

DOI: <https://doi.org/10.70577/ptz8n743>

Influencia de la calidad de vida laboral en el rendimiento del personal policial de Quevedo.

Celia Alexandra Portugal Candelario¹

<https://orcid.org/0000-0001-7779-3270>

cportugal@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Denisse Samiyu Véliz Fuentes²

<https://orcid.org/0009-0003-9523-946X>

dvelizf@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Angela Isabel Canepa Marquéz³

<https://orcid.org/0009-0006-9070-0159>

acanepam@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Christopher Alexander Palma Maldonado⁴

<https://orcid.org/0009-0001-3763-335X>

cpalmam4@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Cómo citar: Influencia de la calidad de vida laboral en el rendimiento del personal policial de Quevedo. (2026). <i>Visión Académica</i>, 4(3), 1261-1276. https://doi.org/10.70577/ptz8n743	Fecha de recepción: 2026-08-07 Fecha de aceptación: 2026-08-28 Fecha de publicación: 2026-09-11
---	--

Resumen

Este análisis examina de qué manera la calidad de vida laboral influye en el rendimiento de los agentes de policía de la Jefatura del Distrito Quevedo. La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y transversal, además de un alcance descriptivo-correlacional. Se obtuvo información mediante encuestas a 152 integrantes del cuerpo policial, empleando el coeficiente rho de Spearman para identificar las relaciones entre las variables. Los resultados indicaron que la calidad de vida laboral tuvo un promedio general de 2,88, mientras que el desempeño policial mostró un promedio de 4,10. La interacción entre ambas variables resultó ser positiva, aunque bastante débil y no significativa a nivel estadístico ($p = 0,114$; $p = 0,162$). Además, ninguna de las relaciones particulares examinadas alcanzó un nivel de significancia estadística. Se concluye que, a pesar de que el personal enfrenta dificultades relacionadas con el descanso, la carga laboral, los horarios y su bienestar físico, dichas condiciones no se reflejan en una relación significativa con el rendimiento policial en la muestra analizada.

Palabras clave: Calidad de vida laboral; desempeño policial; bienestar laboral; agentes de policía; correlación de Spearman.

Influence of Work-Life Quality on the Job Performance of Police Personnel in Quevedo

Abstract

This analysis examines how the quality of work life influences the performance of police officers at the Quevedo District Headquarters. The research was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design and a descriptive-correlational scope. Data were collected through surveys of 152 members of the police force, using Spearman's rho coefficient to identify relationships between variables. The results indicated that the overall average for quality of work life was 2.88, while police performance averaged 4.10. The interaction between the two variables was positive, although quite weak and not statistically significant ($\rho = 0.114$; $p = 0.162$). Furthermore, none of the specific relationships examined reached a level of statistical significance. It is concluded that, although personnel face difficulties related to rest, workload, schedules, and physical well-being, these conditions are not reflected in a significant relationship with police performance in the analyzed sample.

Keywords: Quality of work life; police performance; job satisfaction; police officers; Spearman correlation.

Introducción

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, además de proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional. Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y prevención del delito, utilizando medios de disuasión o conciliación como alternativas al uso de la fuerza. Para el desarrollo de sus tareas la Policía Nacional coordinará sus funciones con los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados. (Ministerio de telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, 2024)

En la cual sus actividades constan en 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. Siendo la institución más confiable y tecnificada de la región; efectiva, integra y transparente del sector público, comprometidos al servicio de la sociedad, garantizar la seguridad y el orden público. (Policía Nacional del Ecuador, 2024)

La calidad de vida laboral forma de una variable esencial para el bienestar y el desempeño de los trabajadores. De acuerdo con la (Organización Mundial de la Salud, 2024), un entorno de trabajo seguro y saludable protege la salud mental, favorece el bienestar de los empleados aparte de que contribuye a mejorar la productividad o el rendimiento laboral.

En la Policía Nacional del Ecuador, el personal desarrolla sus funciones en un contexto de alta exigencia física, mental y emocional, debido a la responsabilidad de garantizar la seguridad ciudadana y mantener el orden público. Por esta razón, resulta importante analizar cómo la calidad de vida laboral influye en el rendimiento del personal policial de la Jefatura del Distrito Quevedo.

En la Jefatura de Policía del Distrito Quevedo pueden presentarse factores como largas jornadas

de trabajo, presión laboral, carga operativa además de condiciones organizacionales que inciden en el bienestar del personal, en consecuencia, en su desempeño.

La (Organización Internacional del Trabajo, 2024) señala que promover ambientes de trabajo seguros y saludables mejora la satisfacción, el compromiso también la productividad de los trabajadores. En este sentido, la presente investigación se justifica porque permitirá identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial, aportando información útil para fortalecer la gestión institucional para así mejorar la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía.

Diversas investigaciones de organismos internacionales coinciden en que las condiciones laborales influyen directamente en el desempeño de los trabajadores. La (Organización Mundial de la Salud, 2024) indica que los riesgos psicosociales presentes en el trabajo pueden afectar la salud mental ocasionando que disminuya el rendimiento laboral.

