



La Universidad que Siembra

VICERRECTORADO

DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

ESTADO BARINAS

Jefatura de Estudios Avanzados

**PLAN ESTRATÉGICO MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL MEJORAMIENTO
DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL ADSCRITOS
A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL CUERPO DE POLICÍA
DEL ESTADO BARINAS.**

Autor: Migdalia Carrillo

Tutor: Prof.. J.Ricardo Leon

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

BARINAS, Marzo 2023

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social

Coordinación de Estudios Avanzados

Postgrado en Gerencia Pública

**PLAN ESTRATÉGICO MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL MEJORAMIENTO
DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL ADSCRITOS
A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL CUERPO DE POLICÍA
DEL ESTADO BARINAS.**

Requisito parcial para optar al grado de *Magíster Scientiarum en Gerencia
Pública*

Autor: Mugdalia Carrillo

Tutor: Prof. J. Ricardo Leon

BARINAS, Marzo 2023



Universidad Nacional Experimental de los
Llanos Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
La universidad que siembra



PRESAV
PROGRAMA DE
ESTUDIOS AVANZADOS
BARINAS UNELLEZ
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL



ACTA DE ADMISIÓN

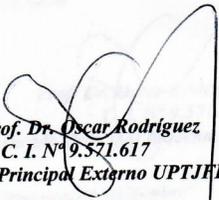
Siendo las 9.00 am del 20 de Marzo del 2023, reunidos en la sede del Programa de Estudios Avanzados, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los Profesores: **Prof. MSc. José Ricardo León, (Tutor – Coordinador UNELLEZ), MSc. Liliana Montilla (Jurado Principal Suplente UNELLEZ), Prof. Dr. Oscar Rodríguez (Jurado Principal Externo UPTJFR), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 9.388.032, 9.987.067, 9.571.617, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según Resolución CAEA/2023/01/95 DE FECHA: 19/01/2023, ACTA No 01 ORDINARIA, N°95, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: “PLAN ESTRATÉGICO MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL CUERPO DE POLICÍA DEL ESTADO BARINAS” presentado por la maestrante Carrillo Jiménez Migdalia Coromoto, titular de la cédula de identidad N°- V-15.829.519, con el cual aspira obtener el Grado Académico **Magister Scientiarum en Gerencia Pública**; quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 36 y siguientes normativas para la elaboración de Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales y 54 del Reglamento de Estudios avanzados Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” – UNELLEZ 2021, ADMITIR el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 31 de Marzo del 2023 a las 09:00 a.m.**

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firmamos


Prof. MSc. José Ricardo León.
C. I. N° 9.388.032.
(Tutor - Coordinador UNELLEZ)


MSc. Liliana Montilla
C. I. N° 9.987.067
(Jurado Principal Suplente UNELLEZ)




Prof. Dr. Oscar Rodríguez
C. I. N° 9.571.617
(Jurado Principal Externo UPTJFR)

“La Ciencia y la Tecnología al Servicio de la Liberación Permanente de la Humanización del Hombre”
DIRECCION: AV. 23 DE ENERO, FRENTE A REDOMA DE PUNTO FRESCO, FINAL MODULOS BARINAS II, BARINAS EDO. BARINAS
CORREO: Presav.vpds@gmail.com



Universidad Nacional Experimental de los Andes Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
La universidad que siembra



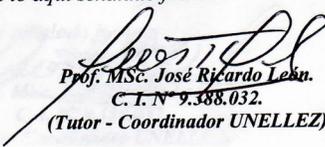
PRESAV
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
BARINAS UNELLEZ
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL



ACTA DE VEREDICTO

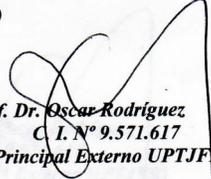
Siendo las 09.00 am del 31 de Marzo del 2023 reunidos en la sede del Programa de Estudios Avanzados, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los Profesores: **Prof. MSc. José Ricardo León**, (Tutor - Coordinador UNELLEZ), **MSc. Liliana Montilla** (Jurado Principal Suplente UNELLEZ), **Prof. Dr. Oscar Rodríguez** (Jurado Principal Externo UPTJFR), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 9.388.032, 9.987.067, 9.571.617, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según Resolución CAEA/2023/01/95 DE FECHA: 19/01/2023, ACTA No 01 ORDINARIA, N°95, miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Grado titulado **“PLAN ESTRATÉGICO MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL CUERPO DE POLICÍA DEL ESTADO BARINAS”** presentado por la maestrante **Carrillo Jiménez Migdalia Coromoto**, titular de la cédula de identidad N° V-15.829.519, con el cual aspira obtener el Grado Académico; **Magister Scientiarum en Gerencia Pública**; procedimos a dar apertura y a presenciar la sustentación de dicho trabajo por su ponente. Con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, el participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad, acordó Aprobado el Trabajo de Grado aquí señalado.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:


Prof. MSc. José Ricardo León.
C. I. N° 9.388.032.
(Tutor - Coordinador UNELLEZ)


MSc. Liliana Montilla
C. I. N° 9.987.067
(Jurado Principal Suplente UNELLEZ)




Prof. Dr. Oscar Rodríguez
C. I. N° 9.571.617
(Jurado Principal Externo UPTJFR)

“La Ciencia y la Tecnología al Servicio de la Liberación Permanente de la Humanización del Hombre”
DIRECCION: AV. 23 DE ENERO, FRENTE A REDOMA DE PUNTO FRESCO, FINAL MODULOS BARINAS II, BARINAS EDO. BARINAS
CORREO: Pressav.vpds@gmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, José Ricardo León, cédula de identidad N° 9.388.032, hago constar que he leído el proyecto de Trabajo de Grado, titulado: PLAN ESTRATÉGICO MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL CUERPO DE POLICÍA DEL ESTADO BARINAS. Presentado por la ciudadana: Migdalia Carrillo, para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia General, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considera que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barinas a los 28 días del mes de Febrero del dos mil Veintidos.



The image shows a handwritten signature in blue ink that reads "Ricardo León". Below the signature is a printed stamp in blue ink that reads "Docencia Universitaria UNELLEZ UPOS".

Prof. Agregado Ricardo León

Tutor

Dedicatoria

Primeramente a Dios todo poderoso por ser fuente de vida, y guiarme en todo momento, por darnos sabiduría y confianza, para culminar un paso esencial en mi vida.

A mis padres, por ser pilares fundamentales en mi vida, inspirándome a obtener logros en mi vida, educándome y brindándome todo su amor y apoyo.

A la Universidad por darme la oportunidad de desarrollar los estudios que ayudaron a cumplir mis metas.

A los profesores que contribuyeron al conocimiento a lo largo de mi formación.

Y a todos aquellos que me han brindado su apoyo incondicional en éste proceso.

Agradecimiento

Agradezco al Señor mi Dios por su fidelidad, siendo infinita, porque para siempre es su misericordia, gozoso por la oportunidad de cumplir mis objetivos y lograr alcanzar las metas trazadas.

A mi madre y padre, por ser parte de este sueño cumplido en nuestras vidas

Al tutor profesor J.Ricardo León, por sus orientaciones a lo largo del trabajo de investigación y su apoyo incondicional.

A la UNELLEZ, a los profesores, y a todo aquel que ha contribuido a este logro.

A todos Gracias.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I. EL ROBLEMA	
1.1 Planteamiento y Formulación del Problema.....	3
1.2 Objetivos de la Investigación.....	8
1.2.1 Objetivo General.....	8
1.2.2 Objetivos Específicos.....	8
1.3 Justificación de la Investigación.....	8
1.4 Alcances y Delimitación.....	10
II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	13
2.2 Bases Teóricas.....	18
2.3 Bases Legales.....	30
2.4. Definición de Términos Básicos.....	34
2.4 Sistema de Variables.....	35
III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Naturaleza de la Investigación.....	37
3.2 Tipo de Investigación.....	37
3.3.Modalidad de la Investigación.....	38
3.4 Diseño de la Investigación.....	40
3.5 Población y Muestra.....	41
3.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de Información.....	41

3.7 Validez y Confiabilidad.....	42
3.8 Técnicas de Procesamiento de Datos.....	43
IV ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	44
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
VI LA PROPUESTA.....	64
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS.....	77
A.- INSTRUMENTO	
B.-VALIDEZ.	
C.-CONFIABILIDAD.	

Lista de Tablas

Tabla		Pp
1	Operacionalización de las variables.....	36
2	Variable: Plan estratégico Motivacional. Dimensión: Procesos sistemáticos, Indicadores: Integral, Participativo, Indicativo, Operativo.....	45
3	Variable: Plan estratégico Motivacional. Dimensión: Factores Motivadores del entorno de trabajo Indicadores: Estabilidad de Empleo, Condiciones de Trabajo ,Salario, Ascenso.....	48
4	Variable: Desempeño Laboral. Dimensión: actitudinal Indicador: Disciplina, actitud cooperativa, Iniciativa.....	51
5	Variable: Desempeño Laboral. Dimensión: actitudinal Indicador: Responsabilidad.....	53
6	Variable: Desempeño Laboral. Dimensión: Actitudinal Indicador: Habilidad.....	54
7	Variable: Desempeño Laboral. Dimensión: Actitudinal Indicador: Interés.....	56
8	Variable: Desempeño Laboral. Dimensión: Operativa Indicador: Conocimiento del Trabajo.....	57
9	Variable: Desempeño Laboral. Dimensión: Operativa Indicador: Trabajo en equipo de calidad.....	58

Lista de Gráficos

Gráfico		pp
1	Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de funcionarios policiales, con relación al Indicadores: Integral, Participativo, Indicativo, Operativo.....	45
2	Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales, con relación al Indicadores: Estabilidad de Empleo, Condiciones de Trabajo, Salario, Ascenso.....	48
3	Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: disciplina, actitud cooperativa, Iniciativa.....	51
4	Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Responsabilidad.....	53
5	Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Habilidad.....	55
6	Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Interes.....	56
7	Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Conocimiento del trabajo.....	58
8	Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Trabajo en equipo de calidad.....	59



Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia General

**PLAN ESTRATÉGICO MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL MEJORAMIENTO
DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL ADSCRITOS
A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL CUERPO DE POLICÍA
DEL ESTADO BARINAS.**

Autora: Migdalia Carrillo

Tutor : Prof .Ricardo León

Año: 2022

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se planteó con el propósito de p Proponer un plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscrito a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas. Se inscribe bajo una naturaleza cuantitativa, el estudio propuesto se enmarco en una investigación de campo con un nivel descriptivo bajo la modalidad de proyecto factible, con un diseño no experimental. La población la integraron diecisiete (17) trabajadores de la institución en estudio, seguido de la técnica de la encuesta con un instrumento tipo cuestionario de preguntas mixtas. La validez del instrumento a través de la técnica de Juicio de Expertos concluyendo que en cuanto al plan estratégico motivacional, los funcionarios policiales de la institución, están claros sobre la participación que deben tener los actores gerenciales y el protagonismo de estos para un mejor desempeño laboral, a fin de generar nuevas formas de cambio en cada uno de los puesto de trabajo de cada funcionario policial, adecuándolos a las distintos beneficios por la cual la eficiencia y efectividad en el desempeño proporciona integrandolo a las actividades de motivación, por otra parte las condiciones de trabajo están en dudas dentro de la institución policial ya que un proceso de motivación laboral, va a depender exclusivamente de la persona que asumen funciones de liderazgo y motiva a través de este a las personas de su entorno lo cual no es efectiva. Se recomienda Generar distintas formas de incentivar al personal policial con respecto a la labor que realizan, permitiendo que a través de actividades puedan ejercer sus funciones sin llegar a caer en la rutina, agotamiento o monotonía

Palabras Claves: Plan Estratégico, Motivación, Desempeño laboral.

INTRODUCCION

Toda institución policial busca obtener un nivel de efectividad en el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por lo que cada departamento deberá para ello alcanzar unos objetivos particulares, para llegar a tal fin, por lo que, el desempeño del talento humano es pilar fundamental para la consecución de los objetivos. De manera que, el factor motivacional constituye un elemento clave, cuyo efecto puede ser determinante para que los trabajadores o funcionarios policiales tengan un compromiso en el desarrollo y cumplimiento de sus funciones sea mayor o menor. Paralelamente, esta motivación constituye un factor clave y determinante en el manejo del elemento desempeño laboral del recurso humano

De esta manera, un plan estratégico motivacional es determinante en el rendimiento laboral del funcionario policial y como eje principal en la productividad de la institución, permite el desarrollo de procesos para el aprovechamiento del potencial humano mediante factores motivacionales intrínsecos e extrínsecos, aquí se busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, por lo que la motivación del trabajador lo impulsará a asumir responsabilidades y a desarrollar su conducta laboral a la consecución de metas de la organización con altos niveles de eficacia.

Bajo este contexto, los altos niveles de eficacia bien dados por las actividades y el comportamiento del gerente policial tiene un gran efecto sobre los niveles de motivación de los trabajadores de la organización generando una influencia directa, interviniendo en la eficiencia y eficacia de los funcionarios policiales y así de la organización, incluyendo la planeación estratégica importante para la institución.

Es por ello, que el diseño de un plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral, concebirá las necesidades de los funcionarios policiales que se pondrán de manifiesto a fin de que la gerencia tome decisiones al respecto, desde el punto de vista laboral donde se hace presente el conflicto de rol y la incompatibilidad entre las tareas y conductas que se desarrollan con las expectativas existentes sobre el mismo rol, influenciado por aspectos relacionados con el trabajo.

Por lo tanto la presente investigación pretende un plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios policiales de la Comandancia General de Policía del estado Barinas, cabe destacar, que el presente estudio estuvo enfocado en la metodología cuantitativa con un diseño de campo, bajo la modalidad de proyecto factible en las fases diagnóstico, factibilidad y diseño. Por último, esta investigación se organizó en los siguientes capítulos. En el capítulo I se presenta diversos aspectos que facilitan el conocimiento del tema, se refiere al problema, objetivo, justificación, alcances y delimitación de la investigación. En el capítulo II se encuentra todo lo relacionado con los referentes teóricos, antecedentes de la investigación y teorías referenciales así como el sistema de variables y su operacionalización, culminando con la definición de términos. El Capítulo III está compuesto por los aspectos metodológicos, en el mismo se consideran los puntos que se mencionan a continuación: naturaleza y tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información y análisis de la misma, validez y confiabilidad de los instrumentos.. El Capítulo IV, se presente los análisis e interpretación de resultados, El Capítulo V. se presentan las conclusiones y las recomendaciones y Capítulo VI. La propuesta, por ultimo Referencias y Anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

1.-EL PROBLEMA

1.1.-Planteamiento del Problema

En las organizaciones a nivel mundial la motivación laboral ha jugado un papel muy importante en los procesos organizacionales, ya que los trabajadores al estar motivado encuentran la oportunidad de realizar eficazmente las funciones dentro de las instituciones. Es por ello, que los elementos de motivación se han venido implementando dentro de estas organizaciones, para así mejorar el desempeño laboral.

