

CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES

ESCUELA DE POSGRADO



LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE LA DIRECCIÓN NACIONAL ANTIDROGAS, LIMA, AÑOS 2015 - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE “MAGÍSTER
EN DESARROLLO Y DEFENSA NACIONAL”**

AUTOR: MAX HENRY GARCÍA ESQUIVEL

**LIMA – PERÚ
2018**

DEDICATORIA

A mi familia, por haber contribuido a que esta maestría se haga realidad, para beneficio de mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTOS

A todos los docentes y asesores de la
Escuela de Posgrado del Centro de Altos
Estudios Nacionales.

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Factores motivacionales y desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, años 2015-2017”, tuvo como objetivo general determinar de qué manera los factores motivacionales inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, años 2015-2017; se utilizó como método el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de alcance descriptivo-correlacional.

Se empleó el muestreo no probabilístico intencional con 129 efectivos policiales que laboran en la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP, se utilizó un cuestionario anónimo para poder obtener los resultados según los objetivos planteados, se recurrió a la estadística descriptiva y correlacional, r de Pearson, así, con $r = 0,959^{**}$, $p = 0,000$, podemos manifestar que sí existe relación positiva y directa entre ambas variables, es decir, mientras más alto sea el factor motivacional mejor será el desarrollo profesional; por lo tanto, podríamos decir que es necesario desarrollar un plan de desarrollo profesional donde los factores motivacionales tengan un papel primordial como parte de la PNP, tener un efectivo policial motivado en su quehacer profesional llevará consigo un mejor desempeño por principio personal y un mejor desarrollo profesional a través del reconocimiento externo.

Palabras claves: Factor motivacional, desarrollo profesional, desarrollo policial.

ABSTRACT

This research, entitled "Motivational factors and professional development of the officers of the National Police of Peru of the National Anti-Drug Directorate, Lima, years 2015-2017", had as a general objective to determine how motivational factors affect professional development of the officers of the National Police of Peru of the National Anti-Drug Directorate, Lima, years 2015-2017; The quantitative approach, with non-experimental design, of descriptive-correlational scope was used as a method.

Intentional non-probabilistic sampling was used with 129 police officers working in the National Drug Directorate of the PNP, an anonymous questionnaire was used to obtain the results according to the objectives set, the descriptive and correlational statistics were used, Pearson's r, Thus, with $r = 0.959^{**}$, $p = 0.000$, we can state that there is a positive and direct relationship between both variables, that is, the higher the motivational factor, the better the professional development; Therefore, we could say that it is necessary to develop a professional development plan where motivational factors have a primary role as part of the PNP, having a motivated police force in their professional work will lead to a better performance by personal principle and a better development Professional through external recognition.

Keywords: Motivational factor, professional development, police development.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen de tesis	iv
Abstract	v
Índice general	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	ix

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Delimitación del problema.....	4
1.2.1 Espacial.....	4
1.2.2 Temporal	4
1.2.3 Temática y unidad de análisis.....	4
1.3 Formulación del problema	5
1.3.1 Problema general	5
1.3.2 Problemas específicos.....	5
1.4 Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1 Objetivo general	5
1.4.2 Objetivos específicos	5
1.5 Justificación e importancia de la investigación.....	6
1.6 Limitaciones de la investigación	7

Capítulo II. Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas	10
2.2.8 Estadística de producción de la Dirección Nacional	38
Antidrogas de la PNP 2015, 2016 y 2017.	

- Producción en la Lucha Contra el TID del 01 enero 31DIC15 39
- Producción en la Lucha Contra el TID del 01 enero 31DIC15 40
- Producción en la Lucha Contra el TID del 01 enero 31DIC15 41

Capítulo III. Metodología de la investigación

3.1	Enfoque.....	42
3.2	Alcance	42
3.3	Diseño de investigación.....	42
3.4	Población y muestra	42
3.5	Hipótesis	44
	3.5.1 Hipótesis general.....	44
	3.5.2 Hipótesis específica.....	44
3.6	Operacionalización de variables	45
3.7	Técnicas e instrumentos de investigación	47
3.8	Procesamiento de datos.....	47

Capítulo IV. Resultados y discusión

4.1	Resultados de la investigación.....	48
-----	-------------------------------------	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

Capítulo V. Referencias

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Instrumento de investigación

Anexo 03: Validez y confiabilidad del instrumento

INDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1. Los factores motivacionales y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	48
TABLA 2. Los factores motivacionales intrínsecos y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	49
TABLA 3. Los factores motivacionales extrínsecos y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	49
TABLA 4. Niveles de los factores motivacionales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	50
TABLA 5. Niveles de los factores motivacionales intrínsecos de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	51
TABLA 6. Niveles de los factores motivacionales extrínsecos de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	52
TABLA 7. Niveles del desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	53
TABLA 8. Niveles de reconocimiento profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	54
TABLA 9. Niveles de cumplimiento de metas profesionales de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	55
TABLA 10. Niveles de satisfacción profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N°1. Factores motivacionales	50
Gráfico N°2. Factores motivacionales intrínsecos	51
Gráfico N°3. Factores motivacionales extrínsecos	52
Gráfico N°4. Desarrollo profesional	53
Gráfico N°5. Reconocimiento profesional	54
Gráfico N°6. Cumplimiento de metas	55
Gráfico N°7. Satisfacción profesional	56

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, en el mundo en que vivimos, el ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas, bien sea organizacionales o personales, dando respuesta a sus estímulos internos y a los externos que recibe como parte de su desarrollo personal y profesional, siendo de esta manera que la motivación se define como aquellos factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana y, por lo tanto, se relaciona con el desempeño laboral; la motivación se hace indispensable en todos los trabajadores, pues tendrá implicancia en la productividad de sus organizaciones.

Un claro ejemplo de motivación en organizaciones es *Coca Cola*, una empresa que incentiva a sus empleados bajo el convencimiento de que es muy importante **conciliar la vida familiar con la laboral**, y en ese marco ofrecen el Programa *Life and Coke* que comprende la **flexibilidad de horarios**, una computadora **portátil para cada empleado** para facilitar el trabajo desde la casa y un **banco de tiempo**. Se trata de una especie de asistentes que te apoyan en actividades cotidianas como diligencias personales que pueden distraer al trabajador de su tiempo laboral. Y para finalizar, cuentan con dos figuras educativas: La **Universidad Corporativa de Coca Cola** y el **Instituto de la Felicidad**, ambas orientadas a la formación académica de sus empleados, charlas sobre bienestar, salud y felicidad. Además, actualmente esta gran empresa está promoviendo un estudio que relacione el estado de felicidad de los trabajadores con el rendimiento en el trabajo.

Asimismo, el tema de recursos humanos hasta hace unos años ha cobrado fuerza y se ha posicionado como un elemento de gran importancia para todas las empresas y organizaciones, por lo cual es de gran trascendencia que sepan apreciar los diferentes tipos de factores motivacionales que influyen de manera directa sobre el rendimiento de las personas en cada organización.

