compromiso y satisfacción tiene una alta correlación.

Tabla 14
Análisis correlacional de las variables satisfacción y desempeño laboral

			SATISFACCION	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	163	163
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	163	163

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Tabla 15
Prueba de Hipótesis compromiso vs satisfacción

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	451,697 ^a	160	,000
Razón de verosimilitud	205,000	160	,009
Asociación lineal por lineal	77,552	1	,000
N de casos válidos	163		

a. 181 casillas (96,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Como se muestra en la Tabla 14, luego de haber correlacionado la variable satisfacción laboral, con el desempeño podemos mencionar que existe una correlación positiva buena dando como resultado $\rho=0,629$; ($p<0.05$) lo que se demuestra que la satisfacción en el trabajo está estrechamente relacionada con el desempeño, además de acuerdo Demerouti y Bakker (2011) los recursos necesarios en el lugar de trabajo predice a la gente hacer bien su trabajo y hace el ambiente de trabajo más agradable (Citado en Lambert, Qureshi, Klahm, Smith, & Frank, 2017). También como se muestra en la tabla 11 el nivel de significación es menor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis planteada.

H1. El compromiso laboral se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral.

Tabla 16

Análisis correlacional de las variables satisfacción laboral con la rotación laboral inesperada

		SATISFACCION		ROTACION LABORAL	
Rho de Spearman	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	1,000		-,210**
		Sig. (bilateral)	.		,007
		N	163		163
	ROTACION LABORAL	Coeficiente de correlación	-,210**		1,000
Sig. (bilateral)		,007		.	
		N	163		163

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Como se muestra en la Tabla 16, luego de haber correlacionado la variable satisfacción laboral, con la rotación laboral inesperada podemos mencionar que existe una correlación negativa baja dando como resultado $\rho=-,210$ ($p<0.05$), lo que se demuestra que la insatisfacción en el trabajo, en gran manera puede ser causante de una rotación laboral inesperada, además propensos en intentar abandonar a la institución policial (Memon et al., 2018), aceptando la hipótesis planteada.

H2. La rotación Laboral inesperada tiene un impacto negativo con la satisfacción laboral.

Tabla 17

Análisis correlacional de las variables rotación laboral y el desempeño.

			ROTACION LABORAL	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	ROTACION	Coeficiente de correlación	1,000	,012
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,884
		N	163	163
		DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,012
		Sig. (bilateral)	,884	.
		N	163	163

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Como se muestra en la Tabla 17, luego de haber correlacionado la variable desempeño laboral, con la rotación laboral inesperada podemos mencionar que existe una correlación positiva baja dando como resultado $\rho = ,012$ ($p < 0.05$), lo que se demuestra que la rotación laboral no es determinante en gran manera para el desempeño del servidor policial aceptando la hipótesis planteada.

H3. La rotación laboral inesperada infiere en el desempeño del servidor policial.

Tabla 18

Análisis correlacional entre las variables: desempeño y número de veces con el pase

			DESEMPEÑO	¿Cuántas veces ha sido considerado con el pase?
Rho de Spearman	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000	-,147
		Sig. (bilateral)	.	,060
		N	163	163
		¿Cuántas veces ha sido considerado con el pase?	Coeficiente de correlación	-,147
		Sig. (bilateral)	,060	.
		N	163	163

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Como se muestra en la Tabla 12, luego de haber correlacionado la variable desempeño laboral, con el número de pases en el cual el servidor policial ha sido

considerado, podemos mencionar que existe una correlación negativa baja dando como resultado $\rho = -,147$ ($p < 0.05$), lo que se demuestra que el desempeño en cierta manera se ve afectado por un índice alto de rotación de personal.

Tabla 19

Análisis correlacional de las variables formación académica y el desempeño.

			¿Cuál es su formación académica?	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	¿Cuál es su formación académica?	Coeficiente de correlación	1,000	-,128
		Sig. (bilateral)	.	,104
		N	163	163
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	-,128	1,000
		Sig. (bilateral)	,104	.
		N	163	163

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Como se muestra en la Tabla 19, luego de haber correlacionado la variable desempeño laboral, con la variable formación académica, podemos mencionar que existe una correlación negativa baja dando como resultado $\rho = -,128$ ($p < 0.05$), lo que se demuestra que el desempeño en cierta manera es inducido por servidores policiales que presentan una formación académica.

Tabla 20

Prueba de hipótesis rotación laboral vs compromiso

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	610,494 ^a	486	,000
Razón de verosimilitud	262,280	486	1,000
Asociación lineal por lineal	3,350	1	,067
N de casos válidos	163		

a. 529 casillas (99,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Como se muestra en la tabla 20 luego de haber realizado la prueba chi-cuadrado entre las variables rotación laboral y la satisfacción podemos mencionar que el nivel de significación es 0.000 por lo tanto ($p < 0,05$) entonces si hay inferencia, por lo tanto aceptamos la hipótesis planteada y descartamos la hipótesis nula.

H4. La rotación laboral inesperada afecta al compromiso institucional.

Conclusiones.-

La importancia de una correcta planeación del talento humano en forma estructurada, predice en gran manera una buena satisfacción laboral, teniendo en cuenta además que el trabajo policial se desarrolla bajo ambientes laborales de agotamiento, estrés, sobrecarga laboral y tensión ocasionando el apareamiento de inconductas que en cierta forma afecta a la imagen institucional. Se constituye un reto para los Comandantes Generales en fomentar un óptimo liderazgo transformacional, además crear una relación armónica entre la institución y las personas, para ello se debe diseñar modelos de tratamiento y mejoramiento del clima y bienestar laboral, teniendo en cuenta que dichos factores generan efectos positivos para el desempeño de la persona y por ende para el logro de los objetivos y metas institucionales.

El desempeño del servidor policial es fundamental para el crecimiento de una sociedad, para ello se debe propiciar una autentica satisfacción laboral y compromiso hacia su institución, mecanismos que permitan al servidor policial mantenerse conectado en sus tareas y así brindar un servicio de calidad hacia la ciudadanía, disminuyendo los deseos de querer abandonar la institución, además la búsqueda de nuevas alternativas de empleo en otras instituciones.

Una de las limitaciones en este estudio es que no se consideró a servidores policiales pertenecientes a grupos especiales como el GIR, GOE, GEMA, UNASE, TRÁNSITO, ANTINARCÓTICOS, DINASED, etc., los cuales realizan su trabajo bajo otro ambiente laboral, además solo se consideró a servidores policiales del eje preventivo de rango medio y en cierta parte del eje investigativo. En segundo lugar la mayor parte de los encuestados son de sexo masculino por lo tanto los resultados serían sesgados en

cuanto al género. Se recomienda para futuras investigaciones indagar sobre el tipo de liderazgo aplicado en servicio policial y los efectos de la relación entre jefe y subordinado, estudio que sería comparado con el desempeño y satisfacción laboral.