Por este motivo, estas organizaciones conllevan dentro del talento humano procesos motivacionales con el objeto de incrementar la productividad, en este sentido, ese agente motivador en el trabajador debe reflejar actitudes positivas de motivación, como lo indica Hernández y Prieto (2012) “impulsa al individuo a actuar y a perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comportamiento” (p. 128). Al Respecto, la motivación laboral está sujeta a impulsar el desempeño de los trabajadores para realizar ciertas actividades u objetivos, con el propósito de alcanzar las metas propuestas obteniendo un mayor rendimiento.

Por consiguiente, la motivación han sido implementada como un impulso para que las instituciones puedan desarrollar estrategias, permitiendo mantener una cierta continuidad en los procesos administrativos y la consecución de los objetivos planteados. Por lo tanto, los trabajadores al estar motivados pueden realizar dentro de la organización las diferentes actividades y así podrán obtener grandes beneficios a través de los logros alcanzados de forma correcta, no importando como se realice y a qué precio o circunstancia se efectuó dentro de los procesos organizacionales, es aquí un punto importante donde las instituciones deben de tomar en cuenta al

trabajador como un elemento transcendental en el desarrollo y termino de la operación, ya que una persona bien motivada realizara su labor de manera satisfactoria. Como lo indica, Landy y Conté (2015):

Representa la capacidad y disposición que posee una empresa de incentivar de manera positiva a sus trabajadores hacía el logro de metas y objetivos organizacionales, las instituciones deben fijar estrategias de motivación capaces de incrementar el confort laboral, y que los empleados puedan tener toda la disposición para la ejecución de sus faenas (p. 45).

Con referente a lo expuesto, las capacidades que tiene una institución en incentivar el recurso humano, podrá satisfacer sus logros a través de la influencia de la motivación infiriendo en el desarrollo personal y emocional, es así que los funcionarios o trabajadores de las instituciones públicas buscan a través de los procesos motivacionales satisfacer sus beneficios y así cumplir sus metas propuestas dentro de la organización.

De esta manera, la influencia de la motivación laboral pueden ser internos ya que buscan impulsar las ganas de superar sus necesidades y satisfacer, sin necesidad de tener factores externos que lo motiven a efectuarlos, mientras que la motivación externa esta es proporcionada por las organizaciones con el fin de obtener la optimización y efectividad de sus funciones de una forma eficiente y eficaz. Sin embargo, la motivación es un elemento fundamental en la satisfacción del trabajador, ya que lo conlleva a una estabilidad laboral.

Por otra parte, se evidencia que los procesos de motivación en los funcionarios policiales a través del desenvolvimiento de las funciones que compete; le permiten estar motivado dentro y fuera de la organización; es por

ello que esta actitud debe estar presente en cada funcionario para así mantener el éxito de la institución en un buen desenvolvimiento laboral.

Sin embargo, algunos funcionarios policiales al sentirse desmotivado no logran satisfacer esas expectativas y por consiguiente muchos pasan la mayoría de su tiempo en su lugar de trabajo, lo cual en un determinado momento las actividades se vuelven tediosas; puesto que al no tener algún tipo de motivador no se sienten bien con las actividades que realizan y por lo tanto se ve reflejado en la insatisfacción, baja productividad y una alta resistencia al cambio, viéndose afectado los beneficios de la institución.

De esta forma, se debe analizar que buscan los funcionarios policiales cuando desenvuelven su trabajo, cuáles son sus necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, entre otros. Por este motivo, se busca comprender que los funcionarios policiales se sientan motivados y realizados como personas y como trabajadores mediante el desempeño de su trabajo. Es por ello, que el éxito de la institución policial se logra a medida que los gerentes aplican estrategias para mantener el interés laboral del personal como lo afirman Robbins y Judge (2017) :

El deseo de saber, la necesidad de logro y auto superación, la involucración personal en un campo de estudio determinado, son factores que inciden en el aprendizaje por cuanto condicionan el estado de alerta, la atención, el nivel de esfuerzo, la persistencia y la concentración con que las personas asumen las diferentes actividades (p. 37).

Lo expuesto anteriormente, supone la importancia que tiene las instituciones policiales en aplicar métodos o técnicas motivadores que permita desenvolverse en el desarrollo de las actitudes y el logro de los objetivos establecidos y así promover la satisfacción de los funcionario

policial para obtener beneficios positivos para así mismo, y de esta manera los jefes o gerentes impulsaran los procesos motivacionales a través de la satisfacción labora, despertando interés y el deseo de trabajar. Por consiguiente, la motivación está centrada en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que inciden en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación de una persona, así será su modo de actuación.

Actualmente, las instituciones policiales Venezolanas se han visto influenciadas por la desmotivación laboral de los trabajadores, al mismo tiempo se encuentran bajamente entusiasmadas y otros solo se limitan a cumplir sus funciones solo para devengar un sueldo. Situación que afecta directa o indirectamente a la institución, pues en ocasiones la desmotivación del personal policial la evidencian las personas a su alrededor. Es por ello, que los procesos motivacionales son determinadas a través de teorías que en algunos casos señalan las necesidades de Maslow y las teorías de bifactorial o Herzberg, que establecen que es necesario tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores para así poder estimar los niveles de motivación que presentan dicho personal.

Con referente a lo expuesto, la motivación laboral puede ser el éxito de cualquier institución policial a través de los factores motivacionales permitiendo así satisfacer esa necesidad de los funcionarios policiales presenta, donde se logren los objetivos planteados y así poder constituir el éxito de la institución. Por este motivo, es primordial que los niveles de motivación deben ser altos para así cumplir con expectativas y funciones, pero actualmente la situación país ha provocado una alto nivel de desmotivación por parte de los funcionarios policiales provocado principalmente por la situación económica y en algunos casos el no tomar en cuenta sus antigüedad dentro de la mismas.

Referente a los señalado, La Dirección General del Cuerpo de Policía Del Estado Barinas, se evidencia que la motivación laboral en el desempeño del funcionario policial, está afectada por diversas causas como desmotivación, insatisfacción laboral, poco cumplimiento de sus funciones, esto trae como consecuencia en su desempeño laboral en la falta de compromiso con la institución, poco interés en la realización de sus actividades, ausentismos, retardos, poco deseo de trabajar, resistencia al cambio y en algunos casos, inadecuado trato con el público en general

Por ende, los funcionarios policiales al saber que su futuro no es claro en esa institución puede provocar la desmotivación y en algunos casos descontento por parte de ellos, también que su trabajo no sea productivo ni reconocido. A todo esto puede generar que el trabajo que se efectúa dentro de las instalaciones de la policía les guste y que sirva para algo y que sea reconocido por los demás, sobre todo después del esfuerzo realizado. Por ello, el ser humano es un complejo mundo de emociones y sentimientos que hacen que no sólo este bien en un trabajo por el sueldo.

En tal sentido, se plantea la necesidad de proponer un plan estratégico motivacional dirigido al el mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscritos a la Dirección General del Cuerpo de Policía del Estado Barinas. Con la finalidad de determinar el grado de motivación que tienen los funcionarios de dicha institución; los niveles de satisfacción e insatisfacción de los mismo. Tomando en consideración lo expuesto, se formulan las siguientes interrogantes:¿Cuál es el grado de motivación laboral que influye en el Personal Policial de los Servicios Internos de la Dirección General del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?¿Cómo es la motivación en el desempeño laboral del Personal Policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas? ¿Cuál es la Factibilidad técnica, institucional y financiera del plan estratégico de motivación laboral para el

mejoramiento en el personal policial adscrita a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas?

¿Qué elementos puede contener el diseño de un plan estratégico de motivación laboral para el mejoramiento en el personal policial adscrita a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas?

1.2.-OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1.-Objetivo General:

Proponer un plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas. .

1.2.2.-Objetivos Específicos:

Diagnosticar el grado de motivación laboral en el personal policial adscrito a la dirección general del cuerpo de policía del estado barinas para la optimización del servicio.

Identificar como es la motivación en el desempeño laboral del Personal Policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas.

Determinar la Factibilidad técnica, institucional y financiera del plan estratégico de motivación laboral para el mejoramiento en el personal policial adscrita a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas.

Diseñar un plan estratégico de motivación laboral para el mejoramiento del rendimiento del personal policial adscrita a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas.

1.3.- Justificación

La relevancia del presente estudio radica en que la motivación ha servido durante años como una manera de estudiar el comportamiento de las personas, pero motivar no significa solamente cumplir las metas preestablecidas, sino es lograr cumplir las necesidades más importantes en

la vida cotidiana. Es decir, que los factores que motiva a un individuo son cambiantes y más por las problemáticas presentes en el país o la región. Es por ello, que la influencia de motivación laboral permitirá determinar el grado de motivación del personal adscrito a la Policía del Estado Barinas, para así caracterizar los niveles de desmotivación de los mismos y así poder establecer que factores motivacionales influyen en dicha institución..

Del mismo modo, su aporte teórico se centra en que la motivación laboral es de gran importancia en cualquier ámbito de las actividades humanas, el cual proporciona un impulso mental para iniciar una actividad o acción y mantenerse realizando la misma, a fin de lograr los objetivos planteados y metas trazadas, donde la satisfacción laboral abarca como una forma de comprender las necesidades y así lograr los objetivos de las instituciones. Es por ello, que la motivación laboral ha sido el pilar fundamental en el desarrollo personal policial y organizacional, pues se reconoce que un funcionario policial motivado aportará mayores beneficios y productividad.

Asimismo, su aporte práctico radica en que la motivación laboral proporciona un buen desenvolvimiento de las funciones del personal de la Policía del Estado Barinas, el cual está enfocada en cumplir y coordinar los procesos necesarios para efectuar sus actividades y así aprovechar los recursos, para lograr sus objetivos institucionales, por ende es indispensable que los funcionarios policiales se encuentre motivados para que cumplan sus funciones adecuadamente, donde podrán incrementar de una manera significativa la eficacia, eficiencia y competitividad, permitiendo que los agentes sean reconocidos como recurso óptimo y eje principal en el desarrollo de la misma.

De igual manera, tiene una relevancia social, esta permitirá a las institución policial proporcionar la disposición de los funcionarios en motivarse a efectuar sus funciones dentro del Comando, y así incentivar la capacidad laboral como profesional del mismo, a través del reconocimiento

de sus funciones y mejorar los niveles de motivación, para así poder detallar de cuán motivado está el personal en estudio, así como la identificación y descripción de los factores extrínsecos e intrínsecos y su incidencia en la motivación; entendiendo que los seres humanos experimentan necesidades, conducta social y personal, lo cual estará motivada fundamentalmente por obtener aquello que le permite satisfacerlas.

De esta forma, mantiene un aspecto metodológico se podrá analizar los componentes motivacionales que incide en el desenvolvimiento del servicio de los funcionarios policial y así poder proporcionar o servir de apoyo para orientar a futuros estudios que se realicen de dicho tema, sobre cómo abordar situaciones similares y ser usado como guía o bitácora para seguir profundizando esta línea de estudio. Por ultimo la presente investigación se sustenta en el Plan General de Investigación de la UNELLEZ-Barinas (2008-2012), bajo las línea de investigación Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Estado Barinas.

1.4.-Alcances y Delimitación

Alcance

La presente investigación está orientada hacia una propuesta sobre un Plan estratégico motivacional dirigido al el mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas., dentro del alcance gerencial se tiene que, mediante los resultado que de la misma se derivan producto de la información recabada, serán presentados con sus correspondientes recomendaciones como modelo sugerido en la propuesta, el cual será el contexto fundamental para corroborar y medir el resultado, evaluando las diferencias y así tomar decisiones necesarias para continuar el proceso en el que debe estar inmerso este profesional.

Delimitación

La delimitación de la investigación, según Leal (2014), “es como poner una frontera al estudio, un hasta aquí llega la investigación, que sirva de guía y contención al investigador y que aclare y ponga medida a las expectativas del lector del proyecto o futuros investigadores” (p.3). Es decir, la delimitación es ubicar o decidir el alcance del estudio, el tiempo, el espacio y las limitaciones. De igual manera, el referido autor, plantea:

Es por esto que el investigador debe identificar muy bien tres dimensiones o coberturas de su estudio o proyecto de investigación, las cuales son: 1. *Cobertura o delimitación geográfica*, en ella se precisa el lugar en el cual se realiza el trabajo de investigación, los límites desde dónde y hasta dónde son válidos los resultados que arroje la investigación. 2. *Cobertura o delimitación temporal*, se refiere al tiempo en que se recogen los datos y para el cual las conclusiones del estudio son válidas, el investigador puede estar interesado en conocer sobre hechos pasados recientes, sobre hechos histórico o sobre proyecciones o expectativas a futuro de los hecho, 3. *Profundidad, cobertura vertical o delimitación del conocimiento*: Aquí se fijan los niveles de desagregación deseada de la información, es decir los niveles de detalle en que se requiere la información. Se debe tener una idea cabal del estado actual de los conocimientos en el campo de la investigación para clarificar el alcance del conocimiento a ser aplicado en el estudio (p.4),

Interpretando al autor, se tiene que la delimitación de la investigación juega tres elementos importantes, a saber la cobertura geográfica, la cobertura espacial y la cobertura de profundidad. De allí que, en presente estudio la cobertura geográfica estará comprendida en la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas Por otra parte, la cobertura espacial se realizará durante el año 2022, razón por la cual se iniciará con el proyecto y finalizará con el trabajo final en la mencionada institución. También, tiene una

cobertura de profundidad porque se aplicaran conocimientos relacionados con plan estratégico, gerencia, toma de decisiones, desempeño laboral entre otros.

CAPITULO II
2.-MARCO TEORICO REFERENCIAL

La presente sección contiene un marco teórico que apoya y sustenta la problemática abordada en la presente investigación. Según Bavaresco (2013) señala que “el marco aborda las características del tema o problema en estudio. Estas características cualidades o condiciones constituyen las variables, que no son más que las diferentes proposiciones, diversos conocimientos que permitan estudiar el problema objeto de estudio” (p. 51). Es decir, el marco teórico implica analizar, exponer aquellas teorías, enfoques, investigaciones y antecedentes que se consideran válidos para un correcto encuadre del estudio. A continuación se presentan los antecedentes de investigación, bases teóricas, base legales y definición de términos que sustentan teóricamente la indagación.