Es aquí donde la motivación resalta sobre todas las empresas, ya sean de carácter público o privado, y es por lo cual el personal percibe la forma de incrementar su potencial y así poder satisfacer las metas personales y de la misma organización, por lo que la creciente importancia de la productividad y la competitividad laboral ha obligado a las empresas, organismos públicos y privados a asumir el compromiso de mejorar continuamente su recurso humano, haciendo énfasis en la formación y desarrollo dirigido al personal, ya que nuestra sociedad progresa económica y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor autosatisfacción de los empleados.

Y, sin embargo, muchas organizaciones se concentran únicamente en el lucro, pasando a segundo plano el proceso de motivación de los trabajadores, creyendo que la plana directiva cumple con ellos al retribuirles un pago mensual, dejando de lado el proceso de motivación que podría generar mayor producción laboral y un mayor compromiso en la empresa.

Al respecto, Chiavenato (2000; p. 88) plantea que uno de los problemas básicos de cualquier organización es cómo motivar al trabajador, en una sociedad moderna esto no es tarea fácil, ya que muchas personas obtienen escasa satisfacción de sus empleos y gozan de muy poco sentido de realización o de creatividad, lo que representaría un obstáculo que se debe enfrentar dentro de los programas o actividades motivacionales, es identificar aquellos factores que realmente motivan a las personas de manera individual o colectiva y que por lo general son obviados en este tipo de programa.

De otro lado, en el transcurso de la vida, las personas están inmersas en un proceso de crecimiento que puede referirse al plano personal (nivel de madurez, mayor experiencia, reflexión interior) y también en el plano del trabajo. El desarrollo profesional remite precisamente al ámbito del trabajo, cuando una persona siente que ha entrado en una fase de crecimiento en su trabajo, se siente satisfecha por haber cumplido objetivos importantes y tiene perspectivas de cambio. Una persona puede valorar su desarrollo profesional cuando

visualiza un recorrido realizado, un itinerario de evolución ascendente gracias a las experiencias de trabajo, los conocimientos prácticos adquiridos y el aumento de la seguridad en uno mismo como profesional cualificado.

El desarrollo profesional también está unido a la actitud proactiva de no esperar que los cambios vengan motivados de forma externa, sino que también son buscados a nivel interno a través de la actitud, sin embargo, muchas veces los entes directivos de las organizaciones no toman en cuenta estos conceptos, no hacen estudios de desempeño laboral ni desarrollan procesos de bienestar de sus trabajadores, lo que genera una falta de compromiso de estos para con la propia empresa.

Aunque el futuro profesional de un trabajador no se puede predecir en detalle, sí es posible elaborar un plan de acción, un guion de vida que marque los puntos a seguir.

En nuestro país las organizaciones y empresas bajo una visión global están conformadas por diversos subsistemas que interactúan y se influyen mutuamente, donde el factor humano desarrolla múltiples actividades que están relacionadas e interconectadas unas con otras, con el fin de obtener altos niveles de productividad, sin embargo, los resultados en muchos casos no son los esperados.

Es el caso de la Policía Nacional del Perú que, siendo una entidad del Estado creada para garantizar el orden interno, el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades ciudadanas, actualmente el potencial humano de esta importante institución no ha logrado los niveles de productividad que la población espera.

Y es que la población puede ser concebida como un cliente del Estado al cual se le brinda atención con el enfoque de derechos. Esto se sustenta en la existencia de normas jurídicas que establecen tanto la naturaleza y alcance de la titularidad de un derecho como las condiciones básicas requeridas para que los ciudadanos y habitantes formalicen requerimientos para la intervención

pública, a través de diversas agencias competentes. En tal sentido, la seguridad ciudadana forma parte de las necesidades sociales de protección y que corresponde a la policía actuar cuando la población solicita su intervención a los efectos de obtener protección.

En tal sentido, como parte de las funciones que desarrolla la Policía Nacional del Perú está la lucha contra el Tráfico ilícito de drogas, cuya misión busca alcanzar el anhelado desarrollo en una sociedad libre del asedio de las drogas como uno de los principales problemas que generan inseguridad y delincuencia, los cuales muchas veces están ligados a las acciones de organizaciones criminales dedicadas al TID y delitos conexos.

Por ello, es preciso que la Dirección Nacional Antidrogas de la Policía Nacional del Perú cuente con personal PNP que conduzca adecuadamente la labor operativa de esta unidad especializada, es decir, con personal de oficiales que oriente, dirijan y controle adecuadamente al personal subalterno de esta importante unidad especializada, identificando los factores motivacionales de los mismos para el logro de las metas a nivel institucional, de tal forma que permita mejorar los niveles de seguridad y eficacia contra el TID, para el beneficio de la sociedad en su conjunto

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Espacial

El estudio del comportamiento de las variables estará enfocado en la Dirección Nacional Antidrogas de la Policía Nacional del Perú que se encuentra ubicada en el Jr. Los Cisnes N° 594 - San Isidro, departamento de Lima.

1.2.2 Temporal

El estudio del comportamiento de las variables abarcará el período 2015 - 2017.

1.2.3 Temática y unidad de análisis

La temática a desarrollar estará enfocada al análisis de las variables de estudio relacionadas con los factores motivacionales y el desarrollo profesional del personal que labora en la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP. La unidad de análisis serán los oficiales de la Policía Nacional del Perú que prestan servicios en la Dirección Nacional Antidrogas.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿De qué manera los factores motivacionales inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional antidrogas, Lima, 2015-2017

1.3.2 Problemas específicos

¿De qué manera los factores motivacionales intrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017

¿De qué manera los factores motivacionales extrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera los factores motivacionales inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017.

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer de qué manera los factores motivacionales intrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017.

Determinar de qué manera los factores motivacionales extrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

Los resultados de la investigación serán de gran utilidad a la Dirección Nacional Antidrogas de la Policía Nacional del Perú para conocer la influencia de los factores motivacionales en el desarrollo profesional del personal que presta servicios en esta unidad especializada, generando así una mayor productividad en la lucha contra el tráfico ilícito de drogas en beneficio de la sociedad.

Asimismo, desde el punto de vista social se pretende alcanzar sugerencias y medidas que deban ser implementadas a fin de que generen una mayor productividad en la lucha contra el tráfico ilícito de drogas que implica el decomiso de estas dañinas sustancias, permitirá evitar que estas drogas lleguen al consumo de muchos jóvenes y adolescentes que podría perjudicar sus vidas y la de cada una de sus familias, sean de este país o de cualquier otro en el mundo.

Desde el punto de vista teórico, los resultados permitirán nutrir los conocimientos y comportamientos de las variables estudiadas surgiendo de ellas nuevas ideas y/o postulaciones para estudios futuros.

Desde el punto de vista práctico, los resultados nos demostrarán que el adecuado manejo sobre la motivación repercute positivamente en el desarrollo profesional de los oficiales PNP, lo cual contribuye a una adecuada productividad y desempeño profesional.

Por otro lado, desde el punto de vista espacial, este trabajo tiene como ámbito físico y geográfico a la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP en Lima y a nivel temporal este estudio será desarrollado abarcando los años 2015-2017.

