



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



**LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO
ADSCRITOS A LA ESTACIÓN POLICIAL DE CENTRAL TACARIGUA**

Autor: Lcdo. Alexander R. Noguera C.
C.I. V- 15.097.000

Bárbula, Octubre 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



Línea de Investigación: Conducta y su Implicación en el trabajo

**LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO
ADSCRITOS A LA ESTACIÓN POLICIAL DE CENTRAL TACARIGUA**

Autor: Alexander R. Noguera C

Tutor de Contenido: MSc. Xiomara Pacheco

Asesor Metodológico: MSc. Nataly Petit

**Trabajo de Grado Presentado ante la Dirección de postgrado de FACES
U.C. como requisito para optar al Grado de Magíster en
Administración del trabajo y Relaciones Laborales**

Bárbula, Octubre de 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

**LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO
ADSCRITOS A LA ESTACIÓN POLICIAL DE CENTRAL TACARIGUA**

Tutor: MSc. Xiomara Pacheco

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo
Mención Relaciones Laborales
Del ciudadano: **Lcdo. Alexander R. Noguera C.**

Por: MSc. Xiomara Pacheco

C.I. V- 7.079.781

Bárbula, Octubre de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL ASESOR METODOLÓGICO

En mi carácter de Asesora Metodológica del Proyecto de Trabajo de Grado presentado por el ciudadano: **Lcdo. Alexander R. Noguera C.**, para optar al Grado de Magíster en: Administración del Trabajo, Mención Relaciones Laborales, cuyo proyecto lleva por título **LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS A LA ESTACIÓN POLICIAL DE CENTRAL TACARIGUA** Considero que el proyecto reúne los requisitos para ser **Aprobado**.

Por: MSc. Nataly Petit
C.I.V- 7.573.755

Bárbula, Octubre de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



APROBACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, yo, MSc Xiomara Pacheco, Titular de la Cédula de Identidad N° V- 7.079.781, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado del Programa de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: título **LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS A LA ESTACIÓN POLICIAL DE CENTRAL TACARIGUA**, presentado por el Ciudadano Lcdo. Alexander R. Noguera C. Titular de la Cédula de Identidad N° 15.097.000, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos de forma y fondo para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

En Nguanagua, a los veinte días del mes de Octubre del año dos mil catorce.

Firma:

MSc. Xiomara Pacheco.

C.I: V- 7.079.781



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado Titulado: **LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS A LA ESTACIÓN POLICIAL DE CENTRAL TACARIGUA**, presentado por el Lcdo. Alexander R. Noguera C., Titular de la Cédula de Identidad N° V- 15.097.000 y elaborado bajo la dirección de la Tutora MSc. Xiomara Pacheco, Titular de la Cédula de Identidad N° V- 7.079.781, para optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado:

a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Jurados:

Jurado: _____ C.I.: _____ Firma: _____
Jurado: _____ C.I.: _____ Firma: _____
Jurado: _____ C.I.: _____ Firma: _____

DEDICATORIA

Lo más probables que la próxima vez que lo lea me reiré, pero hoy con lágrimas en los ojos mi primera dedicatoria es para ti **MI VIEJO, MI PADRE ORLANDO** aunque hoy día ya no estas con nosotros sé que desde el cielo me sigues guiando por el camino del bien y el éxito.

Un día aceptaste ser mi esposa y mejor aún madre de mis hijos, por ello esto es para ustedes mí amada familia, para ti **YULIAN** (mi negra), para ustedes mis hijos **LEONARDO** (mi negrito) y **YULIET** (mi princesa), cada día me convengo de amarlos más.

Mi guía, mi consejera, mi doctora, mi maestra e infinitos títulos que has obtenido durante toda tu vida como la mejor **MADRE DE MUNDO**, este título también es tuyo **MI VIEJA AURORA**.

Para ustedes hermanos **Yolimar, Lolimar, Yuleima, Yesmi, Orlando, Yelitza**, y aunque no hemos vivido junto ustedes también hermanos **Wilmer, Wilson y Wendy**, así como un día ustedes fueron mi ejemplo a seguir, hoy espero ser el ejemplo a seguir de sus hijos mis sobrinos.

Espero no se me escape ninguno, **Yesenia, Jhosbet, Lisbeth, Carolay, Lorena, Yuliangel, Yoliana, Samuel, Gabriel, Jesús, Josué, Víctor, Samantha, Luis, Gennesy, Anthony**, esto también es por ustedes mis sobrinos amado, siempre cuenten conmigo en las buenas y en las malas. ¡Eso si! espero que siempre sean más buenas que malas.

Alexander R. Noguera C.

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso nunca me cansaré de agradecerle, por darme el don de la vida y mejor aún el de la sabiduría.

A mis padres, quienes son la pieza fundamental de mi vida y quienes tuvieron la fortaleza para señalarle los dos caminos, el bueno y el malo, yo corrí con la buena suerte por contar con los mejores guías del camino del bien, a ustedes gracias, nunca dejare de agradecerle, porque siempre estoy recibiendo consejo para bien en especial de ti madre mía, sé que mi padre desde el cielo te sigue ayudando.

A todo el personal de área de postgrado que gracias a ellos nace ese convenio Policía de Carabobo y Universidad de Carabobo, y nos brindan la oportunidad de estudios superiores, en mi caso particular esta maestría.

A mi esposa, por su paciencia, ayuda, tiempo, que me brindo durante los años de estudios de esta maestría, de verdad siempre estaré agradecido contigo mi gran mujer.

A cada uno de los profesores, que durante el transcurso de esta maestría, nos aportaron sus valiosos conocimientos y mejor aún, nos impulsaron a esforzarnos más para ser mejores profesionales, en particular, a usted mi querida profesora Nataly Petit.

Por ultimo le agradezco a cada uno de los miembros de mi familia, mis hermanos, primos, cuñados, sobrinos, suegra, a todos ellos les agradezco su apoyo incondicional.

Alexander R. Noguera C.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice General	ix
Índice de Tablas	xi
Índice de Gráficos	xii
Resumen	xiii
Abstrae	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	18
Formulación del Problema	26
Objetivos de la Investigación	26
Justificación de la Investigación	27
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes De la Investigación	31
Bases Teóricas	37
Motivación	37
Importancia de la Motivación en la empresa	38
La motivación extrínseca	39
La motivación intrínseca	41
Perspectiva histórica sobre la motivación	42
Evaluación de Desempeño	42

Antecedentes de la Evaluación del Desempeño	43
Importancia de la Evaluación de Desempeño	44
Objetivos de la evaluación de desempeño	45
Beneficios de la Evaluación de Desempeño	49
El Jefe tiene Oportunidad	46
La Empresa se Beneficia	47
La Teoría de las relaciones Humanas	48
Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow	50
Teoría de la pulsión de Hull	52
Teoría de los dos factores de Herzberg	53
Bases Legales	56
 CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la Investigación	63
Tipo de Investigación	64
Nivel de la Investigación	65
Población	65
Muestra	66
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	67
Validez y Confiabilidad	68
Técnicas de análisis de Datos	70
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	72
CONCLUSIONES	114
RECOMENDACIONES	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121
ANEXO	125

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1.....	49
Tabla N° 2.....	56
Tabla N° 3.....	62
Tabla N° 4.....	73
Tabla N° 5.....	75
Tabla N° 6.....	77
Tabla N° 7.....	79
Tabla N° 8.....	80
Tabla N° 9.....	82
Tabla N° 10.....	84
Tabla N° 11.....	86
Tabla N° 12.....	88
Tabla N° 13.....	89
Tabla N° 14.....	91
Tabla N° 15.....	93
Tabla N° 16.....	95
Tabla N° 17.....	96
Tabla N° 18.....	98
Tabla N° 19.....	100
Tabla N° 20.....	101
Tabla N° 21.....	103
Tabla N° 22.....	104
Tabla N° 23.....	106
Tabla N° 24.....	108
Tabla N° 25.....	110
Tabla N° 26.....	111
Tabla N° 27.....	112

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico N°1.....	73
Gráfico N°2.....	75
Gráfico N°3.....	77
Gráfico N°4.....	79
Gráfico N°5.....	80
Gráfico N°6.....	82
Gráfico N°7.....	84
Gráfico N°8.....	86
Gráfico N°9.....	88
Gráfico N°10.....	89
Gráfico N°11.....	91
Gráfico N°12.....	93
Gráfico N°13.....	95
Gráfico N°14.....	96
Gráfico N°15.....	98
Gráfico N°16.....	100
Gráfico N°17.....	101
Gráfico N°18.....	103
Gráfico N°19.....	104
Gráfico N°20.....	106
Gráfico N°21.....	108
Gráfico N°22.....	110
Gráfico N°23.....	111
Gráfico N°24.....	112



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Línea de Investigación: Conducta y su Implicación en el trabajo

LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS A LA ESTACIÓN POLICIAL DE CENTRAL TACARIGUA.

Autor: Lcdo. Alexander R. Noguera C.

Tutor: MSc. Xiomara Pacheco

Fecha: Octubre 2014

RESUMEN

El siguiente Trabajo tiene como finalidad, analizar la motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los policías de Carabobo, adscritos a la Estación Policial de Central Tacarigua, esto a través del estudio de la situación actual de la motivación, identificando sus factores y a su vez estableciendo acciones que promuevan la más adecuada motivación para un eficiente desempeño laboral de los funcionarios policiales, para ello se tomaron algunas referencias y teorías puestas en prácticas en otras organizaciones tanto públicas como privada, y en particular otras instituciones policiales, dejando buenos resultados y logros de objetivos, esto en el marco de las relaciones laborales a nivel mundial, en particular en Venezuela, para llevar a cabo este estudio fue preciso determinar que la investigación es de campo documental por cuanto la recolección de los datos se hizo directamente de la fuente, el estudio se ubicará dentro de un tipo de investigación documental, ya que el investigador recogerá y consultará en documentos, basada en una investigación cuantitativa, ya que el investigador describirá el fenómeno de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral, con un nivel de investigación descriptivo por cuanto se describirá un evento y los hechos que lo generan, es preciso resaltar que el objeto de estudio está conformada por una población de cuarenta y tres (43) funcionarios, dada las características de esta población pequeña y finita, se tomaran como universo de estudio e indagarán a todos los individuos, quienes participaran en la encuesta diseñada en forma de cuestionario, por último se selecciona las técnicas de análisis de resultado, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Palabras claves: Motivación, desempeño, Incidencia.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
GRADUATE STUDY AREA
MASTER OF LABOUR ADMINISTRATION
AND INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA**



Research Line: Behaviour and his Implication in the work

**MOTIVATION AND ITS IMPACT ON THE JOB PERFORMANCE OF THE
POLICE OFFICERS ATTACHED Carabobo POLICE CENTRAL STATION
TACARIGUA.**

Author: Atty. Alexander R. Noguera C.

Tutor: Xiomara Pacheco

Date: October 2014

ABSTRACT

The following work aims to analyze the impact on motivation and job performance of Carabobo police, attached to the Central Police Station Tacarigua, this through the study of the current situation of the motivation, identifying his factors and to his time establishing actions that guarantee the But suitable motivation for an efficient exert labour of the police civil servants, for this took some references and theories put in practices in other so much public organisations like private, and in particular other police institutions, leaving good results and attainments of aims, this in the frame of the Labour relations to world-wide level, in particular in Venezuela, to llevar this study was precise to determine that the investigation is of documentary field By what the recolección of the data will do directly of the source, the study will situate inside a type of documentary investigation, since the researcher will collect and will consult in documents, Based in a quantitative investigation, since the researcher will describe the phenomenon of the motivation and his incidence in the exert labour, With a level of descriptive investigation by what will describe an evento and the facts that generate it, is precise resaltar that the object of study this conformed by a population of forty-three (43) given the characteristics of this small, finite population, were taken as the universe of study and inquire to all individuals who participate in the survey questionnaire designed as finally the analysis techniques result, conclusions, recommendations and references selected literature.

Keywords: Motivation, exert, Incidence.

INTRODUCCIÓN

Es oportuno reconocer, que el factor humano en cualquier organización ya sea pública o privada es pieza fundamental para el logro de las metas y objetivos trazados, por ello la importancia de reconocer el trabajo que cada uno de ellos cumple, para que se concreten las metas y objetivos muchas organizaciones han venido utilizando estrategias de motivación, con la finalidad de impulsar el desempeño laboral y que esto a su vez sea estímulo al sentido de pertenencia, crecimiento y adaptación en las organizaciones.

Por ello, la motivación es una cualidad humana esencial, que es la diferencia entre ser pobre, rico, estar infeliz o feliz, es el motor del mundo, la gente hace las cosas porque está motivada a hacerlas, los científicos investigan porque les motiva y les encanta hacerlo, los jugadores juegan al béisbol porque les encanta y les motiva jugar, la motivación está activada cuando se tienen buenas sensaciones al hacer las cosas, esto es difícil forzarlo en una situación concreta pero se pueden implementar en ciertos tipos de comportamiento y formas, que fomentarán la motivación de forma más frecuente, por ello la importancia de mantener esa motivación activa de todo el personal o talento humano que integre o sea parte de una organización.

Ahora bien, tomando en cuenta la línea de investigación conducta y su implicación en el trabajo, aportada por la universidad de Carabobo, con referencia a la investigación, en el caso de las policías, es frecuente que cuando se ingresa como alumno todos están motivados hacer policías, pero en el transcurso de sus funciones (ya Graduados como oficiales) esto comienza a tener cierta debilidad, mucho tiene que ver con la falta de motivación u originadas por factores negativo que en el transcurso de la carrera se ve, otro factor son las políticas implementadas por los dirigentes de turnos (gobernador y dirección policial) quienes comienzan a aplicar

sistemas de depuraciones erradas o incumplimiento de leyes, que ha llevado al fracaso de sus gestiones como gerentes policiales, siendo los más perjudicados la población carabobeña y la imagen policial.

Por lo antes expuesto, es importante que desde el inicio de la carrera de un funcionario policial los entes gubernamentales comiencen a la aplicación de los factores de motivación, indagando, investigando todas esas teorías que existen en la actualidad encontramos en libros, revistas, páginas Web, entre otros. De esta manera es muy probable que los logros de los objetivos, fines, principios, establecidos en la ley orgánica del servicio de policía y del cuerpo de policía nacional bolivariana se concreten, que no es más que brindarle a la población carabobeña y quienes concurren por ella la seguridad y confianza que pueden expresar los funcionarios policiales, esa unión policía-comunidad que todos desean.

Esta investigación, no solo es en beneficio de una persona sino para muchos que están a la espera de esos factores de motivación que ya vienen siendo aplicados en empresas y organizaciones privadas y públicas, donde se han obtenidos buenos resultados, un mayor rendimiento y donde la lealtad es uno de los ejes fundamentales para concretar lo que se propone, ya sea en el nivel de producción o de servicio de calidad, siendo éste último el que ofrece la gobernación a través de la policía del Estado y al mismo tiempo quienes son la primera imagen o ente al que acuden las personas, para hacer pregunta o sugerencia de cualquier índole, según Fernando F. (2007 p.161) “aquel trabajador que se dice que está motivado, muestra un comportamiento asertivo al cumplir sus funciones y desarrollar sus tareas, o sea está situado justo en el polo opuesto del trabajador desmotivado”.

Son estos algunos de los motivos, que se pueden comenzar a aplicar para que la motivación policial nazca o termine de nacer, políticas de inclusión en los proyectos de Viviendas, Vehículos, seguridad social que garantice a los funcionarios una calidad de vida, reconocimientos en las labores policiales y personales, convenios con universidades para la inclusión de los hijos y familiares, convenios con organizaciones deportivas, despolitizar las funciones policiales, entre otros factores de motivación personal y policial que se proyecten como políticas de estado que estén en pro del beneficio policial, de allí su estudio de campo para ver resultados que saldrán de esos proyectos e incidirán como instrumento aplicable a todos los entes del estado.

Para que todo lo antes escrito se logre, el investigador tomando en cuenta lo aprendido durante el periodo de estudio elaboró el presente trabajo según sus lineamiento dividiéndolo por capítulos, para ello es de hacer notar que el capítulo I, se plantea el problema, causas, consecuencias, se hacen un planteamiento de objetivos tanto generales como específicos y la justificación de la elaboración del estudio, en consiguiente se plantea el capítulo II, donde se encontrarán el marco teórico, antecedentes de investigaciones previas que sustentarán el estudio, , las bases teóricas que nos ayudaran a la investigación, las bases legales que darán mayor fortaleza al estudio se tomaran en cuenta los marcos conceptuales para su entendimiento referidos a la investigación, en el capítulo III se expondrá todo lo referente al marco metodológico, donde se determinará el diseño, el tipo y nivel de la investigación, la población la muestra entre otros aspectos, y por último el capítulo IV, comprenderá todos lo relacionado al análisis e interpretación de los resultados, en último lugar conclusiones, recomendaciones y listas de referencias bibliograficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La palabra motivación deriva del latín *motivus*, que significa «causa del movimiento» la motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, con relación a la motivación de trabajo es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración, mientras que la motivación a menudo puede utilizarse como una herramienta para ayudar a predecir el comportamiento, varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y los factores ambientales para influir realmente en rendimiento y comportamiento.

Con relación a lo antes planteado, un término opuesto a motivación es desmotivación, generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía, aunque puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando se ven bloqueados sus anhelos por diversas causas, tiene consecuencias que deben prevenirse, también se podría decir que la desmotivación es un estado interior limitador y complejo, que puede ser caracterizado por la presencia de pensamientos limitantes y sensación de desánimo que pueden afectar el logro de objetivos tanto personales como organizacional.

Por lo antes escrito, se podría decir que la motivación es el motor fundamental para que el ser humano en sus distintas faenas encuentre los elementos necesarios que lo llevarían a realizar sus tareas con el mayor éxito, que a su vez puede ser un beneficio propio y de terceros, por estas inspiraciones muchas organizaciones se han dado a la tarea para elevar ese espíritu motivacional y al mismo tiempo evalúan la influencia que éste puede tener en el desempeño de sus trabajadores, por ello si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá.

Por lo tanto, a través de la motivación se pueden reflejar los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización, constituyendo así la personalidad de la misma, siendo la motivación, según Chiavenato, I. (2000, p. 6) “La voluntad de ejercer un esfuerzo persistente y de alto nivel a favor de las metas de la organización, donde el hombre es considerado un animal complejo”. Es por ello que se considera que el individuo está dotado de necesidades complejas y diferenciadas; las cuales orientan y dinamizan el comportamiento habitual, por lo tanto cuando alguien está motivado suele poner todo su empeño.

Tomando en consideración estos criterios, y asociarlos con el tema de investigación, se podría decir que así como en organizaciones privadas y públicas la motivación ha generado buenos resultados, la misma se ha puesto en prácticas en algunas organizaciones de seguridad, como las de España, Colombia Uruguay entre otras, en caso particular en cuerpos policiales, donde se observa el efectos positivos que se reflejan en los funcionarios con relación a su función policial, en otros casos se observa falta de motivación que genera apatía, actitudes negativas, entre otros factores que dificultan los logros de los objetivos.

Es oportuno mencionar, que para el sindicato de funcionarios de la policía de Cerdanyola del Valle, España (2011), el éxito en toda organización es sin duda su componente humano, ya que éste es la columna vertebral de su estructura, es quien patrulla, dinamiza, ejecuta los objetivos trazados y todo ello lleva al logro de las metas de la organización, para los policía la motivación se constituye como un complemento muy importante en las propuestas y políticas actuales, por otra parte como factor no motivador se señala el factor gubernamental que se ha constituido en la gran debilidad institucional debido a la poca preocupación por la institución.

Es oportuno resaltar, a la Ochoa, M. (2010) quienes se desplazaron hasta Pamplona para visitar una de las once Unidades de Intervención Policial (UIP) con las que cuenta el Cuerpo Nacional de Policía de Colombia, la función por la que son más conocidos por el ciudadano es la de efectuar servicios de control de masas, las motivaciones que suelen tener los agentes para pertenecer a dicha unidad se da en policías jóvenes con poco tiempo de servicio, el trabajo en equipo forma parte de una unidad numerosa, joven, adiestrada físicamente, que tiene mucha movilidad y dispone de un material especial en cuanto a vehículos, armamento y uniformidad, unido a la variedad de los servicios y a la importancia de los mismos, teniendo un apoyo institucional y gubernamental en todo momento.

Por dichas situaciones, se puede mencionar el estudio realizado por la Universidad de Boston,(2009) quienes indican que uno de los aspectos más importante en la gestión de los recursos humanos de un servicio policial es el que se refiere a la motivación de las personas que componen estos servicios de seguridad, el profesional de la policía que empieza a desempeñar su puesto con un alto grado de motivación, pero en el transcurrir de los años se encuentra con diversos factores que los desmotivan.

Por tal razón, la falta de motivación es un factor que incide en toda organización pública o privado por tal sentido Venezuela no escapa de esto, ya que es un elemento que envuelve a todos los seres humanos, en cuanto a las políticas implementadas a nivel policial se ha logrado evidenciar que quienes prestan el servicio de seguridad corren el doble de peligro de quienes gozan del mismo, sin importar a los entes gubernamentales que tanto riesgo corren los funcionarios, no se ha comenzado un sistema de motivación en todas las policías estatales, municipales y Nacional, para evitar tantas muertes policiales, que muchas veces recae en la impunidad

Es oportuno mencionar, según Publicación de Ochoa M. (2010) en el blogspot rincón del policía, los métodos de motivación al personal policial en el Estado Lara, Venezuela, es que crecen los incentivos para los funcionarios de la Policía, quienes aparte de recibir dinero por recuperar armas de fuego, son premiados por el desempeño en los diferentes operativos de seguridad ya que el Gobernador del Estado incluye a los funcionarios en los planes de viviendas y vehículos, con la finalidad de aumentar el compromiso social que tienen actualmente los miembros de dicha institución, y que esto a su vez ha dado mejores resultados en los planes de seguridad .

Muy diferente se observa, las noticias donde indican que las policías de los estados Zulia, Miranda, Carabobo, Táchira, Nueva Esparta, Aragua entre otras que solo reciben críticas por parte de Gobierno Nacional, según Tarek E. (2012) son las policías más corruptas del país y quienes tienen en sus filas solo a delincuente, son noticias que desmotivan a quienes de alguna u otra manera salen a diario a arriesgar sus vidas muchas veces con los sueldos más bajos del mundo, estas situaciones inciden en la calidad del servicio que puedan prestar, ya que se están tomando las policías para politizarlas y en realidad este factor debe desaparecer del ámbito policial.

Ahora bien, en el Estado Carabobo según la página oficial de la policía estatal (2002). existen archivos que datan de los años 1940, dando evidencia que la fuerza policial con jurisdicción Municipal, ha tenido sus raíces desde tiempos anteriores, pero fue el 12 de julio de 1967, cuando nace como Policía Estatal, mediante decreto numero 48 publicado en gaceta oficial del Estado por el Dr. Tito A. López, Gobernador de turno, quien pone el cúmplase a la primera ley orgánica de policía, posteriormente en los años 1970 y 1980 fueron construidos importantes módulos y comandos dentro del Estado con la finalidad de ampliar la Institución. Actualmente está dividida de acuerdo a la densidad poblacional en 14 estaciones policiales y 38 Sub-Estaciones, Unidades Tácticas, Unidades Especiales y diferentes Servicios.

Para que todo ello se cumpla, la policía en la actualidad cuenta con una secretaria y una comandancia general ubicada en la calle Navas Spinola, cercana al centro de la ciudad de Valencia, estado Carabobo, donde por mucho tiempo ha estado comandada por diversas personalidades, entre efectivos militares, policiales y civiles, quienes tendrían el deber de cumplir con la misión y visión organizacional, esto tomando en cuenta que la policía es garante de servir protegiendo la vida humana, al igual que la propiedad pública y privada, a través de la planificación, ejecución y evaluación de estrategias policiales con respeto al marco Jurídico que la Ley establece.