2.1.-Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes constituyen el apoyo suministrado para el presente trabajo de aplicación las cuales representaran la base del desarrollo temático considerando estudios similares de investigaciones previas realizadas. Según Pérez (2015), “Es una indagación bibliográfica en investigaciones anteriores, tanto en el ámbito nacional como internacional, la revisión de antecedente consiste en el análisis de investigaciones iguales o similares” (p.64), al respecto los trabajos relacionados con la presente investigación podemos mencionar los siguientes:

De esta manera Pérez (2018), realizó una investigación empírica titulada: “La motivación y sus expectativas personales afecta su desempeño laboral en las principales instituciones educativas de nivel secundaria en la ciudad de Nuevo León en México”. Esta tiene como propósito identificar como la motivación y sus expectativas personales afecta su desempeño laboral en las principales instituciones educativas de nivel secundarias en la ciudad de Nuevo León en México. Asimismo, la metodología empleada es bajo un enfoque descriptivo tipo cuantitativo, la población y muestra es 837 trabajadores auxiliares, docentes y personal administrativo, el trabajo de

campo utilizó 28 centros educativos de la ciudad de Nuevo León, y se empleó como herramienta para el trabajo de campo una encuesta estructurada compuesta por 42 preguntas con escala.

De esta manera, los resultados del trabajo de campo determinaron que el personal administrativo y auxiliares de los centros educativos tiene un bajo nivel de desempeño laboral debido a la poca motivación laboral de sus instituciones que no se ajustan a sus expectativas personales, el personal de docentes de nivel secundaria de los centros educativos tiene un alto nivel de desempeño laboral debido a la alta motivación que reciben de sus centros educativos y que se ajustan a sus expectativas personales, el autor concluye que el bajo nivel de desempeño laboral es causado por el factor económico y recomienda a los directores de los centros educativos ajustar los salarios o reducir las horas de trabajo sin que afecte el desempeño de los centros educativos.

Esta investigación guarda una relación estrecha con el objeto de estudio ya que se podrá identificar la motivación y sus expectativas personales el cual afecta el desempeño laboral, esto tiene una vinculación con la propuesta del un plan de motivación laboral para el mejoramiento en el personal policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas, el cual servirá para determinar las diferentes aspectos metodológicos y y permitirá sustentar la fundamentación teórica de este contexto.

Dentro de este mismo orden de ideas Toro (2018), realizo una investigación titulada: "La Relación del Desempeño Laboral y la Motivación del Personal de docentes en instituciones educativa religiosa de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral en El Salvador". Esta tiene como propósito general determinar la relación que existe entre el desempeño laboral en la motivación del personal de docentes en 12 instituciones educativa religiosa de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral en El Salvador, la muestra utilizada fueron 65 personas

que ocupan el cargo de docentes, directores y personal administrativo, el trabajo de campo utilizó 2 cuestionarios estructuradas, la primera fue dirigido al personal docentes y administrativo con la finalidad de medir el desempeño laboral en el centro educativo, la segunda herramienta fue un cuestionario estructurado dirigido al personal de directores y subdirectores con la finalidad de medir el nivel de motivación impuesto en su gestión, los resultados del trabajo de campo determinaron que el personal de docentes y administrativos tienen un nivel de desempeño entre satisfecho y muy satisfecho, además el personal de directores y subdirectores de los centros educativos tienen un nivel de motivación entre bueno y excelente, el investigador recomendó a los directores que continúen con la evaluación y soliciten al personal a su cargo propuestas para mantener la continuidad del buen desempeño laboral de los trabajadores.

Esta investigación guarda una estrecha relación con la problemática planteada, el cual permitirá buscar las posibles estrategias para el diseño del Plan de Motivación para el mejoramiento del Personal objeto de estudio, y así dar respuestas a las interrogantes donde se podrá diagnosticar el grado de motivación laboral, los factores motivaciones para el desarrollo del plan y así determinar las técnicas para la recolección de la información y servirá como aspecto metodológico y teóricos de la investigación.

Es por ello que Pineda (2017), en su investigación titulada: "La motivación laboral afecta el desempeño de los trabajadores en una empresa del sector industrial en la provincia de Ponce en Puerto Rico". El autor realizó una investigación descriptiva correlacional tipo cuantitativa con el objetivo de medir como la motivación laboral afecta el desempeño de los trabajadores en una empresa del sector industrial en la provincia de Ponce en Puerto Rico, para la metodología de la investigación se encuestó a una muestra 639 personas utilizando como herramienta de datos un cuestionario con escala de Likert para medir la motivación laboral, los resultados del trabajo de

campo determinaron que a 49.7% de encuestados mujeres la motivación laboral de la empresa afecta en el desempeño laboral, por otro lado a 69.1% de encuestados varones la motivación laboral de la empresa afecta en su desempeño laboral concluyendo que las políticas de motivación laboral de la empresa no se ajusta a los requerimientos de los trabajadores obreros y que las políticas de la empresa para motivar al personal están enfocados a elevar los indicadores de competencia, esfuerzo y reconocimiento de sus labores.

Por ende, esta investigación se relaciona con el objeto de estudio permitiendo de esta manera vincularla con la motivación laboral y el mejoramiento del personal y así buscar comprender el grado de motivación como también los factores que inciden en la motivación laboral, por este motivo guarda una estrecha correlación ya que servirá como antecedentes de la misma, y sustentara las bases teóricas referenciales de esta investigación.

Por último, Alarcón (2016), en su investigación titulada: "Plan Estratégico Para La Motivación Laboral Del Personal De La Empresa Súper Cars C.A. Del Estado Barinas". La presente investigación tuvo como objetivo fundamental un Plan Estratégico de Motivación que permita mejorar el desempeño laboral de los empleados de la empresa Súper Cars C.A. del Municipio Barinas, Estado Barinas Año 2013. Metodológicamente, la investigación contó con un diseño de campo que les permitió a las investigadoras acceder a los datos directamente de fuentes primarias. La investigación es de tipo descriptivo, ya que se trató de vincular dos variables (motivación laboral, Factores motivacionales y plan estratégico), tomando como muestra representativa la cantidad de 06 trabajadores, extraída de un universo poblacional de 06.

De esta manera, la técnica e instrumento para la recolección de los datos fue la encuesta y la observación, y el instrumento de aplicación fue un cuestionario de preguntas cerradas. Los datos obtenidos se representaron a

través de tablas estadísticas (en términos absolutos y porcentuales) y el análisis realizado se fundamentó en la estadística descriptiva.

Todo esto permitió concluir que los trabajadores se encuentran insatisfechos con importantes factores como son el salario y el reconocimiento formal, lo que podría tener una incidencia en el desempeño de sus actividades laborales; sin embargo, se logra equilibrar la armonía organizacional a través de otros factores motivacionales, como son las relaciones interpersonales y la existencia de un clima organizacional positivo, que propicia una mayor disposición de los trabajadores a realizar su trabajo de manera óptima, vinculando sus metas y objetivos personales con los de la organización de la que forman parte. La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa. La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como la personalidad de la persona, su sistema de creencias, entre otros.

Esta investigación se vincula con el objetivo de estudio ya que se plantea un plan de motivación y por ende se relaciona intrínsecamente con el propósito de este antecedente que es un Plan Estratégico de Motivación que permita mejorar el desempeño laboral de los empleados y así poder diagnosticar el grado de motivación y cuáles son esos factores que pueden ser importante para el mejoramiento del personal de la Policía del Estado Barinas, por tal motivo servirá como antecedentes y bases teóricas para sustentar la investigación.

2.3.-Bases Teóricas

Orienta la investigación hacia contexto más amplio en el desarrollo de las teorías que se extraen de la bibliografía, de los aportes de diferentes autores expertos en el área de estudio, según Balestrini (2006), "tratan de presentar

brevemente una sinopsis general de todos los aspectos que se han de abordar a fin de construir el contexto teórico del problema en estudio”.(p.65) Para el desarrollo de esta investigación fue necesario realizar un análisis teórico de la motivación y el desempeño laboral involucradas en el estudio, es decir, exponer contenidos bibliográficos que permitan dilucidar más el contexto teórico de la investigación para sustentar el estudio, y llegar a su análisis respectivo.

Teoría de Entrada

Dentro del proceso de elaboración del presente estudio se hace necesario situar todos los aspectos que van a determinar la perspectiva de la visión que se asume en la investigación, analizando de esta manera, la realidad contextualizada. Según lo afirma Hurtado (2010) “..... se hace una revisión previa, no de una, sino de diversas teorías relacionadas con el evento de estudio y con la situación a investigar” (p.58), por lo tanto, se pretende hacer una integración de teorías que proporcione una comprensión más completa en relación al estudio. En este sentido, una teoría representa una vertiente, un enfoque o punto de vista desde la cual se intentara explicar la complejidad de la investigación en la institución policial, esto permitirá hacer una síntesis de varias teorías para construir una interpretación más compleja con conceptos y terminologías propias que llevaran al presente análisis del estudio entre ellas se citan:

Según Arancibia (2003) Las teorías presentes pueden ser analizadas categóricamente desde dos puntos de vista, las cuales son: teorías de contenido y teorías de proceso. Las teorías de contenido intentan responder a interrogantes relacionadas con las necesidades específicas que motivan a las personas y los factores individuales que ponen en marcha conductas orientadas a la consecución de metas. Entre estas teorías se destacan la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de los dos factores de

Herzberg, la teoría X y la teoría Y de Mc Gregor, la teoría de las necesidades de McClelland.

Por otra parte, las teorías de proceso se basan en los procesos cognitivos que subyacen a la motivación e intentan dar cuenta de cómo se activa, dirige y detiene la conducta en función de variables situacionales. Entre estas teorías se destacan la teoría de las expectativas de Vroom y la teoría de la equidad de Stacy Adams.

En este caso, en el presente estudio se consideran las teorías de contenido, porque son estas las que permiten explicar la conducta del funcionario policial dentro de la institución, como una característica personal partiendo de la interacción entre las diversas situaciones que se presentan en la organización dirigida al alcance de los objetivos organizacionales, y la calidad del esfuerzo en su desempeño laboral, también las necesidades individuales, como un estado interno de su comportamiento cuyos intereses sean compatible con los objetivos de la organización.

Ahora bien, dentro de las primeras teorías de la motivación ampliamente conocidos para la motivación de los empleados se tiene:

Jerarquía de Necesidades de Maslow

Maslow (1943), citado por Robbins y Coulter (2005), planteo que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperactividad para ser satisfechas. Postulo que en cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales:

- a) Necesidades fisiológicas: son las necesidades relativas al sostén de la vida y la sobrevivencia. Se refiere principalmente al hambre, sed, las necesidades del abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.
- b) Necesidades de seguridad: son las necesidades relativas a la defensa y protección de daños físicos y emocionales; a la ausencia de peligro físico y de miedo ante la pérdida de posesiones, alimento y refugio. La seguridad garantiza que las necesidades primarias estarán cubiertas tanto tiempo como sea posible.
- c) Necesidades sociales (de

afiliación o pertenencia): dado que los seres humanos son seres sociales, necesitan pertenecer, es decir, ser aceptados por otros. Estas necesidades aluden a lo afectivo, la pertenencia y la participación social.d) Necesidades de estima: de acuerdo con Maslow, una vez que las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a buscar la estimación, tanto propia como de los demás, este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio estatus y autoconfianza.f)Necesidades de autorrealización: esta es la máxima necesidad dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en lo que es capaz, es decir, maximizar el potencial propio y lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal. (p.393)

Con estos señalamientos, cada nivel de la jerarquía de necesidades debe ser satisfecha antes que se active el siguiente nivel y una vez que se satisface la necesidad, la siguiente necesidad se vuelve dominante. Además, Maslow separó estas necesidades en niveles inferiores y superiores considerando las necesidades fisiológicas y de seguridad en un nivel inferior y las necesidades sociales, estima y autorrealización en un nivel superior, lo que radica en que las necesidades de orden superior son satisfechas internamente y las de nivel inferior son satisfechas externamente.

Cabe señalar al respecto que las necesidades de orden superior nunca podrán ser plenamente satisfechas debido a que los seres humanos están en constante búsqueda de nuevas y mejores posibilidades de crecimiento personal en las organizaciones.

Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor.

McGregor (1960), en su teoría describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. De acuerdo con este enfoque Robbins y Coulter (2005), manifiestan que:

La teoría X, desde un punto de vista básicamente negativo de las personas, no tienen ambición, no les gusta trabajar, evitan responsabilidades y necesitan un control estricto para trabajar con eficacia. La teoría Y ofrece un punto positivo, los trabajadores pueden dirigirse a sí mismos, aceptan y realmente buscan tener responsabilidades y consideran al trabajo como una actividad natural” (p.394).

Esta teoría sustenta dos perspectivas de vida presentadas en la satisfacción laboral, pues al desarrollar la Teoría X refleja a la persona mediocre que no le gusta trabajar evitando cualquier responsabilidad y que solo lo hace por necesidad, en esta teoría las personas debían ser amenazadas con castigos para que se esforzaran y alcanzaran los objetivos organizacionales, en este tipo de organización surgía la necesidad de implementar la motivación y supervisión para mejorar la situación, por su parte, en la Teoría Y se visualiza al hombre común que busca responsabilidades en un trabajo ya que le gusta desempeñarse en unas actividades específicas comprometiéndose con los objetivos organizacionales.

Los funcionarios policiales , se relacionan con la teoría Y, ya que cada uno busca desempeñar de la mejor forma su labor del día a día, comprometiéndose con los objetivos de la organización, su inspiración se encuentra en atender a los usuarios que soliciten la prestación del servicio, sin embargo cierto grupo de los funcionarios se relacionan con la teoría X, ya que muchas veces sienten desmotivación por no obtener incentivos que merecen, esto conlleva a crear personas mediocres que muchas veces no se encuentran en su lugar de trabajo en el horario establecido o abandonando

su jornada laboral antes del tiempo estipulado no cumpliendo sus funciones dentro de la organización.

Teoría de la Motivación e higiene de Herberg.

La teoría de Herberg(1950) citado por Robbins y Coulter (2005) , afirma que existen dos grupos de factores separados que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo. Algunos factores de insatisfacción entre los empleados, no son factores extremadamente motivante. Estos factores se conocen como factores de higiene o factores extrínsecos, y corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan. Para lograr la motivación, se debe considerar en destacar los factores motivadores o intrínsecos como: logro, reconocimiento, responsabilidad, progreso, crecimiento y el trabajo mismo.

Plan Estratégico

Para Muñoz(2012) es un: “conjunto de procesos sistemáticos y generalizados para concretar los planes mediante la determinación de acciones tendientes al desarrollo equilibrado y coherente (p.19), este conjunto de procesos en cuanto al plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento de las compensaciones indirectas en el desempeño laboral de los trabajadores del INIA, comprende elementos determinantes que va a coadyuvar la sistematicidad en su desarrollo y aplicación dentro de la organización.

Característica

Para Muñoz(2012), se especifican en una planeación estratégica de la siguiente manera:

- 1. Prospectiva:** Proyecta un futuro ideal, determinando: Qué, quién, cómo, cuándo y qué se hará con los resultados.
- 2. Integral:** Dispone de elementos organizados que formulan el proceso a seguir, con base en una realidad entendida.
- 3. Participativa:** Para efectos de su formulación intervienen los

diferentes actores del quehacer institucional.**4. Iterativa:** Orienta permanentemente las acciones institucionales, con base en la evaluación de los resultados obtenidos y en los cambios que se presentan en el entorno social.**5. Indicativa:** Propone principios para que cada institución los adopte de acuerdo con su propia naturaleza y problemática, y se logre al mismo tiempo el compromiso institucional.**6. Opcional:** Brinda alternativas para superar e impulsar situaciones cambiantes que afecten el desarrollo.**7. Operativa:** Ya que sus acciones impactan en el quehacer institucional(p.21).