Referencias bibliográficas

- Ahmad, R., & Islam, T. (2019). Does work and family imbalance impact the satisfaction of police force employees? A “net or a web” model. *Policing: An International Journal*, 42(4), 585-597. <https://doi.org/10.1108/pijpsm-05-2018-0061>
- Ahmad, R., Islam, T., & Saleem, S. (2019). How commitment and satisfaction explain leave intention in police force? *Policing*, 42(2), 195-208. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-12-2017-0154>
- AL-TIT, A., & Hunitie, M. (2015). The Mediating Effect of Employee Engagement between Its Antecedents and Consequences. *Journal of Management Research*, 7(5), 47. <https://doi.org/10.5296/jmr.v7i5.8048>
- Brady, P. Q., & King, W. R. (2018). Brass Satisfaction: Identifying the Personal and Work-Related Factors Associated With Job Satisfaction Among Police Chiefs. *Police Quarterly*, 21(2), 250-277. <https://doi.org/10.1177/1098611118759475>
- Chen, Z. (2018). Job satisfaction among frontline police officers in China: the role of demographic, work-related, organizational and social factors. *Psychology, Crime and Law*, 24(9), 895-914. <https://doi.org/10.1080/1068316X.2018.1442835>
- Cooke, D. K., Brant, K. K., & Woods, J. M. (2019). The Role of Public Service Motivation in Employee Work Engagement: A Test of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Public Administration*, 42(9), 765-775. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1517265>
- CRE. Constitución de la República del Ecuador (2008).
- Demirkol, I. C., & Nalla, M. k. (2018). Enhancing Motivation and Job Satisfaction of Police Officers: A Test of High Performance Cycle Theory. *Criminal Justice and Behavior*, 45(12), 1903-1917. <https://doi.org/10.1177/0093854818796873>
- Eldor, L. (2018). Public service sector: The compassionate workplace - The effect of compassion and stress on employee engagement, burnout, and performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(1), 86-103. <https://doi.org/10.1093/jopart/mux028>
- Espinoza-Parra, S., Molero, F., & Fuster-Ruizdeapodaca, M. J. (2015). Transformational leadership and job satisfaction of police officers (carabineros) in Chile: the mediating effects of group identification and work engagement /

- Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile: los efectos mediador. *Revista de Psicología Social*, 30(3), 439-467.
<https://doi.org/10.1080/02134748.2015.1065087>
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>
- Gross, H. P., Thaler, J., & Winter, V. (2019). Integrating Public Service Motivation in the Job-Demands-Resources Model: An Empirical Analysis to Explain Employees' Performance, Absenteeism, and Presenteeism. *International Public Management Journal*, 22(1), 176-206. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1541829>
- Halsted, A. J., Bromley, M. L., & Cochran, J. K. (2000). The effects of work orientations on job satisfaction among sheriffs' deputies practicing community-oriented policing. *Policing*, 23(1), 82-104. <https://doi.org/10.1108/13639510010314634>
- Hansen, J. R., & Kjeldsen, A. M. (2018). Comparing Affective Commitment in the Public and Private Sectors: A Comprehensive Test of Multiple Mediation Effects. *International Public Management Journal*, 21(4), 558-588.
<https://doi.org/10.1080/10967494.2016.1276033>
- Jacobsen, C. Bø., & Staniok, C. D. (2018). Sharing the Fire? The Moderating Role of Transformational Leadership Congruence on the Relationship Between Managers' and Employees' Organizational Commitment. *International Public Management Journal*. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1486930>
- Kalgin, A., Podolskiy, D., Parfenteva, D., & Campbell, J. W. (2018). Performance management and job-goal alignment: A conditional process model of turnover intention in the public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 31(1), 65-80. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2016-0069>
- Kampkötter, P., Harbring, C., & Sliwka, D. (2018). Job rotation and employee performance—evidence from a longitudinal study in the financial services industry. *International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1709-1735.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1209227>
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2012). A Study of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intent among the IT and ITES Sector Employees. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 16(1), 27-35.
<https://doi.org/10.1177/097226291201600103>
- Kroll, A., & Tantardini, M. (2017). Motivating and Retaining Government Employees: The Role of Organizational Social Capital. *International Public Management Journal*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/10967494.2017.1367341>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Hogan, N. L., Klahm, C., Smith, B., & Frank, J. (2015). The Association of Job Variables With Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Indian Police Officers. *International Criminal Justice Review*, 25(2), 194-213. <https://doi.org/10.1177/1057567715580985>

- Lambert, E. G., Qureshi, H., Klahm, C., Smith, B., & Frank, J. (2017). The Effects of Perceptions of Organizational Structure on Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Indian Police Officers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*.
<https://doi.org/10.1177/0306624X16635782>
- Lee, S. (2018). Employee Turnover and Organizational Performance in U.S. Federal Agencies. *American Review of Public Administration*, 48(6), 522-534.
<https://doi.org/10.1177/0275074017715322>
- Linares Olivas, O. L., Maldonado Rivera, C. F., & Gutiérrez Martínez, R. E. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6-16.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a01>
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 285-298.
<https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0232>
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2018). Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X18790628>
- Park, S., Kim, J., Park, J., & Lim, D. H. (2018). Work Engagement in Nonprofit Organizations: A Conceptual Model. *Human Resource Development Review*, 17(1), 5-33. <https://doi.org/10.1177/1534484317750993>
- Salomón, L. (2004). *El desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)*. Tegucigalpa.
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121-141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>

Anexos.- Tablas y Gráficos complementarios.

Pregunta 10. ¿Estoy muy comprometido en hacer bien mis tareas asignadas?

Tabla 21.

Compromiso en hacer las tareas del participante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	5,5	5,5	5,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	1,8	1,8	7,4
De acuerdo	34	20,9	20,9	28,2
Totalmente de acuerdo	117	71,8	71,8	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

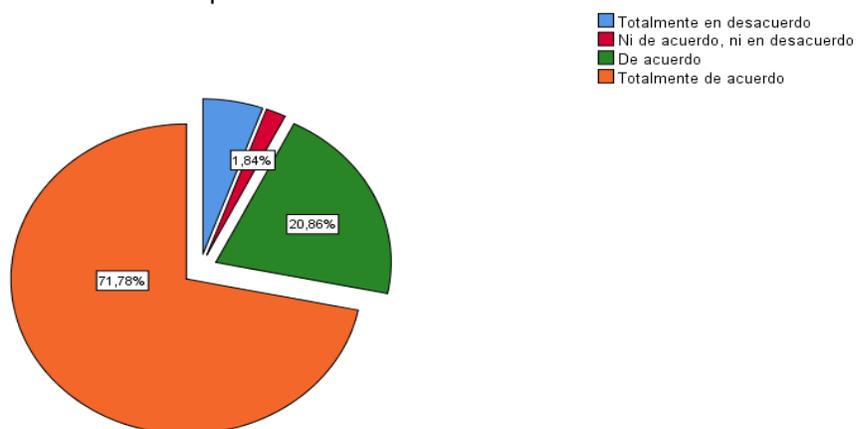


Gráfico 10. *Compromiso en hacer las tareas.*

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.-

Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 21), se puede constatar que de los 163 encuestados 09 de éstos, contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 5,5%, 03 contestaron estar “*ni de acuerdo ni en desacuerdo*”, lo que corresponde al 1,8%, mientras que 34 miembros policiales que corresponde al 20,90% contestaron que están “*de acuerdo*” con un y los restantes que son 117 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” con las responsabilidades que tiene cada servidor policial en su servicio, lo que equivale al 71,80%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 11. ¿Pongo mi mejor esfuerzo para hacer mi trabajo sin tener en cuenta las dificultades?

Tabla 22.