1.6 Limitaciones de la investigación

En cuanto a las limitaciones, podemos explicar que existe poca información que se relacione directamente con las variables y muestra de estudio debido a que la Policía Nacional del Perú es única en su género y naturaleza funcional, por otro lado, no existen instrumentos de evaluación validados con la muestra respectiva, por tales motivos no se pudo estandarizar los criterios de evaluación bajo esta perspectiva; por otro lado, es necesario señalar que el tiempo disponible para llevar a cabo los estudios paralelos al desarrollo de la investigación resulta ser de corta duración, sumado a ello las autorizaciones por parte del comando policial para el recojo de la información, no obstante, las limitaciones presentadas no permitieron doblegar el esfuerzo y dedicación para culminar el presente trabajo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Respecto a las variables Factores Motivacionales y Desarrollo Profesional, existen varias investigaciones, las cuales se han tomado en cuenta para el presente estudio, detallándose como antecedentes las siguientes:

2.1.1 Investigaciones internacionales recientes

En la investigación denominada: “Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia”, realizada por Montenegro (2016) en la Universidad del Rosario en Colombia, tesis para optar el título de Magíster en Dirección, se buscó determinar los factores de motivación en los trabajadores de la industria de la construcción en Colombia, tomando como muestra una población de empleados de la ciudad de Pasto, Colombia. La investigación de este estudio fue de tipo descriptivo, ya que se analizó cómo es y cómo se manifiesta la percepción del ambiente de trabajo que tienen los trabajadores dentro de las tres empresas de construcción seleccionadas en la ciudad de Pasto. Llegando a la conclusión de que, para influir en el comportamiento y el rendimiento de los empleados, la dirección debe estar bien informada sobre la motivación de los empleados para alcanzar su máximo potencial.

En la investigación denominada: “Incidencia de la evaluación del desempeño en el rendimiento laboral de los funcionarios y funcionarias en la Dirección de Inteligencia y Estrategias Preventivas de la policía de Carabobo”, realizada en la Universidad de Carabobo en el 2015, para optar el título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, se buscó determinar la incidencia de la evaluación del desempeño en el rendimiento laboral de los funcionarios y funcionarias en la Dirección de Inteligencia y Estrategias Preventivas de la policía de Carabobo, con el propósito de ajustar el servicio policial para mejorar la evaluación del desempeño y el rendimiento de los funcionarios.

Metodológicamente, estuvo enmarcada en un estudio descriptivo de campo, llegando a la conclusión, de acuerdo a los resultados arrojados que: al aplicar planes de evaluación del desempeño se logra un desempeño efectivo en los puestos de trabajo.

2.1.2 Investigaciones nacionales recientes

En la investigación denominada “Motivación y compromiso organizacional en efectivos policiales de una unidad operativa con sede en Lima”, realizada en la Escuela de Posgrado PNP - VII Curso básico de tenientes 2013, Tnte. PNP Luna Condori Herbert; Espinoza Flores Diana Elizabeth y otros; se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional en los efectivos de una unidad operativa con sede en Lima. Asimismo, tuvo como población de estudio a 60 efectivos que prestan servicio en la Comisaría de Cotabambas - Lima. Dicho estudio concluyó en que la motivación no guarda relación con los tipos de compromiso organizacional, es decir, sentirse parte de la organización. Estaría más asociado a factores éticos que motivacionales. El efectivo puede forjar el sentimiento de retirarse de la institución a la primera oportunidad que se le presente. Asimismo, que existe relación entre motivación (poder y logro) y el compromiso normativo, no así la motivación de afiliación. El efectivo respetuoso de las normas es leal a la institución, vinculada a valores de confianza, seguridad y estabilidad.

En la investigación denominada “Motivación hacia el trabajo y clima organizacional del personal que labora en el Hospital Regional PNP de Chiclayo” para optar el grado académico de maestro en Administración y Ciencias Policiales. Cmdte. S PNP Flor María Aguilar Sandoval, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación hacia el trabajo y el clima organizacional del personal que labora en el Hospital Regional PNP de Chiclayo, 2015, teniendo como población a 200 efectivos que laboran en las diferentes áreas del Hospital Regional PNP de Chiclayo, llegando a la conclusión de que existe una

relación significativa moderada entre la motivación y el clima organizacional con un ($p < 0.05$) que rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis que precisa que sí existe relación significativa entre ambas variables, lo cual corrobora lo afirmado por Palma (1999), que nos dice que el clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano.

En la investigación denominada “Motivación laboral y desempeño policial de los efectivos policiales de la Comisaría de Mancora, año 2012” para optar el grado académico de magíster en Administración y Ciencias Policiales con mención en Gestión Pública. Donayre Bienvenido Pilco Carmen, tuvo como objetivo general establecer si la motivación laboral se relaciona con el desempeño de los efectivos policiales de la comisaría de Máncora, año 2012. Dicho estudio llegó a la conclusión de que existen efectos directos entre las dos variables de estudio, reafirmando la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño policial de los efectivos policiales de la comisaría de Máncora, año 2012, asimismo, que la motivación intrínseca que involucra el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el desarrollo, etc., no se relaciona con el desempeño policial de los efectivos de dicha Comisaría, ya que si bien la correlación es directa, no es significativa ($p > 0.05$). Asimismo, la motivación extrínseca que compromete el salario, condiciones de trabajo, la aprobación, la supervisión, etc., se relaciona con el desempeño policial de los efectivos de dicha dependencia PNP, ya que la correlación es directa y significativa ($p < 0.05$).

2.2 Bases teóricas

En esta sección se tratará teóricamente las dos variables, las que son: factores motivacionales y desarrollo profesional, en las que se hará énfasis en la información relacionada con la presente investigación.

2.2.1 Variable “X”: FACTORES MOTIVACIONALES

LA MOTIVACIÓN

La motivación, en la actualidad, es un tema bastante fundamental para las organizaciones, puesto que las empresas han entendido la gran importancia que tiene contar con recursos humanos motivados, creativos, con entusiasmo y sobre todo comprometidos con la organización en alcanzar las metas trazadas. Etimológicamente, la palabra motivación está compuesta por el latín *motivus* que significa movimiento y el sufijo *ción* referido a *acción y efecto*.

Para entenderlo mejor, a continuación, se plantean algunas definiciones de motivación.

Según Toro (1985), entendemos por motivación, un conjunto de acciones de una persona dirigidas a la obtención de unos resultados específicos, que tienen lugar en un momento dado y están condicionados por factores sociales, culturales, demográficos, de personalidad y condiciones del puesto de trabajo, frente a los cuales se responde con los conocimientos, habilidades y motivaciones que están presentes en cada persona.

Navarro, P. (2010) sostiene que la motivación es el conjunto de aquellas fuerzas internas de una persona que afectan su dirección, intensidad y persistencia de conducta voluntaria, esto quiere decir estar motivados para lograr un objetivo concreto (dirección), con un nivel de esfuerzo determinado (intensidad), durante un cierto período (persistencia).

Desde otra perspectiva, es decir, desde la psicológica, de acuerdo con López (2012, p.73), la motivación tiene cinco principios básicos, los cuales son: predisposición, consecuencia, repetición, novedad y vivencia, cada uno de los cuales es muy importante en la motivación dado que son el impulsor de la motivación y siendo cada uno de estos importante para conseguir motivar a cada una de las personas o empleados.