De acuerdo con el autor en función a estas características, en el presente estudio se consideraran la integralidad, participativa, indicativa y operativa como indicadores que suministrarán la fuente de información a fin de hacer viable la investigación para elaborar el plan estratégico motivacional, para esto se considerara el interés en las compensaciones indirectas y el desempeño laboral.

Por otra parte, en concebir un plan estratégico conlleva dentro de las organizaciones a tomar acciones en función de las necesidades que demanda sus estructura organizacional, es por ello que tener en cuenta sus aplicación llevaría a darle respuesta inmediata para enfrentar la realidad existente en el contenido delimitado.

A continuación, se realiza un abordaje de la motivación desde la óptica de Robbins y Coulter (2005).

Motivación

La palabra motivación proviene de los términos latinos motus (“movido”) y motio (“movimiento”). Para la psicología y filosofía, la motivación son aquellas cosas que impulsan a una persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos. El concepto también se encuentra vinculado a la voluntad y al interés. En otras palabras, la motivación es la voluntad para hacer un esfuerzo y alcanzar

ciertas metas. Al respecto, Marshall (2001), señala que: “La motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente” (p. 11)

De allí, que motivar significa proporcionar motivos y por ende la motivación equivale a sentirse movido por un bien importante que se puede conseguir. Por otro lado, Romero (2004) indica que. “La motivación en el trabajo puede concebirse como un proceso mediante el cual se activa, se mantiene y se dirige la conducta hacia el logro de ciertas metas que satisfacen necesidades importantes del individuo y a la vez permite el logro de las metas organizacionales” (p. 28).

Proceso de Motivación

La motivación como proceso dinámico está en continuo flujo en estado de crecimiento. Los motivos se ciñen en un proceso cíclico de cuatro etapas: anticipación (el individuo tiene alguna expectativa de la emergencia y satisfacción de un motivo); la activación o dirección (el motivo es activado por un motivo intrínseco o extrínseco); la conducta activa feedback (el individuo participa en conductas dirigidas que permiten aproximarse a un objeto- meta deseable o distanciarse de un objeto-meta distinto) y por último el resultado (el individuo vive la consecuencia de la satisfacción del motivo y si el motivo no está satisfecho persistirá la conducta.

En lo expuesto anteriormente, se evidencia que la motivación en el hombre comienza con la aparición de estímulos tanto internos y externos manifestados a través de sus necesidades, las cuales orientan las actividades o la conducta que debe adoptar para el logro de sus objetivos, y así satisfacerlas.

De esta manera, la motivación como proceso consiste busca razones para hacer las cosas; suele desarrollarse de dos formas: Interna o intrínseca (la

acción es un fin en si mismo y no pretende ningún premio o recompensa exterior a la acción el trabajador se considera auto motivado) y la externa o extrínseca (se produce como consecuencia de la existencias de factores externos, es decir tomando como referencia algún elemento motivacional de tipo económico).

Factores Motivadores

Según Romero (2004); El ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas, bien sea organizacional o personal, en respuesta a estímulos internos y externos que recibe. Es por ello, que existen diversos factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana y por lo tanto se relaciona con el desempeño laboral y el grado de motivación que tenga el empleado.

De allí, que el estilo de liderazgo y el clima emocional generado por el líder se traducen a la vez en un factor motivador que hace que las personas trabajen al máximo y de la mejor manera posible. Las personas que son, por ejemplo, imaginativas y, además, capaces de exponer cualquier misión colectiva de tal forma que inspire y motive a los participantes suelen ser personas que crean un clima emocional altamente positivo.

Este clima lo crean los líderes que saben escuchar con atención y además demuestran interés por las personas que trabajan para ellos, tratan de conocer las aspiraciones profesionales de éstas con el fin de ayudarlas. Asimismo, lo crean aquellos líderes que saben que el hecho de pasar unos buenos ratos con sus empleados atesora un capital emocional que viene muy bien cuando llegan las presiones. Es por ello, si la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, sentirse motivado significa identificarse con el fin, en caso contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida del interés y al significado del objetivo o lo que es lo mismo. La motivación es el resultado de la interacción del individuo de la situación.

Estrategias de motivación laboral

Para Sotelo, A., Almaguer, K. & Quintero, J. (2016). En las organizaciones para que los colaboradores se sientan valorados y que sus esfuerzos sean reconocidos se necesita de un plan de motivación laboral, asimismo, se debe considerar que el incremento de los sueldos no es una medida única que motiva a un trabajador a incrementar su desempeño sino debe ir acompañado de una serie de acciones que estén relacionados con la seguridad laboral, ambiente laboral y el reconocimiento al colaborador, resultado de ello un incremento en su desempeño laboral.

A continuación, se explican las estrategias de motivación laboral que permitirá elevar los indicadores de desempeño en una organización: Recompensar los logros, premiando los buenos resultados en el centro de trabajo tanto económicamente como también entregar incentivos: viajes, becas de estudios o algún bien al trabajador. Programa de ascensos, los empleados deben reconocer que su centro de trabajo está permitido los ascensos en base a méritos y estudios logrados. Establecer retos, una forma de demostrar que un colaborador quiera superarse es alcanzando retos que son establecidos por la propia empresa. Formación y capacitación, promover la profesionalización constante dentro del centro laboral permite una mayor calidad en el trabajo.

Ciclo Motivacional

Indica Romero(2004) La motivación es como un proceso que satisface necesidades, las que denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

Etapas Interpretación

Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano persiste en estado de equilibrio. Estímulo. Es cuando surge un estímulo y genera una necesidad. Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), estimula un estado de tensión. Tensión. La tensión origina un impulso

que da lugar a un comportamiento o acción. Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad obtiene el objetivo satisfactoriamente. Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio (p.56).

Al respecto estas etapas dentro de un proceso de motivación laboral, va a depender exclusivamente de la persona que asumen funciones de liderazgo y motiva a través de este a las personas de su entorno, al caso que corresponde en este estudio el funcionario policial estas etapas son necesarias para cumplir con un buen desempeño laboral.

Dimensiones de la Motivación

Afirman Davis & Newstrom (2016). Para motivar el desempeño, una empresa debe diseñar e implementar un sistema de evaluación del desempeño confiable y después recompensar en la misma medida a los trabajadores y equipos más productivos.

Para estos autores la recompensa o incentivo es alguna gratificación, tangible o intangible, a cambio de la cual las personas se hacen miembros de la organización (decisión de participar) y, una vez en la organización, ayudan con tiempo, esfuerzo u otros recursos válidos. Cualquiera que sea el objetivo, el producto o la tecnología de la organización, es fundamental mantener el equilibrio entre incentivos/contribuciones.

Dimensiones: Desarrollo

En esta dimensión es importante señalar algunos elementos que influyen en la motivación por el trabajo entre ellas se exponen las citadas por Davis & Newstrom (2016) que son:

Estímulo laboral. Los estímulos pueden ser positivos o negativos, que ayudarán a reforzar, disminuir o extinguir una conducta. Incentivos. Pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios. Contribuciones. Pagos que cada trabajador hace a la

organización, tiene un valor de beneficio que varía según la organización. Recompensas. Involucra un paquete de beneficios que la organización pone en práctica a sus integrantes. Castigos. Involucra una serie de medidas disciplinarias inclinadas a orientar el comportamiento de las personas. Liderazgo. Proceso en el cual una persona influye en las actividades de un grupo de personas para dirigir y coordinar esfuerzos hacia el logro de metas. Responsabilidad. Es responder con sabiduría y habilidad ante aquello que solamente a uno le compete, es decir que lo puede delegar mas solo compartir. Oportunidades de desarrollo. Se denomina a todo suceso en la cual existe la oportunidad de lograr algún tipo de mejora de índole laboral (p.69)

Haciendo énfasis en la dimensión de desarrollo en la motivación, reflejan el factor motivador externo e interno en el funcionario policial, ya que un marcado estímulo laboral dispondrá a desarrollar un mejor liderazgo en el trabajo con responsabilidad en su desempeño laboral.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral ha sido una de las grandes variables que implican todas las acciones que lleva a cabo un trabajador en una organización por lo tanto, es garante de la eficiencia y la efectiva marcada por los elementos actitudinales y operativos inmersos en cada persona. Según, Chiavenato. (2004). “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de sus objetivos fijados lo que constituye una estrategia individual para lograr los objetivos de la organización” (p.359). Por estas razones, en el desempeño laboral del funcionario policial, la combinación de su comportamiento con sus resultados es vital para alcanzar los objetivos institucionales.

De ahí que el desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad del funcionario policial para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, para alcanzar un objetivo determinado en la organización. Se plantea que el

desempeño laboral esta referido a la ejecución de las funciones por parte de los funcionarios policiales de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Elementos del desempeño laboral

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al desempeño laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Davis y Newtrons. (2016). conceptualizan las siguientes “capacidades: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño”. (p.56). Esto considera que, las capacidades son elementos externos que se encuentran dentro del ambiente laboral y por lo tanto representan en cada individuo de la organización la eficiencia en el desarrollo de las actividades de trabajo. Chiavenato. (2004). expone que:

el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (p.367).

Sobre la base del desarrollo de las actividades esos factores apremiantes como el actitudinal y el operativo marcan dentro del funcionario policial un desempeño laboral eficiente planteado desde un ambiente laboral idóneo en la organización, cabe destacar que la disciplina, responsabilidad, interés y

capacidad determinaran una buena motivación del funcionario policial en el trabajo.

2.3.-Bases Legales

La presente investigación se fundamenta en los siguientes aportes legales entre los cuales se tiene la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Organiza del Trabajo.

Según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999), señala que: Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

El artículo menciona, reza que se debe establecer los parámetros y normas principales de convivencia como nación. El trabajo es un derecho, y este derecho posee reglas esenciales para su buen cumplimiento. Al momento de observar el comportamiento de los actores laborales dentro de una organización, es decir, patronos y empleados, es necesario tener en cuenta las pautas establecidas por las leyes y normas, relacionadas con el trabajo que influyan en la motivación del trabajador.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras. (LOTTT) (2012) Artículo 18. El trabajo es un hecho social

y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios: 1. La justicia social y la solidaridad, La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo. 2. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 3. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos. 4. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. 5. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno. 6. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

En este artículo aporta a la investigación que funcionarios policiales tienen el mismo derecho al trabajo digno, con obtención de beneficios laborales que permitirán satisfacer las necesidades e incrementar los niveles de superación en el personal adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas, así motivarlos a desempeñar sus funciones adecuadamente y así tener un óptimo funcionamiento en su entorno laboral, evitando así inconformidad, mejorando su estado de motivación y desempeñando sus funciones adecuadamente.

De la misma manera, la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (LOSPYCPNB) (2018), determina

que: Del régimen de la Función Policial. Artículo 55: El Estatuto de la Función Policial establecerá el régimen de ingreso, jerarquías, ascenso, traslado, disciplina, suspensión, retiro, sistema de remuneraciones y demás situaciones laborales y administrativas de los funcionarios y funcionarias de los cuerpos de policía en los distintos ámbitos político- territoriales. De la formación policial. Artículo 58: Los funcionarios y funcionarias policiales serán formados en la institución académica nacional, con un currículum común básico y con diversificación según las disciplinas y áreas especializadas del servicio. El Órgano Rector en conjunto con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación superior, determinará el diseño curricular, las políticas y acciones que garanticen la unidad del proceso de formación y el desarrollo profesional permanente, que debe aplicar la institución académica responsable del sistema único de formación policial

Estos artículos antes reseñados, aporta que los funcionarios policiales deben estar motivados a través de la formación continua en la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas, con el fin de optimizar las funciones y el desempeño laboral de todo el personal, asimismo poder beneficiarse tanto económica como profesionalmente, al momento obtener una mayor jerarquías y ascensos correspondiente, con el fin de brindar con las necesidades de superación como logros laborales, permitiendo mantener la calidad del servicio en sus funciones.

Seguidamente, la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo (LOPCYMAT) (2015), señala que: Artículo 1. El objeto de la presente Ley es: Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la

prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

Referente a este artículo, aporta las condiciones necesarias de trabajo, el cual permitirá que los funcionarios adscritos a la Dirección General del Cuerpo de Policía del Estado Barinas, desempeñar sus labores acorde a las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un entorno laboral y así poder prevenir accidentes de trabajo como también enfermedades ocupacionales que traigan problemas de motivación y rendimiento laboral.

3.4.-Definición De Términos Básicos

Actitudes, se pueden dar en dos formas: positivas o negativas, son reacciones de la realidad que percibimos ante un objeto o persona.

Calidad, niveles en que un conjunto de características o elementos inherentes al producto, cumplen los requisitos o aspectos que el producto tiene que cumplir.

Capacitación, conjunto de medios que se organizan con la finalidad de conseguir que un individuo obtenga destrezas, valores y conocimientos necesarios para ejercer una actividad.

Comunicación, proceso por el cual los miembros de la empresa recogen información necesaria sobre sus funciones y cambios que ocurren en ello.

Competencia, define la capacidad y disponibilidad para el desempeño e interpretación que permita llevar a cabo adecuadamente una actividad.

Compromiso, es un tema de voluntad por parte de la persona que quiere cumplir un propósito, con metas propias u otras personas.

Escala salarial, grafico o matriz de salarios que permite conocer como los ingresos de un trabajo aumenta en el tiempo.

Estructura Organizativa, marco en el que se desarrolla la empresa, de acuerdo a las tareas fraccionadas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el cumplimiento de los objetivos.

Habilidades, conjunto de conductas, pensamiento y emociones que se ponen en juego cuando se relacionan con otras personas. (Diccionario de la Real Academia Española).

2.5.-Sistema de Variables

Para Arias (2012) “Un sistema de variables es el conjunto de características cambiantes que se relacionan según su dependencia o función en una investigación” (p. 109). Las variables representan elementos, factores a medir en la investigación en este caso corresponderá a la variable estrategias de motivación y desempeño laboral que ayudaran a identificar la problemática y así realizar un diagnóstico positivo en el trabajo de investigación

2.6.-Operacionalización de las variables

De acuerdo con Palella y Pestana (2010) define la operacionalización de las variables “como el procedimiento mediante el cual se determinan los indicadores que caracterizan o tipifican a las variables de una investigación,

con el fin de hacerlas observables y medibles con cierta precisión y facilidad". (p.73), este procedimiento determinara la descomposición técnica de la variable competencias gerenciales y toma de desiciones, en sus respectivas dimensiones e indicadores que medirán correctamente el objeto de estudio.