Mejor esfuerzo en hacer el trabajo sin mirar las dificultades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	5,5	5,5	5,5
En desacuerdo	2	1,2	1,2	6,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	4,3	4,3	11,0
De acuerdo	50	30,7	30,7	41,7
Totalmente de acuerdo	95	58,3	58,3	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

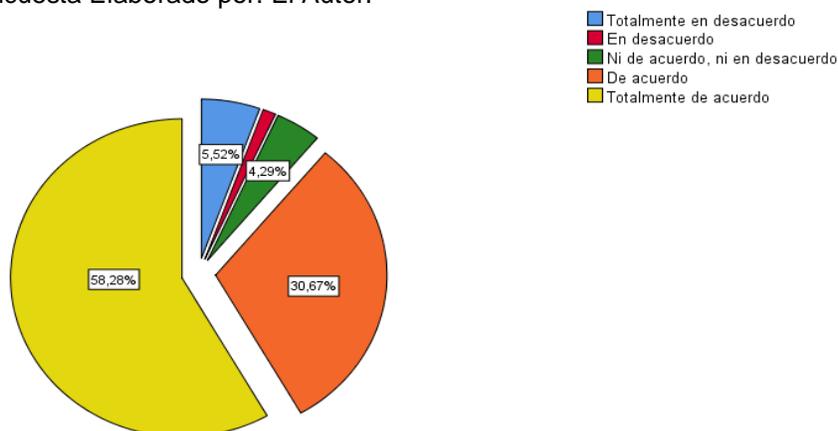


Gráfico 11. *Mejor esfuerzo en hacer el trabajo sin mirar las dificultades.*

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 22), se puede constatar que de los 163 encuestados 09 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 5,5%, 02 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 1, 2%, mientras que 07 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 4,3%, además 50 miembros policiales que corresponde al 30,07% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 117 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” con poner el mejor esfuerzo en el en su servicio sin ver las dificultades, lo que equivale al 71,80%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro

Pregunta 12.- ¿Estoy dispuesto a empezar a trabajar temprano o quedarse hasta tarde para terminar un trabajo?

Tabla 23.

Disponibilidad de empezar a trabajar temprano o quedarse hasta tarde.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
En desacuerdo	5	3,1	3,1	5,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	12,9	12,9	18,4
De acuerdo	55	33,7	33,7	52,1
Totalmente de acuerdo	78	47,9	47,9	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

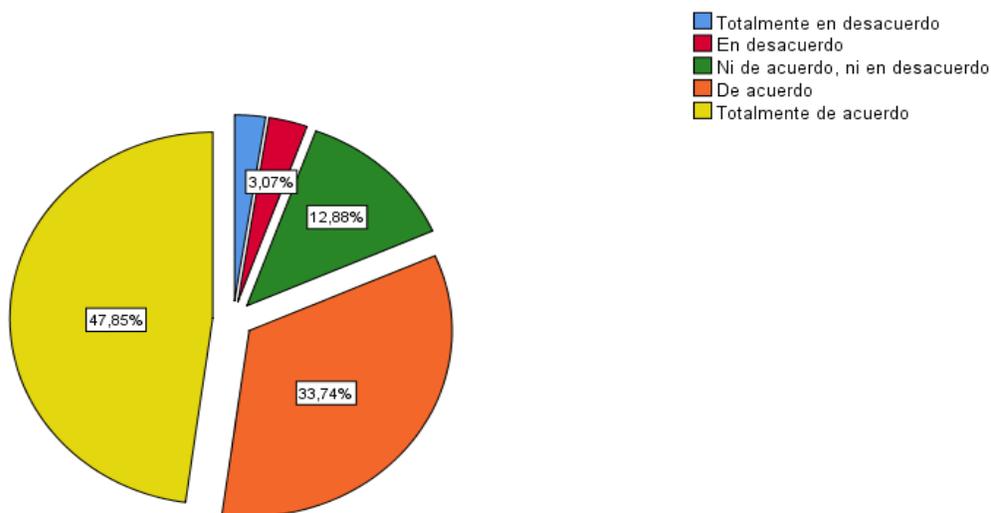


Gráfico 12 Disponibilidad de empezar a trabajar temprano o quedarse hasta tarde.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 23), se puede constatar que de los 163 encuestados 04 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 2,5%, 05 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 3,1%, mientras que 21 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 12,9%, además 55 miembros policiales que corresponde al 33,7% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 78 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” con empezar a trabajar temprano y quedarse hasta tarde con la finalidad de cumplir la tarea, lo que equivale al 47,90%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 13.- "En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso"

Tabla 24.

Percepción de fuerza y vigor en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	7	4,3	4,3	7,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	4,3	4,3	11,7
De acuerdo	59	36,2	36,2	47,9
Totalmente de acuerdo	85	52,1	52,1	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

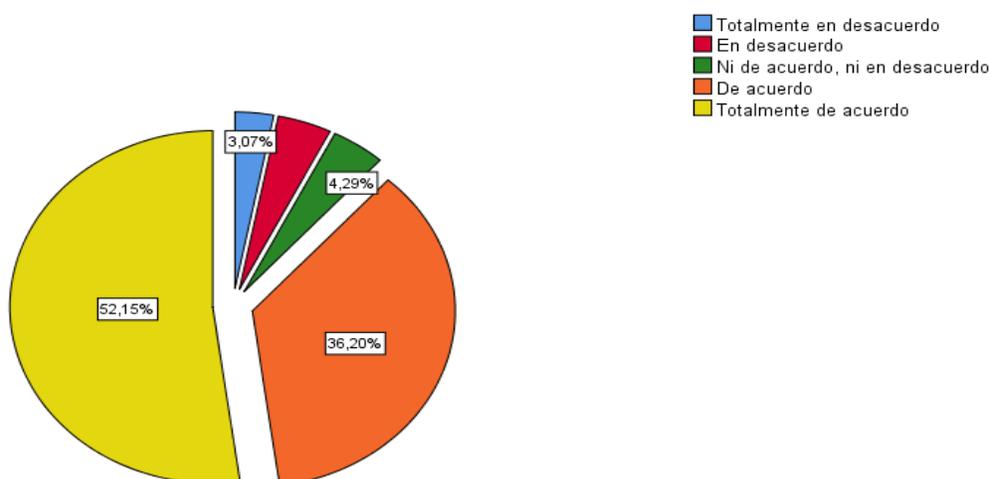


Gráfico 13. Percepción de fuerza y vigor en el trabajo.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 24), se puede constatar que de los 163 encuestados 05 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 3,1%, 07 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 4,3%, mientras que 07 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 4,3%, además 59 miembros policiales que corresponde al 36,2% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 85 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” con la percepción de fuerza y vigor en el servicio policial, lo que equivale al 52,10%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 14.- "Estoy entusiasmado con mi trabajo"

Tabla 25.

Nivel de entusiasmo en el trabajo del participante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	3,7	3,7	3,7
En desacuerdo	6	3,7	3,7	7,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	3,7	3,7	11,0
De acuerdo	54	33,1	33,1	44,2
Totalmente de acuerdo	91	55,8	55,8	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

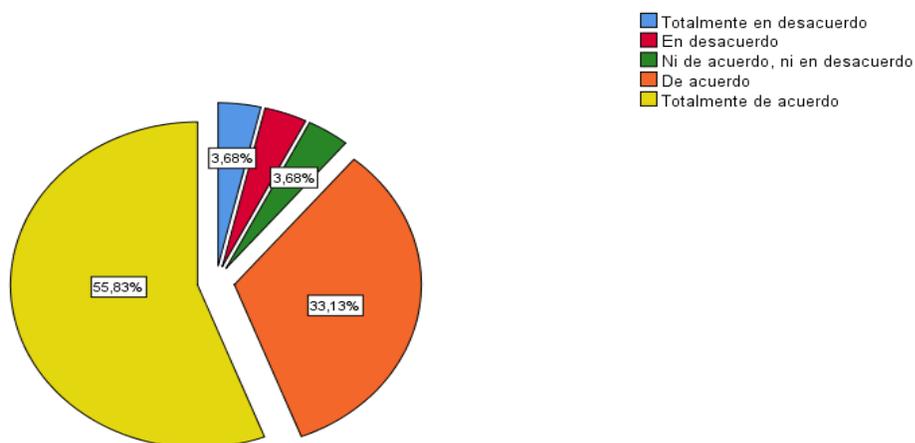


Gráfico 14. Nivel de entusiasmo en el trabajo del participante.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 25), se puede constatar que de los 163 encuestados 06 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 3,7%, 06 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 3,7%, mientras que 06 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 3,7%, además 54 miembros policiales que corresponde al 33,1% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 91 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” con un alto grado de nivel de entusiasmo en el servicio policial, lo que equivale al 55,8%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 15.- " Me concentro plenamente, me dejo llevar por mi trabajo"

Tabla 26.
Percepción de la absorción del trabajo del individuo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	1,8	1,8	1,8
En desacuerdo	1	,6	,6	2,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	12,9	12,9	15,3
De acuerdo	75	46,0	46,0	61,3
Totalmente de acuerdo	63	38,7	38,7	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor.