- **Principio de la predisposición.** Es cuando estamos inclinados a realizar una tarea de manera positiva, hacerla resulta casi siempre agradable. Es decir,

por ejemplo, cuando cambiamos el “¿por qué?” por el “¿por qué no?”, estamos aplicando este principio.

- **Principio de la consecuencia.** Sucede usualmente al reproducir aquellas experiencias que tienen consecuencias agradables y evitar las que tienen consecuencias desagradables. En otras palabras, cuando se tiene ese agradable recuerdo y luego repetimos esa estrategia.
- **Principio de la repetición.** Es cuando un estímulo causa una reacción determinada positiva, la relación que une el estímulo con la respuesta puede reforzarse con el ejercicio o repetición.
- **Principio de la novedad.** Cuando las novedades controladas suelen ser más atractivas y motivadoras que aquello ya conocido.
- **Principio de la vivencia.** Ocurre cuando una vivencia que haya sido agradable con lo que se quería alcanzar puede ser muy motivador.

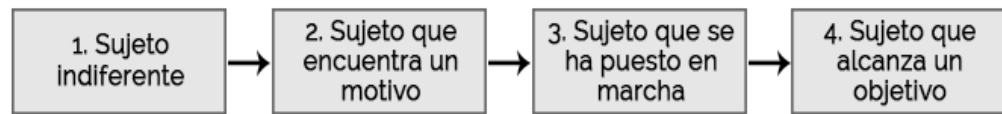
También, según el concepto **motivo**, de acuerdo a Carrasco (2004, p.215). un motivo es algo que constituye un valor para alguien. Dicha motivación está formada por el conjunto de valores que logran que un individuo se ponga en marcha para su realización.

Aproximando a la definición de motivación, podemos encontrar los elementos siguientes:

- **Indiferencia:** Es aquel estado en el individuo que aún no ha hallado motivo que le permita entrar en acción.
- **Motivo:** es la razón por la cual el individuo entra en acción.
- **Objetivo:** es lo que el individuo desea alcanzar al ponerse en marcha.
- **Satisfacción:** es aquel estado del individuo cuando logra alcanzar el objetivo.

Es por ello que se considera que un proceso de motivación típico tendría una orientación *lineal*, en un modelo de causa-consecuencia, donde el comportamiento de la persona se inicia con una situación de indiferencia para

paulatinamente empezar a mostrar interés hasta la consecución de su meta, como el que se expresa en la siguiente gráfica:



El proceso básico de motivación

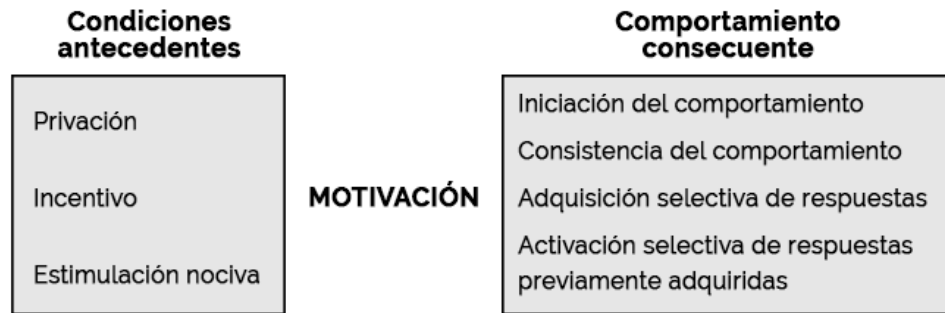
De acuerdo con estos lineamientos, se podría decir que la persona que inicialmente se encuentra en una situación de indiferencia, pero aparece en la situación un motivo que llama su atención y activa una serie de conductas en dicha dirección, y que una vez alcanzado el objetivo obtiene satisfacción, y ese motivo que hizo que se pusiera en marcha ya no es más un factor movilizador, por lo cual el sujeto volverá al estado de indiferencia que le resulta natural.

Los términos motivación y satisfacción generalmente se llegan a confundir, por ello a continuación se detalla:

- Motivación, es aquel impulso y esfuerzo para satisfacer un deseo o lograr una meta, esto es previo al resultado.
- Satisfacción, se refiere al gusto que se experimenta cuando se alcanza el deseo, esto se produce luego del resultado.

Otros enfoques, como es el caso de Ardila (2012, p.83), consideran la motivación como una variable intermedia del comportamiento, es decir, que no se observa la motivación directamente, sino que se observa el comportamiento motivado que es producto de ello y a partir de esto se infiere la existencia de la motivación.

A continuación, se muestra el esquema de la motivación como variable intermedia, no se aprecia el eslabón intermediario, más bien se infiere de acuerdo a las condiciones antecedentes y al comportamiento consecuente. Dicho comportamiento se observa, las condiciones antecedentes se manipulan y la variable intermedia se infiere:



Fuente: Ardila (2012). Psicología del aprendizaje.

Dentro de este análisis, teniendo en cuenta las condiciones antecedentes o medioambientales y el comportamiento que surge como consecuencia de dicha estimulación, se tiene entonces los siguientes elementos (Woolfolk, 1999, p.374):

- **Motivación intrínseca:** se refiere a la realización de acciones por el solo hecho de satisfacción de hacerlas sin necesidad que exista algún incentivo externo.
- **Motivación extrínseca:** se refiere a que no nace del interior de la persona, sino que se trata de todos aquellos estímulos o recompensas que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad.
- **Locus de causalidad:** Se refiere a la localización de la causa u origen de un comportamiento. Puede ser interno o externo.

Luego, con estos elementos, según González (2008, p.52), desarrollo una definición técnica:

La motivación es un conjunto vinculado de procesos mentales que involucran una actividad nerviosa superior y refleja la realidad objetiva a través de las relaciones internas de la personalidad, que contiene un papel activo relativamente independiente y creador de la personalidad, y su constante transformación y determinación mutuas con la actividad externa, sus objetos y estímulos están dirigidos a satisfacer las necesidades humanas y, como resultado, regulan la dirección, el objetivo y la intensidad del objeto o la activación del comportamiento y se manifiestan como una actividad motivada.

Automotivación

Otro concepto directamente relacionado con el concepto de motivación es la automotivación, que es importante diferenciar de la motivación grupal, en las empresas, marketing y otras actividades humanas.

De acuerdo con Roca (2006, p.10), la automotivación es la motivación obtenida a partir del conocimiento de sus actividades y sus causas. Es decir, estamos hablando de automotivación cuando planeas regular el poder que te impulsa a actuar basándote en el conocimiento que tienes sobre ti mismo. En ese sentido, y tomando el concepto de entrenamiento, es una actividad consciente, un tema reflexivo, que trata de ser un agente para su comportamiento.

No obstante, ¿es la automotivación diferente de la motivación inherente? Se puede decir que la automotivación es el siguiente nivel de motivación inherente. La motivación intrínseca es algo más instintiva que elaborada, mientras que la automotivación requiere un proceso que, según Jiménez (2010, p. 58), tiene al menos los siguientes componentes:

- a. Objetivos claros. Los motivos bien definidos, lo más concreto posible, fomentan la automotivación. Si son a largo plazo, mejor.
- b. Un plan para lograrlos. La automotivación contribuye a la conciencia de cómo lograr los objetivos.
- c. Acción con decisión. Es importante que se tomen medidas para lograr el propósito. La acción hace la diferencia.