Tabla 1
Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems
Plan Estratégico Motivacional	Documento que permite a través de los procesos motivadores en las instituciones adecuar el factor motivador del entorno del trabajador.	Procesos sistemáticos	Integral	1
			Participativo	2
			Indicativo	3
			Operativo	4
		Factores Motivadores del entorno del trabajo	Estabilidad de Empleo	5
			Condiciones de Trabajo	6
			Salario	7
			Ascenso	8
Desempeño Laboral	Cantidad de esfuerzo que aplica un trabajador en una determinada tarea reflejando lo actitudinal y lo operativa en la productividad en una organización	Actitudinal	Disciplina	9
			Actitud	10
			Iniciativa	11
			Responsabilidad	12
			Interés	13
		Operativa	Conocimiento del trabajo	14
Trabajo en equipo	15			
Calidad	16			

Fuente: Autor(2022).

CAPÍTULO III

3.-MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se abordará el tipo, diseño, la población, la muestra utilizada en el estudio; además, se realizará referencia al instrumento de recolección de datos así como también, el procedimiento que se seguirá y el tratamiento estadístico aplicado para el análisis y discusión de los datos. Arias. (2012). expone que el que “el Marco metodológico refiere el diseño y explicación de cómo se van a interpretar, recolectar y procesar los datos de la investigación” (p. 26). Es decir, refiere al camino a seguir para recolectar los datos, el análisis y encausar los resultados.

3.1.-Naturaleza de la Investigación

La presente investigación tiene una naturaleza cuantitativa de acuerdo a Palella y Pestana (2010), “expresan que desde el punto de vista metodológico se denominará cuantitativa a la investigación que, predominantemente, tiende a usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio requiere el uso de modelos matemáticos y de la estadística” (p.68). De acuerdo a lo expuesto por el autor, se evidencia que al aplicar el instrumento se recopiló una serie de datos, los cuales fueron procesados a través de la estadística descriptiva a fin de describir por medio de explicaciones el problema planteado en la referida investigación.

3.2.-Tipo de Investigación

En este caso se orientó hacia un tipo de investigación de campo soportada con un nivel descriptivo bajo la modalidad de proyecto factible el cual se realizó en base a los resultados del diagnóstico y consistió en el diseño de una propuesta destinada a proponer un plan de estrategia motivacional. Esta propuesta se basará en una proposición orientada a

resolver un problema planteado a satisfacer necesidades de institución policial y su entorno.

Se identifico como una investigación de campo pues señala Quintero (2008) “ implica el uso de técnicas para recoger datos primarios en forma directa de la realidad donde se presentan” (p.16).En consideración a lo expuesto, la obtención de los datos investigación, para la recolección de información no se vio alterada por las condiciones en la que será medida la variable a tal efecto, esta permiió en el proceso del estudio recoger información en el mismo lugar donde se desarrollo el fenómeno para su respectivo análisis y así interpretar la realidad donde se observa como lo es la Comandancia del Policía del Estado Barinas dada la situación en el logro de los planes establecidos para el cumplimiento de su objetivo.

Por su parte, se enfoco en un nivel descriptivo ya que se midió de manera independiente los conceptos o variables que se estudiaron en la investigación; aunque, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés, su objeto no es indicar cómo se relacionan las variables medidas. En atención a esto, Palella y Pestana (2010), afirman que “el propósito de este nivel descriptivo es el de interpretar realidades de hechos. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos “ (p.92). Partiendo de este hecho se concibió dentro de esta investigación el análisis sistemático del problema en la realidad con el propósito de describir y entender su naturaleza y factores que contribuyen a predecir la ocurrencia del fenómeno orientado de forma directa para la investigación.

3.3.-Modalidad de la Investigación

En este orden de ideas, la investigación se enmarcó bajo la modalidad del proyecto factible que para Duarte y Ruiz (2014) consiste en la elaboración de una propuesta viable sustentada en un diagnóstico, para satisfacer las

necesidades de una determinada situación” (p.123) En este contexto, los proyectos factibles buscan dar solución a situaciones que se presenten en un momento determinado para la planificación, siendo posible su aplicación en este trabajo un plan de estrategia motivacional, el cual se desarrollo en las siguientes fases de la investigación correspondiente a proyectos factibles.

Fases de la Investigación:

En relación a los procedimientos para realizar el trabajo se tomó en cuenta tres (3) fases que según Duarte y Ruiz (2014) coadyuvaron en los tres momentos para culminar con éxito la propuesta, partiendo de un diagnostico donde se verificó la necesidad de la propuesta a través de un instrumento que se implemento a los funcionarios policiales, para determinar la factibilidad técnica, institucional y financiera y luego proceder al diseño. De acuerdo a ello se cumplió con las tres fases especificadas a continuación:

Fase I: Diagnostico.

Dentro de la modalidad de proyecto factible se influye trabajos como: programas de actualización, capacitación, planes, manuales de organizaciones entre otros, para su respectiva formulación se da inicio con una fase diagnostica que según Duarte y Ruiz(2014) “ es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad detectar situaciones donde se ponga de manifiesto la necesidad de realizarlo” (p.124) En tal sentido, en la presente investigación el establecimiento del diagnóstico se realizó a través de la aplicación de un instrumento para luego establecer la factibilidad de diseñar el referido plan estratégico motivacional.

Fase II: Factibilidad.

Una vez realizada la revisión de los resultados del diagnóstico se procedió a indagar sobre la resolución del problema, fundamentado, en base a la factibilidad del diseño de la propuesta. Al respecto Duarte y Ruiz(2014) argumentan “ que la fase de factibilidad indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios,

recursos humanos, técnicos, financieros estudio de mercado y beneficiarios” (p.124). Debe señalarse, que para el sustento de la factibilidad, se planteó en un marco de análisis en cuanto aspecto institucional se determinó el interés del funcionario policial para adquirir conocimientos, a fin de viabilizar la aplicación de la propuesta, técnicos esto se refirió a los recursos tecnológicos disponibles para hacer posible la realización de las actividades virtuales y el aspecto financiero para llevar cabo se requerirá de recursos económicos el cual se reflejo en los diversos materiales que se requirieron para hacer cada una de las actividades planificadas.

Fase III: Diseño.

En esta fase se seleccionaron las líneas de acción que se llevaron a cabo con el propósito de modificar situaciones. Al respecto Duarte y Ruiz(2014) mencionan que: una vez culminada las etapas anteriores se procede a la elaboración de la propuesta”(p.124). En este caso se configuro un diseño a la siguiente estructura de acuerdo a Duarte y Ruiz (2014): título de la propuesta, presentación de la propuesta,. Justificación de la propuesta, fundamentación de la propuesta, objetivos de la propuesta, estructura de la propuesta, desarrolló de la propuesta, factibilidad de la propuesta, administración de la propuesta.

3.4.-Diseño de la Investigación

El diseño del estudio estará enmarcado en un diseño no experimental, que para Palella y Pestana (2010) “es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable” (p.87), es decir que dentro de la investigación sobre un plan estratégico motivacional, las variables no fueron manipuladas ya que estas se presentan en el contexto real, lo que impide influir sobre estas para modificarlas.

3.5-Población y Muestra

Para Pérez. (2015), la población “Es el conjunto infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten al estudio;

pertenece a la investigación y son la base fundamental para obtener la información”(p.70). En este estudio la población se determinó por 17 Funcionarios Policiales, del Comando de Policía del Estado Barinas que tienen cargos de relevancia en la institución

Según Pérez (2015), la muestra es “ es una porción, subconjunto de la población que selecciona el investigador de las unidades de estudio, con la finalidad de obtener información confiable y representativa”(p.70) , en la presente investigación no se utilizó criterios muestrales a fin de considerar los sujetos claves que proporciono la información desde esta visión se tomó como muestra la totalidad de la población por ser accesible de abordar en el presente estudio y presentar las características que se requieren para recolectar la información

3.6.-Técnicas e instrumentos de Recolección de Información

Hurtado J (2012) señala que: “la recolección de información permite dar respuesta al enunciado holopráxico o pregunta de investigación, y, en consecuencia, alcanzar tanto el objetivo general como los objetivos específicos” (p. 287). Las técnicas hacen referencia a modos específicos de hacer las cosas y permitió desarrollar cada paso del método empleado.

De acuerdo al tipo de investigación, se empleo la técnica de recolección sobre fuentes primarias y secundarias de información, la técnica que se aplico para la recolección directa de datos reales primarios a través de la encuesta en la versión del cuestionario, que permitirá obtener la información necesaria sobre el origen de la problemática. A este particular el cuestionario estará estructura por 16 preguntas, diseñado en escala de Likert siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, Escala Si y No y Selección (Ver Anexo A).

3.7.-Validez y Confiabilidad

Validez.

Se refiere para Palella y Pestana (2010), “la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p.160), hay varios tipos de validez como de contenido, de criterio, de constructo, externa e interna, para la validez del instrumento de la presente investigación se utilizó la validez de contenido a través de la relación establecida entre los ítems que lo componen muestran la representatividad con la variable que se pretende medir, se consultaron un juicio de expertos que determinaron si el instrumento realmente refleja un dominio específico del contenido que se quiere medir(Ver Anexo B).

Confiabilidad.

Una vez evaluado el cuestionario se realizaron los ajustes necesarios y se procedió a aplicarlo a una muestra de 10 sujetos no pertenecientes a la población en estudio (prueba piloto), para determinar la confiabilidad. Según Palella y Pestana (2010), “es la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia al azar en la medida”(p. 164). El objetivo de esta prueba, es refinar el instrumento de investigación antes de su aplicación definitiva: Con este procedimiento se verifico la operatividad del instrumento a nivel del grado de comprensión del sujeto investigado. Además, permitió observar si el instrumento responde a los propósitos establecidos inicialmente en la investigación, así como el tiempo que requirió para responder el mismo. Para determinar la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa (α) de Cronbach, que para Ramírez (2007)

Permite medir la consistencia interna del instrumento. Se utiliza en la construcción de escalas donde no hay repuestas correctas e incorrectas sino que cada entrevistado responde la alternativa que mejor representa su forma de pensar sobre el objeto que se le pregunta (p.129)

En tal sentido, este coeficiente de confiabilidad se interpreto de manera muy similar al coeficiente de correlación es decir, que el mismo puede oscilar entre los límites -1 y +1. En algunos análisis puede obtenerse valores negativos y en la mayoría de los casos su valor es positivo; por lo general, considera este autor, un coeficiente de confiabilidad resulta aceptable cuando esta por lo menos en el limite superior (0.80), de la categoría Alta, esto es: de -1 a 0 No es confiable; de 0.01 a 0.49 Baja confiabilidad; de 0.50 a 0.75 Moderada confiabilidad; de 0.76 a 0.89 Fuerte confiabilidad y de 0.90 a 1.00 Alta confiabilidad. para el presente estudio la confiabilidad del instrumento tiene como resultado(Ver Anexo C).

3.8.-Técnicas de procesamiento de datos

Los resultados obtenidos de la muestra de estudio se procesaron a través de la estadística descriptiva, tales como análisis porcentual, es decir, las frecuencias absolutas y relativas por ítems, estos resultados se plasmo a través de cuadros por dimensiones e indicadores y diagramas de barras en términos de porcentaje, lo cual permitió el análisis y la interpretación que conllevara a la descripción de la variable realizando comparaciones y diferencias con la realidad planteada.Luego se procederá a formular una serie de conclusiones y recomendaciones y la propuesta según la realidad detectada.

CAPITULO IV

4.-ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis e interpretación de los resultados representa la concreción de la fase diagnóstica de la investigación, aquí se obtienen la opinión de los involucrados en función a las variables de estudio. Sin embargo, ha de considerarse otros aspectos que refuerzan los puntos de vista, se trata de la revisión bibliográfica, la cual, se hace presente durante este capítulo para apoyar o desmentir lo dicho.

En este apartado, se dan a conocer los resultados obtenidos, producto de la aplicación de los instrumentos, de acuerdo a los objetivos formulados en la investigación. Se presentan las respuestas a los ítems, los cuales se analizaron, tomando como base la estadística, por ser ésta una técnica especial, apta para el estudio cuantitativo, es decir, vinculada a procedimientos desarrollados para analizar datos numéricos. En tal sentido, León (2019) “se refiere básicamente a la representación estadística de los datos”(p.48) .

Posteriormente, aplicando el instrumento se procedió a la elaboración de la matriz donde se tabularon los datos Asimismo, siguieron los lineamientos de la estadística descriptiva, a tal efecto, se realizaron tablas de doble entrada (representando la frecuencia y el porcentaje), para luego realizar la representación gráfica a través de barras, las cuales, muestran la respectiva leyenda y descripción de cada ítem, desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo.

Tabla 2.

Variable: Plan estratégico Motivacional. **Dimensión:** Procesos sistemáticos,

Indicadores: Integral, Participativo, Indicativo, Operativo.

Nro	Alternativas Items	S		CS		AV		CN		N	
		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
1	Un plan estratégico permite reconocer el proceso integral del trabajador en actividades de motivación.	14	82	3	18	0	0	0	0	0	0
2	Un plan estratégico puede ser participativo ante las acciones de tipo gerencial.	12	71	5	29	0	0	0	0	0	0
3	Es indicativo un plan estratégico para efectuar cambios en el desempeño laboral del trabajador	0	0	13	76	4	24	0	0	0	0
4	Aplicar un plan estratégico motivacional sirve como instructivo operativo dentro de la CPEB.	5	29	8	47	4	24	0	0	0	0

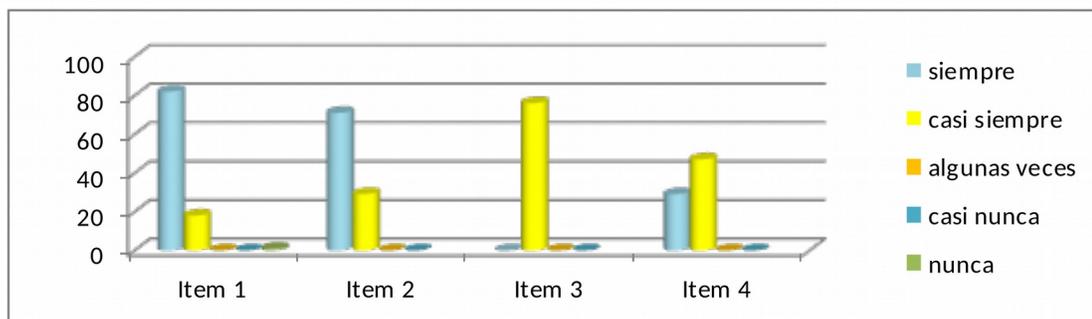


Grafico 1. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de funcionarios policiales, con relación al Indicadores: Integral, Participativo, Indicativo, Operativo.