Ahora bien, desde su creación hasta la actualidad la policía del Estado Carabobo viene desempeñándose como la garante del orden público de la entidad, cumpliendo y haciendo cumplir las leyes, por supuesto adecuándose a todas las derogaciones que las mismas han tenido, todo esto hace entender que quienes están y han estado a la cabeza de dicha institución han cumplido cabalmente con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Por las razones antes expuestas, la investigación en cuestión se basa en un análisis que podrá determinar si la motivación laboral es indispensable, para observar mejores resultados en el servicio policial, que como es notorio los índices delictivos con el pasar del tiempo se han incrementado, es lógico que quienes sufren de los diversos delitos toda la culpa la recaen en los policías, sin saber cuáles son en realidad las causas que han generado la debilidad institucional o la mejor efectividad de los funcionarios policiales, que en años anteriores era todo lo contrario, su fortaleza estaba basada en sus oficiales, que con pocos recursos, unidades radipatruleras, motos, armas entre otros implementos, minimizaban al máximo la inseguridad.

Por estas razones, si el Estado Carabobo es considerado uno con los más altos índices de inseguridad, según Perozo J. (2012) publicado por avn. Por parte de los entes gubernamentales, no se habrán hecho la misma pregunta ¿qué ha pasado con la efectividad de la policía del Estado? ¿Será que no se les está ofreciendo de alguna manera directa el estímulo de motivación que es de gran importancia para los seres humanos?, sin embargo la calidad del servicio se exige a toda cabalidad, sin importarle cómo se siente el policía, como vive, si está cansado, si ha comido, si ha tomado agua, entre otras necesidades.

Es preciso mencionar, que los funcionarios que conforman la institución policial del Estado Carabobo desde hace muchos años vienen sintiendo que los programas sociales que son ejecutadas por la gobernación y por el Gobierno Nacional, los están ignorando, motivado a que no son incluidos en ninguno de ellos, sin importarle de que forma, ni al lado de quienes viven las personas que prestan una de las profesiones más peligrosas del mundo, de allí ese factor negativo que crece en el funcionario policial, dando con esto que se vean minimizados los factores de efectividad en el servicio.

Al contrario de la motivación, a lo largo de los años lo único que se escucha de los gobernadores o aspirantes es la depuración, la destitución, esto como promesa o políticas de estado para incrementar la efectividad de la policía del estado, y esto se ha demostrado que no es la solución, porque por más que han depurado a la policía todo sigue igual o peor, eso quiere decir que no es la solución, para ello es importante que los estudios que a raíz de esta investigación le den a demostrar a los entes gubernamentales una verdadera solución a corto o mediano plazo, que en realidad busque el bienestar del funcionario policial, que es tan vulnerable o más a los índices de inseguridad que existen en el estado Carabobo según datos aportados por Rodríguez M.(2009) en especial para el periódico el Universal.

En este sentido, se evitaría factores desmotivantes, según Blanco, A. (2008, p.8) “la motivación es un elemento clave en el entorno laboral, aprender a motivar, desde un enfoque práctico, son técnicas que ayudaran a incrementar la motivación en el trabajo”. En el ámbito policial donde cada día se eliminaría la apatía, desinterés, bajas voluntarias, el no sentido de pertenencia, descontento, incumplimiento de horarios de forma desgastante (aunque estén establecido no se cumplen) se podría decir de funcionarios que duran más de 24 horas en un servicio.

Se podría decir, que es el caso del objeto de estudio la estación policial de Central Tacarigua, ubicada en la avenida principal de Boquerón, parroquia Central Tacarigua, Municipio Carlos Arvelo, del Estado Carabobo, donde en la actualidad se cuenta con un total de cuarenta y tres (43) funcionarios, conformado por supervisores y oficiales, y esta cantidad se divide en tres (3) grupos que laboran en un horario de doce horas y libran veinticuatro y un personal diario que trabaja de lunes a viernes y a los mismos muchas veces se les debe restar el personal de reposo, vacaciones y permisos especiales.

Tomando en consideración lo antes escrito, es de resaltar que el 80 por ciento del personal que allí labora reside lejos de la estación policial y muchos de ellos están en dicha zona por cambios arbitrarios (incumplimiento de ordenes arbitrarias o malas actuaciones), éste se convertiría en el primer factor desmotivante para un servicio de eficiencia y eficacia, la mayoría se traslada en unidades de transporte público, que los convierte en vulnerables ya que dicha ruta presenta la de mayor peligrosidad por sus constantes robos, la estación policial no cuenta con habitaciones acondicionadas, cocina apta, área de descanso y trabajo acordes, radio patrullas y motos suficientes para el patrullaje establecido en la ley.

Es de resaltar, que existiendo esta problemática y sin extenderse y especificar la que puedan tener cada uno de los funcionarios policiales que allí laboran con relación a cómo viven, donde y con quien, al lado de quien, en que barrio, entre otros factores negativos, es preocupante que los entes gubernamentales no tomen carta en la situación actual, cuantos policías han muerto en servicio y francos de servicio, o quedan incapacitados parcial o total, como quedan sus familiares, esposas e hijos, desamparados porque muchas veces no reciben respuesta por el ente encargado.

Dentro de estas perspectivas, los funcionarios que laboran en la estación policial ponen toda su esperanza en que haya un cambio, y que algún día se tome en consideración toda esta preocupaciones por parte de ellos y siguen dando el 100 por ciento de su esfuerzo sin contar muchas veces con los recursos, esto se traduce a que la efectividad del patrullaje no será el esperado por la colectividad motivado a que la extensión de patrullaje abarca mucho espacio territorial y no se cuenta con el personal suficiente ni unidades para esta labor considerada una de las más peligrosas del mundo como lo es el de ser funcionario de policía .

Formulación del Problema

Posterior de lo antes expuesto, nacen interrogantes que de alguna manera están presentes en cada uno de los funcionarios policiales que integran a la prestigiosa policía del estado Carabobo, ¿se puede Estudiar la situación Actual de la Motivación Laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo? ¿Es posible Identificar los Factores de Motivación que Inciden en el fortalecimiento del Desempeño de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo? ¿En un trabajo de investigación se pudiera Determinar las Estrategias que Garanticen una Adecuada Motivación para un eficiente Desempeño Laboral de los Funcionarios de la policía del Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la Motivación y su Incidencia en el Desempeño laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo Adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación Actual de la Motivación Laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua.

Identificar los Factores de Motivación que Inciden en el fortalecimiento del Desempeño de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo Adscrito a la estación policial de Central Tacarigua.

Determinar las Estrategias que Promuevan una Adecuada Motivación para un eficiente Desempeño Laboral de los Funcionarios de la policía del Estado Carabobo Adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua.

Justificación de la Investigación

Es oportuno reconocer, que el factor humano en cualquier organización ya sea pública o privada es pieza fundamental para el logro de las metas y objetivos trazados, por ello la importancia de reconocer el trabajo que cada uno de ellos cumple, para que se concrete muchas organizaciones han venido utilizando estrategias de motivación, con la finalidad de impulsar el desempeño laboral y que esto a su vez sea estímulo al sentido de pertenencia, crecimiento y adaptación en las organizaciones.

Por ello, la motivación es una cualidad humana esencial, que es la diferencia entre ser pobre, rico, estar infeliz o feliz, es el motor del mundo, la gente hace las cosas porque está motivada a hacerlas, los científicos investigan porque les motiva y les encanta hacerlo, los jugadores juegan al fútbol porque les encanta y les motiva jugar, la motivación está activada cuando se tienen buenas sensaciones al hacer las cosas, esto es difícil forzarlo en una situación concreta pero se pueden implementar en ciertos tipos de comportamiento y formas, que fomentarán la motivación de forma más frecuente.

Ahora entonces, tomando en cuenta la línea de investigación conducta y su implicación en el trabajo, aportada por la universidad de Carabobo, con referencia a la investigación, en el caso de las policías, es frecuente que cuando se ingresa como alumno todos están motivados hacer policías, pero en el transcurso de sus funciones (ya Graduados como oficiales) esto

comienza a tener cierta debilidad, mucho tiene que ver con la falta de motivación u originadas por factores negativo que en el transcurso de la carrera se ve, otro factor son las políticas implementadas por los dirigentes de turnos (gobernador y directores) quienes comienzan a aplicar sistemas de depuraciones erradas o incumplimiento de leyes, ya que los funcionarios que son destituidos en la mayoría de los casos son por faltas leves .

Por lo antes expuesto, es importante que desde el inicio de la carrera de un funcionario policial los entes gubernamentales comiencen a la aplicación de los factores de motivación, de esta manera es muy probable que los logros de los objetivos o las metas trazadas por la policía serán otros, que no es más que brindarle a la población carabobeña y quienes concurren por ella la seguridad y confianza que pueden expresar los funcionarios policiales, esa unión policía-comunidad que todos desean y por supuesto un trabajo en conjunto que ayudará a la disminución del delito, y que de esta forma garantice la paz que todos desean.

Esta investigación, no solo es en beneficio de una persona sino para muchos que están a la espera de esos factores de motivación que ya vienen siendo aplicados en empresas y organizaciones privadas y públicas, donde se han obtenidos buenos resultados, un mayor rendimiento y donde la lealtad es uno de los ejes fundamentales para concretar lo que se propone, ya sea en el nivel de producción o de servicio de calidad, siendo éste último el que ofrece la gobernación a través de la policía del estado y al mismo tiempo quienes son la primera imagen o ente al que acuden las personas, para hacer pregunta o sugerencia de cualquier índole. Según Fernando F (2007, p. 161) “aquel trabajador que se dice que está motivado, muestra un comportamiento asertivo al cumplir sus funciones y desarrollar sus tareas, o sea está situado justo en el polo opuesto del trabajador desmotivado”.

Esta investigación, se trata de la búsqueda un diagnostico, un problema, sus causas, consecuencias, síntomas, y de allí encontrar el resultado real o el porqué existen en las filas de la policía un estado de inconformidad, de desanimo, en cada uno de sus hombres que la conforman, no se han dado cuenta del potencial humano con el que cuenta la policía des Estado Carabobo, quienes desean ser tomado más en cuenta, que no es solo exigirle, es también reconocer el trabajo, el esfuerzo que hace cada uno de ellos para garanticen la seguridad de la ciudadanía, que tanto lo demanda, es injusto ver el estado como se encuentran las estaciones policiales, sus unidades patrulleras y motorizadas, en un estado deplorables.

Por estas y otras razones, esta investigación se debe considerar justificada, porque quien la realiza, ha padecido y padece las mismas necesidades de los investigado, así que la realidad esta allí, no hay nada que ocultar, es solo ver a un funcionario policial, conocerlos, indagar con ellos y saber que espera de los entes gubernamentales y sus distintos directores, se espera el cambio, por ello no dejar pasar mas tiempo, es hora de tomar en cuenta a esa población policial que todos los día sale a la calle arriesgando su propia vida para un bienestar social.

Son estos algunos de los motivos, que se pueden comenzar a aplicar para que la motivación policial nazca o termine de nacer, políticas de inclusión en los proyectos de viviendas, vehículos, seguridad social que garantice a los funcionarios una calidad de vida, reconocimientos en las labores policiales y personales, convenios con universidades para la inclusión de los hijos y familiares, convenios con organizaciones deportivas, despolitizar las funciones policiales, entre otros factores de motivación personal y policial que se proyecten como políticas de estado que estén en pro del beneficio policial.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Al construir el marco teórico, se debe central en el problema de la investigación sin divagar en otros temas ajenos al estudio, que pudieran de una manera u otra confundir al investigador y que a su vez no sea tomada en consideración su justificación o aplicación, según Balestrini M (2006).

Es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados al cuerpo teórico epistemológico que se asume, referido al tema específico elegido para su estudio, de allí pues que su racionalidad, estructura lógica y consistencia interna, va a permitir el análisis de los hechos conocidos, así como, orientar la búsqueda de otros datos relevantes, en consecuencia, cualquiera que sea el punto de partida para la delimitación y el tratamiento del problema, con respecto al marco teórico de la investigación. (p.91)

Sobre la base de las condiciones anteriores, para la realización de un trabajo de investigación es importante recurrir a textos y literatur relacionadas con el tema a tratar, que resultan indispensables para la mejor comprensión y desarrollo en la búsqueda de una orientación que le dé al investigador las herramientas necesarias para la elaboración de su trabajo, según Arias (2006, p.106), "... es el producto de la revisión documental-bibliográfica, y consiste en una recopilaciones de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar". Por todas estas razones los investigadores se deben enfocar en la búsqueda de documentos que le sirvan y garanticen la facilidad del trabajo, y esto a su vez garantizará el éxito de la investigación.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes permiten conocer como ha sido tratado un problema específico de la investigación: los tipos de estudios efectuados, el lugar donde se realizaron y el diseño utilizado. Palella y Martins (2003), “expresan que es conveniente que el marco teórico contenga los antecedentes de la investigación, entendido como diferentes trabajos de investigación realizados por otros investigadores sobre el mismo problema” (p.55). Agregan que estos pueden ser tanto nacionales como internacionales y los títulos referidos deben estar relacionados con las variables de la investigación propuesta.

Hernández, C. (2009) **presentó su Tesis titulada “La Motivación y Satisfacción Laboral del personal docente del CONALEP (caso de estudio del plantel Iztapalapa I)” en el Instituto Politécnico Nacional Unidad Profesional Interdisciplinario de Ingeniería, ciencias Sociales y Administración, sección de estudios de postgrado, en la ciudad de México, México, para optar al título Magíster en Ciencias Administrativas**, se toma en consideración por el estudio realizado, sobre los factores intrínsecas y extrínsecas de mayor incidencia en la motivación.

Es de resaltar, que la investigación estuvo basada en el estudio del análisis de las teorías clásicas de la motivación humana, que coadyuvo a la elaboración y diseño del cuestionario de evaluación de la motivación, que posterior es aplicado a una población y muestra de sesenta (60) profesores, tomando en consideración como factores intrínsecas: el estado emocional, sentimientos de logros, autoestima en el trabajo, realización personal y laboral, la motivación afirmativa, y como factores extrínsecas, se evaluó las condiciones laborales, supervisión, relaciones con los compañeros y salarios, todo ello lleva a que el trabajo está enfocado en el estudio de la motivación.

Es por ello, que como resultado de la investigadora plantea al final del trabajo las conclusiones que determinaron lo siguiente: con los datos obtenidos del cuestionario se diagnosticaron las variables referentes a: la supervisión, la identificación con la organización, las relaciones entre los docentes, las condiciones de trabajo, el futuro profesional y recompensa, cada una de las variables inciden en: el estado emocional de los docentes relacionados con las actitudes y emociones referente a su labor académica, posibles sentimientos de desmotivación relacionadas a las condiciones laborales que actualmente enfrentan.

Cabe destacar, que la relación que guarda el trabajo en mención con la investigación es la preocupación que se tiene con relación a las motivaciones laborales tanto intrínsecas como extrínsecas que pudieran influir en la calidad de la prestación del servicio, en estos dos casos particulares se trata de dos profesiones que prestan el servicio a un colectivo y que de alguna manera recae directamente en los más vulnerables, en el caso que los objetivos planteados por las organizaciones no se cumplan, por ello la importancia de tener a un personal con un autoestima muy alto.

Rivero, A. (2010) **presentó su tesis denominada “Clima Organizacional y su Influencia en la Motivación de los Trabajadores, Análisis Comparativo entre dos Empresas del Estado Carabobo: Aguarren C.A y los Aguacates C.A, en la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, teniendo como objetivo General, Elaborar un Análisis Comparativo del Clima Organizacional de dos empresas del Grupo Guruceaga (Aguarren C.A y los Aguacates C.A) y su Influencia en la Motivación, es de resaltar que la misma estuvo fundamentada en una investigación de carácter descriptivo apoyado en el trabajo de campo.

Cabe señalar, que la unidad de estudio estuvo conformada por cien (100) sujetos entre trabajadores, supervisores y gerentes del área de mantenimiento y producción, así mismo se resalta que los instrumentos elaborados para recopilar todos los datos fueron a través de la metodología de un cuestionario conformados por preguntas dicotómicas y de ordenamientos de rango, sometidos al estadístico Koder Richardson, para luego pasar por el proceso del análisis cualitativo a fin que la misma generara la aplicación de la matriz FODA (fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas) y con ello un diagrama de causa.

En este sentido, el análisis de los resultados demostró que las normas impactan positivamente en ayudar a controlar el clima organizacional, la motivación el personal de producción y manteniendo, sin embargo mediante el resultado se detecta anomalías y errores con referente a los niveles de jerarquización y autoridad, debilidad en los procesos de comunicación, retrasos en las evaluaciones del desempeño, incumplimiento de políticas laborales, entre otros aspectos, igualmente se propuso una serie de procedimientos para fortalecer la generación de los registros de información, así como sistemas de indicadores que faciliten el seguimiento de actividades.

Como se podrá observar, aunque se traten de una empresas de producción y en el caso particular es de servicio, las mismas se caracterizan por jerarquizar a sus trabajadores, una de las maneras implementadas por las organizaciones para asignar responsabilidades, pero esto a su vez puede generar descontento con los trabajadores, primero al colocar a un trabajador en un puesto de supervisor que no cumple con los requisitos, la molestia en el resto de los trabajadores es grande, factor determinante para generar un clima no muy cónsono, segundo el no estar preparado para el puesto podría comenzar la desmotivación.

Por lo antes escrito, es de resaltar que por molestias, inconformidades con el sueldo, ocupación de cargos por personas no calificadas, entre otras causas, en los últimos meses más de setenta (70) funcionarios han solicitado sus bajas por propia solicitud según información aportada por el departamento de recursos humanos de la policía, elemento que causas gastos adicionales al estado, ya que se verán en la necesidad de adiestrar y formar nuevos funcionarios, otro porque quedan plazas vacantes que motiva al redoble de los servicios, o por último es que quienes solicitan su baja son funcionarios dignos de admirar y ejemplos a seguir por generaciones futuras.

Sánchez M. (2011) **presento su tesis titulada, “Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, En la Universidad Nacional Experimental y Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) para Optar al Título de Magíster en Gerencia Pública**, teniendo como objetivo General, Analizar los Factores Motivacionales como Elementos Claves para el desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, de Puerto Cabello, estado Carabobo, dicha investigación fue de tipo descriptiva y de Campo.

Es de resaltar, que la investigación es de nivel descriptivo por cuanto se describirá un evento y los hechos que lo generan en un contexto determinado, la misma estuvo conformada por una población de doce (12) Trabajadores, y por ser ella una población finita y homogénea no fueron aplicados los criterios muestrales por tal motiva fue tomada toda la población existente, la técnica e instrumento que utilizó para la recolección de los datos fue la encuesta de tipo cuestionario con treinta y nueve (39) preguntas cerradas tomando como referencia la escala de Lickert y para validar el instrumento se utilizó el juicio de expertos.

Por consiguiente, el resultado de la investigación dejó como conclusiones la observación de un alto índice de descontento por lo ingresos que perciben con relación al trabajo que realizan, de igual forma se les reconoce muy poco las asistencias al trabajo, desconociendo por parte de las autoridades el ambiente tenso que viven a diario, aunado a los conflictos entre compañeros por sus diversas actitudes, esto arrojó que los trabajadores tienen que hacer un esfuerzo adicional para cumplir con su jornada laboral, entre otras conclusiones se resalta que la organización no les ofrece ninguna propuesta motivacional para el crecimiento personal y laboral.

En concordancia, con la investigación se trata de un grupo de empleadas público que se encuentran en descontento, por la poca preocupación que tienen los entes competentes con relación a la calidad de vida que pueda tener el trabajador, uno de ellos motivado al poco ingreso que perciben por la cantidad de horas de trabajan, eso ha generado que las oportunidades de tener una vida digna en un lugar digno se minimicen al máximo, y eso de alguna manera u otra resalta en los resultados de efectividad obtenido por la organización a la cual se pertenece.

Flores, A. (2012) **presentó su tesis titulada “Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral” en la Universidad de Carabobo, con la finalidad de optar al título de Magíster en administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, teniendo como objetivo general de la investigación, Diagnosticar el Clima Organizacional Percibido por los Trabajadores de la Empresa, objeto de estudio con la finalidad de determinar su influencia en la satisfacción laboral a través de una investigación de tipo descriptivo, estando enfocado en un estudio de campo con la finalidad de darle mayor confiabilidad.

Al mismo tiempo, para el logro de los objetivos planteo un cuestionario basada en una escala de estimación con la cual obtuve resultados donde logra determinar debilidades y fortalezas relativas al tema de investigación, cuyas dimensiones se dieron sobre los factores del clima organizacional, incentivos a los trabajadores, la satisfacción laboral, siendo aplicado el estudio al 100 por ciento de la población estudiada, donde se logra observar que los objetos de estudios se sienten satisfecho con la organización donde trabajan, con unos leves desacuerdo generados por los conflictos laborales e incentivos de las empresas.

Es por ello, que todos estos resultados demuestran que cuando se trabaja, en organizaciones armoniosas, los resultados de los servicios o productos serán los mejores, se diría también que si un personal tiene un clima sano, en esa medida se sentirá satisfecho laboralmente, por lo tanto la motivación laboral es un tema de gran importancia para las organizaciones ya que a través de él, se denotará las actitudes del personal, la estimulación, y excelentes desempeños, o sea se tendrá personal eficiente, eficaz y efectivo, elementos necesario para contar siempre con un clima cónsono al beneficio tanto personal como empresarial.

Por lo antes expuesto, es de notar que contar con climas armónicos organizacionales es sinónimo de excelencia, y tomar éste trabajo de investigación como referencia, dará a entender a las autoridades gubernamentales, tratar al máximo de comprender que los funcionarios policiales son seres humanos y tienen necesidades propias, y forman parte de la organización, y pertenecer a ella es porque les gusta, aunque existen elementos para la desmotivación todavía queda un número mayor de funcionarios que desea lo mejor para la organización.

Por estas razones, quedará de parte de los entes gubernamentales y comandantes de turno, hacer el mayor esfuerzo de lograr un impulso de motivación laboral, esto garantizará a la ciudadanía y a los mismos funcionarios un mejor servicio de calidad, eficiencia, eficaz, es decir, donde comunidad, gobierno y policía trabajen de la mano, para minimizar al máximo los delitos que tanto afectan a la colectividad en general, para ello se tomará en cuenta las situaciones actual con la que cuente la policía a través de un buen diagnóstico, por ello mientras este mejor dotada y organizada esté la institución, mejor será el resultado a esperar por todos los involucrados en cuanto a la seguridad ciudadana que al final es un problema de todos.

BASES TEÓRICAS.

Motivación

El termino motivación ha sido utilizado de tan diversas formas en psicología que no existe un acuerdo general sobre el tipo de conducta que puede ser clasificada como conducta motivada lo que si parece existir en el acuerdo de las características peculiar de dicha conducta es que va dirigida y orientada hacia una meta, para Martínez M. (2003) “las necesidades y las metas constituyen las bases para diseñar el proceso básico de la motivación”, por tal razón la motivación viene a formar parte del día a día siendo hoy referencia para las nuevas generaciones de gerente como estimulo de superación y ese enlace al sentido de pertenencia del trabajador a la organización.

Es de resaltar, que en todas las organizaciones ya sean de producción o servicio, públicas o privadas, la importancia de mantener el estimulo motivacional activo para que el trabajador cumpla su tarea al 100%, le garantizará los logros de los objetivos y el cumplimiento de las metas,

logrando con esto permanecer en el mercado o logrará la confianza suficiente para que quienes utilicen el producto o el servicio se sienta cómodos y atraídos por lo que la organización les ofrezca.