¿Qué significa motivar?

De acuerdo con Urcola (2008 p.54-59), motivar a otros es hacer que la energía los mueva a un determinado destino, cuya fuerza o raíz está fuera, es decir, motivación externa, o dentro del significado de motivación inherente o trascendente dada que la motivación trascendental es algo que en su realización aporta beneficios a los demás. Motivar es dar o tener un motivo para la acción... Alentar es buscar a alguien que haga lo que usted quiere hacer porque ella

quiere, no porque tenga una recompensa o un castigo, que es su motivación ideal... Asistir en motivar es importante para conocer las necesidades y los deseos de quienes queremos motivar, saber qué les preocupa.

La motivación enfocada en el trabajo y la organización

Sin embargo, la motivación enfocada en los aspectos laborales es la que mayor interés genera en el momento actual y constituye uno de los objetivos del presente estudio. Por ello, con la siguiente definición podemos expresar de forma sencilla este concepto:

"La motivación es la voluntad de hacer un gran esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización, condicionados por la capacidad de satisfacer una necesidad personal".

Si definimos la definición, vemos que existen aspectos que expresan, explícita o implícitamente, qué son:

- Esfuerzo, uso de energía de la persona, que debe centrarse en obtener un buen rendimiento en el trabajo.
- Necesidades, deficiencias que cambien el equilibrio entre las condiciones físicas y/o mentales en los seres humanos.
- Deseos o impulsos intencionales que derivan de las necesidades.
- Objetivos, contra los cuales los impulsos tienden a satisfacer las necesidades.

Lo que el directivo debe saber sobre la motivación

La motivación original puede ser dirigida hacia aumentar o reducir el trabajo, dependiendo de los factores que existan. Algunos de ellos son:

Pueden inspirar en el primer caso, mayor trabajo:

- La necesidad de promoción.
- El propósito de hacer un buen trabajo.
- Deseos económicos u otros
- El deseo de aprender

- Miedo a perder tu trabajo
- Convince de que tu trabajo lo vale

Pueden controlar el otro, la reducción de trabajo:

- Problemas de relación con los controles.
- Dificultades o complicaciones con el trabajo.
- Inercia al no trabajar.

Estos aspectos no son los únicos que afectan la motivación, pero la clave del problema es elevar los aspectos que tienen un efecto positivo y eliminar o disminuir al máximo los que producen el efecto negativo o hacen compatibles los objetivos de la organización con las necesidades personales.

- Los aspectos motivacionales no son los mismos para todas las personas.
- Los aspectos motivacionales varían con el tiempo y la situación en la misma persona.
- Lo que la organización logra es el resultado de los esfuerzos comunes de todas las personas.
- Nada crea mayor implicación que la necesaria.
- El factor esencial de las personas motivadas hace las cosas bien.
- Una organización debe ser capaz de crear las condiciones para que un empleado promedio haga esfuerzos y obtenga resultados adicionales.
- Una de las capacidades principales de los gerentes (sino la más importante) es su capacidad para generar y despertar entusiasmo.
- La motivación no es un movimiento personal, sino la interacción entre el individuo y la situación.
- La motivación no es fácil, porque necesita conocer las necesidades de las personas.

De esta manera se consideran como los principales factores de motivación, al interior de las organizaciones, los siguientes:

- Los resultados: resultados exitosos = trabajador más motivado.

- La participación: cuando el trabajador participa en la planeación de las tareas se estimula su desarrollo personal y profesional.
- El conocimiento de objetivos: el trabajador que conoce a fondo los objetivos de la organización, de su área y de su cargo resulta estar más motivado que aquel que los desconoce o apenas lo hace superficialmente.
- La tarea: una tarea bien hecha es lo que más motiva al trabajador porque es su mayor satisfacción y recompensa.
- La retribución: el salario, aunque no basta para asegurar un buen rendimiento, es un factor de motivación que suma para que el empleado se sienta más valorado.
- Las recompensas: el incentivo ante el trabajo bien hecho resulta ser motivante en la mayoría de las ocasiones.
- El reconocimiento: el ascenso por méritos, las felicitaciones públicas y otros tipos de reconocimiento favorecen la motivación positiva del trabajador.
- La responsabilidad: posibilidad de planificar, establecer metas, tomar decisiones e innovar son elementos que dan mayor grado de motivación.
- El crecimiento: la capacitación, el desarrollo y la promoción inciden positivamente para que el trabajo sea productivo.
- Los castigos y sanciones: arma de doble filo que puede acarrear motivación y comportamientos negativos, debe hacerse primordialmente para corregir



comportamientos indeseados que vayan en contra de los valores y la cultura organizacional.

Principales factores de motivación. Fuente: *Díaz y León (2013, p.157)*

Por lo tanto, Kahan (2002) cree que nuestra tarea principal es crear un entorno favorable para el talento floreciente. No podemos dar a nuestra gente solo filosofía o instrucciones. Debemos ayudarlos y motivarlos para que alcancen su potencial y, sobre todo, para llegar al grupo, que es el mayor éxito.

Sin lugar a dudas, los gerentes o gerentes responsables de crear un entorno favorable para los trabajadores tienen una motivación positiva porque pueden:

- Creación de valores motivacionales, precisos y sencillos.
- Procesamiento de trabajadores como el activo más importante; No es dar o hacer concesiones innecesarias, sino respetarlas seriamente, darles confianza en sí mismas y autonomía práctica, educarlas y señalar expectativas lógicas.
- Permitir y crear las condiciones para desarrollar el trabajo con mayor compromiso con los empleados.
- Investigue cuáles son los objetivos de los empleados, escuche, observe e interprete lo que les preocupa.
- Vincular los objetivos de las personas con los requisitos de la tarea.
- Diseño de un sistema de incentivos atractivo y funcional, entendiendo que no solo estamos hablando de material o dinero, hay otro grupo grande de ellos, como reconocimiento, autonomía, éxito, satisfacción, amistad, identificación, que forma parte de un equipo de personas buenas. Resultados y otros.
- Velocidad durante la estimulación o reconocimiento.
- Trabajar en común con el área de recursos humanos para establecer una lista de motivaciones preferidas, así como la motivación para casos específicos.

En vista de estos aspectos, Hunt (1993) señala que el jefe efectivo es la persona que, a través de la comunicación y la escucha sensible, establece los vínculos entre lo que hago, los objetivos que tengo, los objetivos de la organización y lo que hago. Que me paguen en caso de éxito. Si a mi jefe le va bien, estaré motivado a prestar mi esfuerzo.