En referencia a los datos obtenidos de las respuestas de los funcionarios policiales, en cuanto al ítem 1, sobre Un plan estratégico permite reconocer el proceso integral del trabajador en actividades de motivación, se tiene que un 82% manifestaron siempre, otro 18% contestó casi siempre, en referencia este resultado las respuestas tienen una tendencia positiva en los sujetos encuestados, esto implica que todos están de acuerdo que el plan estratégico aplicado en la institución es efectivo, ya que de acuerdo a Muñoz(2012) Dispone de elementos organizados que formulan el proceso a seguir, con base en una realidad entendida. Este plan conllevaría a integrar y conocer mejor a cada funcionarios policial en la organización estableciendo

para ello actividades de motivación en función a los factores motivadores dentro del trabajo

En cuanto al ítem 2, Un plan estratégico puede ser participativo ante las acciones de tipo gerencial, un 71% contestó siempre y otro 29% casi siempre, este resultado indica la tendencia positiva de los funcionarios policiales de la institución, y están claros sobre la participación que deben tener los actores gerenciales y el protagonismo de estos en el plan estratégico motivacional de actividades en base a un mejor desempeño laboral, donde se involucren todos, como lo expresa Muñoz(2012) es una de las características principales del plan es para efectos de su formulación intervienen los diferentes actores del quehacer institucional.

En el ítem 3, los sujetos encuestados respondieron de la siguiente manera 76% casi siempre, un 24% manifestaron algunas veces sobre es indicativo un plan estratégico para efectuar cambios en el desempeño laboral del trabajador, en referencia al hallazgo se tiene una mayor tendencia positiva de respuestas de los funcionarios policiales, estos consideran que es necesario y como una opción la implementación del plan a fin de generar nuevas formas de cambio en cada uno de los puestos de trabajo de cada trabajador, adecuándolos a las distintas necesidades por la cual la eficiencia y efectividad en el desempeño le pueda proporcionar, siendo este esencial en la institución policial, ya que a través de integración a las actividades de motivación para mejorar las compensaciones indirectas en el desempeño laboral de manera conjunta entre la gerencia proporcionaría la validez a dicho plan desde la institución en este caso dice Muñoz(Ob.Cit) propone principios para que el estado cada institución los adopte de acuerdo con su propia naturaleza y problemática, y se logre al mismo tiempo el compromiso institucional.

Por otra parte, en el ítem 4 cuando se pregunta aplicar un plan estratégico motivacional sirve como instructivo operativo dentro de la Comandancia

General de Policia del estado Barinas(CPEB), un 29% manifestó definitivamente Si, otro 47% probablemente Si, y 24% indeciso, de acuerdo a los resultados expuestos 76% de los empleados manifestaron que el plan estratégico motivacional debe ser dentro de la institución un correctivo operacional aplicable a los empleados constantemente a fin de entender sus necesidades e inquietudes en función al desempeño laboral en sus funciones. Afirma Benavides. (2002). representa un nivel de responsabilidad y autoridad por la dirección de un grupo de personas con la finalidad de lograr los objetivos que establezcan entre si o le sean indicados por la organización (p.17)

Tabla 3.

Variable: Plan estratégico Motivacional. **Dimensión:** Factores Motivadores del entorno de trabajo **Indicadores:** Estabilidad de Empleo, Condiciones de Trabajo,, Salario, Ascenso.

Nro	Alternativas	S		CS		AV		CN		N	
		Fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
5	la actividad laboral del personal garantiza trabajo fijo y estable	0	0	0	0	14	82	3	18		0

6	Existen condiciones de trabajo que asegure el desenvolvimiento de las funciones policiales	0	0	2	12	12	70	3	18	0	0
7	el salario es satisfactorio en el funcionario policial de acuerdo a su nivel de responsabilidad en la institución	0	0	13	76	0	0	4	24	0	0
8	la institución para otorgar ascensos no considera el desempeño laboral del funcionario policial.	0	0	13	76	0	0	4	24	0	0

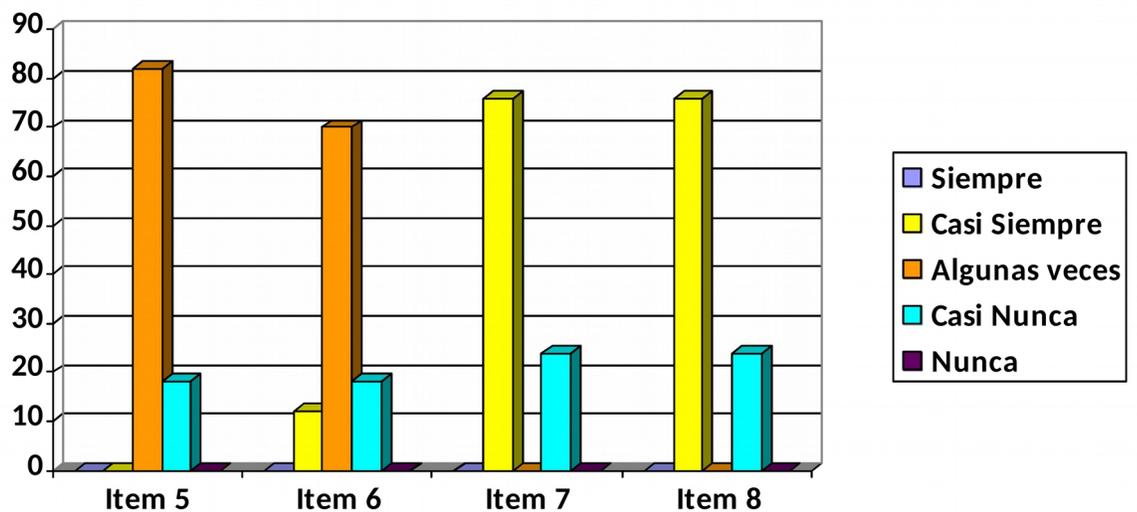


Grafico 2. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales, con relación al Indicadores: Estabilidad de Empleo, Condiciones de Trabajo, Salario, Ascenso.

En referencia a los datos obtenidos de las respuestas de los funcionarios policiales, en cuanto al ítem 5, sobre la actividad laboral del personal garantiza trabajo fijo y estable, se tiene que un 82% manifestaron algunas veces, otro 18% contestó casi nunca, en función a las respuestas se deduce que no hay una garantía de trabajo fijo y estable en la institución por lo que muchos funcionarios policiales dudan al respecto sobre esto, en su mayoría esta estabilidad la proporcionan las ordenes superiores y cuando es soslayada, buscan el reemplazo por atributos políticos en la institución es por

ello que la estabilidad del empleo es fundamental en el personal policial para mantenerlos motivados en su desempeño laboral en la institución, como lo expresa Benavides (2002), debe ir acompañado de una serie de acciones que estén relacionados con la seguridad laboral, ambiente laboral y el reconocimiento, resultado de ello un incremento en su desempeño laboral.

En cuanto al ítem 6, Existen condiciones de trabajo que asegure el desenvolvimiento de las funciones policiales, un 12% contestó casi siempre y otro 70% algunas veces y 18% casi nunca, este resultado indica las tendencias de respuestas indecisas por parte del funcionario policial, esto permite deducir que las condiciones de trabajo están en dudas dentro de la institución policial ya que como un proceso de motivación laboral, va a depender exclusivamente de la persona que asumen funciones de liderazgo y motiva a través de este a las personas de su entorno, de manera que en el funcionario policial estas condiciones de trabajo son necesarias para cumplir con un buen desempeño laboral.

En el ítem 7, los sujetos encuestados respondieron de la siguiente manera 76% casi siempre, un 24% manifestaron casi nunca sobre el salario es satisfactorio en el funcionario policial de acuerdo a su nivel de responsabilidad en la institución, en referencia al hallazgo se tiene una mayor tendencia positiva de respuestas de los funcionarios policiales, estos consideran estar de acuerdo con el salario que devengan por jerarquía y asignaciones especiales en la institución influyendo según Davis & Newstrom (2016) un estímulo laboral que ayudará a reforzar una conducta incentivada en el trabajo.

Por otra parte, en el ítem 8 cuando se pregunta la institución para otorgar ascensos considera el desempeño laboral del funcionario policial, 76% contestó casi siempre, un 24% manifestaron casi nunca, de acuerdo a los resultados expuestos los funcionarios policiales manifestaron que los ascensos y recompensas dependían también de comportamiento y años de

servicios en la institución que no solo es por su desempeño laboral, de acuerdo con Davis & Newstrom (2016) en este estímulo laboral de la dimensión de desarrollo en la motivación, reflejan el factor motivador externo e interno en el funcionario policial, ya que dispondrá a desarrollar un mejor liderazgo en el trabajo con responsabilidad en su desempeño laboral.

Tabla 4

Variable: Desempeño Laboral. **Dimensión:** actitudinal **Indicador:** Disciplina, actitud cooperativa, Iniciativa.

Nro	Item	Si		No	
		fr	%	fr	%
9	¿En su desempeño laboral se pone de manifiesto la Disciplina de trabajo?.	17	100	0	0
10	¿Tiene una actitud cooperativa ante los demás funcionarios policiales en apoyo al trabajo?.	17	100	0	0
11	¿Aporta Iniciativas de trabajo en su	17	100	0	0

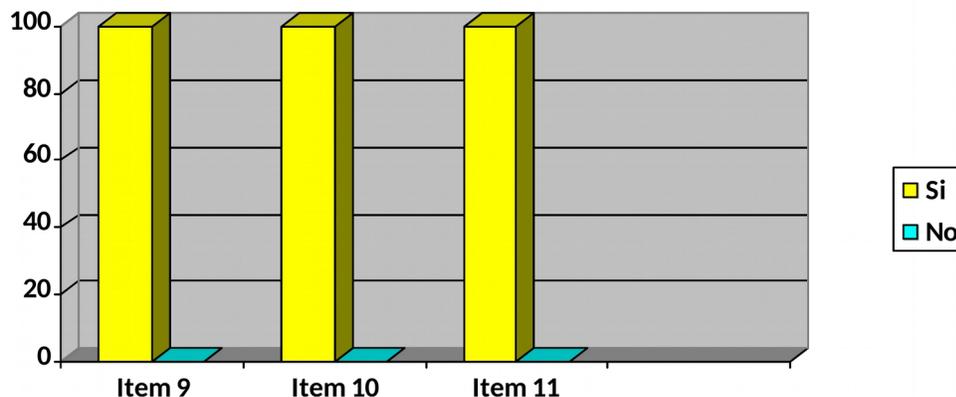


Grafico 3. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: disciplina, actitud cooperativa, Iniciativa.

Ante los resultados expuestos, se tiene que los trabajadores al preguntárseles en el ítem 9, ¿En su desempeño laboral se pone de manifiesto la Disciplina de trabajo?., manifestaron en un 100% que si, la disciplina es fundamental dentro del ambiente laboral y que a pesar que no se reciben reconocimientos, beneficios y otras compensaciones indirectas este valor esta presente en cada trabajador de la institución policial, permitiendo la ejecución de las funciones por parte de los funcionarios policiales de la organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas según Chiavenato(2004) el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales persiguen un carácter mas responsable al momento de reconocer el trabajo individual de cada trabajador.

En cuanto al ítem 10, la actitud cooperativa ante los demás trabajadores en apoyo al trabajo por parte de cada uno de los empleados encuestados se manifiesta 100% que Si, se evidencia entonces que en los trabajadores esta actitud cooperativa viene dada por la disciplina y el apego institucional para

hacer un trabajo eficiente y eficaz, la gerencia en este caso debe evaluar las capacidades de trabajo de cada funcionario policial para cumplir con sus funciones eficientemente y notificarlos, en este aspecto argumenta Benavides(2002) sirven de patrón de referencia para el desempeño de una función productiva, considerando las posibles situaciones de contingencia en el puesto de trabajo, y esas contingencias vienen dadas por la forma como la gerencia trata su personal para trabajos específicos

En énfasis a los resultados obtenidos en el ítem 11, al preguntar a los trabajadores, ¿Aporta Iniciativas de trabajo en su ambiente laboral?, estos manifestaron en un 100% que si, es decir que dentro del desempeño laboral del trabajador esta iniciativa repercute en la actividades laborales, por lo que al tomar esta decisión ellos asumen que serán objeto por parte de la gerencia de algún reconocimiento o compensación por su esfuerzo demostrado ante el desarrollo de tareas complejas en la institución, según señala Benavides (2002) “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria” (p.72)., para esto la gerencia debe asegurar que las destrezas y el comportamiento a través de iniciativas se hagan visible en el desempeño laboral dentro de la institución policial.

Tabla 5

Variable: Desempeño Laboral. **Dimensión:** actitudinal **Indicador:** Responsabilidad

Nro	Ítemes	Fr	%
12	Su responsabilidad en institución policial es?		
	Excelente	12	70
	Buena	3	18
	Regular	2	12
	Mala	0	0

Deficiente	0	0
Total	17	100

Grafico 4. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Responsabilidad

De acuerdo a los resultados del cuadro Nro.9, se tiene que los trabajadores contestaron en el ítem 12, Su responsabilidad en la institución policial es?, 70% manifestó que excelente, 18% buena y otro 12% contestó que regular, esto indica que si existe un buen clima organizacional al reflejarse en los trabajos una responsabilidad excelente que acompaña su desempeño laboral idóneo, esto garantiza que la gerencia lo tome en cuenta al momento de otorgar reconocimiento como parte de la motivación de manera que esto permire proporcionar la garantía de un buen trabajo y por lo tanto poder llevar a la práctica y ejecutar los planes trazados sin ningún tipo de inconveniente laboral.

Tabla 6

Variable: Desempeño Laboral. **Dimensión:** Actitudinal **Indicador:** Habilidad

Nro	Ítemes	Fr	%
13	Su Habilidad para realizar tareas complejas es:		
	Excelente	12	70
	Buena	3	18
	Regular	2	12
	Mala	0	0
	Deficiente	0	0
	Total	17	100

Grafico 5. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Habilidad.

En relación al ítem 13, Su Habilidad para realizar tareas complejas es:, se tiene como resultado que un 70% de los funcionarios policiales dicen que es

excelente, otro 18% manifestó que buena, un 12% regular, esto refleja el rendimiento laboral, es decir, esta habilidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación del empleado para alcanzar un objetivo determinado en la organización, Visto de esta forma, el reconocimiento por esto dentro de la organización miden el esfuerzo por el trabajo, en cumplimiento de los objetivos de la organización, de este modo impulsa a desempeñar mejor un trabajo con mayor esfuerzo, dedicación para hacerlo, asumiendo responsabilidades para encaminar su conducta laboral al logro de las metas, esto permitirá que la organización alcance altos niveles de eficacia y eficiencia en el desempeño laboral.