De igual manera, la (Organización Internacional del Trabajo, 2024) sostiene que los ambientes laborales saludables favorecen la productividad incluso en el compromiso de los empleados. En el contexto ecuatoriano, la policía promueve una gestión institucional basada en el profesionalismo, la transparencia y el fortalecimiento del talento humano para brindar un servicio eficiente a la sociedad.

Desde esta perspectiva, el objetivo general del estudio es analizar la gestión institucional de la Jefatura de Policía del Distrito Quevedo, identificando los principales desafíos, fortalezas y oportunidades de mejora para contribuir al fortalecimiento de la seguridad ciudadana y a la eficiencia de los servicios policiales.

Materiales y métodos

Se aplicó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y alcance descriptivo-correlacional (Flores Tapia et al., 2026). Debido a que permitió medir de manera objetiva las variables calidad de vida laboral y rendimiento del personal policial mediante la obtención de datos numéricos susceptibles de análisis estadístico. Este enfoque facilitó la identificación de patrones de comportamiento y la determinación de la relación existente entre ambas variables dentro del contexto institucional de la Jefatura de Policía del Distrito Quevedo además el componente descriptivo permitió caracterizar las condiciones relacionadas con la calidad de vida laboral y el nivel de rendimiento del personal policial, mientras que el componente correlacional hizo posible determinar el grado de asociación entre ambas variables, sin intervenir sobre ellas ni modificar las condiciones en las que se desarrollaban.

Se adoptó un diseño no experimental porque las variables fueron observadas en su contexto natural, sin manipulación deliberada por parte de los investigadores. La información se obtuvo tal como se presentó en la realidad institucional, preservando las condiciones propias del entorno laboral del personal policial (Herrera Castrillo, 2024).

Población y muestra

La población estuvo conformada por 250 servidores policiales pertenecientes a la Jefatura de Policía del Distrito Quevedo, quienes constituyeron la unidad de análisis de la investigación.

La muestra fue conformada por 152 policías; la muestra es un subconjunto de la población que representa a la totalidad de la muestra, esta técnica es utilizada para recolectar datos sin tener que acudir a toda la población, ya que, en muchos casos, la población es muy numerosa o de difícil acceso (Sanchez Altamirano & Anticona Valderrama, 2023), para determinar la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(n-1) + Z^2pq}$$

Donde: n = es muestra, N = población (250 policías activos), Z = nivel de confianza (95% o 1,96), p = probabilidad de ocurrencia del evento (0,5), q = probabilidad de no ocurrencia (0,5), e = margen de error (0,05).

$$n = \frac{250 * (1,96)^2 * (0,5 * 0,5)}{(0,05)^2(250 - 1) + (1,96)^2 * (0,5 * 0,5)}$$

$$n = 152$$

El muestreo de la investigación es probabilístico ya que se seleccionaron a 152 policías mediante la anterior fórmula, esto según (Hernández Ávila & Carpio Escobar, 2019), se trata de un método por el cual se realiza un análisis de grupos para realizar técnicas de selección, para ello, se debe conocer la totalidad de la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta, debido a que permitió obtener datos de manera estandarizada y sistemática a partir de las percepciones de los servidores policiales respecto a las variables objeto de estudio. Como instrumento se utilizó un cuestionario predominantemente estructurado, conformado en su mayoría por preguntas cerradas, diseñadas para obtener información cuantificable que facilitara el análisis estadístico de los resultados. De forma complementaria, se incorporaron preguntas abiertas con el propósito de recoger opiniones y observaciones que permitieran ampliar la comprensión de algunos aspectos relacionados con la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial.

Antes de la aplicación del cuestionario, el instrumento fue revisado por el Jefe de Talento Humano de la institución, quien verificó que su contenido se ajustara al marco jurídico y normativo vigente de la Policía Nacional del Ecuador. Posteriormente, la máxima autoridad de la Jefatura de Policía del Distrito Quevedo autorizó formalmente la ejecución de la investigación mediante el correspondiente oficio institucional. Durante el proceso de recopilación de la información se garantizó la participación voluntaria de los servidores policiales, la confidencialidad de sus respuestas y el uso exclusivo de los datos con fines académicos y científicos.

Procedimiento de investigación

El desarrollo de la investigación inició con la elaboración del proyecto y el diseño del cuestionario de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores establecidos en el estudio. Posteriormente, se gestionó la autorización institucional mediante la presentación de un oficio

dirigido a la máxima autoridad de la Jefatura de Policía del Distrito Quevedo.

Una vez ingresada la solicitud, el cuestionario fue revisado por el Jefe de Talento Humano, quien verificó que las preguntas planteadas respetaran la normativa institucional y el marco legal vigente. Después de obtener la aprobación correspondiente, se coordinó la aplicación del instrumento con el personal policial que integró la muestra de la investigación.

Previo a la aplicación de la encuesta, los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio, el carácter voluntario de su participación y la confidencialidad de la información proporcionada. Finalizada la recolección de datos, las encuestas fueron revisadas para verificar su integridad, posteriormente se codificaron y organizaron en una base de datos que permitió su procesamiento estadístico y el análisis de los resultados.

Variables y dimensiones de análisis

El estudio abordó la calidad del servicio desde una perspectiva multidimensional, considerandos claves en la percepción de los usuarios policiales.