Importancia de la Motivación en la empresa

Es de resaltar, que la importancia que en la actualidad se le ha dado a la motivación laboral, es debido a los exitosos resultados, por ello personal y rendimiento son dos pilares fundamentales en las organizaciones, ya que la dirección tiende a maximizar la eficacia y productividad del individuo, según Martínez M.(2003) “insiste en que para que la motivación del personal tenga éxito intereses personales y empresariales deberán coincidir, esto garantizará el logro de de las metas propuestas”, para ello es importante la participación y la compenetración del patrono y la parte en gerencial, de allí de una investigación de campo logran ver o aplicar la matriz FODA.

En el caso particular, como lo es la policía del Estado Carabobo a la brevedad de debe de aplicar este mecanismo motivacional porque se esta viendo con preocupación como los funcionarios no están prestando el servicio de calidad que la sociedad demanda y de allí la erradicación o incremento de los delitos que están reinando en Estado, es hora que el gobierno regional tome en cuenta al funcionario policial hacer un diagnostico que determine las problemáticas o causas que han generado tal situación.

Sin embargo, los funcionarios están en espera de esta reacción por parte de los entes gubernamentales eso garantizará un mejor servicio enmarcado en la calidad y en esa nueva doctrina humanista impulsada por el Estado venezolano, que no solo se quede en el papel si no que se impulse a lo practico, que llegue a las bases para un mayor fortalecimiento policial.

La motivación extrínseca

Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas y se considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona, según Reeve J. (1994), “lo define como las fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero”, es de resaltar que este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta.

Por lo antes escrito se podría decir que una recompensa es un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar, y con referencia a un castigo se refiere a un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar, por tal razón, Reeve, J. (1994). Resalta que los dos procesos de aprendizaje que subyacen a las recompensas y los castigos son el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante.

En consecuencia, el condicionamiento clásico es el proceso mediante el cual se asocian dos estímulos que se presentan repetidamente, el primer estímulo tiende a ser biológicamente atractivo, mientras que el segundo estímulo tiende a ser un objeto ambiental neutro, debido a su continua asociación, el segundo estímulo adquiere la capacidad de felicitar la respuesta reflejo propia del primer estímulo aún cuando este desaparezca, Reeve J.(1994) “los seres humanos a través del condicionamiento pueden aprender a anticipar estímulos ambientales y otorgar valor de incentivo”.

Tomando en cuenta lo citado, los seres humanos estamos presto de aprender reacciones emocionales, como el miedo o la ansiedad ante determinados eventos contextuales, esto con respecto al condicionamiento operante o instrumental, este se fundamenta en la premisa que las conductas voluntarias de las personas están determinadas por sus consecuencias, de forma que aquellos actos que poseen consecuencias positivas tienen mayor probabilidad de aparición que aquellos que poseen consecuencias negativas, surgiendo una consecuencia favorable o desfavorable.

Por todo lo antes escrito, se podría decir que la motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, o necesidades inferiores: las fisiológicas y las de seguridad, por ello se denomina extrínseca, porque tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual, etc.) sin lugar a dudas esta motivación es mas propia de las personas, que comparado con la actividad laboral no es un fin en si misma, sino un medio para obtener otros fines.

La motivación intrínseca

Es una sensación que surge de lo interior del ser humano, según Reeve, J. (1994) “es un sentimiento que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidad psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas”, en concordancia con lo antes citado, se podría decir que son aquellas situaciones en las que las recompensas extrínsecas o externa suelen ser insuficientes que originan que las personas activen conductas intrínsecamente motivadas.

Para ello, cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de autonomía personal autodeterminación, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca, en otras palabras, que cuando la conducta está autorregulada y surge de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales, las necesidades psicológicas adquieren un papel principal aquí en especial cuando se comprende al ser humano como un organismo que busca dominar su entorno y actuar en consecuencia con competencia y autodeterminación.

Por lo antes escrito, se podría decir o determinar que las actividades intrínsecamente de las personas motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles, por tal motivo las mismas podrían ser delimitadas en dos elementos de análisis: el primero, se referiría a la naturaleza de las actividades es intrínsecamente motivantes y, el segundo, a las autopercepciones que ocurren durante la actividad y que facilitan la aparición de la motivación intrínseca, Reeve, J. (1994) “afirma que la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad son propiedades que conducen a la exploración, la investigación, la manipulación y, en definitiva, a la motivación personal”. Por lo antes citado es de resaltar que el mantener una persona motivada es garantía del logro de objetivos

Ahora bien, si las personas se autoperciben como competentes o autodeterminantes, tienden a que reengancharse con la misma actividad porque la competencia, la autodeterminación y la ilusión son experiencias inherentemente satisfactorias para el ser humano, que día a día están enfrentándose en este mundo cambiante por ello su percepción esta enfocado tanto en lo interno como externo, es decir, ser iniciadores y mantenedores de su propia acción, denominada una línea de acción determinada que los conduzca a los resultados deseados.

Perspectiva histórica sobre la motivación

Antes de comenzar a tocar el tema sobre las teorías de la motivación, resulta importante explorar que tanto seguimiento y aplicación se ha dado en los últimos tiempos, la motivación como elemento fundamental para el logro de metas y objetivos en las organizaciones, por ello es de resaltar que las teorías modernas no varían mucho con referente a las clásicas motivado a que las mismas derivan de ellas, con ciertas variables esto referido al tiempo, lugar y espacio que se aplique.

Surge la inquietud, de muchos investigadores desde hace muchos años buscar la solución o la respuesta sobre la motivación del individuo, que aunque muchas pueden coincidir no todas darán el mismo resultado posterior al estudio, por ello la importancia de tomar como referencia las teorías ya aplicadas para compararla o ponerlas a prueba en la actualidad y ver si darán los mismos resultados y con ellos lograr los objetivos planteado, para esta investigación se toman como referencia las siguientes teorías.

Evaluación de Desempeño

Encontramos algunas definiciones importantes de la evaluación de desempeño como las siguientes: es un proceso que mide el desempeño del empleado, esto es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo, Según el Diccionario de la Lengua Española, el término evaluar significa: “Determinar el valor o importancia de una cosa o de las aptitudes, conducta, etc., de una persona” por tal termino se diría que la evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema administrativo.

De la misma forma se podría decir que la evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones, que servirán la identificación que se apoyará en el análisis de cargos y se buscará determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño, Según James Stoner (2008) "El proceso continuo de proporcionar a los subordinados, información sobre la eficacia con que están efectuando su trabajo para la organización". Por estas razones de derivaría de ello una medición es el elemento central del sistema de evaluación buscan determinar cómo se puede comparar el desempeño.

Ahora bien, en cuanto a la evaluación se debe orientar hacia el futuro para disponer de todo el potencial humano de la organización, la evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; en todo momento se califica como un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización.

Antecedentes de la Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño nace en las fuerzas armadas principalmente de los Estados Unidos quienes acogieron el proceso de evaluación para llevar a cabo las comparaciones entre grandes números de oficiales, el War Department de dicho país adoptó, en 1917, este proceso de valoración, principalmente, para los siguientes fines:

- Seleccionar a los candidatos que podrán asistir a las escuelas militares.

- Elegir luego a los oficiales entre los graduados en esas escuelas.
- Evaluar periódicamente a los oficiales para conceder después los ascensos o cambios de acuerdo con la escala determinada de puntos.

Cabe destacar, que con el tiempo la aplicación de estos métodos de evaluación se extendió a la administración de personal de la empresa privada, después de efectuar los ajustes respectivos en este campo de allí su expansión en todos los niveles organizacionales, por supuesto se debe de tomar en cuenta las organizaciones policiales que de ello se trata la investigación en curso.

Importancia de la Evaluación de Desempeño

Las evaluaciones de desempeño proporcionan información valiosa sobre el rendimiento de los trabajadores que permite:

- Vinculación de la persona al cargo.
- Entrenamiento.
- Promociones.
- Incentivos por el buen desempeño.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados.
- Autoperfeccionamiento del empleado.
- Informaciones básicas para la investigación de Recursos Humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo a la mayor productividad.
- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa.
- Retroalimentación con la información del propio individuo evaluado.

- Otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc.

Sin embargo, de todas ellas consideramos que una de las más importantes es la retroalimentación que obtiene el empleado en este proceso, que se le indica que ha realizado un buen trabajo, el trabajador se sentirá estimulado y creerá que ello puede ayudarle en un futuro a obtener diversas compensaciones por parte de la organización, el empleado cuyos méritos son calificados, se esforzará en sus tareas diarias, porque sabe que se le vigila y califica su esfuerzo si embargo, cuando un funcionario es calificado como deficiente, a través de la evaluación puede descubrir aspectos inadvertidos que le permita su superación.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño son los siguientes: Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.

- Permitir el tratamiento de los Recursos Humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.
- Proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo la labor correspondiente a su puesto.

En este sentido, Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a

corto, mediano y largo plazo y mas si los mismos están controlado a través de una matriz FODA, esto con la finalidad de buscar los principales beneficiarios que son generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad, esto en términos generales.

Beneficios de la Evaluación de Desempeño

Consideramos, como hemos mencionado anteriormente, que la evaluación de desempeño genera beneficios tanto para el trabajador, el jefe o superior como para la empresa los cuales exponemos a continuación:

Para el Colaborador:

- Conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valoriza en sus funcionarios.
- Conoce cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño y asimismo, según él, sus fortalezas y debilidades.
- Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, desarrollo etc.).
- Tiene oportunidad para hacer autoevaluación y autocrítica para su autodesarrollo y auto-control.
- Se siente estimulado para trabajar en equipo al obtener una identificación con los objetivos de la empresa.
- Se siente estimulado para brindar a la organización sus mejores esfuerzos.

El Jefe tiene Oportunidad

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los empleados, teniendo como base variables y factores de evaluación y, principalmente,

contando con un sistema bien planificado, coordinado y desarrollado para ello.

- Tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los trabajadores.
- Alcanzar una mejor comunicación con los colaboradores para hacerles comprender la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo.
- Planificar y organizar el trabajo, de tal forma que podrá organizar su unidad para que funcione como un engranaje.

La Empresa se Beneficia

- Tiene oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo.
- Invita a los individuos a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.
- Puede identificar a los trabajadores que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad y seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
- Puede Dinamizar su Política de Recursos Humanos ofreciendo oportunidades a los individuos (crecimiento y desarrollo personal).
- Estimular la productividad y Mejorar las relaciones humanas en el trabajo.
- Señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que espera de ellos.
- Garantizará su presencia en el mercado el que es de producción y la de servicio garantizara la sensación del servicio de calidad generando una mayor confianza.

La Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos y fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología, entre las personas que contribuyeron al nacimiento de la teoría de las relaciones humanas podemos citar a su mayor colaborador y fundador George Elton Mayo, que para Aguirre, I. (2013) “Elton Mayo echa por tierra los postulados principales de sus antecesores Taylor y Fayol, tomando en cuenta que el factor psicológico es más importante que el del dinero”. Esto tomando en consideración que cuando un trabajador es tomado en cuenta por su esfuerzo y buen trabajo, el mismo rendirá y se sentirá comprometido con la organización a la cual represente.

Es de resaltar, que esta teoría surgió como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne, fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración, la teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador, según Aguirre, I. (2013) “La psicología industrial contribuyó a demostrar la parcialidad de los principios de administración adoptados por la teoría clásica”. Esto tomando en cuenta que esta teoría nace en un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales, que traía como consecuencia lo que hoy se traduce en la explotación del hombre por el hombre, interpretada por los grandes empresarios como ganar y ganar.

Por estas razones, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, inicia con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente, por ello según Aguirre, I. (2013) “gracias a esta teoría surge una nueva visión sobre el trabajador enfocándose en los deseos, sentimientos, metas y temores de los trabajadores”. Esto da a entender que el enfoque que se tenía con esta teoría era reconocer al hombre como una potencia humana y no como un recurso, donde se le reconociera como parte de la organización.

En concordancia con lo antes explicado se muestra las dos formas o manera de ver al ser humano las diferentes teorías, que nos dan a entender las dos posturas que se tienen en cada uno de ellos.

Tabla N° 1

Teoría Clásica	Teoría de las Relaciones Humanas
Trata la organización como una máquina	Trata la organización como grupos de personas
Hace énfasis en las tareas o en la tecnología	Hace énfasis en las personas
Se inspira en sistemas de ingeniería	Se inspira en sistemas de psicología
Autoridad centralizada	Delegación plena de la autoridad
Líneas claras de autoridad	Autonomía del trabajador
Especialización y competencia técnica	Confianza y apertura
Acentuada división del trabajo	Énfasis en las relaciones humanas
Confianza en reglas y reglamentos	Confianza en las personas
Clara separación entre líneas y staff	Dinámica grupal de interpersonal

Aguirre, I. (2013)

Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow:

El siglo 20 se ha caracterizado por desarrollar tres olas de pensamiento psicológico sobre la naturaleza humana: el psicodinámico, el conductual y el humanista/existencial; según Cavia M J. (2013) “Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano”, es de resaltar que para el año de 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial, el desarrollo y comportamiento organizacional.

Para Abraham Maslow las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperactividad para ser satisfechas, por tal razón postuló que en cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales, que llevan consigo desde sus primeros años de vida hasta su muerte, todas ellas se trata de un sistema de pirámide de necesidades que van en este orden: (1) Básicas o fisiológicas, (2) Seguridad, (3) Sociales (de afiliación o pertenencia), (4) Estima, (5) Autorrealización.

Básicas o fisiológicas: Si un hombre tiene cualquier clase de trabajo, no morirá de hambre, de frío, de sed, ni por falta de techo o atención médica, porque de alguna manera sus necesidades pueden ser cubiertas al máximo.

Seguridad: La verdadera seguridad está en el interior del ser humano; es una función de sus ideas, de sus actitudes y de sus valores, la seguridad, desde un punto de vista técnico, no está en un trabajo, en un sueldo, en un

puesto o en unos años de servicio, una persona podría tener todas estas cosas y carecer de seguridad; o podrían faltarle todas y tener seguridad, dependerá de su actitud interior y por consiguiente de las posibles estabilidades emocionales.

Sociales (de afiliación o pertenencia): Uno de los motivadores más importantes de la conducta de cualquier persona es su necesidad de aceptación social, es decir, de amigo, de asociación, de amistad y de afecto. Esta necesidad corresponde a lo que se llama necesidad de afiliación, que no es nada más que todo aquello que conlleva al individuo a buscar a otro para ser querido o aceptación social.

Estima: Son esencialmente necesidades de auto-respeto, es decir, representan el deseo del individuo de sentirse valioso por hacer una contribución importante en la vida, la faceta más importante de esta necesidad estriba en que ese respeto debe ser merecido, y para ello es importante que todas las condiciones se den, esto con referencia al lugar o espacio en que el individuo se desenvuelve y por supuesto donde logra la satisfacción.

Autorrealización:

Representan la búsqueda del individuo para el desarrollo y progreso constantes de su persona, son necesidades de auto superación, desear llegar muy alto, ser más creador tanto, en su profesión como en su vida personal, la necesidad de auto-realización sólo ocupará el primer lugar de la atención cuando las otras necesidades hayan sido razonablemente satisfechas por el individuo.

Figura nº 1: pirámide de Abraham Maslow



Fuente: Quintero J. (2008).

Teoría de la pulsión de Hull:

Con relación a esta teoría, Morris, Ch. (2001). “plantea que entre los principales aspectos que caracterizan la Teoría de Clark Hull: Utilizó el modelo de la mecánica newtoniana, consideró su método como hipotético deductivo”. Utilizó el sistema deductivo para explicar los fenómenos del conocimiento clásico, interpretó la Ley del efecto de Thomdike, como reducción del impulso, consideró el aprendizaje como un proceso gradual. Hull elaboró una ecuación para definir la motivación, propuso que la relación multiplicativa entre la Fuerza de Hábito (H) y la Pulsión (P) determinaba el grado de Potencial de Excitación (PE) o motivación requerida para producir un determinado comportamiento, así: $PE = H \times P$.

Este grado de asociación se determina por el número de ensayos de aprendizaje que se dieron para establecer la relación conductual entre el estímulo (E) y la respuesta (R). Pulsión es una condición de excitación que se genera en el organismo y que contiene la capacidad de energizar o promover comportamientos tanto aprendidos como no aprendidos, que podrían ser positivos al ponerlo en prácticas en el ámbito que se desenvuelve.

Tomando en consideración, esta teoría es de resaltar que si se impulsa la misma a nivel policial, los resultados a esperar serán mas efectivos y eso se sentirá en esa aceptación por la población demandante que exige una servicio de calidad y con las repuestas mas oportunas para evitar la ineficiencia, es de allí de esperar ese contagio motivacional del funcionario, por tal argumento, el tener una motivación elevada garantizará el éxito de las tareas y a su vez puede causar contagios motivacionales a los individuos que lo rodean.

Teoría de los dos factores de Herzberg:

Es importante resaltar la teoría de Herzberg, que para Guillen, G. (2000) “es lógico pensar que un mejor conocimiento del proceso de formación de la satisfacción del cliente permitiría desarrollar normas y procedimientos mas adecuados para lograr ese objetivo” es de precisar que esta teoría fue basada en estudios tomando en cuenta el campo motivacional, relacionándolo con el laboral, donde se han dedicado de lleno al estudio profundo de las relaciones entre individuos e instituciones, para describir los factores más relevantes de su teoría, se puede tomar en cuenta los que a continuación se nombran:

- ❖ Logro: Desempeño exitoso de la tarea.
- ❖ Reconocimiento por el logro.
- ❖ El trabajo mismo: Tarea interesante y desafiante.
- ❖ Avance o crecimiento.
- ❖ Responsabilidad.

En este mismo sentido, considerando que si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de producirse externamente, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla su ambiente. Por el contrario, si los factores higiénicos que operan en el ambiente de trabajo, no producen motivación, su ausencia puede afectar la satisfacción por el trabajo, este enfoque trata de describir eventos externos a la persona asociados de alguna manera al trabajo, y refiriéndonos al ámbito policial se evidencia que el clima de trabajo no son los mas idóneos para el buen funcionamiento o la mejor prestación de servicio por parte de los funcionarios policiales, de allí ese estudio de campo para dar un diagnóstico.

Para llenar este vacío de explicación, relacionado con la forma cómo influyen estos eventos y la frecuencia con qué ocurren ciertos comportamientos derivados del trabajo, se puede afirmar que los eventos higiénicos conducen a la satisfacción a causa de una necesidad de evitación de lo desagradable, por el contrario, los eventos motivadores conducen al interés por el trabajo a causa de una necesidad de crecimiento o de autorrealización que convierte todo ello al éxito y a su vez garantiza estabildades emocionales. De acuerdo con Herzberg, los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo, por lo tanto, los administradores que buscan eliminar factores que creen el descontento en el

trabajo pueden traer armonía pero no necesariamente motivación, estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla, debido a que no motivan a los empleados, los factores que eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados por Herzberg como Factores de Higiene (factores que eliminan la insatisfacción) y proceden a un ambiente más limpio y acorde a las necesidades de las personas.

Es por ello, que cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas en su puesto, Herzberg sugirió poner énfasis en los motivadores (factores que aumentan la satisfacción por el trabajo), los factores que incrementarán la satisfacción en el trabajo, para Herzberg satisfacción e insatisfacción son dos dimensiones diferentes, y no los polos opuestos de una misma cosa, por tal indicaciones es recomendable por parte del investigador tomar en cuenta el lugar y condiciones de trabajo eso garantizará una mejor aceptación y un trabajo en armonía.

En otros términos, la teoría de los dos factores de Herzberg afirma que:

- La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de insatisfacción.

Para Herzberg, la estrategia de desarrollo organizacional más adecuada y el medio para proporcionar motivación continua en el trabajo, es la reorganización que el denomina "enriquecimiento de tareas", también llamado "enriquecimiento del cargo" el cual consiste en la constante

sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y de satisfacción profesional y crecimiento individual.

Tabla, N° 2- Teoría de los dos factor de Herzberg

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el Individuo en relación con su EMPRESA).
1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad.	1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Fuente: Carmona L (2006).

BASES LEGALES

Constitución de La República Bolivariana de Venezuela.

De los Derechos Sociales

Art. 82: toda persona tiene derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales que incluya un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias. La satisfacción progresiva de este derecho es obligación compartida entre los ciudadanos y ciudadanas y el estado en todos sus ámbitos.

El sueño de toda persona de tener una casa donde vivir es indispensable, en particular en aquellas personas que ya han formado una familia (esposos e hijos), en el caso de los funcionarios policiales recae algo en particular, que es engorroso vivir en lugares donde tus vecinos sean los delincuentes que en algunas oportunidades has capturado por diferente delito, porque se correría el riesgo que tomen represalias en contra de los mismo o familias, por ello la intervención del estado para que la adquisición de la vivienda sean en los lugares más acorde posibles para garantizar la estabilidad familiar, que es algo que desde hace mucho tiempo no se cumple.

Art. 91: todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales, e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadora en el beneficio de la empresa, el salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley, el estado garantizará a los trabajadores y trabajadora del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año.

Como lo establece el artículo con relación al salario que todo trabajador y trabajadora debe percibir, es importante resaltar lo que establece en uno de sus párrafos donde establece que se garantizará igual pago por igual trabajo, es allí donde en la policía del Estado Carabobo, no está acatando porque el personal policial trabaja horarios no establecido, como lo son 12x24 o 24x48, y si durante ese horario se realiza un procedimiento policial, donde haya que llevar algún procedimiento a fiscalía son más horas de trabajo, por ello se irrespeta lo establecido en la ley, y los mismo no son remunerados por tal duración del trabajo, irrespetando tal artículo.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Límites de la Jornada de Trabajo

Art. 173: La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diaria ni de cuarenta hora semanales.
2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales, toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considera como hora nocturna.
3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y medias diarias ni de treinta y siete horas y media semanales, cuando la jornada mixta tenga un periodo nocturno mayor a cuarenta horas se considerará jornada nocturna.

Es importante resaltar, que en la policía del Estado Carabobo no se está cumpliendo con los horarios establecidos en esta ley, irrespetando el derecho al descanso y recreación del funcionario policial, que esto a su vez que convierte en un elemento perturbador para el buen desempeño de la función policial que tanto demanda la ciudadanía, y es de resaltar que ya existen diseños de como armar los horarios en todas las estaciones policiales, para el cumplimiento de la ley.

Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.

Del fondo intergubernamental del servicio de policía

Art.26: Se crea el fondo gubernamental del servicio de policía. Con la finalidad de coadyuvar y contribuir en la dotación, entrenamiento, asistencia técnica y compensación a los diversos cuerpos de policía que conforman el sistema integrado de policía, el fondo dependerá administrativamente y financieramente del órgano rector, su organización y régimen será desarrollado a través del instrumento que dicte el ejecutivo nacional.

Tomando en consideración, que este fondo esta creado desde el año 2009, según gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela n° 55453, no se ha visto su eficiencia o resultado efectivo en cuanto a las dotaciones a las policías, en la actualidad se observan a funcionarios sin chalecos o con los mismo viejos, las estaciones policiales existentes en el Estado Carabobo se evidencia unidades radio patrulleras no actas para el patrullaje al igual que unidades motos, muchas veces se observa a funcionarios utilizando sus vehículos personales para trasladarse a lugares de servicio porque en sus estaciones policiales no se cuenta con la misma para dicha tarea, y así otras competencia del fondo que no se cumplen.

Ley del Estatuto de la Función Policial.

Derechos y Garantías.