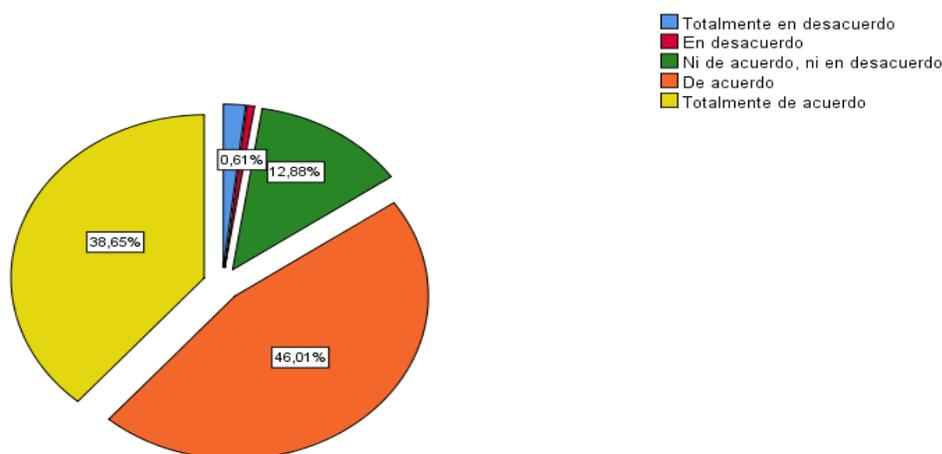


Gráfico 15. Percepción de la absorción del trabajo del individuo.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 26), se puede constatar que de los 163 encuestados 03 de éstos contestaron estar "*totalmente en desacuerdo*" representando el 1,8%, 01 contestaron estar "*en desacuerdo*" con el 0,6%, mientras que 21 de ellos contestaron "*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*" equivalente al 12,9%, además 75 miembros policiales que corresponde al 46% contestaron que están "*de acuerdo*" y los restantes que son 63 contestaron que están "*totalmente de acuerdo*" y coinciden que se concentran plenamente en el servicio policial, lo que equivale al 55,8%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 16.- ¿Dispongo de los materiales, recursos y medios logísticos necesarios para el normal desempeño en el servicio diario?

Tabla 27.

Disponibilidad de recursos y materiales del participante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	33	20,2	20,2	20,2
En desacuerdo	52	31,9	31,9	52,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	11,0	11,0	63,2
De acuerdo	34	20,9	20,9	84,0
Totalmente de acuerdo	26	16,0	16,0	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

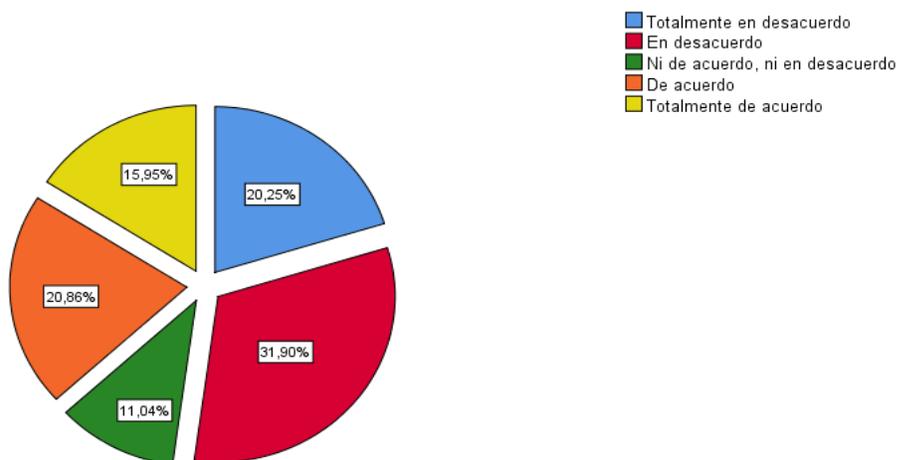


Gráfico 16. Disponibilidad de recursos y materiales del participante.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 27), se puede constatar que de los 163 encuestados 33 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 20,2%, 52 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 31,9%, mientras que 18 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 11,0%, además 34 miembros policiales que corresponde al 20,90% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 26 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” y coinciden en la disponibilidad de recursos y materiales para el servicio policial, lo que equivale al 16,0%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 17.- Entiendo perfectamente ¿Cuál de mis tareas de trabajo son más importantes que otras?

Tabla 28.

Importancia en las tareas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
En desacuerdo	4	2,5	2,5	4,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	8,0	8,0	12,9
De acuerdo	85	52,1	52,1	65,0
Totalmente de acuerdo	57	35,0	35,0	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

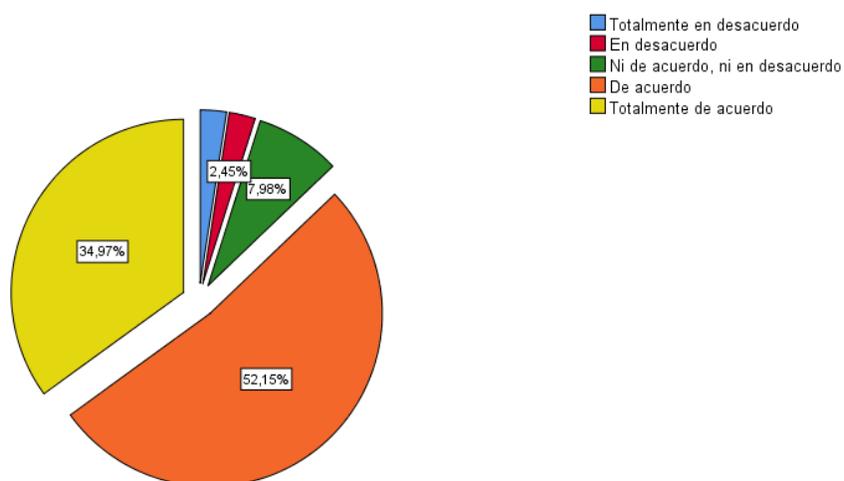


Gráfico 17. Importancia en las tareas.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 28), se puede constatar que de los 163 encuestados 04 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 2,5%, 04 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 2,5%, mientras que 13 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 8,0%, además 85 miembros policiales que corresponde al 52,10% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 57 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” y en el nivel de importancia de las varias tareas designadas en el servicio policial, lo que equivale al 35,0%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 18.- ¿Mis responsabilidades en el trabajo son muy claras y específicas?