Variable Independiente: Calidad de vida laboral

Es el bienestar experimentado como resultado del equilibrio percibido entre las demandas laborales y los recursos disponibles tanto psicológicos, organizacionales como relacionales para hacerles frente (Gaibor Hidrovo, Oñate Guaman, & Peñarreta, 2024).

Organización de la jornada laboral

El estrés es un mal que aqueja al 89.1% de los servidores policiales, por lo que ha sido evidente notar la falta de energía y rendimiento laboral derivado de criterios como el horario de trabajo y la carga operativa (Jiménez Espín, Flores Moreira, & Romero Frómata, 2021).

Bienestar físico y psicológico

En el personal policial, el síndrome de burnout se caracteriza por ser un estrés laboral crónico que no se ha gestionado suficientemente, lo que desencadena un progresivo agotamiento físico y mental que interfiere en el cumplimiento de su labor (Sosa Farinango & Mendieta Lucas, 2024).

Alimentación y salud

Para contrarrestar el impacto del estrés laboral en el personal policial, es imperativo mantener una alimentación saludable, ejercicio regular y un descanso apropiado, factores determinantes para evitar que la carga operativa afecte negativamente su calidad de vida (Jumbo Andrade & Condo Tamayo, 2023).

Variable dependiente: Rendimiento del personal policial

El rendimiento del personal policial se refiere al nivel de cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a los servidores policiales, considerando la eficiencia con la que ejecutan sus actividades operativas, administrativas y de atención a la ciudadanía (Pisco Tovar, Vergara Parrales, & Gómez Alvarez, 2025).

Capacidad de respuesta operativa

La capacidad de respuesta operativa representa la habilidad del personal policial para intervenir

de manera rápida y eficaz ante situaciones que requieren atención inmediata (Pisco Tovar, Vergara Parrales, & Gómez Alvarez, 2025).

Atención y servicio al ciudadano

La atención y el servicio al ciudadano hacen referencia a la calidad de la interacción entre el personal policial y la comunidad (Camacho Vargas, 2024).

Desempeño técnico y administrativo

Comprende el cumplimiento de las actividades administrativas que respaldan la labor operativa, el manejo de recursos institucionales y la aplicación de procedimientos internos (Pisco Tovar, Vergara Parrales, & Gómez Alvarez, 2025).

Método de análisis de datos

La información obtenida mediante el cuestionario fue organizada, codificada y procesada utilizando técnicas de estadística descriptiva e inferencial. En la fase descriptiva se calcularon frecuencias absolutas, frecuencias relativas y porcentajes con el propósito de caracterizar las respuestas obtenidas para cada una de las variables estudiadas.

Posteriormente, se aplicó un análisis de correlación para determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial de la Jefatura de Policía del Distrito Quevedo. Este procedimiento permitió establecer la intensidad y dirección de la asociación entre ambas variables, aportando evidencia estadística para el cumplimiento de los objetivos de la investigación y la contrastación de la hipótesis planteada.

Estadística Descriptiva

El análisis estadístico descriptivo permite resumir las características sociodemográficas, laborales y las percepciones sobre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial encuestado predomina el personal de rango operativo y con funciones de patrullaje de campo en la Jefatura de Policía de Quevedo el tiempo de servicio institucional más frecuente se concentra en los primeros años de carrera y la modalidad de trabajo mayoritaria corresponde a turnos operativos rotativos continuo.

Alfa de Cronbach

El coeficiente de Alfa de Cronbach es un índice estadístico que mide la consistencia interna de un instrumento evaluando el grado en que los ítems covarían entre sí. En la evaluación de la calidad de vida laboral y el desempeño, garantiza que los reactivos agrupados bajo una misma dimensión respondan a un constructo común y no a factores aleatorios (Toro et al. , 2022).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Su formulación matemática se expresa como:

Donde k representa el número total de ítems, $\sum S^2$ la sumatoria de las varianzas individuales de cada reactivo, y S^2 la varianza total de la escala como criterio general en la investigación científica, valores iguales o superiores a 0.70 denotan una fiabilidad aceptable.

Correlación de Spearman

Para evaluar el grado de asociación entre las variables de estudio medidas mediante escalas ordinales tipo Likert, se aplicó el Coeficiente de Correlación de Spearman como prueba estadística no paramétrica, idónea cuando las distribuciones no cumplen estrictamente con los supuestos de normalidad paramétrica (Rangel, 2025). Dado que las respuestas de los instrumentos se midieron mediante escalas ordinales de tipo Likert, se utilizó el Coeficiente de Correlación de con una prueba bilateral y un nivel de significancia de $\alpha = .05$

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde d_i representa la diferencia entre los rangos de cada par de observaciones, y n corresponde al tamaño de la muestra analizada ($n = 152$)

Los hallazgos muestran que las percepciones individuales acerca de la carga de trabajo, los turnos o el tiempo libre no se reflejan automáticamente en cambios numéricos en la autopercepción del desempeño operativo de los agentes. Esto enfatiza desde el punto de vista metodológico que el diseño correlacional no hace posible establecer causalidades. Por ende, a pesar de que las respuestas cualitativas muestran tensiones e inconformidades diarias del personal, los resultados estadísticos combinados indican que en la muestra analizada no existe una correlación matemática definitiva.