Tabla 7

Variable: Desempeño Laboral. **Dimensión:** Actitudinal **Indicador:** Interes

Nro	Items	Fr	%
14	Su interés en el trabajo esta centrado en:		
	Hacer un buen trabajo.	0	0
	Esperar un reconocimiento	7	41
	Recibir bonos.	7	41
	Un ascenso de nivel	3	18
	Todas	0	0
	Ninguna.	0	0
	Total	17	100

Grafico 6. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Interes.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia que en el ítem 14, Su interés en el trabajo esta centrado en: los funcionarios policiales respondieron de la siguiente manera 41% manifestó esperar un reconocimiento, 41% recibir un bono, otro 18% un ascenso de nivel, se hace evidente con este resultado patrones diferentes del trabajador en cuanto a sus aspiraciones dentro de la comandancia general de policia al realizar su trabajo de manera adecuada eficiente en relación a la productividad , de esta manera la gerencia debe tener como propósito, inmediato es medir, cualitativamente y cuantitativamente este interés, que va de acuerdo a Chavenato (2002), “ en el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359). Aquí las capacidades individuales, habilidades, necesidades y cualidades se convierten en las características propias del trabajador que le permitirán interactuar con el trabajo y la organización para producir resultados, cambios y comportamientos que forman parte del clima laboral.

Tabla 8

Variable: Desempeño Laboral. **Dimensión:** Operativa **Indicador:** Conocimiento del Trabajo

Nro	Ítemes	Fr	%
15	En la dirección del CPEB se considera el conocimiento del trabajo, para tomar en cuenta una recompensa		
	Siempre	0	0
	Algunas Veces	0	0
	Nunca	17	100
	Total	17	100

Grafico 7. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Conocimiento del trabajo.

Con respecto a los datos del cuadro Nro.12, cuando se le pregunta a los docentes en el ítem 15, En la dirección del CPEB se considera el conocimiento del trabajo, para tomar en cuenta una recompensa, se evidencia que un 100% contestó que nunca, este resultado demuestra que el reconocimiento no es tomado en cuenta en el funcionario policial por su desempeño laboral llevando a generar aburrimiento e insatisfacción laboral, sintiendo el trabajador frustración por sus conocimientos del trabajo y desempeño eficiente, según Ramos (2002), esta situación conduce a conductas negativas hacia el trabajo y hacia las personas

Tabla 9

Variable: Desempeño Laboral. **Dimensión:** Operativa **Indicador:** Trabajo en equipo de calidad

Nro	Ítemes
-----	--------

16	El Trabajo en equipo de calidad permite alcanzar los objetivos de la organización	Fr	%
	Siempre	17	100
	Algunas Veces	0	0
	Nunca	0	0
	Total	17	100

Grafico 8. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los funcionarios policiales con relación al Indicador: Trabajo en equipo de calidad.

De conformidad con los datos expuestos en tabla 9 se tiene que los trabajadores seleccionaron la opción, siempre en un 100%, en lo referente a alcanzar los objetivos de la organización, se puede inferir con este resultado el conocimiento del trabajador en relación al trabajo en equipo en su ambiente laboral denotando la mejora operativa de su desempeño en la organización donde las interacciones y actividades son integras en su conducta laboral, de manera que el logro de las metas institucionales esta interdependiente del liderazgo gerencial que van a permitir que la organización alcance altos niveles de eficacia en los que respecta al desempeño laboral.

CAPITULO V

5.-Conclusiones y Recomendaciones

El presente capítulo comprende las reflexiones y observaciones a las cuales se tuvo lugar una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, centrada en las siguientes conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

En estrecha relación con la información obtenida a través de la revisión bibliográfica realizada, así como el análisis de los resultados en concordancia con las variables en estudio en esta investigación, considerando el objetivo de la misma de Proponer un plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas, y en atención a las dimensiones que la conforman tales como: plan estratégico motivacional, y desempeño laboral; así como, a los objetivos específicos planteados en la investigación y los resultados de la investigación; es posible conformar un conjunto de conclusiones relevantes y pertinentes, que se especifican a continuación:

En el objetivo específico número uno referente Diagnosticar el grado de motivación laboral en el personal policial adscrito a la dirección general del cuerpo de policía del estado barinas para la optimización del servicio ,se determinó que en cuanto al plan estratégico motivacional, los funcionarios policiales de la institución, están claros sobre la participación que deben tener los actores gerenciales y el protagonismo de estos en el plan estratégico motivacional de actividades en repercusión de un mejor desempeño laboral, donde se involucren todos, a fin de generar nuevas formas de cambio en cada uno de los puesto de trabajo, adecuándolos a las distintos beneficios por la cual la eficiencia y efectividad en el desempeño le pueda proporcionar, siendo este esencial en institución policial, ya que a través de integración a las actividades de motivación en el desempeño laboral de manera conjunta entre la gerencia proporciona la validez a dicho plan desde la institución.

Por otro lado, en los factores motivadores en el entorno del trabajo, se tiene que el funcionario policial no hay una garantía de trabajo fijo y estable en la institución por lo que muchos funcionarios policiales dudan al respecto sobre esto, en su mayoría esta estabilidad la proporcionan las ordenes superiores y cuando es soslayada, buscan el reemplazo por atributos políticos en la institución, por otro lado, las condiciones de trabajo están en dudas dentro de la institución policial ya que como un proceso de motivación laboral, va a depender exclusivamente de la persona que asumen funciones de liderazgo y motiva a través de este a las personas de su entorno lo cual no es efectiva, otro factor motivador es que el funcionario policial esta de acuerdo con el salario que devengan por jerarquía y asignaciones especiales en la institución y por ultimo los ascensos y recompensas dependían también de comportamiento y años de servicios en la institución que no solo es por su desempeño laboral.

En el objetivo Identificar como es la motivación en el desempeño laboral del Personal Policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas, se evidencia que las actitudes de los funcionarios policiales en el desempeño laboral demuestra que la disciplina es fundamental dentro del ambiente laboral y que a pesar que no se reciben reconocimientos y beneficios como estímulo laboral este valor esta presente en cada funcionario, permitiendo la ejecución de las funciones por parte de ellos dentro de la organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas, la gerencia en este caso(superiores) debe evaluar las capacidades de trabajo de cada funcionario para cumplir con sus funciones eficientemente y motivarlos.

De igual manera, la espera de un reconocimiento son aspiraciones del funcionario policial dentro de la institución, al realizar su trabajo de manera adecuada eficiente en relación a la productividad, de esta manera la gerencia debe tener como propósito, inmediato es medir, cualitativamente y

cuantitativamente, esta forma, el reconocimiento no es tomado en cuenta en el trabajador por su desempeño laboral llevando a generar aburrimiento e insatisfacción laboral, sintiendo el trabajador frustración por su conocimientos del trabajo y desempeño eficiente.

En cuanto a la factibilidad técnica y financiera de la aplicación de un plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas, se tiene que desde el punto de vista técnico está garantizada pues, ya que la institución cuenta con los recursos tecnológicos necesarios y suficientes, como computadoras conectadas en redes con dispositivos multimedia, estos recursos van a constituir dentro del plan estratégico porque estos darán la viabilidad al diseño de los diferentes instrumentos requeridos para efectuar procesos de diagnóstico, evaluación, en lo financiero la fase de implementación de la propuesta no genera gastos económicos ya que la aplicación de la misma en la institución cuenta con todos los elementos; para uso de carácter informativo y formativo.

Recomendaciones

- a)** Generar distintas formas de incentivar al personal policial con respecto a la labor que realizan, permitiendo que a través de actividades puedan ejercer sus funciones sin llegar a caer en la rutina, agotamiento o monotonía
- b)** Reconocer por parte de la institución el trabajo de calidad desempeñado por el funcionario policial, tomando en cuenta su actitud cooperativa, el interés, iniciativa, responsabilidad para ejecutar sus actividades.
- c)** Realizar planes para integrar a los trabajadores y familias a la institución para motivar su estado emocional y elevar su desempeño.

- d)** Implementar mensualmente planes estratégicos motivacionales dirigido al mejoramiento en el desempeño laboral del funcionario policial en la institución.

CAPITULO VI

6.-LA PROPUESTA

**PLAN ESTRATEGICO MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL MEJORAMIENTO
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL**



Barinas, Febrero 2022

Presentación de la Propuesta

El presente proyecto tiene como propósito diseñar un plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas, con el fin de promover y motivar un mejor desempeño laboral en la institución. De manera que, esta propuesta permitió al personal la eficacia y la eficiencia en la institución la optimización de la calidad con el empleo de herramientas de motivación, se asume dentro de este plan el tipo de motivación que conlleva a garantizar a la hora de desempeñarse en sus actividades laborales, puesto que se le dispondrá de un conjunto de estrategias motivacionales para lograr que este desempeño genere beneficios intrínsecos y extrínsecos; también se considera que la participación de cada uno de los factores que intervienen en la acción de la institución será determinante para la aplicación de la propuesta, en vista que constituyen una vía indispensable para un mejor desempeño.

Finalmente, cabe destacar que la presente propuesta se llevara a cabo mediante la aplicación de tres niveles conformados por los objetivos específicos que identifican cada uno de ellos, las estrategias con sus contenidos diseñados para dar cumplimiento a cada nivel, el tiempo de ejecución, los recursos utilizados y la evaluación de cada actividad realizada.

Justificación de la Propuesta

Un un plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas, permitirá realizar actividades laborales con mejor eficiencia y eficacia, porque a través de estas se desarrollaran habilidades, destrezas, habilidad de comunicar, desafiar, fomentar, involucrarse, delegar, desarrollar y entrenar, así como informar, resumir y ofrecer motivadores justos en relación a su desempeño laboral.

A la vez, la aplicación de estas estrategias motivacionales es una manera para lograr el desarrollo de la motivación hacia el trabajo como una variable de suma importancia en la organización en estudio, en este caso, la propuesta se considera importante y se justifica porque conllevará a elevar la calidad en el trabajo en la institución policial con un pensamiento más creativo, independiente y crítico, así como también reconocerá a los funcionarios policiales para ser innovadores de su propio trabajo.

De igual forma, la presente propuesta dispone de diferentes beneficios a los funcionarios policiales, quienes serán los encargados de promocionar y poner en práctica de manera efectiva cada una de las estrategias motivacionales, siendo estas necesarias para el mejoramiento del desempeño laboral y el logro de los objetivos y metas trazadas, generando el éxito de la institución. También se puede afirmar que la presente propuesta puede ser utilizada por otras instituciones con características similares a esta, pudiendo aportar soluciones factibles como también recibir aportes que enriquezcan su contenido.

Fundamentación de la Propuesta

La propuesta se fundamenta jurídicamente en la Ley Orgánica del Trabajador y Trabajadora, y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica de la Administración Pública. Así como lo indica el LOTT, en su Art. 185 que un trabajador debe tener buenas condiciones de trabajo que se reflejen en un ambiente laboral agradable, seguro a fin de conservar la productividad y rendimiento de sus funciones. Lo que significa que es vital mantener dentro de este ambiente unas buenas condiciones ambientales adecuadas que son parte de los factores de higiene y por la cual el trabajador se satisface, influyendo en la salud física y mental a fin de establecer una motivación alta y así contribuirá a la satisfacción laboral del

funcionario policial en la CPEB y mantener un mejor rendimiento y efectividad en las actividades asignadas.

Por otra parte, (LOPCYMAT) en sus artículos 1,2 y 56, manifiestan la finalidad de establecer los organismos, normas, políticas que garanticen a los empleados condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente laboral adecuado que permita el buen desempeño de sus funciones que son parte del trabajo sin poner en riesgo su salud, tanto física como mental, esta ley regula y garantiza los derechos y deberes de los trabajadores en materia de seguridad, salud, medio ambiente de trabajo y lo relacionado a la recreación, tiempo libre, descanso y turismo social para motivar al logro de cada empleado, siendo deber de los empleadores establecer el trabajo conforme a los adelantos tecnológicos a fin de que los empleados puedan lograr el desempeño de su labor en condiciones favorables para su salud física y mental.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Elaborar un plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscritos a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas.

Objetivos Especificos

- Capacitar a través de talleres y ponencias sobre la motivación.
- Desarrollar estrategias motivacionales para alcanzar altos niveles de eficiencia y efectividad en el logro del desempeño laboral los objetivos de la Institución.
- Evaluar los resultados obtenidos con la aplicación de las estrategias motivacionales.

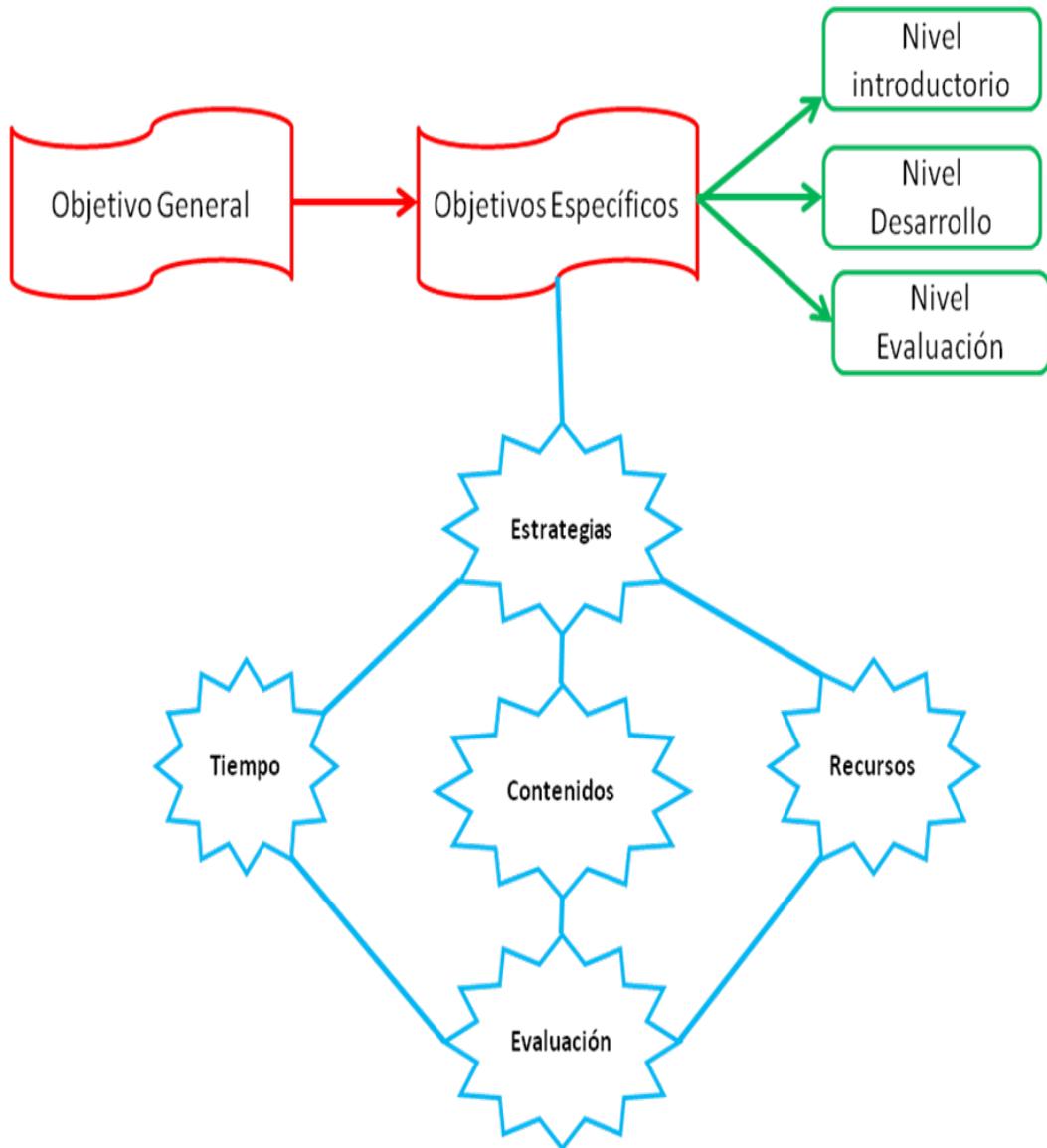
Estructura de la Propuesta Plan Estratégico Motivacional

La propuesta se estructurara de acuerdo a los objetivos específicos en tres niveles, a saber:

Tabla 10 Niveles de la Propuesta

Niveles	Contenido	Denominación
Nivel introductorio	Realización de talleres de sensibilización sobre participación y aplicación de estrategias motivacionales en el desempeño laboral	Motivación
Nivel de Desarrollo	Diseño de estrategias de motivación que promuevan una mejor aplicación en el personal. Recopilación y presentación de las estrategias sugeridas. Aplicación de las estrategias.	Aplicación
Nivel de Evaluación	Diseño de instrumento de evaluación. Aplicación de instrumento de evaluación. Analizar los resultados obtenidos con la aplicación de las estrategias.	Control.