Art. 15: Los funcionarios y funcionarias policiales tienen, entre otras los siguientes derechos y garantías:

1. Derecho a un trato digno y respetuoso por parte de la comunidad y los demás funcionarios y funcionarias policiales.

2. Derecho a la igualdad y no hacer víctimas de las discriminaciones fundada en la raza, sexo, genero, credo, la condición social, la orientación política, o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
3. Derecho a la protección de su familia, para que las relaciones familiares se funden en la igualdad de derecho y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto reciproco entre sus integrantes.
4. Derecho al tiempo libre, el descanso y la recreación.
5. Derecho a la salud y a recibir atención médica de emergencia. Todos los centros y servicios de salud privados deben prestarle atención médica inmediata en los casos de emergencias en que peligre su vida con ocasión de los actos de servicios, cuando la ausencia de atención médica o la remisión del afectado o afectada a otro centro o servicio de salud, implique un peligro inminente a su vida o daños graves irreversible y evitables a su salud (...).
6. Derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales que incluyan un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias. La satisfacción progresiva de este derecho en obligación compartida entre los funcionarios y funcionarias policiales y el estado a través de políticas sociales y facilidades para acceso al crédito para la construcción, adquisición o ampliación de viviendas.
7. Derecho a recibir educación continua, permanentes y de calidad, para su mejoramiento personal y profesional.
8. Derechos laborales y de seguridad social, de conformidades con lo establecido en esta ley, su reglamento y sus resoluciones.

9. Derecho a la defensa y al debido proceso, especialmente en los procedimientos dirigidos a determinar responsabilidades e imponer sanciones penales o disciplinarias. En estos casos tendrán derecho a recibir asesoría, asistencia y representación de la defensa pública especializada.
10. Los demás establecidos en la constitución de la República, leyes, reglamentos y resoluciones, siempre que sean compatibles.

Sin lugar a duda, que cada uno de los numerales del artículo en cuestión se leen agradables, pero pocos de ellos se cumplen es de resaltar el ordinal número cinco, sobre la atención medica que deben de recibir los funcionarios y funcionarios en los centros de salud privada, que en su mayoría no lo cumplen ya que han muerto o han perdido algunos de sus miembros los funcionarios policiales por una atención rápida, ya que aplican la falta de clave u otra excusa, de igual manera el derecho a la defensa ya que cuando un funcionario está incurso en alguna falta o caso judicial, el estado le da la espalda y si es de hundirlo lo haría, el caso de la vivienda no se cumple, entre otros.

Operación de las variables

Analizar la Motivación y su Incidencia en el Desempeño laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo Adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua.

Tabla N°3

Obj. Específicos	Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnosticar la situación Actual de la Motivación Laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua	Situación Actual Motivación Laboral	Conjunto de las realidades o circunstancias que se producen en un momento determinado y que determinan la existencia de las personas o de las cosas. Consiste en aumentar y mejorar los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral.	Realidades Circunstancia Factores higiénicos Satisfacción de Necesidades	Ingreso Remuneración Salario Beneficio Condiciones Seguridad Vivienda Incentivos	1 2 3 4 5 6 7 8
Identificar los Factores de Motivación que Inciden en el fortalecimiento del Desempeño de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo Adscrito a la estación policial de Central Tacarigua.	Factores de Motivación Fortalecimiento del Desempeño	La motivación también puede ser debida a factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los primeros vienen del entendimiento personal del mundo y los segundos vienen de la incentivación externa. Es un enfoque sistemático para la resolución de problemas de desempeño o la creación de un nuevo desempeño eficaz, el Fortalecimiento del desempeño ofrece un conjunto de instrumentos fáciles para alcanzar las metas de la organización.	Entendimiento Personal Incentivación Externa Problemas de Desempeño Metas de la Organización	Respaldo Conocimiento Compromiso Reconocimiento Comunicación Estímulos Mejoras Incorporar	9 10 11 12 13 14 15 16
Determinar las Estrategias que Promuevan una Adecuada Motivación para un eficiente Desempeño Laboral de los Funcionarios de la policía del Estado Carabobo Adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua	Estrategias Desempeño Laboral	Es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión. Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo.	Acciones Planificadas Misión Rendimiento Laboral Tareas Principales	Actividades Responsabilidad Estabilidad Comunidad Horario Flexibilización Metas Objetivos	17 18 19 20 21 22 23 24

Fuente: Noguera A. (2014)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se describe la metodología a emplear en la investigación la cual se desarrolla en la Estación Policial de Central Tacarigua, ubicada en la entrada principal hacia Boquerón, Parroquia Central Tacarigua, Municipio Carlos Arvelo, Estado Carabobo, donde se analizará como la motivación Laboral Incide en el Desempeño de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo Adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua, en el siguiente orden se describe todo el proceso metodológico aplicado para el desarrollo de la investigación, su tipo, diseño, la población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad y finalmente técnicas de análisis de datos según Arias, F.(2006, p.110) “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación...”.

Diseño de la Investigación

El diseño metodológico consiste en un estudio perfilado para dar al investigador una idea integral, que permita observar las características particulares que ha tenido el estudio en cada una de sus etapas, es fundamental para determinar la calidad de la investigación, también se diría que es la estrategia general del trabajo que orientan y esclarecen las etapas según Balestrini M. (2006, p.131) “define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnica de recogidas de datos a utilizar, análisis previsto y objetivos” .

Por tal razón, es un estudio de campo documental, por cuanto la recolección de los datos se hará directamente de la fuente, o sea de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo adscritos a la Estación policial de Central Tacarigua, convirtiéndose esto en una información recolectada de primera mano buscando con ello el resultado más confiable y veraz para el estudio posterior de las autoridades correspondientes, según Arias, F. (2006, p.31),” es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigado o de la realidad donde ocurren los hechos...”.

Por consiguiente, y en atención a los objetivos propuestos y las características del trabajo, el estudio se ubicará dentro de un tipo de investigación documental, ya que el investigador recogerá y consultará en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, y a su vez aplicará mediante técnicas e instrumentos un análisis de cómo la motivación Incide en el Desempeño laboral de los funcionarios policiales, esperando obtener basamentos legales y teóricos, que sean útil y a su vez considerados en su justa dimensión,

Tipo de Investigación

Es importante señalar, que cada vez que el problema ha quedado lo suficientemente claro y a sido formulado en toda su complejidad y orientado a las condiciones manejables se situarán las características de la información que serán abordadas y obtenidas, se debe delimitar el tipo de estudio de que se trata con sus respectivo esquema de investigación, que se adecue y sea el mas apropiado, según sean los objetivos, se podrá definir el tipo de estudio de que se trate y por consiguiente se incorporará un esquema de investigación específico mas apropiado para el estudio.

También se acota, que el trabajo se ubica en una investigación cuantitativa, ya que el investigador describirá el fenómeno de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios policiales adscrito a la estación policial de Central Tacarigua, abarcando gran parte de la realidad que viven o padecen cada uno de los objeto de estudio, mediante la presentación de estadísticas y el contacto directo con los oficiales que confirmarán los hechos.

Nivel de la Investigación

Es de resaltar, que el nivel de investigación es descriptivo, según Arias F.(2006) “ consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento...” por cuanto se describirá un evento y los hechos que lo generan en un contexto determinado, así obtener un punto de partida para nuevas investigaciones que deriven de este trabajo, en este sentido se busca estudiar la situación Actual de la Motivación Laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua.

Población

Otro importante aspecto que se le debe introducir al marco metodológico del estudio de investigación una vez definido el problema y establecido el campo de estudio, esta relacionado a la población que es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de las investigaciones, la cual estará representada por el conjunto de elementos u objetos que poseen algunas características comunes observables en un lugar determinado sobre el que se realizarán investigaciones a cerca del fenómeno de estudio, según

Balestrini M. (2006)” Se entiende por población a un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes...”

En el caso que ocupa referido al diseño de la estructura organizativa de la estación policial de Central Tacarigua, ubicada en la entrada principal, vía Boquerón, Parroquia Central Tacarigua, municipio Carlos Arvelos, Estado Carabobo, el universo de estudio está constituido por el conjunto de personas que laboran en dicha estación policial, esta población o universo de estudio está integrada por cuarenta y tres (43) funcionarios policiales pertenecientes a la policía del Estado Carabobo, entre supervisores y oficiales, considerando que en esta oportunidad los elementos del conjunto son las personas que laboran en dicha despacho policial y al mismo tiempo son las unidades de población que se desea investigar.

Muestra

En relación a la muestra es la parte de un colectivo o universo la cual se seleccionará con el fin de obtener información más precisa que caracterizará a los individuos objeto de estudio, esta se seleccionará con el fin de obtener la información representativa, valida y confiable, y al mismo tiempo se definirá y justificará el proceso de selección de la unidad de análisis que en este caso es la estación policial de Central Tacarigua, según Balestrini M. (2006) “la muestra es en esencia un subgrupo de la población, digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población...”

Como anteriormente se ha indicado el universo de estudio esta conformado por cuarenta y tres (43) funcionarios policiales que laboran en la estación policial de Central Tacarigua, dada las características de esta

población pequeña y finita, se tomaran como universo de estudio e indagarán a todos los individuos que la integran, por consiguiente, en esta investigación de carácter organizacional, no se aplicaran criterios maestres a objetos de traer una muestra reducida del universo y extender la indagación a esta parte elegida de la población, para posteriormente efectuar la inferencia o generación en el universo estudiado.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En función de los objetivos definidos en el presente investigación donde esta planteado estudiar la situación Actual de la Motivación Laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua, se emplearán una serie de instrumentos y técnicas de recolección de información orientadas de maneras específicas, para alcanzar los fines propuestos, que permita tener una perspectiva general sobre el objetivo de la investigación, por ello se resalta, que existen diferentes formas de recopilar datos para proporcionarle a la investigación una fuente que se encargue de actuar sobre el objetivo principal del estudio, según Tamayo M. y Tamayo S. (2001, p.182), “definen el instrumento y las técnicas de recolección de datos como: “La expresión operativa del diseño de investigación, es la especificación concreta de cómo se ha de hacer la investigación.”.

Con referente, al presente estudio se considerará las técnicas de la encuesta, basada en las afirmaciones emitidas por la muestra que se ha seleccionado para el estudio que es el total de la población, y que a su vez permitirá conocer creencias, actitudes, opiniones y valoraciones subjetivas de los funcionarios a estudiar, según Arias F. (2006, p.72) “define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo

o muestras de sujetos acerca de si mismo (...)" y la misma tendrá una aplicación de forma interrogativa, donde las preguntas se plantearan siempre del mismo orden que se presentan numéricamente, toda técnica como la encuesta, tiene un instrumento, el usado en este particular fue el cuestionario.

De la misma manera se resalta, que el instrumento a utilizar en esta investigación será el cuestionario tipo escala de Licker, el cual constará de preguntas cerradas con diversas alternativas que estarán conformadas por las mismas opciones de las respuestas, en la cual se buscará encontrar una matriz de intensidad, donde los elementos de estudios decidirán la respuesta que representa su opinión, con el fin de obtener la información sobre el problema de estudio que se esta llevando a cabo por el investigador, y dichos resultados se obtendrán del propio criterio o percepción a cerca de la situación actual de los funcionarios perteneciente a la estación de Central Tacarigua, según Arias F.(2006, p. 74) "es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentiva de una serie de preguntas..."

Validez y Confiabilidad Del Instrumento

Validez

Para considerar un instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad, la validez se refiere al grado en que un instrumento mide la(s) variable(s) que el investigador desea evaluar, en este sentido la validez es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende". Por su parte, Hernández, R. y otros (2003), "define la validez como el grado en que un instrumento realmente pretende medir la validez, lo

cual permite concluir que la validez de un instrumento se encuentra relacionada directamente con el objetivo del instrumento.

Un cuestionario debe ser capaz de realizar inferencias exitosas entre la unidad de medida empleada y los hechos o fenómenos que se derivan de la realidad objeto de análisis, según lo señalan Hernández, R y otros (2003). Por lo cual, los ítem o reactivos del instrumento de recolección de datos (cuestionario) empleado provienen del análisis técnico realizado para estudiar la situación Actual de la Motivación Laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua Para validar el contenido del cuestionario se acudirá a expertos facilitándole un ejemplar del mismo, quienes lo revisarán y realizarán sus observaciones, las cuales serán consideradas en el instrumento de recolección de datos definitivo entregado a los informantes de la estación policial a los que se encuentra dirigida esta investigación.

Confiabilidad

Con Relación a este termino, la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente a través de un coeficiente, el cual oscila entre cero y uno, esto indica que cuando resulte un factor cero su significado es que carece de estas características, mientras alcanza el uno su significado es de la máxima confiabilidad, Según Hernández, R y otros (2003), “la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados”.

Para los efectos de interpretación, en el presente estudio se utilizará como coeficiente el método estadístico Alfa de Cronbach, que exponen que existen

diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición para lograr con ello la confiabilidad o el resultado mas idóneo para la aplicación o búsqueda de solución según sea la investigación.

En este caso particular se aplicó esta formula a partir de las varianzas, el alfa de Cronbach dando un resultado de 0,96 de confiabilidad en un rango de muy alto

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right], = 0,96$$

α = coeficiente de confiabilidad.

k = el número de preguntas o ítems.

S_i^2 = sumatoria de la varianza del ítem.

S_t^2 = la varianza de los valores totales

Técnicas de análisis de Datos

Una vez obtenida y recopilada la información necesaria se inició de inmediato a su procesamiento, esto implica el cómo ordenar y presentar de la forma más lógica e inteligible los resultados obtenidos con los instrumentos aplicados durante la investigación, de tal forma que la variable refleje el peso específico de su magnitud, el procesamiento de los datos no es otra cosa. que el registro de los datos obtenidos por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica en la cual se comprueba la hipótesis y se obtienen las conclusiones, por lo tanto se trata de especificar el tratamiento que se dará a los datos, ver si se pueden clasificar, codificar y establecer categorías precisas con ellos.

Cabe destacar, que las técnicas se aplican en función de las variables para evaluar los resultados en forma parcial, lo que facilitará la comprensión global de la información, para luego emitir los juicios, conclusiones, de manera que se confrontaran los resultados con los planteamientos expuestos e lo largo de la investigación a fin de determinar la veracidad, según Arias F, (2006) “se entiende por técnicas, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”

Procedimiento

Fase I: Se estudiará la situación Actual de la Motivación Laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua.

Fase II: Se identificará los Factores de Motivación que Inciden en el fortalecimiento del Desempeño de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo Adscrito a la estación policial de Central Tacarigua.

Fase III: Se Determinará las Estrategias que Garanticen una Adecuada Motivación para un eficiente Desempeño Laboral de los Funcionarios de la policía del Estado Carabobo Adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADO

Es oportuno mencionar, que en el presente capitulo se muestran los datos obtenido luego de la aplicación del instrumento de recolección de información, este análisis se hace con la finalidad de organizar, tabular y analizar las variables e indicadores que intervienen en la investigación y en la búsqueda de cumplir con los objetivos planeados en el presente trabajo, es por ello que los datos que se presentan con valores, porcentaje son el resultado de la encuesta realizada a un grupo de funcionarios adscrito a la estación policial de Central Tacarigua.

Es de resaltar, que para la aplicación de los ítems se procedió a la utilización de la escala de Likert, esto con la finalidad de darle más opciones a los objetos de estudios y que a su vez los resultados fueran más confiables, dando oportunidad de cinco posibilidades de respuestas como lo fueron definitivamente Si, probablemente Si, indeciso, probablemente No y definitivamente No, es de considerar que las opciones de respuestas fueron tomadas a base de las preguntas y siendo ella las más idóneas y claras para que sus respuestas fueran más precisas o ajustada a la situación actual sobre la institución policial.

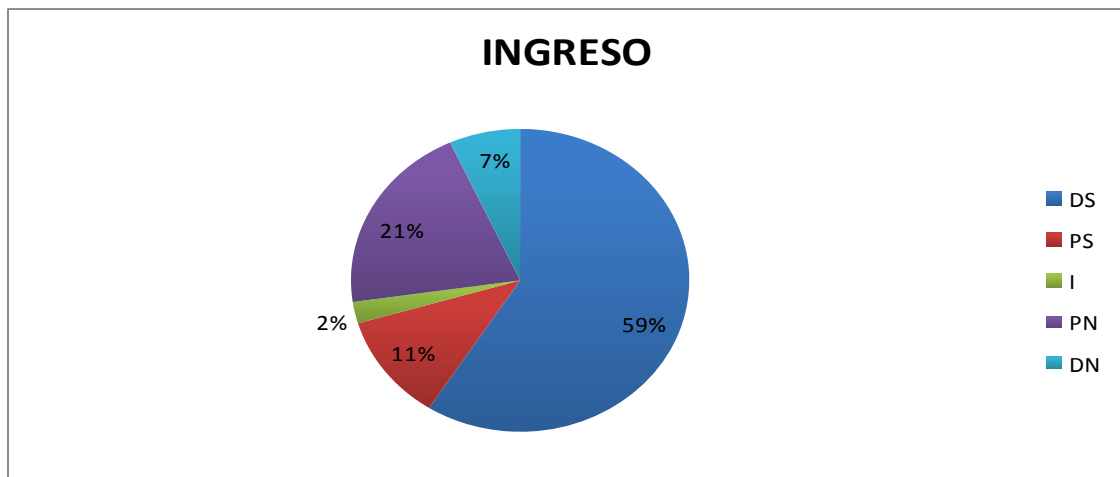
A continuación se presentan los resultados obtenidos, que contó con veinticuatro (24) preguntas y se muestra a través de un gráfico y la aplicación del instrumento se manejó bajo la modalidad de anónimo esto para no involucrar a ningún funcionario y de allí su respuesta más acertada.

1 ¿considera usted que su ingreso a la escuela de formación policial fue por qué estaba motivado a ser policía?

Tabla N°4

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Ingreso	26	59%
	5	11%
	1	2%
	8	21%
	3	7%
Total	43	100%

Grafico N°1



Fuente: Noguera (2014)

Considerando el primer resultados de la encuesta realizada a un grupo de funcionarios policiales conformado por cuarenta y tres (43) entre oficiales y supervisores, arrojó un resultado bastante considerable en cuanto a la pregunta refiriéndose a que si a la hora de su ingreso a la escuela de formación estaba motivado a ser policía, y según lo mostrado en el grafico un 70% de los encuestados marco o respondió, las opciones de definitivamente Si y probablemente Si, esto le debería dar a entender a los entes gubernamentales que quienes ingresan a las filas de la prestigiosa institución policial es porque su deseo de ser policía es positivo.

Es de resaltar, que el resto de los encuestados aunque arrojan resultados negativos muchos de ellos manifestaron fuera de la encuesta que ingresaron a la institución policial con el propósito de tener un trabajo estable o para que este fuera un trampolín para llegar a otros puestos en el estado o seguir estudiando o que allí se le diera la oportunidad de ejercer sus distintas profesiones que ya habían adquirido antes de su ingreso a la institución policial, y aunque vieron irse a muchos de sus compañeros que entraron de la misma forma ellos permanecían en la institución siempre esperando una buena remuneración o que en el transcurso del ejercicio de su función policial los gerentes de la institución lo motivaran a sentir ese mismo amor.

En esta oportunidad se podría tomar como referencia parte de los concepto de la motivación cuando se refieren a que la cualidad humana es esencial, que es la diferencia entre ser pobre o ser rico, estar infeliz o feliz, es el motor del mundo, la gente hace las cosas porque está motivada a hacerlas, los científicos investigan porque les motiva y les encanta hacerlo, los jugadores juegan al béisbol porque les encanta y les motiva jugar, pero siempre estarán los elementos perturbadores que ocasionen todo lo inverso y esto es lo que se deberá evitar para que ese porcentaje que hoy en día se obtuvo en esta investigación o resultado del cuestionario permanezcan.

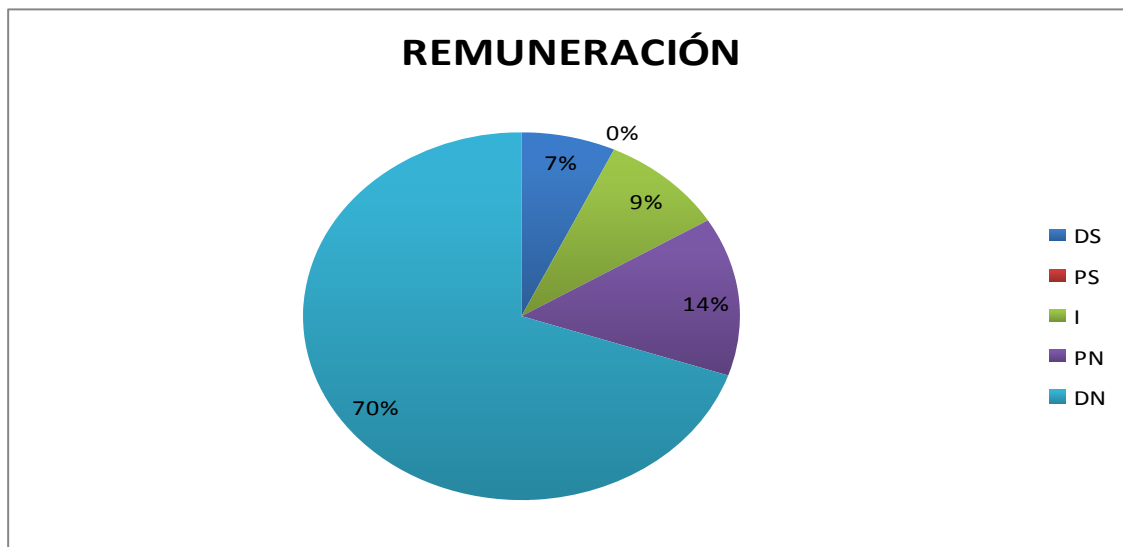
Todos estos resultados o investigaciones deben ser tomados en cuenta por parte de los encargados de la captación de talento al ingreso de la policía, de verdad indagar a profundidad cuáles son sus aspiraciones y el porqué de su ingreso a la institución, eso de alguna manera u otra evitaría también el ingreso de jóvenes que quieran portar un uniforme para cometer delitos o actuar fuera de la ley, como es notorio por todos los medios de comunicación noticias referentes a funcionarios de seguridad involucrados en diferentes delitos, que causa desconfianza en las distintas comunidades.

2 ¿Cree usted que la remuneración económica que percibe está acorde con la actividad laboral que realiza?

Tabla N° 5

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Remuneración	3	7%
	0	0%
	5	11%
	5	12%
	30	70%
Total	43	100%

Gráfico N°2



Fuente: Noguera (2014).

Es importante resaltar, que el resultado obtenido en esta oportunidad nos da una clara visión que la remuneración que hoy perciben los funcionarios policiales según sus funciones no están acordes o adaptadas a la situación actual, ya que son un 93% que coincide entre las respuestas u opciones definitivamente No, probablemente No e indeciso, esta inconformidad pudiera llevar a los funcionarios policiales a no dar el 100% de su esfuerzo para minimizar los delitos que hoy en día afectan a los carabobeños.

Tomando en consideración lo antes expuesto, lo que hoy en día manifiestan los integrantes de la institución policial debe tomarse en consideración para evitar el fracaso de los objetivos propuestos por los entes gubernamentales, es de resaltar nuevamente lo expresado por Reeve J. (1994) “los seres humanos a través del condicionamiento pueden aprender a anticipar estímulos ambientales y otorgar valor de incentivo” por tal razón en otras instituciones han tomado medidas estimulantes de remuneración por considerar que el trabajo policial es de alto riesgo, y esto dado a entender por especialistas de la materia, el exponer todos los días del mundo su vida o el solo hecho de colocarse el uniforme ya tienes enemigos, este riesgo debe ser tomado en consideración de ante manos.