Resultados

Análisis correlacional entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial de Quevedo

En este apartado se presentan y analizan los principales resultados obtenidos en la investigación sobre la calidad de vida laboral y el rendimiento policial. Los datos permiten identificar las condiciones de bienestar de los servidores policiales y su percepción sobre el desempeño de sus funciones los resultados son contrastados con investigaciones previas para interpretar los hallazgos, establecer coincidencias o diferencias y determinar su relevancia en el contexto de la Jefatura de Policía del Distrito Quevedo.

Para determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial se realizó un análisis correlacional de corte cuantitativo. La base disponible estuvo conformada por 152 respuestas válidas.

Operacionalización utilizada para el análisis

Constructo	Dimensión/indicador	Ítems	Cálculo
Calidad de vida laboral	Estado físico y descanso	P1–P5	Promedio de 5 ítems
Calidad de vida laboral	Alimentación y salud	P6–P9	Promedio de 4 ítems
Calidad de vida laboral	Global	P1–P9	Promedio de 9 ítems
Rendimiento policial	Capacidad de reacción	P10	Ítem individual

Rendimiento policial	Paciencia y trato ciudadano	P11	Ítem individual
Rendimiento policial	Juicio para decisiones críticas	P12	Ítem individual
Rendimiento policial	Precisión en informes	P13	Ítem individual
Rendimiento policial	Evidencias Global	P10–P13	Promedio de 4 ítems

Laboral, distribuidos en las dimensiones Estado físico y descanso (cinco ítems) y Alimentación y salud (cuatro ítems), y cuatro ítems destinados a evaluar el desempeño operativo. Las preguntas cerradas fueron respondidas mediante escalas de cinco categorías. En los ítems de calidad de vida laboral, 1 correspondió a la categoría más desfavorable y 5 a la más favorable o, en los ítems redactados en sentido negativo, a una mayor presencia del problema; en los cuatro indicadores de rendimiento, 1 correspondió a 'Totalmente incapaz' y 5 a 'Completamente capaz'.

Antes de calcular las correlaciones se revisó la dirección de los ítems. Para evitar que una puntuación alta representara simultáneamente condiciones favorables y desfavorables, se recodificaron los ítems redactados negativamente mediante la transformación $X' = 6 - X$. Se recodificaron los ítems relativos a interferencia de los turnos con la vida familiar, dificultad para desconectarse mentalmente, agotamiento emocional o irritabilidad, somnolencia o falta de reflejos, consumo excesivo de cafeína/energizantes y malestar digestivo. De esta manera, después de la recodificación, una puntuación mayor en calidad de vida laboral representa una condición laboral más favorable.

Posteriormente se calcularon puntuaciones compuestas mediante el promedio de los ítems de cada dimensión. El índice Estado físico y descanso se obtuvo promediando los cinco ítems de esa dimensión; el índice Alimentación y salud se obtuvo promediando sus cuatro ítems; y la Calidad de vida laboral global se obtuvo promediando los nueve ítems recodificados. El Rendimiento policial global se calculó mediante el promedio de los cuatro indicadores de desempeño: capacidad de reacción ante emergencias, paciencia y trato al ciudadano bajo presión, juicio para decisiones críticas y precisión en la redacción de informes o manejo de evidencias.

Como comprobación complementaria de consistencia interna, se obtuvo un alfa de Cronbach de $\alpha = 0,737$ para los nueve ítems de calidad de vida laboral y $\alpha = 0,852$ para los cuatro indicadores de rendimiento policial. Estos valores pueden reportarse como evidencia de consistencia interna aceptable para la escala de calidad de vida laboral y buena para la escala.

Variable / dimensión	Media
Estado físico y descanso	2,83
Alimentación y salud	2,94
Calidad de vida laboral global	2,88

Capacidad de reacción	4,18
Paciencia y trato al ciudadano	4,05
Juicio para decisiones críticas	4,05
Precisión en informes/evidencias	4,10
Rendimiento policial global	4,10

Los resultados descriptivos muestran que la puntuación media de la calidad de vida laboral global fue 2,88, mientras que el rendimiento policial global presentó una media de 4,10. En términos descriptivos, esto indica una valoración relativamente menos favorable de las condiciones de calidad de vida laboral que de las capacidades de desempeño que son percibidas.

La hipótesis general planteó que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial de Quevedo. El análisis mediante rho de Spearman produjo $\rho = 0,114$ y $p = 0,162$ ($n = 152$). El signo positivo indica que, en términos descriptivos, mayores puntuaciones de calidad de vida laboral se asociaron con mayores puntuaciones de rendimiento; sin embargo, la magnitud de la asociación fue muy baja y el valor p fue superior a .05.

Decisión estadística: no se rechaza la hipótesis nula de ausencia de asociación estadísticamente significativa. En consecuencia, la hipótesis general de investigación no queda respaldada por la evidencia estadística de esta muestra.