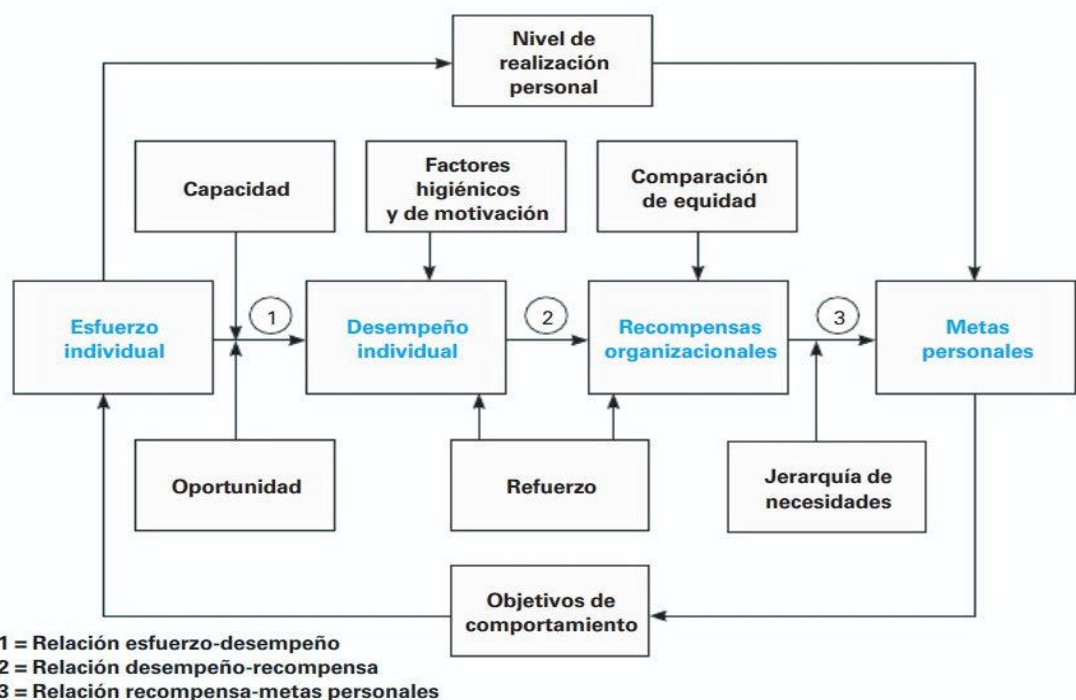
Teorías de motivación

Estas teorías son relativamente nuevas, ya que no es hasta la segunda mitad del siglo XX que este aspecto realmente se profundiza, pero la investigación sobre el tema continúa.

Algunos autores clasifican estas teorías como:

- Teorías del contenido o satisfacción. Estas teorías son aquellas que estudian y consideran los aspectos (como sus necesidades, sus deseos y el nivel de satisfacción de estos) que pueden motivar a las personas.
- Teorías del proceso. Son aquellas que estudian o toman en cuenta el proceso de pensamiento al que la persona está motivada.

En la siguiente tabla se puede ver a través de una visión general la relación entre diferentes teorías de motivación. Fuente: Chiavenato (2019, p.259).



Teorías de la Motivación

Entre las teorías de contenido se pueden mencionar las siguientes:

- La pirámide de las necesidades de la teoría de Abraham Maslow.
- Teoría "X" y teoría "Y" de Douglas McGregor.

- Teoría motivacional - Higiene de Frederick Herzberg.
- Teoría ERG (existencia, proximidad y crecimiento) de Clayton Alderfer.
- Teoría de las necesidades de David McClelland.

En lo que respecta a las teorías de proceso:

- Teoría de las expectativas de Víctor Vroom.
- Teoría de la equidad de Stacey Adams.
- Teoría de la modificación del comportamiento de B. F. Skinner.

Teoría de la pirámide de Maslow

Esta teoría es la más famosa, sugerida por Abraham H. Maslow, se basa en el hecho de que cada persona se esfuerza por satisfacer las necesidades de los desplazados que se satisfacen desde los niveles más bajos a los más altos, correspondientes a las necesidades del nivel en el que se encuentra la persona.



Pirámide de las necesidades de Maslow (1995).

En este sistema de la pirámide, Maslow trató de representar las siguientes necesidades:

- Necesidades fisiológicas: están relacionadas con los seres humanos como un ser biológico, son las más importantes porque se relacionan con las

necesidades de vivir con vida, respirar, comer, beber, dormir, tener relaciones sexuales, etc.

- Necesidades de seguridad: asociada con la necesidad de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, manteniendo el trabajo.
- Necesidad de membresía (Social): Necesidad de relaciones humanas con armonía, ser miembro de un grupo, obtener amor y afecto de miembros de la familia, amigos, personas del sexo opuesto.
- Estimar necesidades: sentirse digno, respetado, con prestigio, poder, incluida la autoestima.

Necesidades de autorrealización: también se denominan necesidades de crecimiento, incluyen realización, explotan su propio potencial, hacen lo que te gusta y puedes lograr. Se relaciona con las necesidades de los alumnos. Podemos citar autonomía, independencia, autocontrol.

Algunas consideraciones sobre la jerarquía de Maslow:

- Se considera que las necesidades fisiológicas nacen con el hombre, otras se adquieren con el tiempo.
- Cuando las personas logran verificar o satisfacer sus necesidades básicas, surgen órdenes más altas.
- Las necesidades básicas se satisfacen en un tiempo relativamente más corto que el más alto.
- Las necesidades fisiológicas y de seguridad generalmente se cubren con un salario suficiente y un entorno de trabajo seguro.
- La necesidad de pertenencia y respeto se logra al ser parte de un equipo en el trabajo y con amor y amistad.
- El reconocimiento, el estímulo y la realimentación sobre el desempeño satisfarán las necesidades de valoración.
- Las personas estarán motivadas por la necesidad más importante para ellos.
- Cada necesidad debe satisfacerse, al menos en parte, antes de que sea deseable pasar a otra de nivel superior.

Maslow descubrió dos necesidades adicionales, según las personas con las cinco que habían satisfecho previamente, muy pocas personas, a las que llamó cognitivas.

- Necesidad de saber y entender, relacionada con el deseo de conocer y comprender el mundo que lo rodea y la naturaleza.
- La necesidad de satisfacción estética, referida a las necesidades de belleza, simetría y arte en general.

Es notable que esta teoría también tenga su oponente que plantea algunos elementos en contra, por ejemplo:

- Suponga que todas las personas son iguales y no saben que puede haber necesidad de alguien que no sea para otra persona.
- La teoría asume las necesidades de orden con poca flexibilidad para cambiar.
- No es práctico porque se enfoca en el desarrollo humano, pero no considera el incentivo para la organización.

Las teorías “X” e “Y” de McGregor

La teoría X

Su creador llamó a esta teoría de Hipótesis de la mediocridad de las masas, sus principales principios son:

1. Una persona promedio es grosera con el trabajo y lo evitará tanto como sea posible.
2. Las personas deben ser forzadas, controladas y, a veces, amenazadas con sanciones para que luchen por alcanzar los objetivos de la organización.
3. Que la persona promedio es perezosa y prefiere ser gobernada, evita responsabilidades, no tiene ambiciones y, sobre todo, quiere seguridad.

Según McGregor (2006), plantea que esta teoría no era imaginaria, sino real y que esta influía en la estrategia de dirección. Supone también que las necesidades de orden inferior dominan a las personas.