Es de resaltar, que la lista de funcionarios asesinados cada año aumente más, en particular funcionarios de la policía de Carabobo tanto de servicio como francos de servicio, los índices de criminalidad en el país de la misma forma han aumentado, por ello no es de extrañarle a los gobernantes de turnos, que no solo es la ciudadanía común, también los integrantes de las instituciones policiales y militares son tan víctimas o más por el solo hecho de ser garantes de la seguridad o por portar un arma de fuego que los convierte en presa atractiva a los delincuentes, que cada día son protegido por la leyes y los derechos humanos.

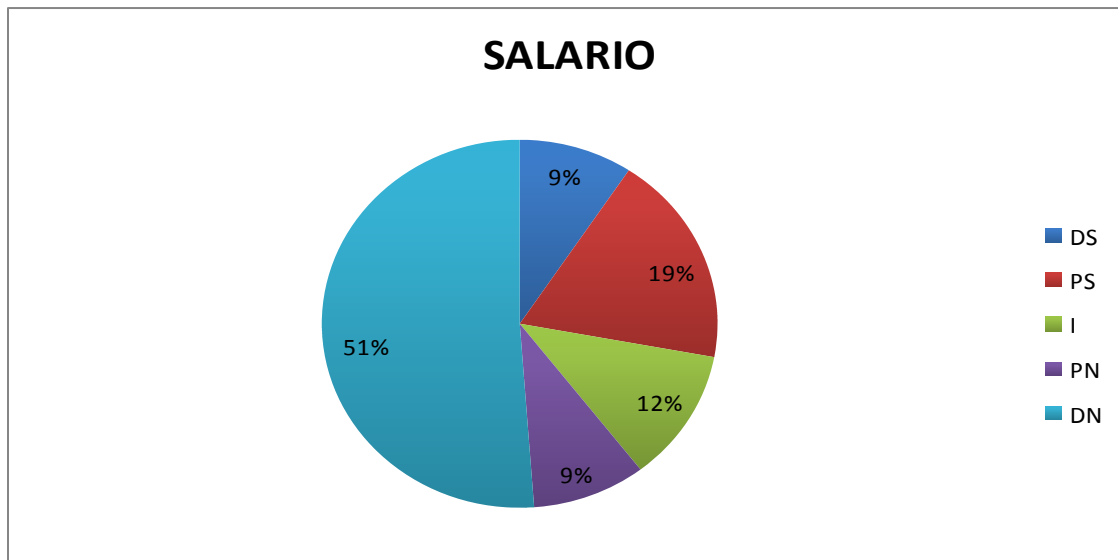
Sin embargo hay que reconocer, que algunos funcionarios corren más riesgos que otros, es el caso de los patrulleros o motorizados, esto en labores de servicios, por considerar que muchas comunidades hay bandas organizadas y al mismo tiempo protegidas por sus mismos integrantes, que esto les da mayor facilidad de cometer sus delitos o atacar a los funcionarios policiales cuando los mismo intentes prevenirlos, este clima se observa en las zonas más populares del estado.

3 ¿Considera usted que el salario que percibe es un incentivo de motivación para realizar bien su función policial?

Tabla N°6

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Salario	4	9%
	8	19%
	5	12%
	4	9%
	22	51%
Total	43	100%

Gráfico N°3



Fuente: Noguera (2014)

Según los resultados obtenidos, más del 70% de los oficiales y supervisores encuestados, manco con una x que el salario que percibe definitivamente No, probablemente No e indeciso, es considerado como un incentivo de motivación para realizar bien su función policial, una de sus mayores interrogantes es porque un obrero sin menospreciar su trabajo ganan más que un funcionarios policial, eso se puede notar en sus pagos de salario y bonos de vacaciones y utilidades.

Aunque el resto de los encuestado que representan el 28% no menos importante considera que el salario que perciben es un estímulo de motivación para realizar sus actividades tal y cual son encomendadas, sin embargo por ser este porcentaje menor que los que están inconformes es sinónimo que el problema radica en la mayoría y puede traer repercusión en las malas actuaciones o evidenciar el poco rendimiento en sus labores de patrullaje y a su vez el incremento de la delincuencia, considerando esto un fenómeno que viene tomando poder cada día, en particular en la población más joven.

Ahora bien, y tomando en consideración el art. 91 de nuestra carta magna donde está establecido que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente, (más claro imposible) que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales, e intelectuales, y de verdad los entes gubernamentales creen que el salario que hoy perciben los funcionarios policiales esto tomando en cuenta el riesgo que corre todo los días de perder hasta la vida es suficiente para satisfacer sus necesidades y en particular la de su familia, que pudieran correr el mismo riesgo de muerte.

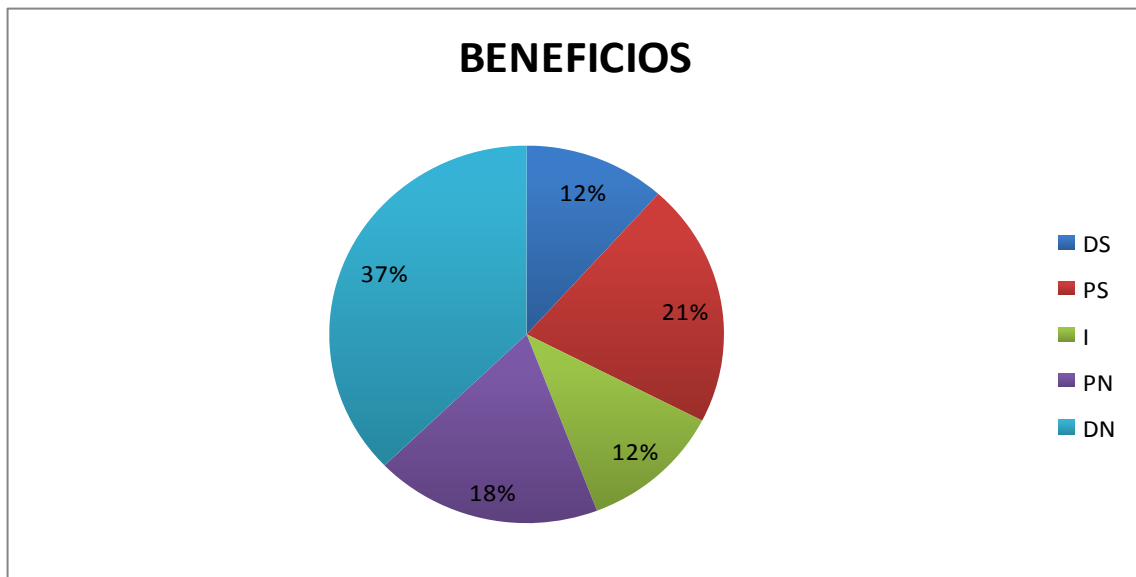
Todos estos resultados deben alertar y prevenir a los entes gubernamentales si de verdad quieren combatir la delincuencia, pudiendo así aplicar la matriz DOFA, porque esto sería parte de sus debilidades que evitan cumplir al 100% con los objetivos que se plantean, esto si de verdad, es uno de sus mayores intereses en cuanto a una buena gestión en todos los ámbitos en particular en la seguridad ciudadana, que tanto demanda una seguridad de calidad y permanente, para así disfrutar del descanso y la calidad de vida que todos nos merecemos y como lo establece la constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

4 ¿A usted le satisfacen los beneficios sociales como persona de esta institución policial?

Tabla N°7

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Beneficios	5	12%
	9	21%
	5	12%
	8	18%
	16	37%
Total	43	100%

Gráfico N°4



Fuente: Noguera (2014)

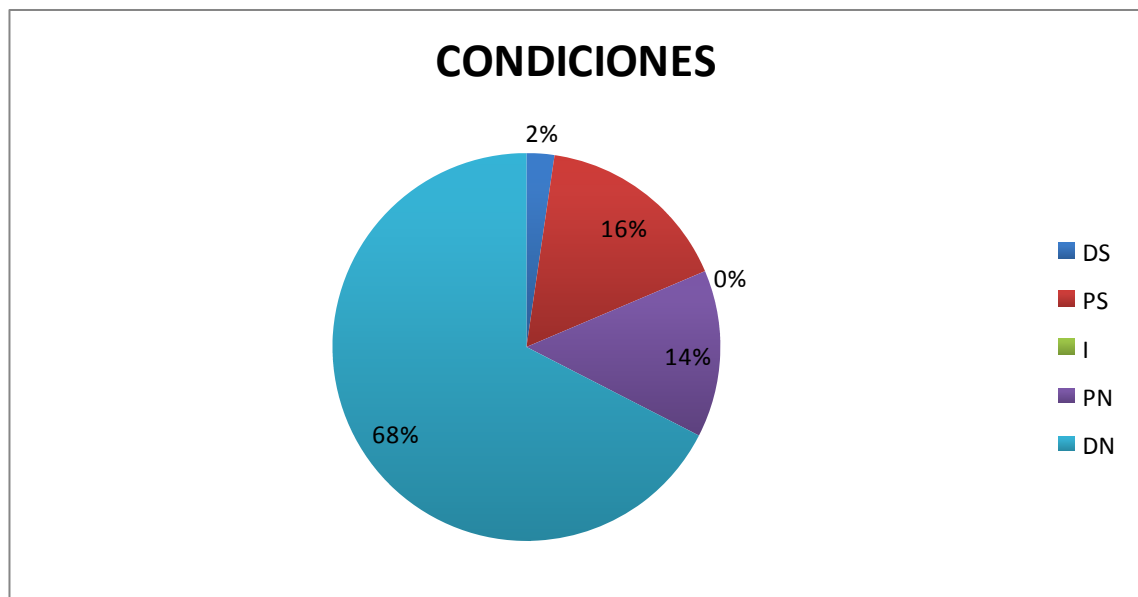
Como es de notarse, los resultados continúan dándonos a entender la inconformidad que vienen sintiendo los funcionarios policiales, en esta oportunidad aunque resultados repartidos los mismos se proyectan que un 37% marcó definitivamente No, un 18% probablemente No y un 12% indeciso, esto nos da un 67% que está inconforme o que simplemente su decisión no es la más alentadora para los gerentes de la seguridad en cuanto a la pregunta que si le satisfacen los beneficios sociales, esto quiere decir que otro resultado negativo en cuanto estabilidad o motivación laboral.

5 ¿Cree usted que las condiciones en las que los funcionarios policiales laboran hoy en día son las más óptimas?

Tabla N°8

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Condiciones	1	2%
	7	16%
	0	0%
	6	14%
	29	68%
Total	43	100%

Gráfico N°5



Fuente: Noguera (2014)

Entre definitivamente No y probablemente No, suman un 82 % del resultado total que indica que hoy en día no cuentan con las mejores condiciones para laborar y mucho menos son las más óptimas, esto en cuanto a infraestructuras de la estación policial, unidades radiopatrulleras y unidades motos, es de resaltar que muchas de la estaciones policiales datan de hace muchos años, al igual que sus inmuebles, que representa otro riesgo adicional para las condiciones de trabajo que diariamente cumplen.

Tomando en consideración, Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, específicamente en el Art. 26 relacionados al fondo intergubernamental del servicio de policía, donde se crea el fondo gubernamental del servicio de policía, esto con la finalidad de coadyuvar y contribuir en la dotación, entrenamiento, asistencia técnica y compensación a los diversos cuerpos de policía que conforman el sistema integrado de policía, a su vez esto da a entender que de la misma forma este fondo debe ser utilizado para dotar y mantener en óptimas condiciones las estaciones policiales, esto traería un beneficio ya que la conformidad de los empleados en este caso de los funcionarios policiales será la mejor.

En cuanto a estas condiciones de mejoras, el estado debe tomar en cuenta que la ley entra por casa porque así como se le exige a las empresas de los sectores privados las mejores condiciones para sus empleados así mismo debe de cumplir él, porque los funcionarios policiales son tan seres humanos como cualquier otro, con deseos, con sueños y muchas veces con deseo de hacer bien su trabajo, pero el solo hecho de estar inconforme con las condiciones que se encuentra la estación policial o las unidades lo lleva a ser ineficiente en sus labores diarias.

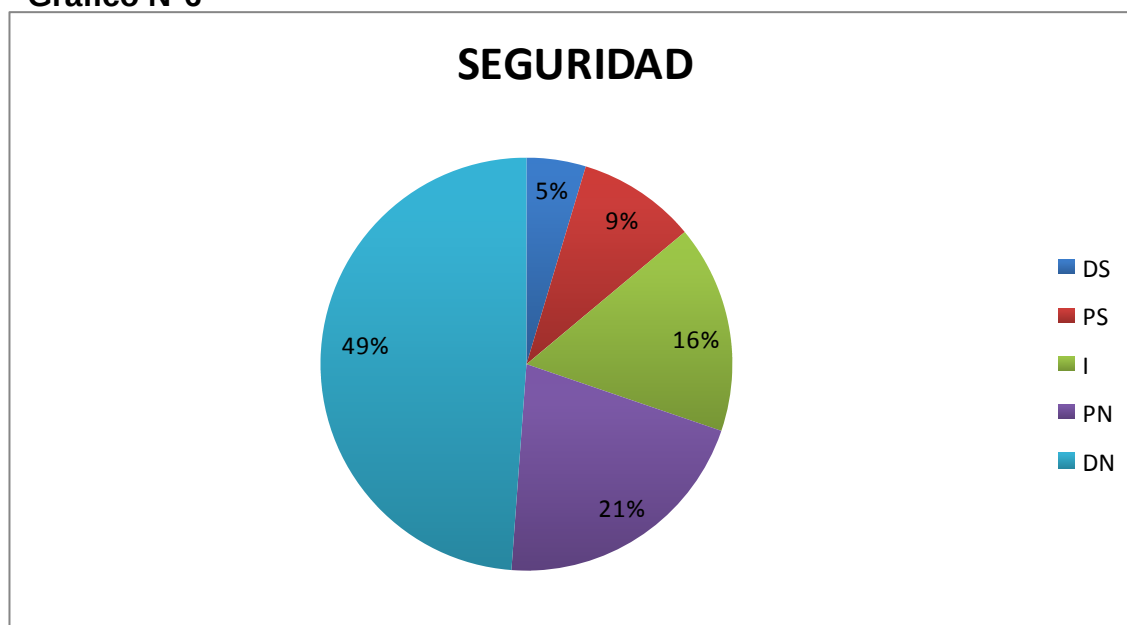
Es importante resaltar, que un empleado en condiciones más óptimas es garantía de un producto de calidad y eso lo podríamos llevar a los términos policiales si un funcionario esta cómodo y en instalaciones acordes a su funciones los resultados serán otros, porque se obtendrá un servicio de calidad, que al mismo tiempo traerá buenos resultado en cuanto a la disminución de los delitos, en este caso por ser objeto de estudio en la estación policial de central Tacarigua y que esta sea ejemplo de continuidad en otras estaciones policiales, que lo más probable presente las mismas condiciones o peores según sea el caso.

6 ¿Considera usted que los equipos policiales con los que cuenta la institución son los mejores para prestar seguridad?

Tabla N°9

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad	2	5%
	4	9%
	7	16%
	9	21%
	21	49%
Total	43	100%

Gráfico N°6



Fuente: Noguera (2014)

Considerando que a quienes se encuestaban son los garantes de la seguridad en una parroquia considerada de alta peligrosidad en mucho de sus sectores, es preocupante que ellos mismo con la mayor seriedad del caso consideran que los equipos policiales con los que cuenta la institución definitivamente no y probablemente no son los mejores para prestar seguridad, esto tomando en cuenta que 70% tomo esta opción, al igual que un grupo considerado del 16% se encuentra indeciso, y solo 14% considera

que si son los mejores para prestar el servicio de seguridad, por manejarse esto en forma de anónimo, es de resaltar que todos ellos responden indicando la respuesta más acertada según el caso de la estación policial.

En este caso, se podría decir que no se está tomando en cuenta la teoría de la evaluación del desempeño laboral que no es más que un proceso de revisar la actividad del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema administrativo, en este caso el sistema de seguridad, si no se cuenta con los equipos necesarios o más idóneos para prestarlo es lógico que los resultados no van hacer los más esperados o deseados tanto por la comunidad como la de los mismos funcionarios, que hoy en día arriesgan la vida casi que el doble por no contar con los mejores equipo de protección personal como de terceros, es una condición que debe cambian lo más pronto posible para que de la misma forma sean los resultados, y que definitivamente cambiarían para mejoras y de un beneficio mutuo.

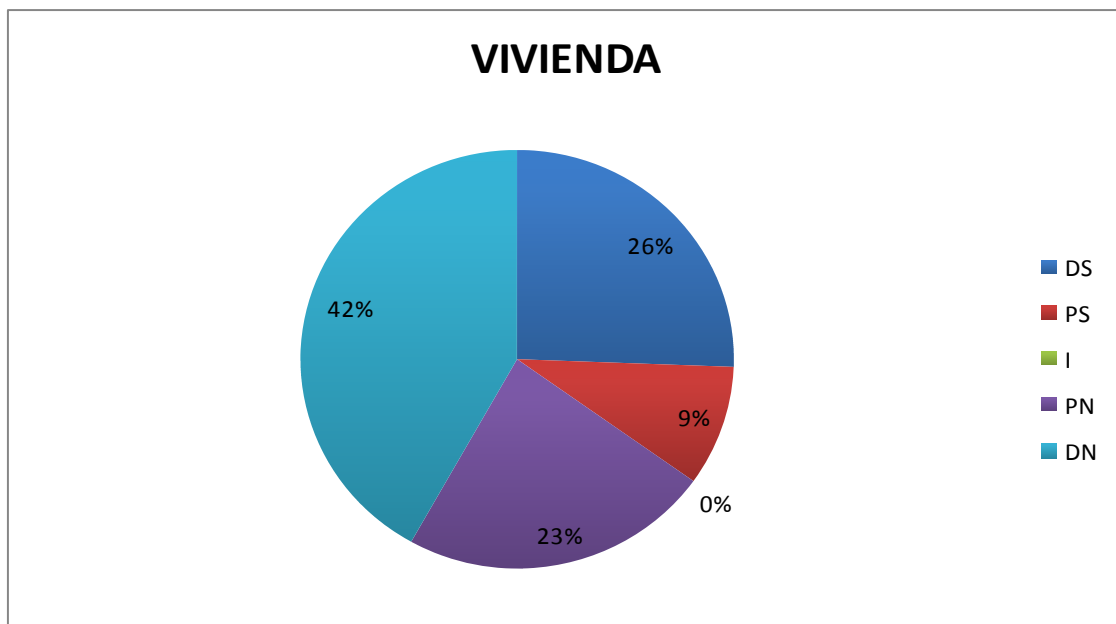
Es de resaltar, que en muchas oportunidades algunos funcionarios manifestaron la inconformidad de del sistemas, en cuanto al equipamiento de la seguridad policial y personal, y la respuesta por parte de los entes encargados para ese momento fue su suspensión, es la forma más fácil que han tomado los gerentes de turnos para callar o amedrentar a los funcionarios que exigen como derecho esas mejoras, hoy en día como ya se cuenta con un fondo manejado directamente desde el gobierno centrar será tarea de ellos evitar estas nueva acciones y peor aún tomar esas decisiones arbitrarias que traerá inconformidad, y peor aún descontentos y desmotivación e la gran familia policial, que como todo trabajados desea hacer la cosas bien, y mejor aunque sean reconocidas y vista por todos gracias a ser escuchados y darle respuesta a su demanda.

7 ¿En la actualidad cuenta usted con una vivienda digna que le garantice su bienestar familiar?

Tabla N°10

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Vivienda	11	26%
	4	9%
	0	0%
	10	23%
	18	42%
Total	43	100%

Gráfico N°7



Fuente: Noguera (2014)

Un resultado que continua dándole a entender a los entes gubernamentales, que las condiciones de los funcionarios policiales no son las más idóneas, es esta oportunidad cuando se les pregunto si contaban con una vivienda digna y un 65% marco entre las opciones de definitivamente no y probablemente no, y un 35% marco las opciones de definitivamente si y probablemente si, es de resaltar que quienes dieron esas ultimas respuestas entre sus comentarios, indicaron que sus casas las

habían obtenido gracias a que sus parejas trabajaban en empresas privadas o que simplemente heredaron las viviendas, pero que ninguna fue gracias a las gestiones del estado, aunque esta no eran parte de las respuesta la traigo a acotación para resaltar este caso en particular, de verdad son muchos años que el gobierno no ha tomado en cuenta a la institución policial para la otorgación de vivienda, que le garantice salir de los barrios donde viven en la actualidad y que de alguna forma le garantice una estabilidad familiar y emocional.

Si tomamos en consideración lo establecido en la Constitución de La República Bolivariana de Venezuela en su aspecto de los derechos sociales, en su art. 82. Donde establece que toda persona tiene derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales que incluya un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias, otro caso que no se está cumpliendo y mucho menos garantizándosele a los funcionarios policiales, eso en el caso de la estación policial la cual es razón de estudio, pero no es de extrañarse que este resultado se repita en todo los integrantes de la institución.

Es importante recordar, que muchas de las metas o sueño de todo ser humano es contar con una vivienda digna donde pueda conformar su hogar y de la misma forma le garantice a los miembros de su familia una estabilidad emocional o como se dice coloquialmente un techo donde vivir, son muchos los funcionarios que viven, en casa de familiares, alquilados, y peor aún en ranchos e invasiones de alta peligrosidad, esto por la necesidad de tener donde sobrevivir, estos casos aunque lo maneja una oficina de atención al funcionarios que tiene su sede en la comandancia general no ha sido tomada en cuenta, algo así como otro caso engavetado y olvidado por los entes gubernamentales.

8 ¿A usted la institución policial le ha brindado algún incentivo como método para mantenerlo motivado?

Tabla N°11

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Incentivos	4	9%
	3	7%
	4	9%
	6	14%
	26	61%
Total	43	100%

Gráfico N°8



Fuente: Noguera (2014)

Un resultado de 84% entre la opciones de indeciso, probablemente no y definitivamente no, siempre inclinada la balanza en aspectos negativos y nada alentador en cuanto esos aspectos que motivan a los empleados de instituciones públicas o privadas, en este caso a los funcionarios policiales, aunque resultados han sido los menos deseados para quienes dirigen a la institución, ya es hora que los mismo pongan un granito de arena y que comiencen a aplicar esos aspectos motivantes que bien les hace a las

empresa que los vienen aplicando desde hace algunos años, esto tomando en consideración muchas teorías que recomiendan las opciones de incentivo para mantener en armonía y evitar los mayores conflictos laborales, que causaría menor producción y el caso de la función policial una disminución de la calidad y eficiencia del servicio.

Por lo antes escrito, una de las teorías que se puede mencionar está la de los dos factores de Herzberg y tomando en cuenta lo expresado por Carmona L. (2006) “es lógico pensar que un mejor conocimiento del proceso de formación de la satisfacción del cliente permitiría desarrollar normas y procedimientos más adecuados para lograr ese objetivo, eso en cuanto que si hay clientes que demanda un servicio eso en cuando a los sectores que pertenecen a la parroquia Central Tacarigua, y los funcionarios están incentivados a prestarlo esto les dará garantía que sus clientes reconocerán su esfuerzo por esta lucha pelea que es tarea de todos.