A la primera característica que destaca es la diferencia entre la valoración de la calidad de vida laboral y la percepción del rendimiento policial. Mientras que la calidad de vida laboral global alcanzó una media de 2,88, el rendimiento policial global obtuvo una media considerablemente superior de 4,10. Esto significa que los servidores encuestados perciben que pueden mantener niveles altos de desempeño aun cuando valoran de manera menos favorable aspectos relacionados con su bienestar físico, descanso, alimentación y salud.

Dentro de la calidad de vida laboral, Estado físico y descanso presentó la media más baja (2,83), mientras que Alimentación y salud alcanzó 2,94. Esto permite identificar que las condiciones relacionadas con el descanso y el bienestar físico constituyen los aspectos menos favorables dentro de la variable. Por el contrario, todas las dimensiones relacionadas con el rendimiento superaron el valor de 4,00. La mayor puntuación correspondió a capacidad de reacción ante emergencias (4,18), seguida de precisión en informes/evidencias (4,10), mientras que paciencia/trato al ciudadano y juicio para decisiones críticas obtuvieron 4,05.

Esto evidencia una percepción de alto rendimiento que se percibido, a pesar de una valoración menos favorable de la calidad de vida laboral.

Contraste de las hipótesis específicas

Hipótesis	Relación	ρ	p	Decisión	Interpretación
General	CVL global - Rendimiento global	0,114	0,162	No se rechaza H_0	Positiva muy baja no significativa.
HE1	Estado físico y descanso Capacidad de reacción	0,155	0,057	No se rechaza H_0	Positiva muy baja no significativa.
HE2	Estado físico y descanso Paciencia/ trato ciudadano	0,063	0,442	No se rechaza H_0	Muy baja, prácticamente nula; no significativa.
HE3	Alimentación y salud Precisión informes/evidencias	-0,009	0,914	No se rechaza H_0	Prácticamente nula; no significativa.
HE4	Alimentación y salud – Juicio decisiones críticas	0,156	0,055	No se rechaza H_0	Positiva muy baja; no significativa.

Nota. ρ = rho de Spearman; p = significación bilateral; α = .05; n = 152. Ninguna de las cinco pruebas alcanzó $p < .05$.

Debido a que los datos originales proceden de escalas tipo Likert y considerando el carácter ordinal de las respuestas, se utilizó el coeficiente rho de Spearman (ρ), con prueba bilateral. Se estableció un nivel de significancia α = .05. Por tanto, valores de p menores que .05 se consideraron estadísticamente significativos; valores de p iguales o superiores a .05 se consideraron no significativos.

Con el propósito de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial de Quevedo, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman a las puntuaciones compuestas de las dimensiones del instrumento. El análisis se efectuó con 152 respuestas válidas y un nivel de significancia de α = .05. Previamente, los ítems redactados en sentido negativo fueron recodificados para asegurar que valores elevados representaran mejores condiciones de calidad de vida laboral.

En la prueba de la hipótesis general se obtuvo una correlación positiva muy baja entre la calidad de vida laboral global y el rendimiento policial global (ρ = 0,114; p = 0,162). Debido a que $p > .05$, la asociación no fue estadísticamente significativa. Por tanto, no se encontró evidencia suficiente para afirmar que, en la muestra analizada, una mejor calidad de vida laboral se encuentre asociada de manera significativa con un mayor rendimiento policial.

Como resultado más importante corresponde a la relación entre calidad de vida laboral y rendimiento policial, cuyo coeficiente fue ρ = 0,114 con un nivel de significancia de p = 0,162. El coeficiente positivo indica que existe una tendencia en la que, al mejorar la calidad de vida laboral, también podría aumentar el rendimiento policial; sin embargo, la intensidad de esta relación es muy baja. Además, debido a que $p = 0,162 > 0,05$, la relación no es estadísticamente significativa.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, debido a que

no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el rendimiento policial en los 152 funcionarios estudiados.

En cuanto a las hipótesis específicas, estado físico y descanso–capacidad de reacción presentó $p = 0,155$; $p = 0,057$. Aunque la relación es positiva, su intensidad es muy baja y el valor p supera ligeramente el límite de 0,05, por lo que no es estadísticamente significativa.

La relación entre estado físico y descanso–paciencia y trato al ciudadano fue todavía más débil ($p = 0,063$; $p = 0,442$), evidenciando una relación positiva prácticamente inexistente.

Por otra parte, alimentación y salud–precisión en informes/evidencias presentó $p = -0,009$; $p = 0,914$. Este resultado indica una relación prácticamente nula, además de negativa, y claramente no significativa.

Finalmente, alimentación y salud–juicio para decisiones críticas obtuvo $p = 0,156$; $p = 0,055$. Es la segunda asociación positiva más alta de la tabla, pero no alcanza significancia estadística, ya que 0,055 es ligeramente superior a 0,05.

Discusión

Interpretación y discusión de los resultados

Los resultados cuantitativos indican que las asociaciones observadas entre las dimensiones de calidad de vida laboral y los indicadores de rendimiento son débiles y no estadísticamente significativas. Esto significa que, con los datos disponibles, no puede sostenerse una relación estadística entre las variables analizadas. Asimismo, estos resultados no permiten establecer causalidad: una correlación, aun cuando fuera significativa, no demostraría por sí misma que la calidad de vida laboral cause cambios en el rendimiento.