Teoría Y

A continuación mostramos sus principales principios, que son:

1. Que el esfuerzo físico y mental realizado en el trabajo es tan natural como el del juego, en reposo.
2. El esfuerzo necesario para alcanzar los objetivos de la organización se basa en la recompensa del logro y no necesariamente en el control externo y la amenaza de sanciones.
3. El individuo promedio, en los términos deseados, acepta no solo la responsabilidad, sino que también puede buscarlos.
4. No son pocos y están bastante extendidos en cuanto a que las personas desarrollaron cualidades de imaginación, ingenio y creatividad para resolver los problemas de la organización.
5. Las personas ejercerán el autocontrol para cumplir los objetivos que se han comprometido.

La teoría Y asume que las necesidades de orden superior dominan a las personas. También creía que las suposiciones de esto eran más válidas que la teoría X. Sugirió ideas como participación en la toma de decisiones, responsabilidad y desafíos.

En general, los supuestos de ambas teorías pueden ser ideales en situaciones específicas.

Teoría de motivación-higiene de Herzberg

Fue desarrollada por Frederick Herzberg (1977), este psicólogo plantea que era el criterio de que el nivel de rendimiento en humanos varía según el grado de

satisfacción, es decir, las respuestas al trabajo eran diferentes cuando ella era buena o cuando él se sentía mal.

Como presentación distintiva, en comparación con la teoría de Maslow, la motivación se basa en el entorno externo y el trabajo humano y no en las necesidades humanas.

De acuerdo con Herzberg (1977), realizó su investigación en empresas en Pittsburgh, EE. UU. El resultado lo llevó a agrupar en dos factores relacionados con elementos de su teoría, esto es la higiene y la motivación.

Contempla aspectos que pueden crear satisfacción o insatisfacción en el trabajo, lo que hace la excepción de que no deben considerarse opuestos, ya que la presencia de factores de higiene no justifica, pero su ausencia se desmotiva; Los otros factores, motivacionales, realmente motivan.

Factores motivacionales, Herzberg los llamó intrínsecos e higiénicos (extrínsecos). Luego los enumeramos:

Factores motivacionales

También se conoce como factores intrínsecos.

- Reconocimiento
- Responsabilidad
- La realización personal o logro
- El trabajo en sí
- El progreso o ascenso

Factores de higiene

También se les conoce como factores extrínsecos.

- Política de la empresa
- Administración
- Relaciones interpersonales (con superior, con igualdad de género, con subordinados)

- Condiciones de trabajo
- Seguimiento
- Estado
- El sueldo
- Seguridad en el cargo.

Esta teoría indica que la satisfacción laboral es una función del contenido o actividades estimulantes o factores motivadores e insatisfacción debido al entorno, las relaciones con otras personas y el entorno general, en este caso de factores higiénicos.

Como elemento práctico, los gerentes deben decir que la pregunta es eliminar o reducir los efectos negativos de los factores de higiene y fortalecer los factores motivacionales, estos últimos no tienen límites y es necesario fortalecerlos sistemáticamente.

Algunas sugerencias que refuerzan los factores motivacionales anteriores:

- Alentar a las personas a aceptar la responsabilidad.
- Comunicar las expresiones positivas que los clientes u otras personas envían sobre su trabajo.
- Recompensar los resultados del trabajo (no necesariamente con dinero).
- La forma en que hacen su trabajo no es lo más importante, sino sus resultados. Delegar la tarea completa en la medida de lo posible en una persona.
- Anímelos a indicar criterios e ideas en relación con sus proyectos o sus orientaciones.
- Permítales responder preguntas y hacer explicaciones.
- Confiar en los datos (reales) a superar.
- Delegar autoridad.
- Mejorar el contenido de cada tarea.
- Asegúrese de que hayan entendido bien la tarea.

- Crear condiciones para que todos puedan levantarse. Permitir y fomentar la participación en los cursos.
- Valorar correctamente la capacidad de cada persona.

La Teoría E.R.G. (ERC)

Esta teoría tiene su nombre en orden: existencia, proximidad y crecimiento (ERG), tal como se traduce significa: ocurrencia, relación y crecimiento (ERC) y desarrollada por Clayton Alderfer (2011) como se indicó. No se fundamenta realmente en nuevos elementos, también se basa en los tres grupos de necesidades en la pirámide de necesidades de Maslow.

La correspondencia con Maslow es como sigue:

- Existencia, el grupo de necesidades que cumple con aquellas relacionadas con los requisitos básicos de la vida (necesidades fisiológicas y de seguridad).
- Relación, como su nombre lo indica, para la satisfacción de las relaciones interpersonales y la pertenencia a un grupo (necesidades sociales o relacionadas).
- El crecimiento representa un deseo de crecimiento interno, así como la necesidad de reconocimiento, autoestima, autorrealización y desarrollo personal (necesidad de respeto y autorrealización).

De manera similar que Maslow, afirmó que las necesidades de orden inferior, cuando estaban satisfechas, las personas interesadas encontraban necesidades de orden superior, y contrariamente a la necesidad de necesidades motivacionales, que la frustración en una necesidad mayor podría derivar de una regresión a una menor.

Teoría de necesidades de McClelland

Esta teoría se basa en tres necesidades adquiridas:

1. Las necesidades de la realización, su interés es desarrollarse, destacarse para aceptar responsabilidades personales, también se aprecia al tratar de hacer las cosas bien, para tener éxito incluso sobre los precios.
Están buscando la confrontación con los problemas, quieren realimentación para conocer sus resultados y enfrentan el triunfo o el fracaso.
2. Necesidades de poder, su característica principal es ganar influencia y control sobre otros y luchar por esto. Prefieren el partido, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y afectan a otras personas más que su rendimiento.
3. La necesidad de la filiación, su propiedad esencial para que otros la soliciten y acepten, fomenta la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, busca la comprensión y las buenas relaciones.

Teoría de las expectativas de Vroom

Esta teoría o modelo de motivación fue desarrollada por Víctor Vroom (1964) y se basa en la búsqueda de lograr un alto rendimiento, depende de la capacidad para lograr esto último y, una vez que se haya logrado, recompensarlo para que el esfuerzo haya valido la pena.

Esto se explica por el hecho de que es el resultado del producto de tres factores que son: Valencia, Expectativa y Fondos.

Valencia (V). Es la pendiente, la preferencia por obtener una recompensa. Tiene un valor de valencia único para cada recompensa en un momento dado, aunque puede variar con el tiempo dependiendo de las necesidades y la apariencia de los demás.

Expectativa (E). Es una relación entre el esfuerzo y el logro alcanzado en la realización de una tarea.

Medios (M). Es la apreciación que una persona tiene acerca de obtener una recompensa.

La motivación es expresada como el producto de estos factores:

Motivación = V x E x M

Para lograr un resultado determinado y para el otro la valencia puede ser positiva o negativa, en el primer caso habrá un resultado esperado o un resultado determinado.

En cuanto a las expectativas, asume un valor entre 0 y 1, según la estimación de esfuerzo y el rendimiento que se obtenga, si observa alguna conexión entre esfuerzo y rendimiento, el valor es 1 y viceversa.