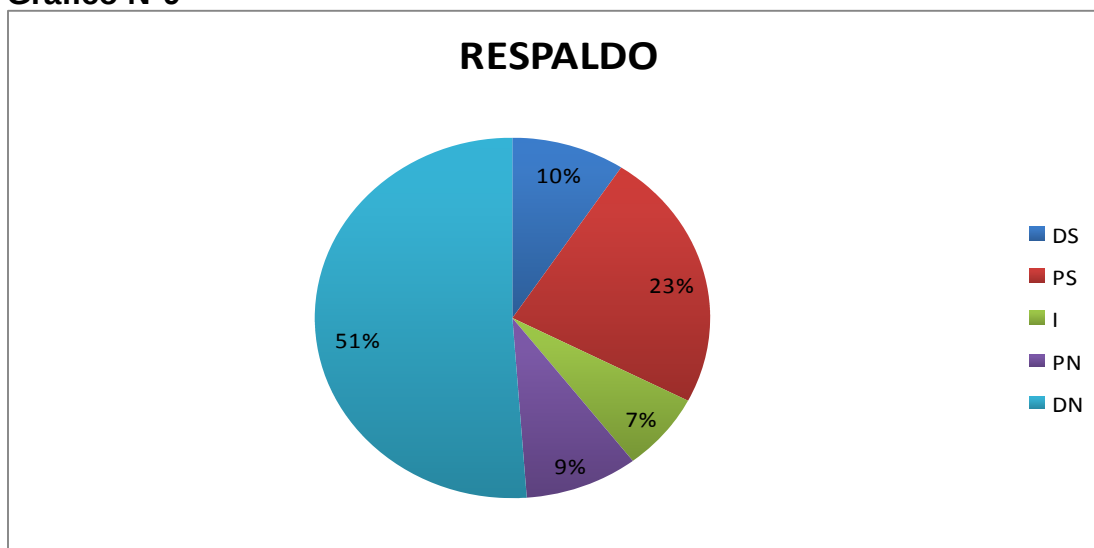
De la misma forma, y continuando con la misma interrogante, se debería hacer prueba y ensayo para ver los resultados de incentivar a los funcionarios como un estímulo motivacional, eso aumentaría el sentido de pertenencia, y el amor a la institución a la cual representas, como se puede traer a empresas privadas donde sus trabajadores son leales a las mismas, son leales a los gerentes y dueños, y mejor aún se sienten parte de ellas, y la defenderían en cualquier circunstancia, eso como garantía de lealtad, que mucho le falta a la institución policial y que ha ocurrido gracias las malas gerencias y decisiones erradas que han llevado la falta de interés, de amor y de la misma lealtad por parte de gobernantes de turnos, que cada día se les ve más alejado y comprometido con las instituciones policiales, es bueno preguntarles cuantas visitas le han hecho a las instalaciones para que vean sus condiciones, de verdad que no sabrán ni donde están ubicadas.

9 ¿En los momentos más difíciles de su carrera policial ha tenido usted el respaldo necesario para solventarlos?

Tabla N°12

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Respaldo	4	10%
	10	23%
	3	7%
	4	9%
	22	51%
Total	43	100%

Gráfico N°9



Fuente: Noguera (2014)

Sin dejar de tomar en cuenta los anteriores resultados, estos menos alentadores pero sin embargo un 60 % de los encuestados consideró definitivamente no o probablemente no, haber recibido el respaldo en los momentos más difíciles durante su carrera policial, el resto de los encuestado marco su opción entre indeciso, probablemente si y definitivamente si, esto tomando en cuenta que durante el transcurso de tu carrera policial siempre estarás en situaciones que ameritan el mayor respaldo de los entes gubernamentales y sus directores.

10 ¿En el transcurso de su carrera, la institución le ha brindado a usted las herramientas para fortalecer sus conocimientos policiales?

Tabla N°13

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Conocimientos	12	28%
	14	33%
	3	7%
	4	9%
	10	23%
Total	43	100%

Gráfico N°10



Fuente: Noguera (2014)

Considerando este resultado, esta vez ya inclinándose a la parte positiva ya que un 61% de los encuestados tomó la opción de marcar con una “X” definitivamente si y probablemente si , esto dando a entender que más del 50% ha recibido las herramientas necesarias para cumplir la función policial, esto considerando que las mismas fueron aportadas después de su ingreso a la institución policial, esto como balance a la formación continua, notándose más este resultado con la creación de la universidad nacional de la seguridad (UNES).

Considerando esto, como parte de la profesionalización que se exigen a todas las policías, municipales, estatales y nacional, como estímulo al crecimiento personal y profesional, ahora bien según Gómez Y (2006) y refiriéndose a la Teoría de Frederick Winslow Taylor “La administración de la teoría taylorista es una filosofía y un conjunto de herramientas que sirven al propósito de los patronos, cual es el aumento de la productividad” así mismo se podría dar a entender en los términos policiales mientras más herramienta o conocimientos le brindes a los funcionarios policiales mejor y mayor será la calidad del servicio que este prestara.

De la misma forma es de considerar, que muchos de los funcionarios encuestados indicaron que en años anteriores, se existían formaciones policiales como tal, solo le daban oportunidades a jóvenes que vinieran de las fuerzas armadas eso después de prestar su servicio militar para ese entonces obligatorio, y eso era el único requisito, por ello las malas prácticas y abusos policiales, porque eran personas formadas y capacitadas para la guerra y no para la seguridad ciudadana, muy diferente es en la actualidad que se cuenta con escuela de formación policial, aunque ella no es garante de brindarte las herramientas necesaria para el combate de la delincuencia.

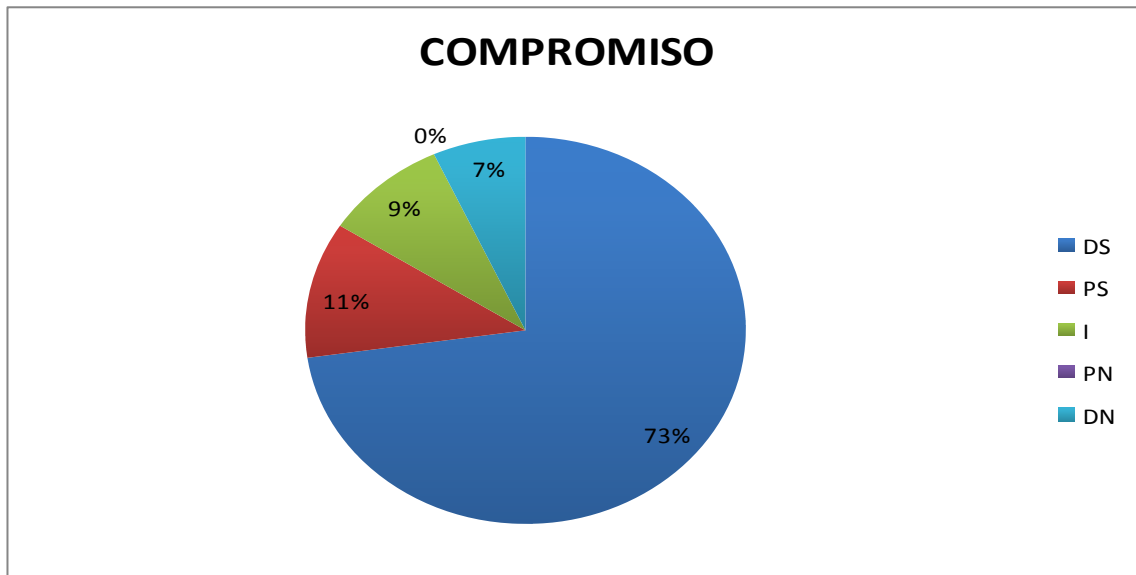
Hablar de herramientas, no es solo tocar el tema de equipos personales sino, la parte de profesionalización que será garantía de buenas actuaciones y que las mismas sean apegadas a derecho, donde se le respete todo el derecho procesal al detenido evitando al máximo violarle sus derechos humanos garantizado por la constitución de la República bolivariana de Venezuela, aunque muchas veces son utilizado por los delincuente como un escudo o garantía de violar los derechos de los ciudadanos a la hora de cometer cualquier delito, en particular el de arrebatar la vida como sinónimo de violación al derecho a la vida.

11 ¿Considera usted que su compromiso de lealtad con la Institución policial en la actualidad permanece vigente?

Tabla N°14

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso	32	73%
	5	11%
	4	9%
	0	0%
	3	7%
Total	43	100%

GraficoN°11



Fuente: Noguera (2014)

Es importante resaltar, que aunque los resultados anteriores dan a entender que las gestiones que hoy en día se lleva en la institución policial por parte de sus directores y el gobierno regional, los resultados que a continuación se mencionan de un 84% de los funcionarios considera su lealtad con la institución es definitivamente si y probablemente si, dando a entender que un porcentaje bastante considerado le es fiel a la institución policial y espera el cambio para mejoras.

En esta oportunidad es oportuna mencionar la teoría de la motivación intrínseca que no vendría siendo más que una sensación que surge de lo interior del ser humano, según Reeve J. (1994) “es un sentimiento que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidad psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas”, dando a entender que por más que un funcionario no haya recibido lo que se esperaba de la institución policial, permanece activa su lealtad para con ella, representando esto un aspecto positivo para la ciudadanía más que para los gerente, que se convertirían en miembros perturbadores de un servidor público motivado.

Es de considerar que la lealtad es sinónimo de nobleza, honradez, rectitud, entre otros aspecto de suma importancia que debe de tener un trabajador en este caso funcionarios policiales, que se deben a un pueblo y que los mismo esperan lo mejor de ellos, el mayor esfuerzo y su mayor compromiso para evitar, que la delincuencia siga creciendo, y que si se le escapa al estado será difícil controlarlo, como se proyecta hoy en día, en las distintas barriadas no solo del estado Carabobo, sino, de todo el país, que lo que más pide es justicia y cero impunidad.

Sin embargo, se podría decir que por más organismo con los que cuenta el estado para evitar o minimizar los delitos los mismos están en aumento, debería existir un estudio y evaluación de las leyes que rigen la justicia, porque no es posible que personas consideradas y reconocidas como delincuentes, y quienes son capturados con evidencias de interés criminalísticas, según resultados de audiencias son dejados en libertad, plenas o bajo presentación, que indigna a las autoridades competentes y a la población en general ocasionando esto desconfianza e impunidad, originando a que quienes quedan libre vuelven a delinquir.

12 ¿El reconocimiento por parte de la superioridad es necesario para mantenerlo a usted motivado?

Tabla N°15

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Reconocimiento	28	65%
	8	19%
	1	2%
	0	0%
	6	14%
Total	43	100%

Grafico N°12



Fuente: Noguera (2014)

Aunque se obtuvo un resultado de 16% de los encuestados entre indeciso y definitivamente no, el 84% restante manifestó que el reconocimiento por parte de la superioridad definitivamente si y probablemente si, es necesario para mantenerlo motivado, ya que esto da a demostrar que tu trabajo está siendo reconocido y que el esfuerzo que realizas vale la pena seguir realizándolo, el reconocimiento es indispensable en cualquier institución, y más en aquellos donde se le exige mayor esfuerzo.

Todo este resultado nos puede llevar a asociarlos con la teoría de la motivación extrínseca que se denomina o expresa cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas, y que nos da a entender o a considerarlas que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona, esto refiriéndose a que hay un ambiente externo que me motiva a realizar o practicar lo que te gusta, en esta oportunidad el ser reconocido o el que reconozcan tu esfuerzo en el trabajo impulsa a ese trabajo de calidad y constante, por ese compromiso y amor por lo que haces y para quien lo haces.

La superioridad debe entender que ellos se deben al trabajo en conjunto con los subalterno, y el mantener un ambiente armónico y el reconocer el esfuerzo que cada uno de forma individual o en equipo realizan, le garantizara, concretar los objetivos que se propongan o que simplemente las tareas encomendadas se cumplirás con calidad y eficacia, trayendo así que este reconocimiento también sea aplaudido y reconocido por las comunidades, quienes también serán un factor determinante para el reconocimiento y estímulo de excelencia.

La importancia que trae acotación esta pregunta, es un mensaje directo a los directores o jefes de estaciones, porque muchas veces exigen el trabajo y por muy bien o eficiente que se haga no son reconocidos, eso claramente se siente en la institución policial, al contrario solo esperan que tu cometas un error para destituirte, olvidando el excelente trabajo desempeñado durante tus años de servicio, que repercute a otros funcionarios y considerar que no vale la pena tanto esfuerzo en primer lugar porque no te lo reconocer y en segundo porque cuando los necesitas te dan la espalda, por ello resultados anteriores de la encuentras que si habían tenido el apoyo institucional en los momentos más difíciles durante su carrera policial.

13 ¿Considera usted que la comunicación entre superiores y subalterno en la Estación policial se aplica diariamente?

Tabla N°16

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	16	37%
	12	28%
	3	7%
	5	12%
	7	16%
Total	43	100%

GraficoN°13



Fuente: Noguera (2014)

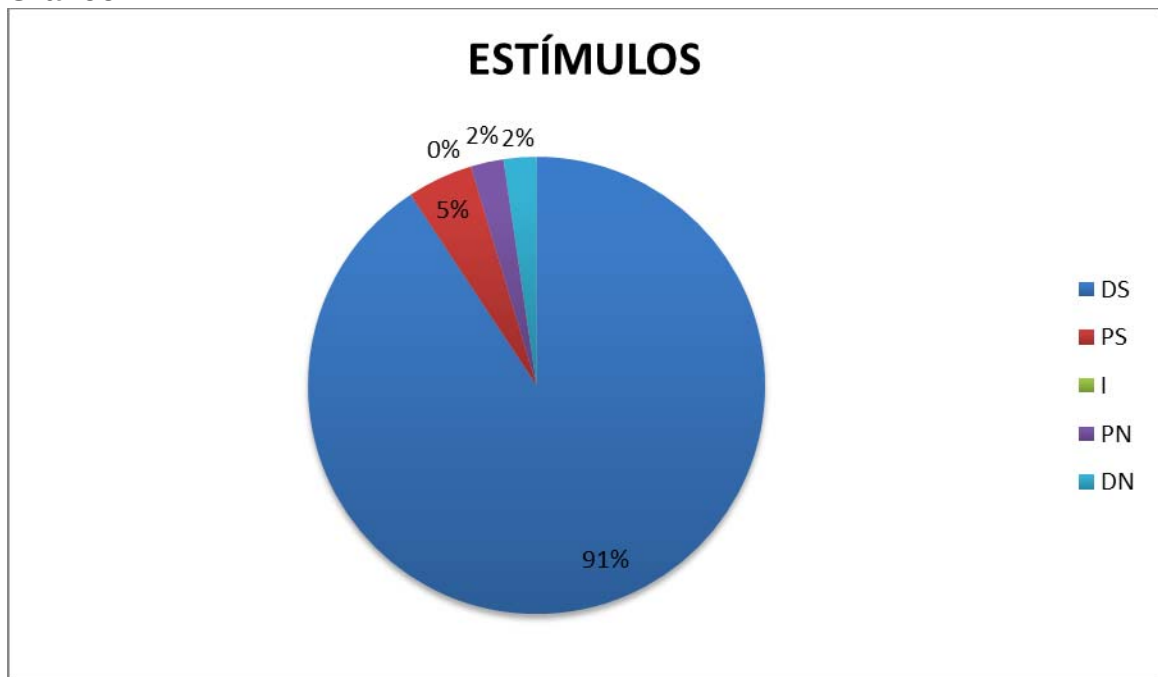
La comunicación es un elemento fundamental para dirigir, coordinar, informar, entre otros, por ello el resultado en esta pregunta debió ser del 100% definitivamente si, y no lo fue la misma estuvo distribuida de la siguiente manera definitivamente no 16%, probablemente no 12%, indecisos 7%, posiblemente si 28%, y definitivamente si 37%, una distribución de 5 opciones, que debe alertar a los supervisores de la estación que el personal subalterno siente que esa comunicación no se aplica diariamente, y de allí pudieran surgir, interrogantes, estrategias, sugerencias entre otros, para establecer los mejores mecanismos para un mejor rendimiento en lo laboral.

14 ¿Cree usted que los temas de motivación se deben de impulsar como estímulo en todas las estaciones policiales?

Tabla N°17

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Estímulos	39	91%
	2	5%
	0	0%
	1	2%
	1	2%
Total	43	100%

Grafico N°14



Fuente: Noguera (2014)

Dado este resultado, de excelente referencia para el investigador de 96% entre las opciones de definitivamente si y probablemente si, en cuanto a la pregunta que si los temas de motivación se deben de impulsar como estímulo en todas las estaciones policiales, esto da a entender que casi el 100% de los funcionarios adscrito a esta estación policial ven como positivo que temas motivadores, de aliento, de reconocimiento se lleven a cabo,

como un hábito, y debe dar a entender que no solo del pan vive el hombre como dice un refrán, la motivación es una carga de energía para seguir trabajando, para levantarse cuando se cae, y para seguir empeñado en querer hacer las cosas o el trabajo cada vez mejor, un trabajo de calidad, con la moral bien en alto, y que eso de funcionarios desanimado y con apatía desaparezcan, en todas longitudes.

En cuanto al tema de la motivación es importante destacar lo expresado por Martínez M. (2003) “las necesidades y las metas constituyen las bases para diseñar el proceso básico de la motivación”, por tal razón la motivación viene a formar parte del día a día, no solo es el hecho de que a la persona le guste lo que hace, sino sentir el apoyo y sentir que lo que hace es para satisfacción personal como para otros que dependen de este hombre motivado, es por tal razón que los temas de motivaciones están siendo hoy referencia para las nuevas generaciones de gerentes como estímulo de superación y ese enlace al sentido de pertenencia del trabajador a la organización o institución de la cual dependa.

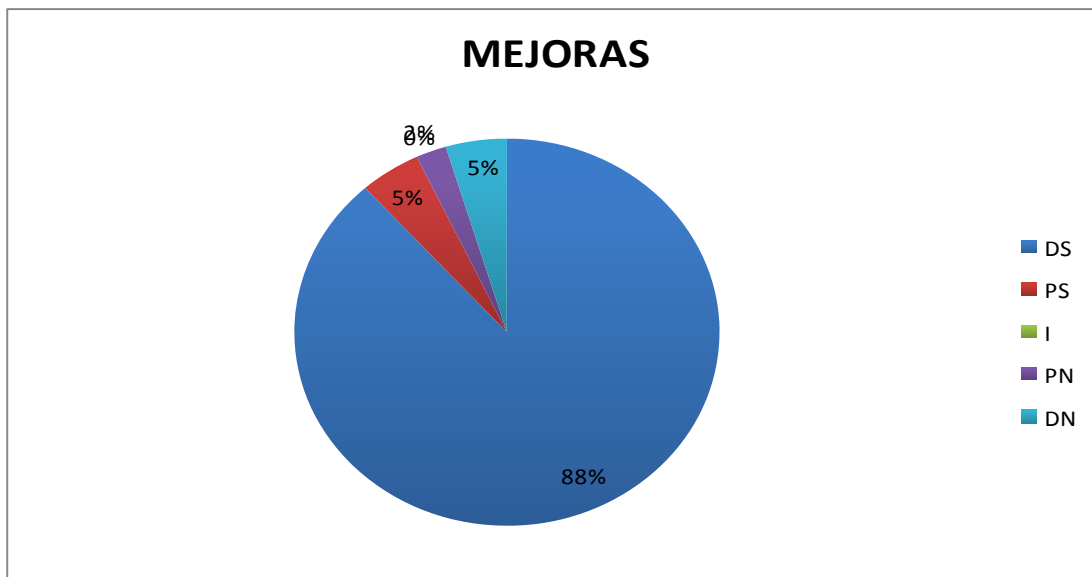
En muchas ocasiones, se escucha a personas que indican no esperar motivación de nadie para hacer lo que le gusta, puede ser sienta, pero siempre habrá alguien a quien tu trabajo de guste o le satisfaga, o que el trabajo que cada quien haga es para satisfacer a alguien por ello, si lo que haces es para nadie no valdría la pena tanto empeño en hacer algo para nadie, y de eso se trata la motivación o los temas de motivación, que si está en ti ese estímulo, la idea es que permanezca o mejore para obtener los mejores resultados, en el caso de la función policial para dar u ofrecer o servicio de calidad, donde las personas se identifiquen con tu trabajo, que te apoyen y faciliten esos logros de las metas u objetivos trazado por la organización policial.

15 ¿Para usted, Invertir en aparatos tecnológicos y de última generación en el ámbito policial influiría en la calidad del servicio?

Tabla N°18

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Mejoras	38	88%
	2	5%
	0	0%
	1	2%
	2	5%
Total	43	100%

Grafico N°15



Fuente: Noguera (2014)

En esta oportunidad la opinión de los funcionarios prestadores de servicios, es para ser tomado en cuenta, porque son opiniones individuales que coinciden ya que un 93% de los encuestados marcó las opciones de definitivamente si y probablemente si, que invertir en aparatos tecnológicos y de última generación en el ámbito policial influiría en la calidad del servicio, por supuesto, ya que se ha demostrado el atraso que hoy en día se evidencia, en las estaciones policiales, son aparatos obsoletos que datan de

muchos y de alguna forma retrasan y dificultan la labor de los funcionarios, estos aparatos, son tanto de telecomunicaciones e informática, que hoy día son el fuerte del mundo tecnológico, todavía se aplican técnicas viejas para poder hacer el trabajo, esto muchas veces ocasiona malestar en la colectividad y otras hasta la misma privación ilegítima de libertad de algunos ciudadanos, que son llevado a las estaciones policiales solo para ser chequeado por el sistema de información y las patrullas por no contar con buenos aparatos se hacen estas malas prácticas policiales.

Cabe oportuno recordar, sobre la brigada de orden público en la policía nacional de Colombia, donde uno de sus mayores logros es contar con unidades, motos y aparatos de última generación garantizando esto un trabajo más eficaz y de calidad, y sembrado con ello en los colombianos la confianza en ese grupo de funcionarios jóvenes y motivados a cumplir con sus funciones diaria, se sabe que el país vecino tiene un conflicto interno que data de más de 50 años, y esto ha llevado a los gobernantes de turnos, a estar por delante de los insurgente ya que le garantizará un mayor choque y calidad de su servicio.

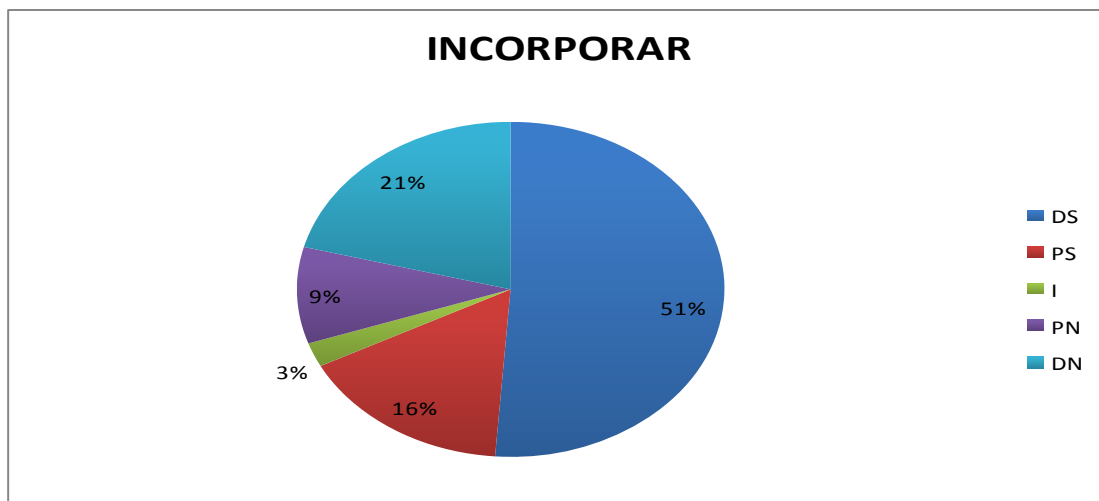
Por lo antes escrito, debe tener repercusión en los gobernantes de turnos en el estado Carabobo, ya que ellos serán los garantes que la delincuencia no tome más poder de lo que hoy cuenta, todavía es controlable ya que no hay tantas bandas organizadas y lo que más fuerza a tomado es el ajuste de cuenta, por este delito muchos jóvenes pierden la vida todas las semana, de verdad cifras alarmante que han mantenido a los ciudadanos del estado Carabobo y en este caso particular a la parroquia Central tacarigua , a estar con miedo, a estar preso en sus casas, que de la misma forma no es garantía de seguridad, es por tal motivo que se debe unir más fuerza, comunidad y fuerzas de seguridad.