Tabla 29.

Especificidad en las tareas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
En desacuerdo	3	1,8	1,8	4,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	5,5	5,5	9,8
De acuerdo	68	41,7	41,7	51,5
Totalmente de acuerdo	79	48,5	48,5	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

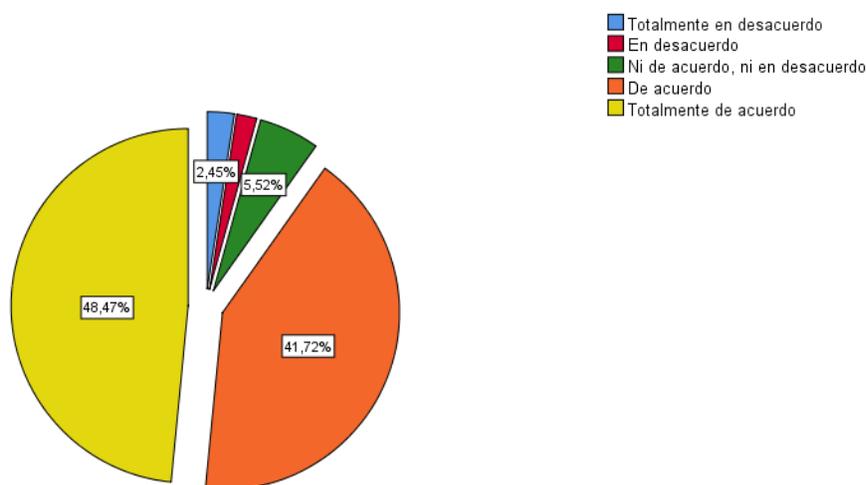


Gráfico 18. Especificidad en las tareas.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 29), se puede constatar que de los 163 encuestados 04 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 2,5%, 03 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 1,8%, mientras que 09 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 5,5%, además 68 miembros policiales que corresponde al 41,7% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 79 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” por cuanto saben la claridad de las tareas designadas en el servicio policial, lo que equivale al 48,5%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 19.- ¿Si tuviera la oportunidad de regresar en el tiempo y decir en convertirme en servidor policial ¿Elegiría ser de nuevo Policía Nacional?

Tabla 30.

Nivel de compromiso institucional del participante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	4	2,5	2,5	5,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	4,3	4,3	9,8
De acuerdo	48	29,4	29,4	39,3
Totalmente de acuerdo	99	60,7	60,7	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

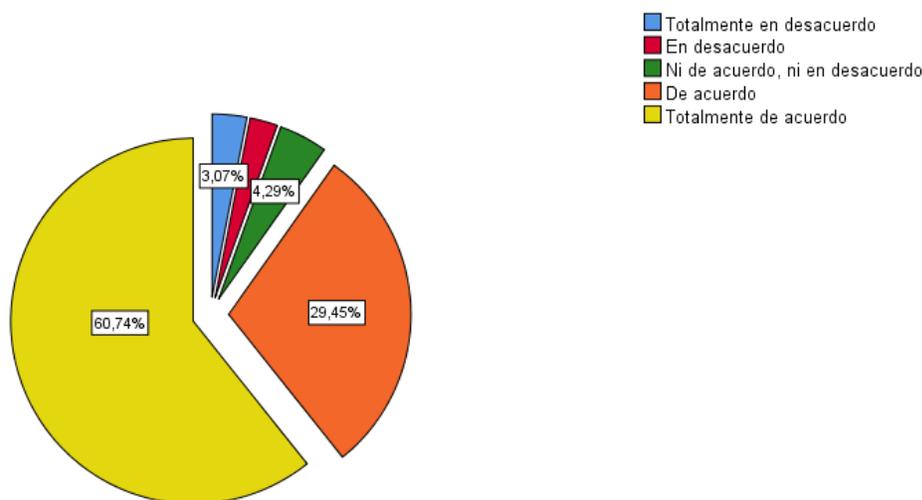


Gráfico 19. Nivel de compromiso institucional del participante.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 30), se puede constatar que de los 163 encuestados 05 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 3,1%, 04 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 2,5%, mientras que 07 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 4,3%, además 48 miembros policiales que corresponde al 29,4% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 99 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” volver a seguir siendo servidor policial, reafirmando su vocación de servicio, lo que equivale al 60,7%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 20.- "En general, me gusta trabajar aquí"

Tabla 31.

Satisfacción hacia la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	4,9	4,9	4,9
En desacuerdo	7	4,3	4,3	9,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	7,4	7,4	16,6
De acuerdo	52	31,9	31,9	48,5
Totalmente de acuerdo	84	51,5	51,5	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

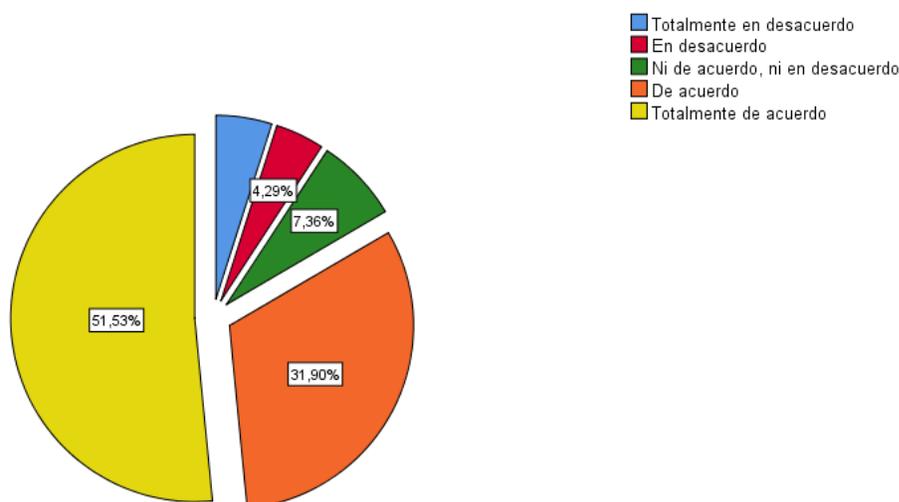


Gráfico 20. Satisfacción hacia la organización.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 31), se puede constatar que de los 163 encuestados 08 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 4,9%, 07 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 4,3%, mientras que 12 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 7,4%, además 52 miembros policiales que corresponde al 31,9% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 84 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” y manifiestan sentirse bien la organización actualmente, lo que equivale al 60,7%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 21.- “Estoy satisfecho con mi trabajo”, “con mi compensación”, y “con mi organización “

Tabla 32.