Los resultados deben interpretarse juntamente con el análisis cualitativo de las preguntas abiertas. En dichas respuestas, los participantes señalaron de manera reiterada el descanso insuficiente, los horarios extensos, la sobrecarga laboral y la irregularidad de los turnos como factores que afectan el rendimiento en campo. También se mencionaron limitaciones logísticas y de equipamiento, así como estrés, cansancio físico y afectaciones emocionales. Esta evidencia cualitativa aporta contexto sobre las preocupaciones percibidas por el personal, pero no debe presentarse como prueba de una correlación estadística.

En consecuencia, existe una diferencia entre la percepción expresada cualitativamente por los participantes y la evidencia correlacional obtenida con los índices cuantitativos. Esta diferencia no constituye una contradicción metodológica: las preguntas abiertas identifican factores percibidos y temas recurrentes, mientras que la correlación evalúa la asociación estadística entre puntuaciones numéricas. Por ello, la conclusión debe limitarse a lo que muestran los datos: los problemas de descanso, horarios y carga laboral son relevantes en el discurso de los participantes, pero las puntuaciones agregadas empleadas en este estudio no mostraron asociaciones estadísticamente significativas con los indicadores de rendimiento.

En consecuencia, existe una diferencia entre la percepción expresada cualitativamente por los

participantes y la evidencia correlacional obtenida con los índices cuantitativos. Esta diferencia no constituye una contradicción metodológica: las preguntas abiertas identifican factores percibidos y temas recurrentes, mientras que la correlación evalúa la asociación estadística entre puntuaciones numéricas. Por ello, la conclusión debe limitarse a lo que muestran los datos: los problemas de descanso, horarios y carga laboral son relevantes en el discurso de los participantes, pero las puntuaciones agregadas empleadas en este estudio no mostraron asociaciones estadísticamente significativas con los indicadores de rendimiento

Los resultados obtenidos muestran una diferencia importante entre la percepción de la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial de la Jefatura de Policía del Distrito Quevedo. La calidad de vida laboral presentó una media global de 2,88, mientras que el rendimiento policial alcanzó una media de 4,10. Esta diferencia indica que los participantes perciben de manera menos favorable las condiciones relacionadas con su bienestar laboral que sus propias capacidades para desarrollar las funciones policiales. En particular, las dimensiones de estado físico y descanso (2,83) y alimentación y salud (2,94) presentaron las puntuaciones más bajas, mientras que las dimensiones de rendimiento superaron el valor de 4,00.

Cuando se comparan con investigaciones, estos hallazgos adquieren importancias recientes desarrolladas en población policial. (Jain & Qureshi, 2022), mediante un modelo ISM-DEMATEL aplicado a policías de la India, identificaron que la sobrecarga laboral, la seguridad en el lugar de trabajo, el estrés laboral y la compensación constituyen factores importantes relacionados con la calidad de vida de los agentes. Los autores destacan que estos factores se encuentran interrelacionados y pueden repercutir en el bienestar individual y en el desempeño organizacional.

En este sentido, los resultados obtenidos en Quevedo presentan una coincidencia parcial con dicha evidencia, debido a que las dimensiones relacionadas con el estado físico, descanso, alimentación y salud obtuvieron puntuaciones relativamente bajas. Sin embargo, la presente investigación no encontró una asociación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral global y el rendimiento policial. Por lo tanto, aunque las condiciones de bienestar aparecen como aspectos que requieren atención, los datos de este estudio no permiten afirmar que una menor calidad de vida laboral se traduzca necesariamente en un menor rendimiento policial.

Esta ausencia de asociación estadística también puede comprenderse considerando que el rendimiento policial es un fenómeno multidimensional. Una investigación realizada por (Faria, Santos, & Massuça, 2024), con una muestra de 691 policías, encontró que la actividad física vigorosa se relacionaba con mejores valoraciones del desempeño laboral y que la calidad de vida relacionada con la salud presentaba vínculos con diferentes características profesionales y sociodemográficas. Los autores concluyen que las instituciones policiales deberían favorecer ambientes que faciliten la práctica regular de actividad física debido a su importancia para el bienestar y la efectividad profesional.

Este antecedente permite interpretar los resultados de Quevedo desde una perspectiva más amplia. El hecho de que la calidad de vida laboral global no haya mostrado una correlación significativa con el rendimiento no significa que sus componentes carezcan de importancia. Es posible que determinadas dimensiones, como actividad física, descanso, salud mental o recuperación, tengan efectos diferenciados sobre determinados aspectos del desempeño que no son captados mediante un índice global. En consecuencia, investigaciones futuras podrían analizar por separado las dimensiones de bienestar y relacionarlas con indicadores objetivos de desempeño.