16 ¿Hoy en día cree usted que Incorporar a más funcionarios policiales a las filas de la institución mejoraría la calidad del servicio?

Tabla N°19

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Incorporar	22	51%
	7	16%
	1	3%
	4	9%
	9	21%
Total	43	100%

Grafico N°16



Fuente: Noguera (2014)

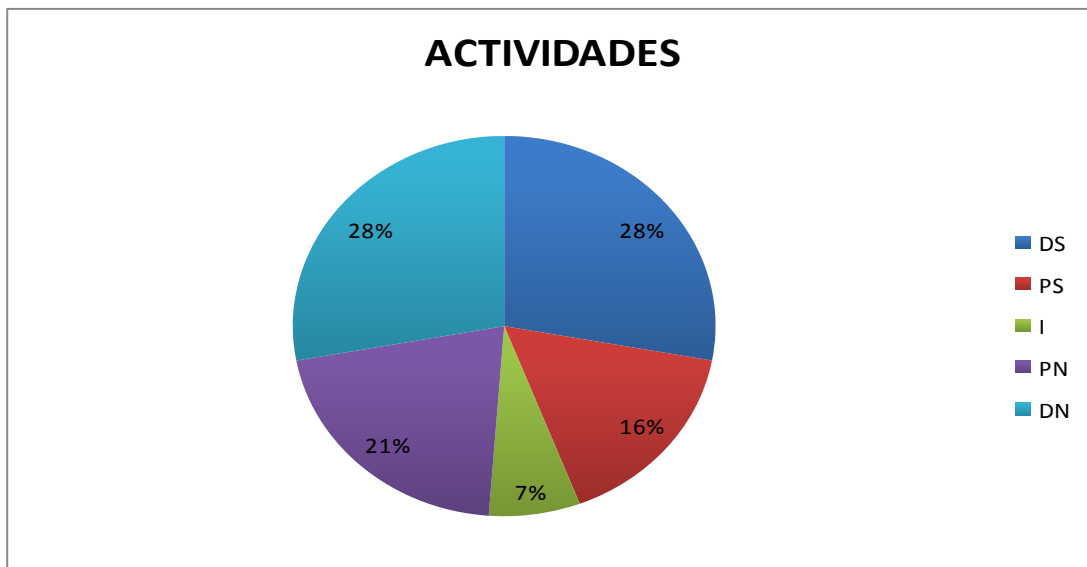
67% de los encuestados en esta oportunidad, marco las opciones de definitivamente si y probablemente si, que darían buenos resultados la incorporación de nuevos oficiales a las filas de la institución esto como garantía de la calidad de servicio, ciertamente los estándares de seguridad al igual que la baquía del consejo general de policía, estipulan que por cada mil (1000) habitantes, se debe de contar con 3 a 4 funcionarios de seguridad, esto como garantía de mayor presencia policial, he allí una guía para mantener a la institución policial con el número que corresponda por cantidad de pobladores y así mostrar mayor presencia de funcionarios.

17 ¿Diga usted si en sus años de servicios han existido actividades relacionadas con el estímulo de motivación?

Tabla N°20

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Actividades	12	28%
	7	16%
	3	7%
	9	21%
	12	28%
Total	43	100%

Grafico N°17



Fuente: Noguera (2014)

En esta oportunidad y lo mostrado por el grafico se observa que estuvo muy compartido en cuanto a su respuesta a la pregunta si en sus años de servicios han existido actividades relacionadas con el estímulo de motivación, la misma estuvo distribuida de la siguiente manera definitivamente si 28%, probablemente si 16%, indeciso 7%, probablemente no 21% y definitivamente no 28%, esto daría a entender que algunos de sus superiores a lo largo de su carrera han aplicado este método, esto quiere decir que no es un tema nuevo o desconocido por la población policial.

Es de considerar, que la motivación como elemento es fundamental para el logro de metas y objetivos en las organizaciones, por ello es de resaltar que las teorías modernas no varían mucho con referente a las clásicas motivado a que las mismas derivan de ellas, con ciertas variables esto referido al tiempo, lugar y espacio que se aplique y a quienes se le apliquen, he allí por qué los resultado de la pregunta, quedará como interrogante para próximos investigadores, indaguen donde era más frecuente este estímulo motivacional o que estaciones policiales, jefes mantenían este tema como complemento del día a día en las estaciones policiales.

Todas estas razones, sobre esta tema en cuestión, y que le dio al investigador la inquietud, de muchos investigadores que desde hace muchos años buscar la solución o la respuesta sobre la motivación del individuo, que aunque muchos pueden coincidir no todas darán el mismo resultado posterior al estudio, esto sin duda es variante, por el lugar, espacio o tiempo en el que se aplique, que de resultado, ya se evidencia en particular en las empresas trasnacionales y otras tanto públicas como privadas, y esto se puede ver en las investigaciones que se han anticipado tanto a nivel nacional como internacional.

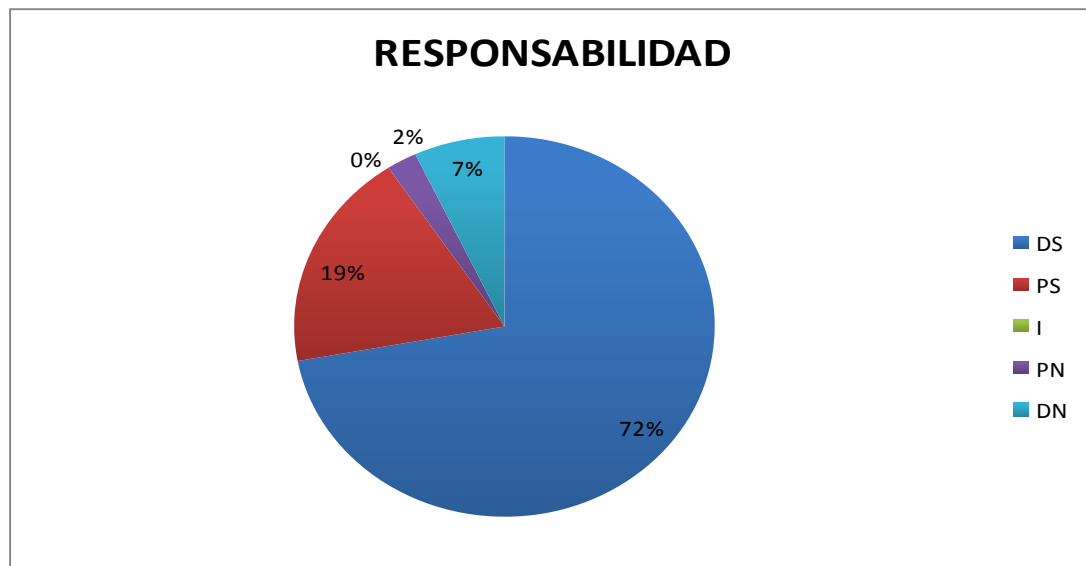
Sin lugar a duda, la motivación o las actividades relacionadas a este tema son recomendadas por los gerentes modernos, por las empresas encargadas del adiestramiento de personal, el éxito, el estímulo, están asociadas todas al tema de la motivación, cualquier historio de los más grandes estudiosos, empresarios, presidentes, filósofos, científicos entre otras personalidades, vienen acompañadas con ese toque de motivación que fue impulsada por la misma persona o que fue inspirada por otros, donde se daba el mayor esfuerzo para lograr sus metas u objetivos trazados durante su vida.

18 ¿Cree usted que es responsabilidad de la superioridad mantener un ambiente motivacional a los funcionarios policiales?

Tabla N°21

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad	31	72%
	8	19%
	0	0%
	1	2%
	3	7%
Total	43	100%

Grafico N°18



Fuente: Noguera (2014)

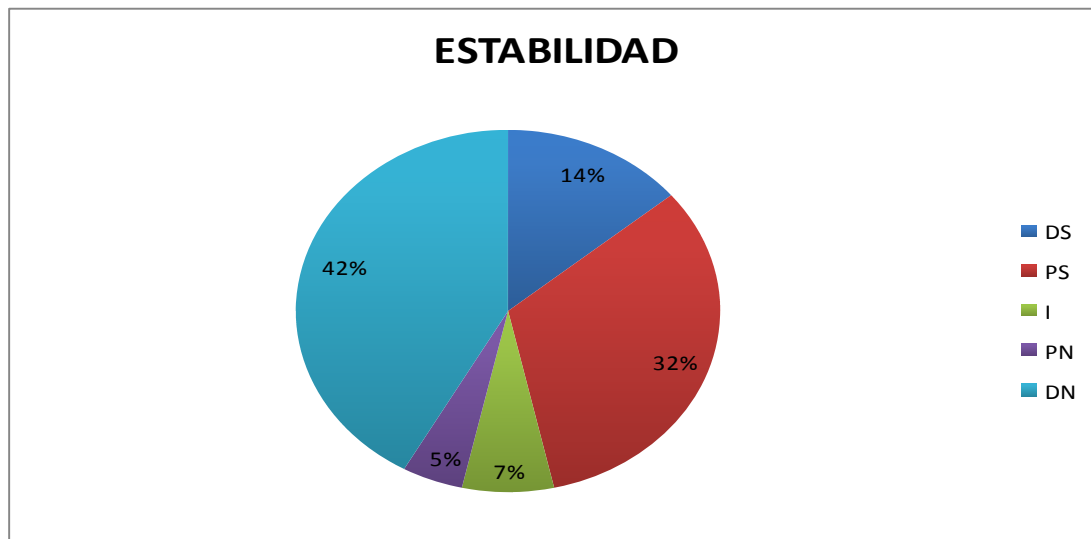
En esta oportunidad, el resultado obtenido puede ser un mensaje directo a la superioridad de lo que esperan sus subalternos de ellos, ya que un 91% de los encuestado considera responsabilidad de ellos, mantener un ambiente motivacional a todo el personal perteneciente a la estación policial, definitivamente si y probablemente si, fueron los que más se repitieron y solo un 9% considero definitivamente no y probablemente no darle de tarea esta responsabilidad a los superiores.

19 ¿Considera usted que la institución policial ha sido garante de su estabilidad social y familiar?

Tabla N°22

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad	6	14%
	14	32%
	3	7%
	2	5%
	18	42%
Total	43	100%

Grafico N°19



Fuente: Noguera (2014)

Para esta oportunidad, se observa que hay un equilibrio entre las opciones, sin embargo la que mayor predomina es la definitivamente no con un 42% sumando los de probablemente no da un total de 47% funcionarios entre oficiales y supervisores que considera la institución policial no ha sido garante de su estabilidad social y familiar, el resto del porcentaje se encuentra entre las opciones definitivamente si, probablemente si e indeciso, que podría ser otro mensaje esta vez a los entes gubernamentales y directores en curso por la comandancia general y su secretaria de seguridad.

Es esta ocasión es oportuno sustentarse con las bases teóricas esta vez con la de Abraham Maslow las necesidades humanas, que para él no poseen la misma fuerza o imperactividad para ser satisfechas, sin embargo y según sus estudios cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales, que llevan consigo desde sus primeros años de vida hasta su muerte, todas ellas se trata de un sistema de pirámide de necesidades que van en este orden: (1) Básicas o fisiológicas, (2) Seguridad, (3) Sociales (de afiliación o pertenencia), (4) Estima, (5) Autorrealización, es de preguntarse estará la institución policial permitiendo la posibilidad que se cumplan estos cinco pasos esenciales para la esencia del ser humano, en esta oportunidad para los garantes de la seguridad.

Por todos estos elementos fundamentales que según Maslow se debe cumplir y respetar para el crecimiento y sobrevivencia; por ello según Quintero J. (2008) “Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano” su estudio aunque asociado a las necesidades humanas nunca dejan de darnos a entender que estos elementos son parte de la esencia de la motivación para lograr hacer las cosas, para realizar o alcanzar los objetivos que te planteas, desde tu nacimiento hasta tu muerte.

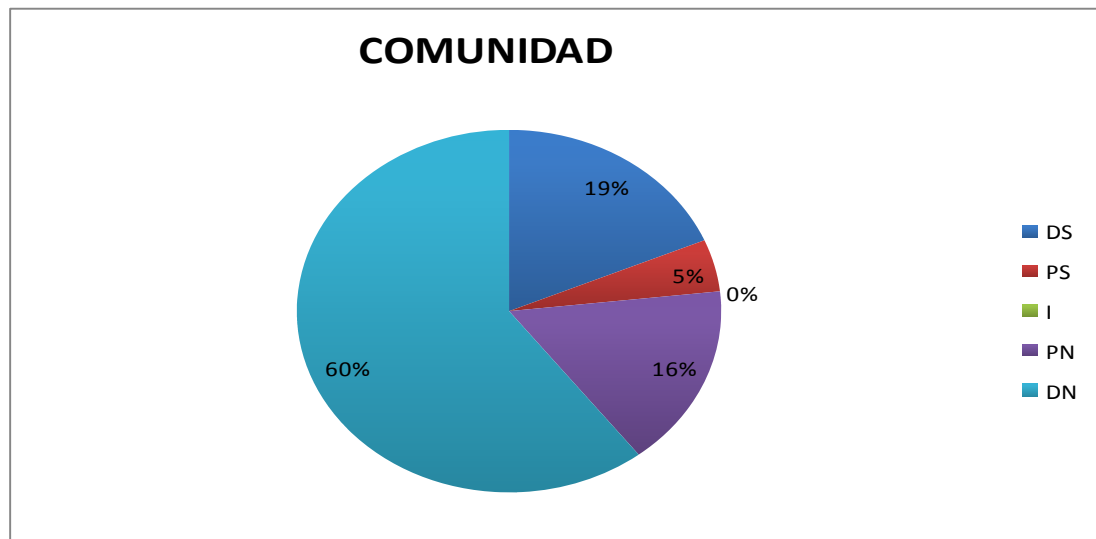
Aunque muchas personas puedan refutar en cuanto al tema de la motivación ella siempre estará presente, el hecho de ser tomado en cuenta por los entes gubernamentales para la obtenciones de tus beneficios, para el logro de tus metas, para que se te permita cumplir tus sueños, todos ellos van tomado de la mano con la motivación, si uno de ellos es perturbado se convierte en un elemento negativo que afectaría el rendimiento de tus tareas a las cuales se te ha encomendado.

20 ¿Como funcionario policial ha sido usted reconocido por su consejo comunal de su comunidad, eso como un estímulo de motivación?

Tabla N°23

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Comunidad	8	19%
	2	5%
	0	0%
	7	16%
	26	60%
Total	43	100%

Grafico N°20



Fuente: Noguera (2014)

Aunque hoy en día el poder que radica en el pueblo es de suma importancia, para los encuestados ese sinónimo de estímulo motivacional por parte de su consejo comunal, no se está dando con tanta frecuencia ya que un 76% de los encuestados marco la opción de definitivamente no y probablemente no, esto da a entender que ese trabajo policía-comunidad no se está dando por ello el no reconociendo por parte de los integrantes de los consejos comunales de la comunidad donde radica o donde laboran, se le podía dar a su conocimiento de esta búsqueda del trabajo en conjunto.

Cabe resaltar, que en la actualidad uno de los requisitos para los distintos ascenso tanto de oficiales, supervisores y comisionados, es el reconocimiento por parte de los concejos comunales, esto dando a entender al gobierno regional y nacional que como funcionario le están dando ese poder al pueblo y que sean ellos tus evaluadores, tus motivadores, tu garantía de permanecer en un puesto o ser reconocido por el buen trabajo que desempeñas y que desempeñaste durante tu estadía y la estación policial o en la comunidad a la cual perteneces.

De la misma forma se podría decir que lo que ejercen los miembros de la comunidad es sinónimo de una evaluación de desempeño esta vez por parte de los miembros del consejo comunal, que a la vez se catalogaría como la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones, que servirán de antemano para el análisis de cargos y se buscará determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño, Según James Stoner (2008) “El proceso continuo de proporcionar a los subordinados, información sobre la eficacia con que están efectuando su trabajo para la organización” quiere decir que la información también se puede manejar de superior a subalterno que son los que más se reúnen con los distintos voceros comunitarios.

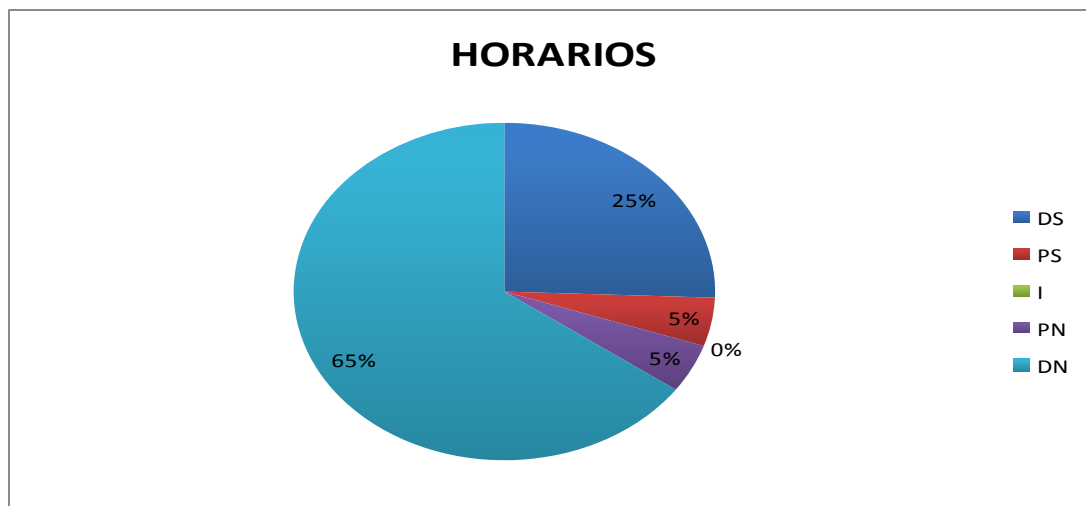
Con todas estas explicaciones o análisis de la importancia de la incorporación de otro elemento como estímulo motivante, la expectativa estará en los distintos oficiales y supervisores, para trabajar más en conjunto con las comunidades, porque quien más para sentir y saber de sus necesidades en cuanto al tema de seguridad, confianza generará confianza y de alguna forma contribuirá a las metas propuesta por la organización policial, que de verdad necesita de esa mano amiga, de aquellas personas honestas, trabajadoras y que desean vivir en paz.

21 ¿Diga usted si los horarios de trabajo en la actualidad se adaptan a lo establecido en las leyes?

Tabla N°24

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Horarios	11	36%
	2	6%
	0	0%
	2	6%
	28	52%
Total	43	100%

Grafico N°21



Fuente: Noguera (2014)

De los resultados obtenidos dos opciones fueron de mayor porcentaje que es el caso de definitivamente no con un 65% y definitivamente si con un 25% , es de resaltar que quienes dieron como segunda opción se referían a los casos de los funcionarios que trabajan diario en labores de oficina, los otros resaltan que sus horarios pueden variar según sea el caso, podría tener horarios de 12x24 y 24x48, convirtiéndolos en perturbadores de la calidad del servicio, ya que como es sabido el durar 24 horas despierto no garantizará la eficiencia en tu servicio al contrario, el agotamiento es mayor y son sinónimo de desgaste durante tus años de servicio.

Es de resaltar, que el cansancio en el ser humano va debilitando su capacidad, y esto se deja notar en los funcionarios, que ya con solo 5 o 10 años se nota su desgaste, los reposos son más constantes, enfermedades que nacen por estas condiciones inhumanas que varían, entre diabetes, hipertensión, problemas en la columna como hernias o desgastes en las vértebras, en los discos y desviaciones de la misma, esto ocasionada por malas posturas o el tiempo de duración en una moto o unidad patrullera, todos estos elementos se combinan con los horarios no adaptados a lo establecido en la ley.

Sin embargo, con todas estas consecuencias el estado no toma las previsiones necesarias, porque al mismo tiempo el que un funcionario se vaya de reposo origina una vacante y se convierte en un hombre menos para el patrullaje, y es allí donde la delincuencia aprovecha, porque no solo es uno que sufre esta consecuencia, son muchos que día a día deben de luchar con dolores, ya que no se cuenta con médicos ocupacionales o otras ocasiones no respetan tus limitaciones dada por los médicos, igual te obligan a trabajar o te hacen la vida cuadrada enviándote a lugares de servicios lejos de tu residencia.

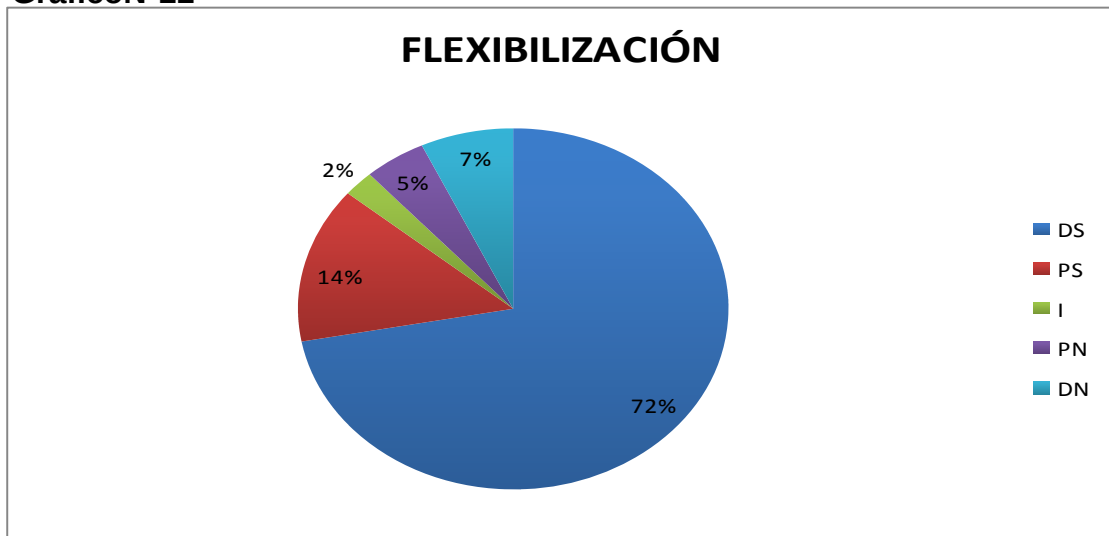
Estas son situaciones que no son inventadas, todos los funcionarios aunque sea una vez o más pasan por esta situación, ya es una lista muy larga de funcionarios discapacitados, que se han ido de baja o que simplemente deben vivir de reposo en reposo para poder sobrevivir, todo lo que ocasiona un horario de verdad que nada deseado para nadie, explotador, agotador y sin esperanza de que seas bien recompensado, porque el hecho de trabajar de día, vas a obtener el mismo sueldo si trabajas de noche, donde se ve eso solo aquí en una institución que debe garantizar el orden público y la estabilidad en las comunidades.

22 ¿Considera usted que la flexibilización de los horarios de trabajo mejoraría el rendimiento de los funcionarios policiales?