Nivel de satisfacción con el trabajo, salario y organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
En desacuerdo	12	7,4	7,4	9,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	9,8	9,8	19,6
De acuerdo	65	39,9	39,9	59,5
Totalmente de acuerdo	66	40,5	40,5	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

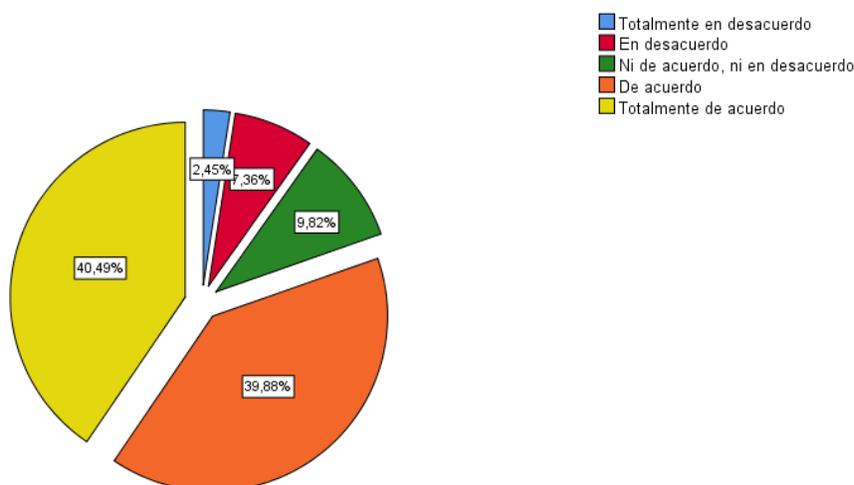


Gráfico 21. Nivel de satisfacción con el trabajo, salario y organización.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 32), se puede constatar que de los 163 encuestados 04 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 2,5%, 12 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 7,4%, mientras que 16 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 9,8%, además 65 miembros policiales que corresponde al 39,9% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 66 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” y manifiestan sentirse satisfecho con el trabajo, sueldo y con la institución actualmente, lo que equivale al 40,5%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 22.- ¿Cuántas veces ha sido considerado con el pase?

Tabla 33.

Número de veces que ha sido dado el pase el participante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Más de 5 veces	32	19,6	19,6	19,6
Cuatro veces	23	14,1	14,1	33,7
Tres veces	31	19,0	19,0	52,8
Dos veces	27	16,6	16,6	69,3
Una vez	28	17,2	17,2	86,5
Ninguna	22	13,5	13,5	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

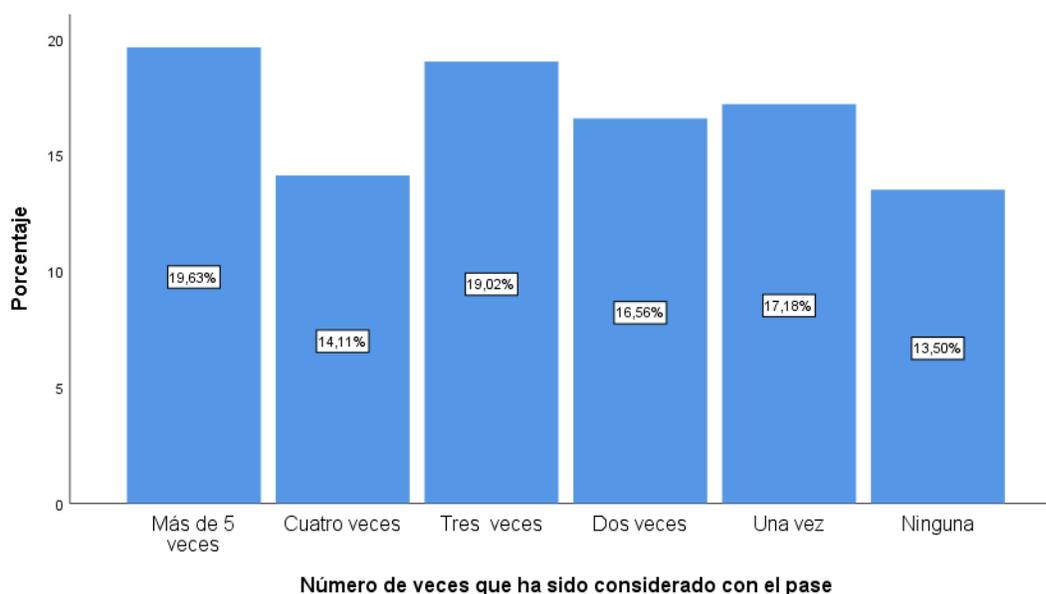


Gráfico 22. Número de veces que ha sido dado el pase el participante.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 33), se puede constatar que de los 163 encuestados 32 de éstos contestaron haber sido dados el pase más de 5 veces representando el 19,6%, 23 contestaron haber sido dados el pase más de 4 veces con el 14,1%, mientras que 31 de ellos contestaron haber sido dados el pase más de 3 veces equivalente al 19,00%, además 27 miembros policiales han sido dados el pase más de 2 veces que corresponde al 16,6%, también 28 servidores policiales contestaron haber sido dados el pase más de una vez equivalente a 17,2% y los restantes que son 22 contestaron que hasta la actualidad no han sido dados el pase ni una vez, lo que equivale al 13,5%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 23.- ¿Considera usted que al ser dado el pase de manera inesperada, genera un desequilibrio emocional, desmotivación y desprecio hacia la institución?

Tabla 34.

Grado de desequilibrio causado por la rotación laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	25	15,3	15,3	15,3
En desacuerdo	31	19,0	19,0	34,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	19,6	19,6	54,0
De acuerdo	31	19,0	19,0	73,0
Totalmente de acuerdo	44	27,0	27,0	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

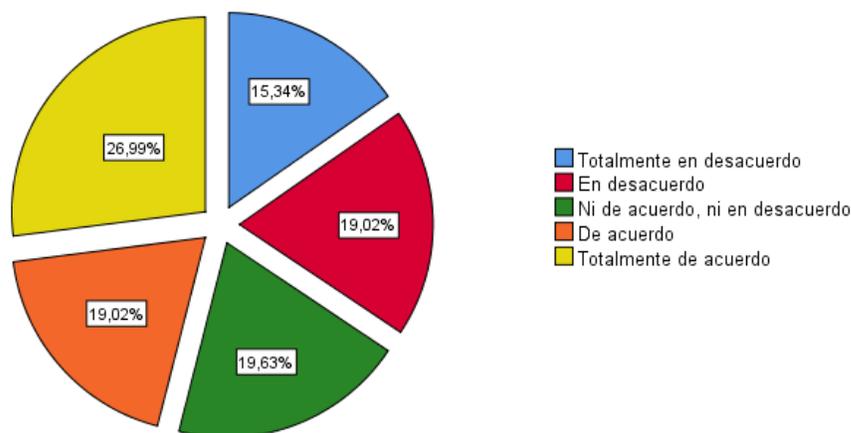


Gráfico 23. *Grado de desequilibrio causado por la rotación laboral.*

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 34), se puede constatar que de los 163 encuestados 25 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 15,3%, 31 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 19,0%, mientras que 32 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 19,6%, además 31 miembros policiales que corresponde al 19,0% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 44 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” y manifiestan que genera un desequilibrio al ser dados el pase de manera inesperada, lo que equivale al 27,0%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 24.- "Considero que hay muchas oportunidades para el desarrollo personal fuera de mi organización actual"

Tabla 35.

Percepción de oportunidades de empleo fuera de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	8,0	8,0	8,0
En desacuerdo	28	17,2	17,2	25,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	43	26,4	26,4	51,5
De acuerdo	56	34,4	34,4	85,9
Totalmente de acuerdo	23	14,1	14,1	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

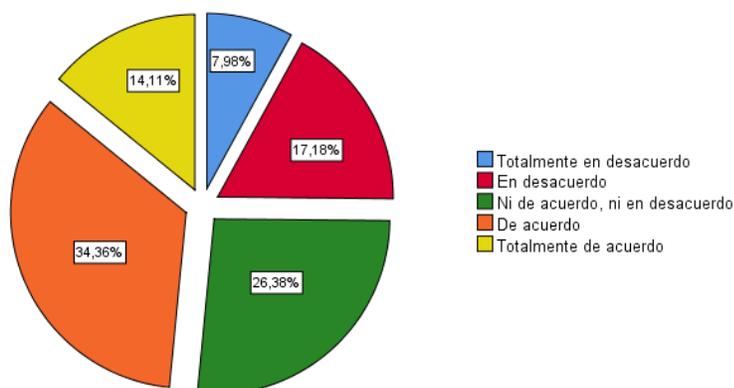


Gráfico 24. Percepción de oportunidades de empleo fuera de la organización.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 35), se puede constatar que de los 163 encuestados 13 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 8,0%, 28 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 17,2%, mientras que 43 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 26,4%, además 56 miembros policiales que corresponde al 34,4,0% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 23 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” y manifiestan que si existe oportunidades de empleo y crecimiento fuera de la organización lo que equivale al 14,1%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 25.- “Tan pronto como puedo encontrar un mejor trabajo, voy a dejar la institución policial.”