Un aspecto particularmente relevante corresponde al descanso y la organización de los turnos. En el presente estudio, la dimensión estado físico y descanso presentó una media de 2,83, constituyéndose en la puntuación más baja entre las dimensiones analizadas. Investigaciones recientes muestran que el trabajo policial presenta importantes desafíos relacionados con los turnos y el descanso. (Hassmén & Burgess, 2024), en un estudio realizado con 642 policías australianos, encontraron niveles moderados a extremadamente altos de estrés y burnout reportados por una proporción considerable de los participantes. Aunque el trabajo nocturno no mostró en ese estudio un deterioro significativo adicional de la calidad del sueño respecto de los turnos diurnos, los autores resaltan que las exigencias laborales y el trabajo por turnos constituyen elementos relevantes para la seguridad y el bienestar policial.

De manera complementaria, una investigación publicada en 2025 sobre policías de Etiopía señala que la mala calidad del sueño constituye un problema relevante para esta población y que la privación del sueño puede comprometer funciones cognitivas, bienestar y efectividad del servicio policial. Estos resultados permiten considerar que la baja valoración obtenida en la dimensión de estado físico y descanso en Quevedo merece atención institucional, aunque no pueda establecerse a partir del presente estudio que dicha condición sea responsable del nivel de rendimiento observado.

El estrés en el trabajo es otro factor relevante para entender los resultados. (Zhou et al., 2024) a través de un metaanálisis que abarcó investigaciones sobre policías de China, encontraron una correlación positiva moderada entre la presión laboral y el burnout ($r = 0,410$; IC 95% = 0,347–0,469). Igualmente, los investigadores descubrieron que las estrategias de afrontamiento negativas actuaban como un factor mediador entre el estrés laboral y el burnout.

Este hallazgo permite establecer un contraste importante con la presente investigación. Mientras Zhou et al. encontraron una relación clara entre presión laboral y agotamiento, en el estudio realizado en Quevedo no se obtuvo una asociación estadísticamente significativa entre calidad de vida laboral y rendimiento policial. La diferencia puede explicarse, en parte, porque se trata de constructos diferentes: el estudio de (Zhou et al., 2024) analiza principalmente presión laboral y burnout, mientras que la presente investigación relaciona una medida global de calidad de vida laboral con una medida de rendimiento. Por tanto, ambos resultados no son necesariamente contradictorios.

De manera parecida, un metanálisis y una revisión sistemática de (Ugwu & Erhabor, 2024),

hallaron pruebas que sugieren la existencia de una correlación entre el agotamiento, los estresores laborales y el trastorno por estrés postraumático en policías. Sin embargo, también se observó un alto grado de heterogeneidad entre las investigaciones examinadas. Los autores proponen que, para entender el bienestar psicológico de los agentes, son aspectos relevantes las exigencias y rasgos profesionales de la actuación policial.

La evidencia reciente también muestra que la relación entre bienestar y desempeño puede estar condicionada por variables intermedias. (Mumford, Liu, & O'Leary, 2025), en un estudio longitudinal con 684 agentes de la ley de Estados Unidos, encontraron que el estrés se relacionaba negativamente con la satisfacción laboral y que esta última se asociaba positivamente con las valoraciones del desempeño realizadas por supervisores. Además, observaron que la resiliencia podía modificar algunas de estas asociaciones.

Conclusión

La investigación permitió analizar la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial de la Jefatura del Distrito Quevedo, considerando las condiciones físicas, el descanso, la alimentación, la salud y diferentes aspectos relacionados con el desempeño profesional. Los resultados descriptivos evidenciaron una valoración global de la calidad de vida laboral de 2,88, inferior a la percepción del rendimiento policial, que alcanzó una media de 4,10. Esto demuestra que, aunque los servidores policiales consideran que mantienen un buen nivel de desempeño, existen condiciones laborales relacionadas principalmente con el descanso, el bienestar físico, la alimentación y la salud que requieren mayor atención institucional.

Con $\alpha = .05$ y $n = 152$, ninguna de las correlaciones examinadas alcanzó significancia estadística. En consecuencia, no se rechazaron las hipótesis nulas correspondientes a la hipótesis general y a las cuatro hipótesis específicas. La hipótesis general de una relación significativa entre calidad de vida laboral y rendimiento policial no quedó respaldada estadísticamente en esta muestra. Los resultados muestran asociaciones de magnitud muy baja, predominantemente positivas, con excepción de la relación prácticamente nula entre alimentación y salud y precisión en informes/evidencias.

En relación con el objetivo de determinar la asociación entre la calidad de vida laboral y el rendimiento policial, el análisis estadístico realizado mediante el coeficiente rho de Spearman evidenció una correlación positiva muy baja entre ambas variables ($\rho = 0,114$; $p = 0,162$). Debido a que el valor de significancia fue superior a 0,05, no se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar que exista una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal policial. De igual manera, ninguna de las hipótesis específicas alcanzó significancia estadística, por lo que los resultados no permiten establecer que las dimensiones de bienestar analizadas determinen directamente el desempeño policial.

Por último, a pesar de que no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las variables, el estudio hizo posible reconocer elementos importantes para la administración institucional, sobre todo los problemas relacionados con el descanso insuficiente, los extensos horarios, la carga de trabajo, el estrés y el bienestar físico mencionados por los participantes.