Tabla 11.-Estructura Plan Estratégico Motivacional



Fuente: Autor (2022)

Diseño del Plan Estratégico Motivacional

NIVEL 1: INTRODUCTORIO

ESTRATEGIA: Talleres, Ponencias.

Objetivo: Capacitar a través de talleres sobre motivación

Contenido	Actividades
-Importancia de la motivación en la vida laboral para el logro de las metas personales y profesionales.	Bienvenida Presentación de los participantes Entrega de material Lectura de reflexión Ponencia del facilitador (tema a tratar motivación). Ponencia sobre Ambiente laboral
-desempeño laboral y su relación con la motivación.	Ponencia sobre liderazgo en las organizaciones Desempeño laboral. Ciclo de preguntas y respuestas.
-Seguridad y medio ambiente de trabajo.	Discusiones sobre la temática expuesta. Lectura de reflexión
-Liderazgo.	Cierre de jornada.

Materiales

Tiempo

Humanos: Funcionarios Policiales, facilitador e investigadora. 3 Jornada de 2 horas.

Materiales: computadora láminas, Video beam.

Lugar

Evaluación

Instalaciones: CPEB

Técnica: Observación.

Instrumento: Escala de estimación.

Responsable: Investigadora

NIVEL II: DESARROLLO

ESTRATEGIA: Mesas de Trabajo, Conversatorios.

Objetivo: Desarrollar estrategias motivacionales para alcanzar altos niveles de eficiencia y efectividad en el desempeño laboral y el logro de los objetivos de la Institución.

Contenido

Actividades

Estrategias basadas en Abrir el ciclo de participación de los trabajadores,

en el crecimiento donde expongan las experiencias sobre los psicológico que ayude factores que han incidido en sus desempeño a elevar la motivación laboral y que estrategias motivacionales se al logro en la implementan en el personal que labora en la búsqueda continua de institucion.

alcanzar altos niveles Tomar nota de las experiencias expuestas por los de eficiencia y funcionarios policiales

efectividad en el logro Recopilar las experiencias manuscritas por los de los objetivos de la funcionarios policiales

Institución. Conversatorio

Coaching e Realimentación del tema

Integración emocional Cierre de jornada.

Lectura de reflexión.

Materiales	Tiempo
------------	--------

Humanos: funcionarios policiales facilitador e investigadora.	1 Jornada de 3 horas.
---	-----------------------

Materiales: computadora láminas, Video beam,

Lápiz, Papel, Pizarra.

Lugar	Evaluación
-------	------------

Instalaciones: CPEB.	Técnica: Observación. Instrumento: Escala de estimación.
----------------------	---

Responsable: Investigadora

NIVEL III: EVALUACION

ESTRATEGIA: Mesa de Trabajo.

Objetivo: Evaluar los resultados obtenidos con la aplicación de las estrategias motivacionales.

Contenido	Actividades
-----------	-------------

Diseño de instrumento de evaluación.	Bienvenida. Lectura de reflexión.
Aplicación de instrumento de evaluación.	Producción de ideas para elaborar el instrumento con el que se evaluara la efectividad de las estrategias motivacionales aplicadas en la institución.
Analizar los resultados obtenidos con la aplicación de las estrategias motivacionales.	Aplicación del instrumento a los cuestionarios policiales para medir los avances de las estrategias motivacionales. Contrastar la funcionabilidad de las estrategias motivacionales con los resultados de la aplicación del instrumento. Presentar los resultados obtenidos Palabras de agradecimiento por parte de la investigadora por la participación .
Materiales	Tiempo
Humanos: Funcionarios Policiales facilitador e investigadora. Materiales: computadora láminas, Video beam.	1 Jornada de 3 horas.
Lugar	Evaluación
Instalaciones: CPEB	Técnica: Observación. Instrumento: Escala de estimación.
Responsable: Investigadora.	

Factibilidad de la Propuesta

Factibilidad Técnica

Está garantizada pues, ya que la institución cuenta con los recursos tecnológicos necesarios y suficientes, como computadoras conectadas en redes con dispositivos multimedia, estos recursos van a constituir dentro del

plan estratégico porque estos darán la viabilidad al diseño de los diferentes instrumentos requeridos para efectuar procesos de diagnóstico, evaluación

Factibilidad Institucional

La propuesta es factible por que contara con el personal capacitado que tendrán como objetivo adoptar el plan estratégico a nivel de la institución para llevar a la efectividad del desempeño laboral.

Factibilidad Financiera

Para la fase de implementación de la propuesta no genera gastos económicos ya que la aplicación de la misma en la institución ya que cuenta con todos los elementos; para uso de carácter informativo y formativo.

Referencias Bibliográficas

Arancibia,V. (2003). *Apuntes de clase, asignatura de psicología organizacional*, carrera de psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Arias (2016). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Investigación Científica*. 7ma Edición. Episteme, Caracas Venezuela.

- Alarcón (2016), "Plan Estratégico Para La Motivación Laboral Del Personal De La Empresa Súper Cars C.A. Del Estado Barinas". Trabajo de Grado No Publicado. UNELLEZ.
- Bavaresco (1994). *Las Técnicas de la Investigación*. Scout. Foreman and Company Illinois.
- Balestrini, M. (2.006). Como se elabora el Proyecto de Investigación. (7^{ma} Edición). *Consultores Asociados, Servicio Editorial*.
- Benavides, O. (2002). Competencias y competitividad. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Constitución (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 de fecha 30/12/1999 reimpressa por error del ente emisor, en Gaceta Oficial N°. 5.453 (Extraordinario) Marzo 24, 2000.
- Chiavenato, I. (2002). Gestion del talento humano. Bogota, Colombia: MC GRAW HILL. documento en línea Disponible en: www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/libro-12-administracion-de-recursos.-el-capital-humano.pdf. Consultado 20 Febrero 2022
- Chiavenato (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma Edición. Mc Graw – Hill. México D.F.
- Davis y Newstrom (2016). "Comportamiento Humano en el Trabajo". 10^a Edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Duarte y Ruiz (2014) lo que debes saber de un trabajo de investigación. Tercera edición. Editorial graficolor.
- Hernández y Prieto (2012). Motivación animal y humana, primera Edición, Editorial El Manual Moderno.
- Hurtado, J. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Sexta edición. Sypal-Ediciones Quirón. Bogotá-Caracas.
- Marshall R., J. (2001). Motivación y Emoción. McGraw Hill, México.

- Muñoz (2012) Planeación estratégica, documento en línea disponible en <http://planeacionestrategicadbdb.blogspot.com/2012/12/planeacion-strategica-en-el-ambito.html> consulta 24 Febrero 2022.
- Landy, F. J. y Conte, J. M. (2005). Psicología Industrial: Introducción a la Psicología industrial y organizacional. México: McGraw-Hill.
- León, J (2019). Generalidades del método cuantitativo en la investigación: Etapas del método científico en un proyecto de investigación, Editorial Autores Editores, Primera Edición, Caracas-Venezuela.
- Leal, C. 2014. Delimitación de la investigación. Caracas.
- Ley Orgánica del Trabajo (2012), Gaceta Oficial: 6.076. 8 Mayo, 2012.
- Ley de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (2005) gaceta oficial 38236 del 26 de Julio 2005.
- Palella y Pestana , C. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa (3a.ed.). Caracas: FEDUPEL
- Perez (2015). Guia metodológica para anteproyectos de investigación. 3ra edición.editorial FEDUPEL-
- Pérez (2018), realizó una investigación empírica titulada: “La motivación y sus expectativas personales afecta su desempeño laboral en las principales instituciones educativas de nivel secundaria en la ciudad de Nuevo León en México”. Mexico.
- Pineda (2017), en su investigación titulada: “La motivación laboral afecta el desempeño de los trabajadores en una empresa del sector industrial en la provincia de Ponce en Puerto Rico”. Escuela Profesional De Administración. Peru.
- Plan General de Investigación de la UNELLEZ (2008- 2012). Aprobado según Resolución N° CD 2008/796. Acta N° 747, de fecha 02-10-2008, punto N° 29. . Editorial: UNELLEZ. Venezuela.
- Quintero, S (2008) ¡...me falta la tesis! Editorial San Pablo Caracas Venezuela

- Ramírez, T. (2007). *Cómo Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas, Editorial Panapo..
- Romero G., O. (2004). *Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales*. Editorial Rogya, Mérida Venezuela.
- Robbins y Judge (2017) *Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque – Perú.
- Robbins y Coulter. (2005). *Administracion Octava Edicion*. Pearson Educacion México.
- Romero (2007). *Aproximación de la Motivación y ciclo motivacional*. Editorial: Prezi. Venezuela.
- Sotelo, A., Almaguer, K. & Quintero, J. (2016). *La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional*. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática
- Toro (2018), *La Relación del Desempeño Laboral y la Motivación del Personal de docentes en instituciones educativa religiosa de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral en El Salvador*. Trabajo de Grado No Publicado Universidad del Salvador.

Anexo A

INSTRUMENTO

Nro	Alternativas	S	CS	AV	CN	N
	Items					

1	Un plan estratégico permite reconocer el proceso integral del trabajador en actividades de motivación.					
2	Un plan estratégico puede ser participativo ante las acciones de tipo gerencial.					
3	Es indicativo un plan estratégico para efectuar cambios en el desempeño laboral del trabajador					
4	Aplicar un plan estratégico motivacional sirve como instructivo operativo dentro de la CPEB.					
5	la actividad laboral del personal garantiza trabajo fijo y estable					
6	Existen condiciones de trabajo que asegure el desenvolvimiento de las funciones policiales					
7	el salario es satisfactorio en el funcionario policial de acuerdo a su nivel de responsabilidad en la institución					
8	la institución para otorgar ascensos no considera el desempeño laboral del funcionario policial.					
Nro	Item				Si	No
9	¿En su desempeño laboral se pone de manifiesto la Disciplina de trabajo?.					
10	¿Tiene una actitud cooperativa ante los demás funcionarios policiales en apoyo al trabajo?.					
11	¿Aporta Iniciativas de trabajo en su ambiente laboral?					
12	Su responsabilidad en institución policial es?					
	Excelente					
	Buena					
	Regular					
	Mala					
	Deficiente					
13	Su Habilidad para realizar tareas complejas es:					
	Excelente					
	Buena					
	Regular					
	Mala					
	Deficiente					
14	Su interés en el trabajo está centrado en:					

Hacer un buen trabajo.				
Esperar un reconocimiento				
Recibir bonos.				
Un ascenso de nivel				
Todas				
Ninguna.				
	Items	S	AV	N
15	En la dirección del CPEB se considera el conocimiento del trabajo, para tomar en cuenta una recompensa			
16	El Trabajo en equipo de calidad permite alcanzar los objetivos de la organización			

Anexo B

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Yamilet Nieto

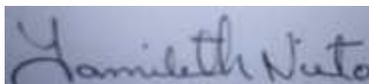
C.IN°14.550.889 Profesión: Msc. Gerencial General

Fecha de la Validación: 24/02/2022

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma

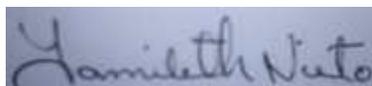


Anexo B-1

Carta de Validación

Yo, Yamilet Nieto titular de la Cedula de Identidad N°14.550.889, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de grado titulado: plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscrito a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas. Presentado por la maestrante Migdalia Carrillo, para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia General, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de Enero de 2022.



Firma del Experto

Cédula de Identidad

14.550.889

Anexo B-2

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Dayana Gallardo

C.IN°19.069.491 Profesión: Msc. Gerencial General

Fecha de la Validación: 24/02/2022

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma



Anexo B-1

Carta de Validación

Yo, Dayana Gallardo, titular de la Cedula de Identidad N° 19.069.491, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de grado titulado plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscrito a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas. Presentado por la maestrante Migdalia Carrillo, para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia General, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de Febrero de 2022.



Firma del Experto

Cédula de Identidad

19.069.491

Anexo B-3

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Liliana Montilla

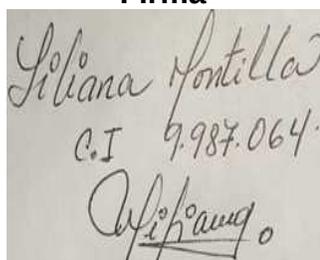
C.IN°9.987.064 Profesión: Msc. Docencia Universitaria

Fecha de la Validación: 24/02/2022

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma



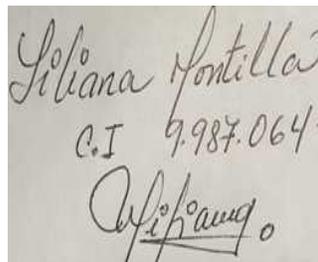
Liliana Montilla
C.I. 9.987.064.
Wipang

Anexo B-3

Carta de Validación

Yo, Lilibiana Montilla titular de la Cedula de Identidad N°9.987.064, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de grado titulado plan estratégico motivacional dirigido al mejoramiento del desempeño laboral del personal policial adscrito a la Dirección General Del Cuerpo De Policía Del Estado Barinas. Presentado por la maestrante Migdalia Carrillo, para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia General, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de Febrero de 2022.

A photograph of a handwritten document. The text is written in cursive ink on a light-colored background. It reads: "Lilibiana Montilla", "C.I. 9.987.064.", and a signature that appears to be "Lilibiana Montilla".

Firma del Experto

Cédula de Identidad

9.987.064