Tabla 36.

Percepción de oportunidad de empleo alternativo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	73	44,8	44,8	44,8
En desacuerdo	61	37,4	37,4	82,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	9,8	9,8	92,0
De acuerdo	7	4,3	4,3	96,3
Totalmente de acuerdo	6	3,7	3,7	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

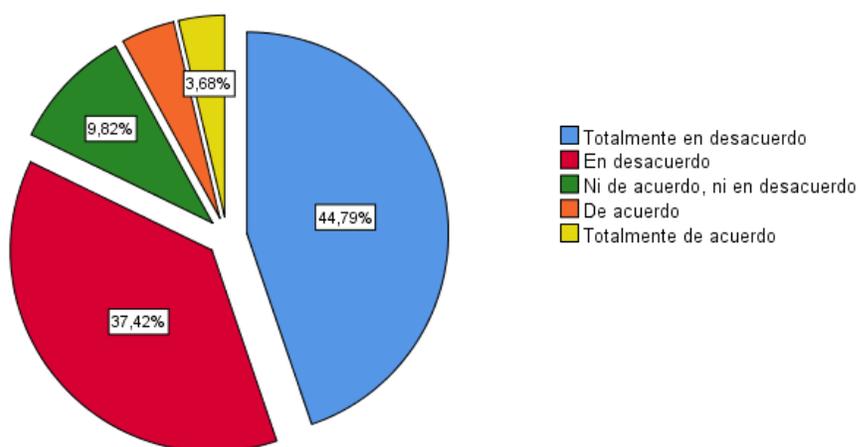


Gráfico 25. Percepción de oportunidad de empleo alternativo.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 36), se puede constatar que de los 163 encuestados 73 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 44,8%, 61 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 37,4%, mientras que 16 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 9,8%, además 07 miembros policiales que corresponde al 4,3% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 06 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” visualizando la percepción de oportunidades de empleo alternativo en otra organización lo que equivale al 3,7%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 26.- “Actualmente estoy considerando seriamente dejar mi trabajo actual para trabajar en otra institución”

Tabla 37.

Percepción de Oportunidad de empleo alternativo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	87	53,4	53,4	53,4
En desacuerdo	54	33,1	33,1	86,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	7,4	7,4	93,9
De acuerdo	5	3,1	3,1	96,9
Totalmente de acuerdo	5	3,1	3,1	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

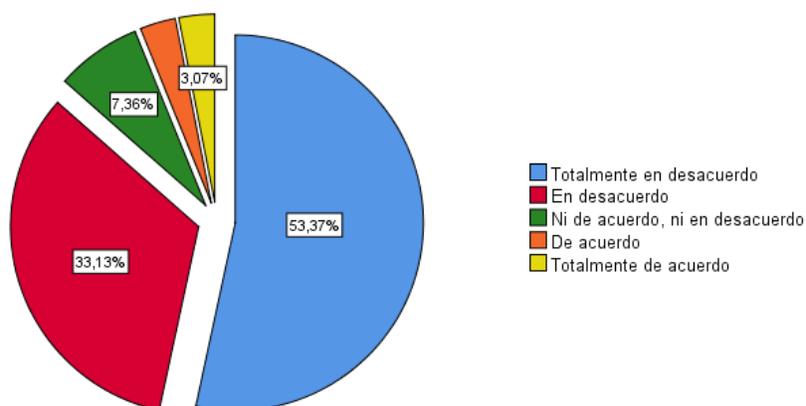


Gráfico 26. Percepción de Oportunidad de empleo alternativo.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 37), se puede constatar que de los 163 encuestados 87 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 53,4%, 54 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 33,1%, mientras que 12 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 7,4%, además 05 miembros policiales que corresponde al 3,1% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 05 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” visualizando la percepción de abandonar a la institución en busca de un nuevo empleo, lo que equivale al 3,1%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Pregunta 27.- ¿Considero que es necesario una planeación del personal en cuanto a los pases y evitar la rotación laboral inesperada dentro de la institución?

Tabla 38.

Percepción de la necesidad de una planeación del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	6	3,7	3,7	10,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	9,2	9,2	19,6
De acuerdo	47	28,8	28,8	48,5
Totalmente de acuerdo	84	51,5	51,5	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

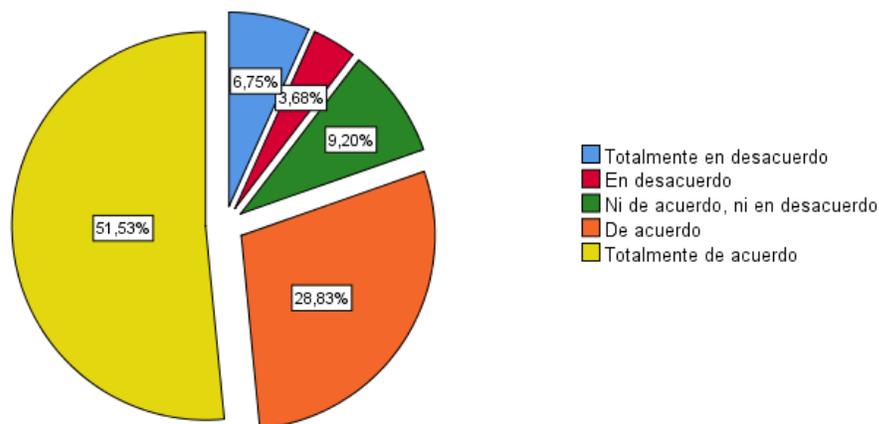


Gráfico 27. Percepción de la necesidad de una planeación del personal.

Nota. Fuente: Encuesta Elaborado por: El Autor

Análisis.- Luego de haber realizado la tabulación correspondiente (tabla 38), se puede constatar que de los 163 encuestados 11 de éstos contestaron estar “*totalmente en desacuerdo*” representando el 6,7%, 6 contestaron estar “*en desacuerdo*” con el 3,7%, mientras que 15 de ellos contestaron “*estar ni de acuerdo ni en desacuerdo*” equivalente al 9,2%, además 47 miembros policiales que corresponde al 28,8% contestaron que están “*de acuerdo*” y los restantes que son 84 contestaron que están “*totalmente de acuerdo*” visualizando la necesidad de realizar una correcta planeación del talento humano en la institución policial, lo que equivale al 51,5%, los resultados obtenidos de la población encuestada en las diversas unidades policiales del Distrito Milagro.

Anexo.- Formato de encuesta.

COMANDO DE POLICÍA ZONA NO. 05 DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ZONA 05.

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la institución y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Este estudio es de carácter confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

***Obligatorio**

COMPROMISO, DESEMPEÑO, SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PUESTOS.



1. Servidor Policial *

Marca solo un óvalo.

- Directivo
- Técnico Operativo

2. Sexo: *

Marca solo un óvalo.

- Hombre
 Mujer

3. Estado Civil: *

Marca solo un óvalo.