Por lo tanto, se estima que es esencial reforzar las estrategias institucionales dirigidas a la salud integral del personal, a través de mejores condiciones de descanso, el fomento de costumbres saludables, la supervisión de las condiciones laborales y medidas para prevenir el estrés. Aunque no se puede afirmar que el rendimiento y la calidad de vida laboral estén directamente relacionados, estas acciones pueden ayudar a conservar las capacidades de desempeño del personal y a promover un entorno más saludable en el trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Camacho Vargas, M. (2024). Síndrome de Burnout en policías ecuatorianos durante la pandemia de Covid-19. *INNOVA Research Journal*, 9(2), 58-79. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v9.n2.2024.2459>
- Faria, P. A., Santos, V., & Massuça, L. M. (2024). Papel predictivo de la actividad física y la calidad de vida relacionada con la salud en la evaluación del trabajo de los agentes de policía. *Eur J Investig Health Psychol Educ.*, 14(2), 299-310. doi:<https://doi.org/10.3390/ejihpe14020020>
- Flores Tapia, C., Ortiz del Pino, A., Toasa Toapanta, J., & Flores Cevallos, K. (2026). Habilidades gerenciales en empresas automotrices de Ambato, Ecuador: análisis descriptivo-correlacional. *Veritas & Research Revista de Desarrollo en Ciencias Sociales*, 8(2), 18-34. doi:<https://doi.org/10.63957/veritas.v8i2.0293>
- Gaibor Hidrovo, D., Oñate Guaman, G., & Peñarreta, L. (2024). *Influencia de la Necesidad de Cierre Cognitivo en el Bienestar Psicológico y Calidad de Vida Profesional en servidores policiales de Pichincha*. Facultad de Ciencias Psicológicas. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/33171>
- Hassmén, P., & Burgess, R. (2024). ¿Afecta el trabajo por turnos al agotamiento y a la calidad del sueño de los agentes de policía australianos? *Journal of Police and Criminal Psychology*, 39, 653–659. doi:<https://doi.org/10.1007/s11896-024-09698-3>
- Hernández Ávila, C., & Carpio Escobar, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Herrera Castrillo, C. (2024). Paradigma Positivista. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 12(24), 29-32. doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v12i24.12660>
- Jain, V., & Qureshi, H. (2022). Modelización de los factores que afectan a la calidad de vida de los agentes de policía indios: un nuevo enfoque basado en ISM y DEMATEL. *ScienceDirect*, 13(4), 456-468. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.07.004>
- Jiménez Espín, A., Flores Moreira, E., & Romero Frómata, E. (2021). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(2), 115-124. Obtenido de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2249>
- Jumbo Andrade, G., & Condo Tamayo, C. (2023). *Calidad de vida en relación con el estrés laboral en la Policía Nacional en Quito. Estudio en el Distrito de Calderón en el año 2023*. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas. Guayaquil: Universidad

- Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <https://l1nq.com/816s1yl>
- Ministerio de telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2024). *Policía Nacional del Ecuador | Ecuador - Guía Oficial de Trámites*. Obtenido de Gob.ec: <https://www.gob.ec/pn>
- Mumford, E., Liu, W., & O'Leary, M. (2025). Estrés, satisfacción laboral, desempeño laboral y resiliencia de los agentes del orden público de EE. UU.: una muestra nacional. *Police Quarterly*, 28(1), 104-126. doi:<https://doi.org/10.1177/10986111241253851>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Pisco Tovar, R. Y., Vergara Parrales, D., & Gómez Alvarez, D. (2025). Estrés laboral y su relación con la productividad en instituciones de seguridad pública. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(6), 424-435. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4902>
- Policía Nacional del Ecuador. (2024). *Planeación Estratégica*. Obtenido de Policía Nacional del Ecuador: <https://www.policia.gob.ec/institucion/#>
- Rangel, J. (2025). Coeficiente de Correlación de Spearman: Fundamentos y aplicación práctica en investigación cuantitativa. *RPubs Educational repositories*. Obtenido de <https://rpubs.com/JhonierRangel/1345410>
- Sanchez Altamirano, J., & Anticona Valderrama, D. (2023). *Síndrome De Burnout Y Calidad De Vida Laboral En Agentes Policiales De La Provincia De Chincheros, Apurímac 2023*. Facultad de Ciencias de la Salud. Chíncha Alta: Universidad Autónoma de ICA. Obtenido de <https://n9.cl/lpw3s>
- Sosa Farinango, G., & Mendieta Lucas, L. (2024). *Síndrome de burnout en el personal del Distrito de Policía La Delicia durante el año 2023*. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <https://sl1nk.com/uu2loci>
- Toro, R., Peña Sarmiento, M., Avendaño Prieto, B. L., Mejía Vélez, S., & Bernal Torres, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(63), 17-30. doi:<https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Ugwu, L., & Erhabor, S. I. (2024). Agotamiento y trastornos de estrés postraumático en agentes de policía: revisión sistemática y metaanálisis. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 40, 645–658. doi:<https://doi.org/10.1007/s11896-024-09713-7>
- Zhou, S., Li, M., Chen, S., Jiang, D., Qu, Y., & Xu, X. (2024). Presión laboral, estrategias de afrontamiento y agotamiento profesional entre los agentes de policía chinos: una revisión meta-analítica. *BMC Psychol*, 12(275), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1186/s40359-024-01779-6>