Tabla N°25

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Flexibilización	31	72%
	6	14%
	1	2%
	2	5%
	3	7%
Total	43	100%

GraficoN°22



Fuente: Noguera (2014)

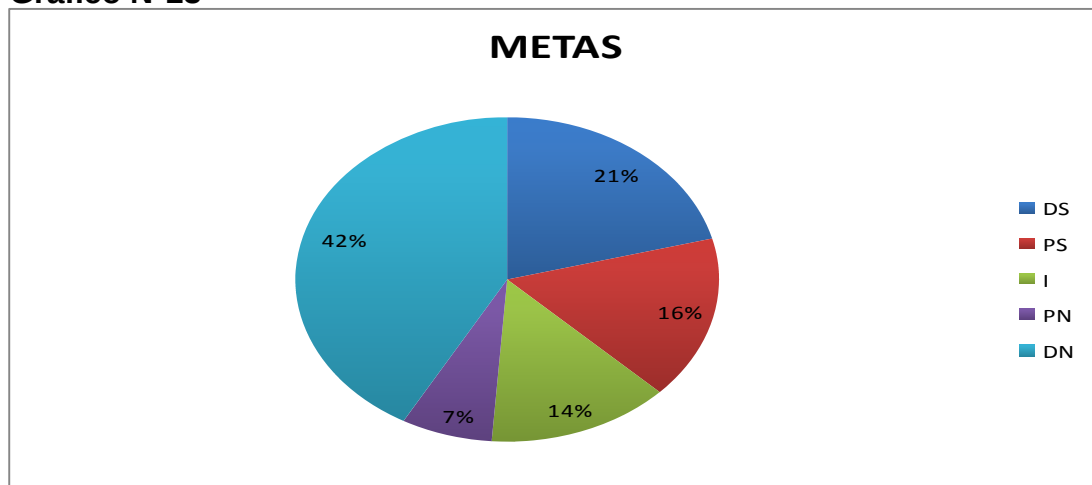
Algo que demanda los funcionarios policiales la flexibilización de los horarios eso se puede evidenciar con este grafico un 84% considero la opciones de definitivamente si y probablemente si, con ello y aunado a la pregunta anterior, se evitaría tanta contingencia es los policías, que como nadie dan el todo por el todo para prestar la seguridad que la comunidad demanda, pero de la misma forma exige a los gerentes de turnos la flexibilización de los horarios esto como un estímulo de motivación y pudiera ser la solución a tantos problemas que acarrea el horario desgastador.

23 ¿Diga usted si las metas propuestas por la institución policial están adaptadas a la actualidad?

Tabla N°26

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Metas	9	21%
	7	16%
	6	14%
	3	7%
	18	42%
Total	43	100%

Grafico N°23



Fuente: Noguera (2014)

En esta oportunidad, los resultados se repartieron y quedaron de la siguiente manera definitivamente no 42%, probablemente no 7%, indeciso 14% posiblemente si 16% y definitivamente si 21%, esto en cuanto a la pregunta si las metas propuestas por la institución policial están adaptadas a la actualidad, esto refiriéndose a los diferentes planes que ha creado el gobierno por más nombre que le pongas sigue dando resultados negativos, el incremento de homicidios, robos, hurtos ente otros delitos y cada día la sensación de inseguridad se siente en todos los rincones ya no es garantía estar encerrado o preso en casa porque hasta allí penetra el delincuente.

24 ¿Considera usted que tus objetivos personales van en concordancia con los de la institución policial?

Tabla N°27

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Objetivos	10	23%
	7	16%
	4	10%
	6	14%
	16	37%
Total	43	100%

Grafico N°24



Fuente: Noguera (2014)

A muchas organizaciones le interesaría que tus objetivos personales vayan en concordancia con lo de la institución esto en cuanto a objetivos de profesionalización de crecimientos, porque ayudará al estado a tener un mayor número de profesionales comprometido y casado con la institución en esta encuesta más del 50% de los funcionarios coincidió que sus objetivos van en concordancia con lo institucional, incrementándose mas con la creación de la universidad nacional de la seguridad (UNES). Y de allí la oportunidad de cursar carreras universitarias tanto a nivel técnicos como de licenciatura o tras a nivel de posgrado.

De verdad que hay que resaltar, el nuevo proceso de estructuración policial donde todos tienes la oportunidad de gerencial, de hacer carrera policial, de proyectarte conjuntamente con los objetivos de la institución eso te garantizará una preparación previa a la hora de tomar algún cargo, ya que para los actuales momento al salir de una academia policial, sales con un rango de oficial, y de allí proyectar la carrera ya que la UNES te dará esa oportunidad de crecer en lo profesional, esto debido a que para los ascenso debes de cumplir con ciertos requisitos exigidos por ley, en cuanto a la preparación y profesionalización del personal, es algo que mantiene motivado a los funcionarios que hacen vida en esta institución.

Todo esto se suma a la importancia que en la actualidad se le ha dado a la motivación laboral, es debido a los exitosos resultados, por ello personal y rendimiento son dos pilares fundamentales en las organizaciones, ya que la dirección tiende a maximizar la eficacia y productividad del individuo, según Martínez M.(2003) “insiste en que para que la motivación del personal tenga éxito intereses personales y empresariales deberán coincidir, esto garantizará el logro de las metas propuestas”, para ello es importante la participación y la compenetración del patrono y la parte gerencial, de allí de una investigación de campo logran ver o aplicar la matriz FODA.

El éxito de cada empresa, institución, organización, pública o privada recaerá siempre en los hombros de sus dueños o gerentes, en el caso de la institución policial del gobernante de turno y los directores tanto de secretaria de seguridad, como el director general, sub director y aunado a su plana mayor, quienes deben velar porque las metas y los objetivos se cumplan, por ello el granito de cada uno de ellos para fortalecer y brindarle la oportunidad a los futuros gerentes en su formación dando el mejor ejemplo, para que de los errores o debilidades sean transformadas en fortaleza.

CONCLUSIONES

En esta oportunidad, y como aportes finales y conclusivos relacionados al trabajo de grado relacionado a el análisis sobre la motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la policía de Carabobo adscrito a la estación policial de central Tacarigua, se ha determinado según los datos obtenidos de los resultados de la encuesta, y con un enfoque en estudiar, identificar y determinar, la situación actual de la motivación, los factores de la motivación y las estrategias, respectivamente, esto en cuanto a cada uno de los objetivos específicos, desarrollado y analizados a través de resultados aportado por cada uno de los encuestados, y una vez razonado se especifican conclusiones por cada uno de ellos.

En relación al objetivo específico N°1, Estudiar la situación actual de la motivación laboral de los funcionarios de la policía del Estado Carabobo adscrito a la estación policial de Central Tacarigua, se evidenció.

- En primer lugar es de acotar, que según los resultados obtenidos un 70 por ciento de los funcionarios con lo que cuenta hoy día a la hora de su ingreso estaban motivado hacer policías, entonces porque después de tener tal resultado comienza la desmotivación, tres (3) resultados posteriores que podrían ser causante, como lo son: la remuneración, el salario y los beneficios, más de un 80 por ciento de los oficiales y supervisores, están inconformes con estos factores que son de suma importancia para satisfacer las necesidades propias y familiares, y es un mensaje para la superioridad de la inconformidad de la cantidad de funcionarios que esperan que se les reconozca su esfuerzo y responsabilidad que tienen frente a las comunidades.

- En otro resultado que llama mucho la atención, son lo referente a las preguntas cinco (5) y seis (6), si los prestadores de servicios en este caso los oficiales y supervisores perteneciente a la estación policial de Central Tacarigua, consideran que las condiciones donde laboran y los equipos que utilizan, no son los más idóneos o se encuentran en las mejores condiciones, que puede esperar la población en estas situación, si las autoridades competentes o sea gobernador, secretarios y directores de la policía, saben de esta situación porque no dan repuesta a esta demanda, que será un beneficio institución como personal y profesional, que no solo será objeto de respuesta o solución en dicha estación policial, sino una demanda o beneficio para todo los integrantes de la institución.
- Como último resultado obtenido con relación al objetivo específico número uno, esta lo relacionado a las preguntas siete (7)y ocho (8), que son: si en la actualidad los funcionarios encuestados cuentas con una vivienda digna para la comunidad o estabilidad de ellos y su familia, y es de reconocer que más del 65 por ciento no cuenta con la misma, es algo indignante y preocupante y una alerta para las autoridades de hacer cumplir lo establecido en nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y esto aunado de los incentivos que tampoco son aplicado o dados en esta institución que también están establecido en la ley, que pudieran ser uno de los beneficios socioeconómicos, mas importante para que un trabajador se encuentre motivado, a cumplir con los objetivos personales e institucionales, que al mismo tiempo estarán garantizando la calidad del servicio del funcionario y el desvío de las malas prácticas policiales, que hoy día es un mal es los diversos cuerpos de seguridad de Venezuela.

Con respecto al objetivo N°2, Identificar los factores de motivación que inciden en el fortalecimiento del desempeño de los funcionarios de la policía del Estado Carabobo adscrito a la estación policial de Central Tacarigua, en términos generales se evidencio que:

- A lo largo de las trayectorias de trabajo de un individuo se le presentaran situación adversas que posiblemente no podrá por si solo solucionarlas o resolverlas, es allí donde deseas o esperas el respaldo de la institución u organización a la cual le prestas tu servicio, es por ello que traigo a acotación el resultado de la pregunta número nueve (9) que se refiere a que si en los momentos más difíciles de su carrera ha tenido el respaldo de la institución policial para resolverlos y resulta que un 60 % de los encuestados mantuvo la opción no, quiere decir que la institución no ha sido garante deber del estado.
- Otra situación se observa en los resultados de las preguntas diez (10), once (11), se ha de notar que los conocimientos o herramientas necesarias para el ejercicio de tus funciones, aunque es un porcentaje considerable mucho de los encuestados dan a referir que sus conocimientos vienen en aumentos después de la creación de la UNES, pero su compromiso de lealtad para la institución ha permanecido vigente desde su ingreso, sin importarle que tan tarde llegaron estos aportes o que tan olvidado lo ha tenido la institución policial, esto es lo que les ha dado la fortaleza para mantenerse motivado siendo este un factor determinante para lograr conjuntamente con la institución dar la lucha día a día con el flagelo de la delincuencia, que está acabando con la vida de inocente, al igual que de los prestadores de la seguridad.

- Ahora bien y tomando en cuenta los resultados de las preguntas doce (12) a la (16), que tienen que ver con los temas de reconocimientos, comunicación, estímulos, mejoras e incorporación, esto como factores de motivación que inciden en el fortalecimiento del desempeño de los funcionarios policiales, sin lugar a duda que el trabajo que deben de realizar los encargados de la supervisión o los distintos directivos es de suma importancia para mantener un ambiente motivado, a través de la comunicación podrían reconocerte tu trabajo y al mismo tiempo se podrá tratar los temas falta de equipos o de personal y ellos con su aporte podrán influir en un mejor resultado en la búsqueda de la calidad del servicio.

Respecto a los resultado de objetivo N°3. Determinar las estrategias que garanticen una adecuada motivación para un eficiente desempeño laboral de los funcionarios de la policía del Estado Carabobo adscrito a la estación policial de Central Tacarigua.

- Es de resaltar que cuando analizamos los resultados de las preguntas diecisiete (17) y dieciocho (18), aunque son distintas tienen mucha coherencia, si las actividades motivacionales durante el transcurso de los años de servicio se han cumplido en algunas ocasiones y mayor aun es responsabilidad de la superioridad mantener un ambiente motivado porque no se aplica la misma en todas las estaciones policiales, esto garantiza a que quienes cumplen el rol hoy en día de subalternos, a la hora que les corresponda a ellos comandar, esa algo reciproco, de buena aceptación, no es solo mandar, sino, saber mandar, es parte de las nuevas tendencias de liderazgos, que con mayor éxitos se han dado los democráticos y no los autócratas.

- En poder que le consagra hoy en día la constitución al pueblo es garante de que la organización policial y comunal trabajen en conjunto por ello, tomar en cuenta los resultados que arrojan las pregunta diecinueve (19) y veinte (20), si no existe una buena estabilidad social y familiar de un trabajador, estoy seguro comunal y vecinal jamás llegará, por ello dos factores que deben manejarse en conjunto, para que así como un funcionario mantiene una armonía familiar, así misma será expresada en la comunidad y de alguna manera los mismos sean reconocido más por su calidad humana y por conducta indeseable que pudiera ocurrir por causas ajenas a su voluntad.
- Los cambios de horarios, el cumplimiento de mismo de jornadas laborales a dado buenos resultados ya que hay más tiempo para el disfrute y esparcimiento con la familia, la estabilidad emocional, familiar y profesional, son resultado de la flexibilización de los horarios, que muy contrarios es en el cuerpo de seguridad todavía se siguen cumpliendo horarios no establecidos por ley, y donde muchas veces son violados tus días de descanso, algo que a perjudicado de alguna manera u otra el resultado de las estadísticas adversas que cada día invaden los medios de comunicación.
- Y por último y no menos importante, las metas organizacionales siempre deben de permanecer en plena vigencia, en concordancia con la ley, para esto muchos funcionarios en la actualidad se profesionalizan y muchos ellos en virtud de las metas y objetivos organizacionales, porque hay una razón grande su compromiso de lealtad, sus deseos de hacer las cosas bien, y por supuesto ser reconocido en el transcurso de su carrera policial a la hora de escoger a los nuevos gerentes que vienen formándose con nuevos ideales humanista y preparándose tanto a nivel profesional como personal.

RECOMENDACIONES

Es de resaltar que de las conclusiones a que anteceden son elaborada las siguientes recomendaciones, para que las mismas sean analizadas y estudiadas por los directivos de esta prestigiosa institución:

1. A los entes gubernamentales o directores de la institución policial, se les sugiere evaluar profundamente el nivel de satisfacción que posee el personal a su cargo o mando, esto a parte de los resultados obtenidos en cada uno de los ítems, donde se sugiere realizar un informe detallado con las necesidades básicas de tal manera que se considere mejorar las condiciones económicas y calidad de vida de los oficiales y supervisores a quien se les realizó la encuesta y que ello sea objeto para que sea una evaluación general a el resto de la población policial.
2. De la misma forma se les recomienda que sea creada un sistema de reconocimiento por la labor cumplida, con becas de estudios para el funcionarios e hijos, volver con el sistema de reconocer el policía del mes a nivel de estaciones policiales y comandancia general, acto formales para todos aquellos funcionarios que obtengan su jubilación, esto con la finalidad de estimular el esfuerzo y la dedicación en las actividades que los mismos desempeñan o desempeñaron en cada puesto de trabajo, ya sea interno, patrullero o motorizado, y así mejoras el nivel de eficiencia y eficacia.
3. Organizar actividades recreativas e institucional, en donde se brinde la oportunidad a todo el personal de la estación policial y población policial en general, de participar activamente en unir lazos de amistad, fraternidad y cooperación, y que esto a su vez disminuya el nivel de agotamiento y descontento interno, que según los resultado se está dando es la estación policial y lo más probables en un grupo bien

considerado de la población policial en general, porque es algo que se ve en el día a día, que vienen manifestando los funcionarios en denuncias a través de los medios de comunicación.

4. Promover actividades de mejoras profesionales al igual que inclusión en planes de viviendas, asignación de vehículos, motos, línea blanca, marrón entre otros beneficios que estimulen al personal, a un trabajo de mayor calidad, conformidad, eficiencia, eficacia.
5. Coordinar con experto talleres relacionados a la motivación al logro, desempeño laboral, con la finalidad de elevar el autoestima, los deseos de superación, crecimiento personal y profesional, y que esto lleve a que cada funcionario policial asocie los objetivos personales con los institucionales, para estimular al sentido de pertenencia.
6. Se recomienda la aplicación del principio de equidad entre los procedimientos y el trabajo bien realizado, responsabilidad, puntualidad, para el reconocimiento y posible requisito de ascenso, esto evitará que al funcionario no solo lo señalen cuando haga algo fuera de la ley, sino en cada momento por su excelente labor policial.
7. Se recomienda la actualización de los equipos tecnológicos o aparatos de protección personal que faciliten el buen desenvolvimiento de las funciones de los funcionarios y la calidad del servicio policial, y que esto se traduzca en respeto a la vida.
8. Realizar un diagnóstico general en todas las estaciones policiales y que las mismas según los resultados sean rehabilitadas y acondicionadas según sea el caso, esto para mantener un sitio de trabajo acorde a las funciones, donde haya circuitos de seguridad, habitaciones, cocina, oficinas, recepción, en condiciones óptimas y humanas, esto estimulará al funcionario policial a realizar un trabajo de calidad y garantizará estabilidad emocional al mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, I. (2013) teoría de las relaciones humanas, 1ra edición, Buenos Aires, Argentina, editorial Pearson educación.

Arias F. (2006). El proyecto de investigación (5ta ed.) Caracas, Venezuela: texto, C.A.

Balestrini M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación (7ma ed.) Caracas, Venezuela: textos, C.A.

Blanco A. (2008) aprender a motivar {Libro en Línea}. Consultado el 23 de abril de 2013 en:

<http://books.google.co.ve/books>

Cavia, M (2013) Comportamiento Organizacional, México, edición, Pearson.

Chiavenato, I. (2000) administración de los recursos Humanos, editorial Mc. Graw Hill, Colombia, 5ta edición.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453, 24-03-1999.

Fernando F. (2007). Retos Laborales del Nuevo milenio {Libro en Línea}. Consultado el 23 de abril de 2013 en:

<http://books.google.co.ve/books?id=c54eRfeavDcC&pg>

Flores, A. (2012) "Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral" Trabajo de grado Maestría no publicado. Universidad de Carabobo, Carabobo.

Guillen, g. (2000) Psicología en Trabajo del Relaciones industriales, España: editorial Mc Graw-Hill.

Hernández, C. (2009) "La Motivación y Satisfacción Laboral del personal docente del CONALEP (caso de estudio del plantel Iztapalapa I)" {tesis en línea}. Instituto Politécnico Nacional Unidad Profesional interdisciplinario de Ingeniería, ciencias Sociales y Administración, México. Consultado el 16 de julio de 2012 en: asetic.com.mx/Motivacion_y_satisfaccion_laboral.htm

Hernández, R. Fernández, C. y Batista, L (1998) metodología de la Investigación. México, editorial Mc Graw-Hill, segunda edición.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012) gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, n° 6.076 (extraordinaria), 12-05-2012.

Ley del Estatuto de la Función Policial. (2009) gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 782, 01-12-2009.

Ley Orgánica del servicio de Policía y del Cuerpo de policía Nacional Bolivariana (2009) gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.940, 07-12-2009.

Martínez M. (2003) la gestión empresarial, equilibrando objetivos y valores, Madrid, España, Diaz de Santos.

Morris, Ch. (2001) Instrucción a la psicología, quinta edición, México, editorial Prentice Hall- Hispanoamérica.

Ochoa, M. (2010). El Rincón del policía {Página Web en línea}.

Disponible en: <http://elrincondelpoliciaदेvenezuela.blogspot.com/>

Unió Sindical Obrera de Catalunya (2011) sindicato de funcionarios de la policía de Cerdanyola del valle, España. {Página Web en línea}.

Disponible en: <http://www.usocambitlocal.blogspot.com/>

Pallela S. y Martins, F. (2003) Metodología de la investigación cuantitativa, fondo de la editorial de la universidad experimental libertador.

Reeve, J. (1994) Motivación y emoción. Madrid, España. Edición MC Graw Hill.

Policía de Carabobo (2002). Página oficial de la policía estatal {Página Web en línea}.

Disponible en: <http://www.policarabobo.gov.ve/historia.htm>

Perozo J. (2012) La inseguridad se ha incrementado en el Estado Carabobo, Publicación avn.

Disponible en: www.avn.info.ve

Revista de Armas (2010). Visita a una de las once unidades de intervención policial de la policía Nacional de Colombia {Página Web en línea}.

Disponible en: <http://www.revistaarmas.com>

Rivero, A. (2010) "Clima Organizacional y su Influencia en la Motivación de los Trabajadores, Análisis Comparativo entre dos Empresas del Estado Carabobo: Aguarren C.A y los Aguacates C.A. trabajo de grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo, Carabobo.

Rodríguez, M. (2009) Carabobo Ascende al segundo lugar como el estado mas violento de Venezuela, Especial para el periódico universal.

Disponible en: www.guia.com.ve

Sánchez, M (2011) Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, {tesis en línea}. Universidad Nacional Experimental y Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) Venezuela. Consultado el 10 de julio de 2013 en:

<http://es.scribd.com/doc/93175810/Tesis-Maria-Sanchez>

Tamayo, M. y Tamayo, S (2006) Metodología de la Investigación, México, Distrito Federal: editorial Mc. Graw Hill. Cuarta edición.

Tarek, E (2012). Críticas por parte del ministro a policías de varios Estados de Venezuela {Página Web en línea}.

Disponible en: <http://www.calameo.com/books>

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



La siguiente encuesta es realizada por el Licenciado: Alexander R. Noguera C. para optar al título de magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, con la finalidad de Analizar la Motivación y su Incidencia en el Desempeño laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo Adscrito a la Estación policial de Central Tacarigua, Municipio Carlos Arvelo, Estado Carabobo.

Lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones, las mismas se describen de la siguiente manera:

D.S. = Definitivamente Si

P.S. = Probablemente Si

I. = Indeciso

P.N. = Probablemente No

D.N. = Definitivamente No

Marque con una X la respuesta que considere la mas acertada.

Agradezco su mayor colaboración.

Nº	Proposición	DS	PS	I	PN	DN
1	¿Considera usted que su ingreso a la escuela de formación policial fue por qué estaba motivado a ser policía?					
2	¿Cree usted que la remuneración económica que percibe esta acorde con la actividad laboral que realiza?					
3	¿Considera usted que el salario que percibe es un incentivo de motivación para realizar bien su función policial?					
4	¿A usted le satisfacen los beneficios sociales como persona de esta institución policial?					
5	¿Cree usted que las condiciones en las que los funcionarios policiales laboran hoy en día son las más óptimas?					
6	¿Considera usted que los equipos policiales con los que cuenta la institución son los mejores para prestar seguridad?					
7	¿En la actualidad cuenta usted con una vivienda digna que le garantice su bienestar familiar?					
8	¿A usted la institución policial le ha brindado algún incentivo como método de mantenerlo motivado?					
9	¿En los momentos más difíciles de su carrera policial ha tenido usted el respaldo necesario para solventarlos?					
10	¿En el transcurso de su carrera, la institución le ha brindado a usted las herramientas para fortalecer sus conocimientos policiales?					
11	¿Considera usted que su compromiso de lealtad con la Institución policial en la actualidad permanece vigente?					
12	¿El reconocimiento por parte de la superioridad es necesario para mantenerlo a usted motivado?					
13	¿La comunicación entre superiores y subalterno en la Estación policial considera usted que se aplica diariamente?					
14	¿Cree usted que los temas de motivación se deben de impulsar como estímulo en toda las estaciones policiales?					
15	¿Para usted, Invertir en aparatos tecnológicos y de última generación en el ámbito policial influiría en la calidad del servicio?					
16	¿Hoy en día cree usted que Incorporar a más funcionarios policiales a las filas de la institución mejoraría la calidad del servicio?					
17	¿Diga usted si en sus años de servicios han existido actividades relacionadas con el estímulo de motivación?					
18	¿Cree usted que es responsabilidad de la superioridad mantener un ambiente de motivacional a los funcionarios policiales?					
19	¿Considera usted que la institución policial ha sido garante de su estabilidad social y familiar?					
20	¿Como funcionario policial ha sido usted reconocido por tu consejo comunal, eso como un estímulo de motivación?					
21	¿Diga usted si los horarios de trabajo en la actualidad se adaptan a lo establecido en las leyes?					
22	¿Considera usted que la flexibilización de los horarios de trabajo mejoraría el rendimiento de los funcionarios policiales?					
23	¿Diga usted si las metas propuestas por la institución policial están adaptadas a la actualidad?					
24	¿Considera usted que tus objetivos personales van en concordancia con los de la Institución policial?					