- Soltero
 Casado
 Unión Libre
 Divorciado
 Viudo
 Otros: _____

4. ¿Cómo se identifica según su cultura y costumbres: *

Marca solo un óvalo.

- Indígena
 Afroecuatoriano/a Afrodescendiente
 Mulato/a
 Montubio/a
 Mestizo/a
 Blanco/a
 Otro /a

5. Formación Académica: *

Marca solo un óvalo.

- Secundaria/bachiller
- Técnico/Tecnólogo superior
- Tercer Nivel de grado
- Cuarto nivel /Posgrado
- PhD/Doctorados

6. Edad: *

Marca solo un óvalo.

- Entre 18 de 25 años
- Entre 26-35 años
- Entre 36-45 años
- Entre 46-55 años
- 56 o más años

7. Antigüedad en la institución: *

Marca solo un óvalo.

- 2 años o menos
- De 3 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- Más de 20 años

8. ¿Conoce los Reglamentos, Normativas, Políticas y procedimientos de la función policial? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

9. ¿La institución policial cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferenciada? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

10. ¿Estoy muy comprometido en hacer bien mis tareas asignadas? *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
 b) En desacuerdo
 c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 d) De acuerdo
 e) Totalmente de acuerdo

11. ¿Pongo mi mejor esfuerzo para hacer mi trabajo sin tener en cuenta las dificultades? *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
 b) En desacuerdo
 c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 d) De acuerdo
 e) Totalmente de acuerdo

12. ¿Estoy dispuesto a empezar a trabajar temprano o quedarme hasta tarde para terminar un trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
 b) En desacuerdo
 c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 d) De acuerdo
 e) Totalmente de acuerdo

13. "En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso" *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
 b) En desacuerdo
 c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 d) De acuerdo
 e) Totalmente de acuerdo

14. "Estoy entusiasmado con mi trabajo" *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
 b) En desacuerdo
 c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 d) De acuerdo
 e) Totalmente de acuerdo

15. * Me concentro plenamente, me dejo llevar por mi trabajo* *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

16. ¿Dispongo de los materiales, recursos y medios logísticos necesarios para el normal desempeño en el servicio diario? *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

17. Entiendo perfectamente ¿Cuál de mis tareas de trabajo son más importantes que otras? *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

18. ¿Mis responsabilidades en el trabajo son muy claras y específicas? *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
 b) En desacuerdo
 c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 d) De acuerdo
 e) Totalmente de acuerdo

19. Si tuviera la oportunidad de regresar en el tiempo y decir en convertirme en servidor policial ¿Elegiría ser de nuevo Policía Nacional? *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
 b) En desacuerdo
 c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 d) De acuerdo
 e) Totalmente de acuerdo

20. *En general, me gusta trabajar aquí* *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
 b) En desacuerdo
 c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 d) De acuerdo
 e) Totalmente de acuerdo

21. "Estoy satisfecho con mi trabajo", "con mi compensación", y "con mi organización". *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

22. ¿ Cuántas veces ha sido considerado con el pase? *

Marca solo un óvalo.

- a) Más de 5 veces
- b) Cuatro veces
- c) Tres veces
- d) Dos veces
- e) Una vez
- f) Ninguna

23. "Considero que al ser dado el pase de manera inesperada, me genera un desequilibrio emocional, desmotivación y desprecio hacia la institución". *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

24. "Considero que hay muchas oportunidades para el desarrollo personal fuera de mi organización actual". *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

25. "Tan pronto como puedo encontrar un mejor trabajo, voy a dejar la institución policial." *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

26. "Actualmente estoy considerando seriamente dejar mi trabajo actual para trabajar en otra institución" *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

27. *Considero que es necesario una planeación del personal en cuanto a los pases y evitar la rotación laboral inesperada dentro de la institución*. *

Marca solo un óvalo.

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

28. Unidad/Dpto/Circuito/ en que labora: *

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

Anexo.- Solicitud de autorización para la aplicación de la encuesta.

	POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR COMANDO DE LA ZONA 5	
(Santa Elena, Guayas y Galápagos)		
Oficio No. 2020-005-PG-Z05. Durán, 28 de enero del 2020.		
Señor Coronel de Policía de E.M. Galo René Pérez Dávila, COMANDANTE DE LA ZONA 05 En su despacho.-		
Mi Coronel:		
Con un atento y cordial saludo, respetuosamente me permito solicitarle de la manera más comediada, la autorización para la aplicación de un plan piloto a través de un reactivo (cuestionario en línea) en el Distrito Milagro actualmente considerado como distrito priorizado, con el objetivo de medir el Compromiso, Desempeño y Satisfacción del servidor policial en función de su servicio, cuyos resultados serán de vital importancia para generar estrategias y planes de acción, que permitan mejorar la eficacia y eficiencia del servidor policial en el territorio, además de conocer el nivel de satisfacción y compromiso en el que se encuentra el servidor policial hacia la institución policial.		
Cabe indicar Mi Coronel que el cuestionario p revio autorización se lo realizará a través del siguiente link:		
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSewE3rljBH82vB7Rt0A1yf6HNzzrUHczr7yOSYc9BfDaEVbvg/viewform?usp=sf_link		
Particular que pongo en su conocimiento Mi Coronel para el respectivo trámite.		
Atentamente,		
 Christian Sánchez Vásquez. Cbos. De Policía. ANALISTA DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN.		
SMOP COMANDO Z-5 CBOP REYES N. <i>F. 29.01.20 H. 08:45</i>		
Dir: Cantón Durán, Cda. El Recreo Jera etapa, calle 2da y Av. Cml. Carlos Aguirre Terán (Antigua Unidad de Vigilancia Comunitaria-Durán). Tlf. 0986351227.		

Anexo.- Documento de autorización para la aplicación de la encuesta.



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
COMANDO DE LA ZONA 5
(Santa Elena, Guayas y Galápagos)



TELEGRAMA

Durán, 30 de enero del 2020
LUGAR Y FECHA DE REMISIÓN

2020-0133-Z5
No. DE ORDEN

SR. JEFE DEL DISTRITO MILAGRO.

Por disposición del suscrito, sírvase disponer al señor Jefe de Talento Humano (P1) bajo su mando, comunique al personal policial del Distrito de Policía Milagro, con la finalidad que procedan a realizar la encuesta en línea de manera obligatoria sobre: **"COMPROMISO, DESEMPEÑO Y SATISFACIÓN"**, a través del siguiente link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSewE3rIjBH82vB7Rt0A1yf6HNzrUHczr7yOSYc9BfDaEVByg/viewform?usp=sf_link encuesta que será habilitada desde la presente fecha hasta el día **viernes 07 de febrero del 2020**, para ello deberá enviar un informe detallado con sus respectivos respaldos en medio magnético, al correo electrónico dpto.planificaciongestionzona5@gmail.com de los servidores policiales que dieron cumplimiento a la presente disposición, para mayor coordinación comunicarse con el señor Cbos. Christian Sánchez Vásquez, al celular 0986351227. **Acuse recibo. Estricto cumplimiento.- Atte.**

Galo René Pérez Dávila.
Coronel de Policía de E.M
COMANDANTE DE LA ZONA 5 DE LA P.N.



Elaborado por: Cbos. Christian Sánchez V.

Dir: Constán Durán, C/le. El Recreo 3ra etapa, calle 2da y Av. Ceval, Carlos Aguirre Terán (antigua Unidad de Vigilancia Comunitaria Durán)
Tel: correo institucional zona5@policiaecuador.gob.ec