Los medios también asumen un valor entre 0 y 1, si su estimación de obtener una recompensa es justa con su rendimiento, este factor tendrá una calificación alta y, por lo demás, baja.

De acuerdo con Nadler y Lawler (en Maslow, 1995) este método se basa en cuatro supuestos:

1. El comportamiento depende de la combinación de las fuerzas de las personas y el entorno que las rodea.
2. Las personas toman decisiones conscientes sobre su comportamiento.
3. Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas.
4. Las personas eligen entre diferentes comportamientos.

Teoría de equidad de Stacey Adams

Esta teoría se manifiesta y se enfoca sobre la base del criterio de que la persona se forma en función de la recompensa obtenida, comparándola con la recompensa recibida por otras personas que realizan el mismo trabajo o con contribuciones similares.

En este sentido, Stacey Adams (1963, en Chiavenato 2009) afirma que la teoría de la equivalencia en la motivación, el logro y la satisfacción de un empleado dependen de su evaluación subjetiva de la relación entre sus esfuerzos, la

recompensa y la razón del esfuerzo, la recompensa de otros en situaciones similares.

Las equiparaciones pueden ser sobre distintos aspectos, como salario u otros. Según esta teoría cuando una persona entiende que se ha cometido con ella una injusticia se incrementa su tensión y la forma de darle solución es variando su comportamiento.

Richard Cosier y Dan Dalton (1983), en "Equity Theory and Time: A Reformulation", indicaron al respecto que las relaciones de trabajo no son estáticas y que las injusticias usualmente no existen como hechos aislados o que ocurren una sola vez, y que más allá de cierto umbral la gente no aguanta actos injustos.

Teoría de modificación de conducta de B. F. Skinner

En primer lugar, afirmamos que Skinner (1938) realizó una teoría de refuerzo basada en una motivación no interna y en su suposición de que las consecuencias se experimentan al presentar un comportamiento previamente similar que afecta acciones futuras en un proceso de aprendizaje cíclico de sitio.

Estímulo > Respuesta > Consecuencias > Respuesta futura

Acercas del cimiento de esta teoría del refuerzo, la modificación de la conducta se basa, es decir, para cambiar la conducta, se requiere cambiar las consecuencias de la conducta.

Para modificar la conducta se pueden aplicar diferentes métodos, tenemos lo siguiente:

- Refuerzo positivo.
- Aprendizaje de cancelación.
- extinción.
- Castigo.
- Los comportamientos deseados se refuerzan.

- Los trabajadores varían su comportamiento para evitar consecuencias desagradables.
- Se aplica la ausencia de refuerzo.
- Consecuencias negativas se aplican.

Según la teoría de refuerzo, las reglas para utilizar las técnicas para modificar la conducta son:

Regla N° 1. No recompensar por igual a todos. Se debe basar en el desempeño.

Regla N° 2. Recordar que lo que no se hace tiene influencia sobre los colaboradores, así como lo que se hace.

Regla N° 3. Indicar al personal lo que debe hacer para obtener el reforzamiento. Establecer el nivel de desempeño permite a las personas saber lo que deben hacer para obtener premios.

Regla N° 4. Indicar al personal lo que está haciendo mal.

Regla N° 5. Evitar castigar en presencia de otros.

Regla N° 6. Ser justo.

2.2.2 Variable “Y”: EL DESARROLLO PROFESIONAL

Podemos entender como desarrollo profesional aquel proceso por el que una persona progresa, atravesando una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. Es decir, el desarrollo de “una habilidad o atributo personal de la conducta (...) como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable” (Ansorena Cao, 1996, 76).

El desarrollo profesional en la carrera o actividad que realiza la persona es el interés que demuestra el crecimiento del individuo para el desarrollo

de nuevas competencias y otros recursos que permiten fortalecer su desempeño en las tareas, actividades y responsabilidades que ello le demanda en su condición de trabajador. (Chiavenato, 2007, 410; Gómez Mejía, Balkin & Cardy, 2001).

En palabras de Arias y Restrepo (2009), el desarrollo profesional es definido como el crecimiento que un trabajador experimenta en los niveles personal y profesional al involucrarse de manera activa y responsable en procesos que mejoran habilidades, actitudes y conocimientos relacionados con el quehacer profesional. Dicho crecimiento ha de ser constante y se ve favorecido por el trabajo en grupo, acompañado del diálogo colegiado; es decir, dar y recibir realimentación al compartir conocimientos y experiencias de la profesión.

Según Silverman (2006), menciona las áreas o actividades más relevantes que deben considerarse para aumentar el desarrollo ocupacional del empleado. Podemos señalar cada uno de ellos de la siguiente forma:

- 1) Construir relaciones sólidas entre el empleado y los binomios para el personal directivo; porque cuando perciben a su mejor amigo en el trabajo, pueden llegar a ser más productivos, más positivos con las personas a las que dirigen sus servicios, compartir nuevas ideas y pasar más tiempo en el trabajo.
- 2) Desarrollo del potencial individual. Trata de desarrollar o mejorar el proceso de comunicación entre el personal. Por lo tanto, se hacen preguntas personales sobre lo que es importante para su crecimiento y desarrollo en el trabajo.
- 3) Fomentar la cooperación y el trabajo en equipo, con el fin de crear una mayor integración entre los miembros del grupo de trabajo, participando así en sus esfuerzos en la búsqueda de objetivos comunes.

4) Dirigir a todos en la misma dirección. Lograr relaciones personales cada vez más cercanas, pues beneficia el desarrollo del potencial y promueve la cooperación y el trabajo en equipo, creando un mayor compromiso. No obstante, es necesario que las personas sepan con anticipación la visión y los objetivos de la organización.

De acuerdo con Erazo (2009), la profesionalización es considerada como una estrategia para mejorar la calidad personal; un proceso mediante el cual el trabajador adquiere un cuerpo de conocimientos especializados para el ejercicio de su profesión. El desarrollo de la capacidad profesional constituye, pues, un factor clave para el aumento de la calidad laboral, al ser considerado como el conjunto de acciones que busca el mejoramiento de los procesos internos de la carrera o profesión que desempeña (Bautista, 2009).

Además, el desarrollo profesional como proceso de “formación continua”, como lo señala Muñoz (2004), representa la oportunidad para reconstruir los saberes, mejorar las prácticas laborales y fortalecer las condiciones del ejercicio profesional de manera personal, moral y social.

Siguiendo este orden de ideas, el desarrollo profesional entendido como profesionalización busca la adquisición de conocimientos especializados que, puestos en práctica mediante un proceso continuo, permiten al trabajador fomentar el diálogo y realizar acciones reflexivas y críticas con el personal al interior de la organización e incluso con las personas a quienes brinda su servicio (Muñoz, 2004).

En resumen, la formación del profesorado tiene como objetivo lograr las habilidades y competencias necesarias para desarrollar una buena educación. Por lo tanto, constituye un conjunto de elementos que encarnan el papel que la sociedad le asigna, permitiéndonos entender y asumir el trabajo que nos corresponde como una actividad comprometida desde un punto de vista social y ético.

Empero, es fundamental señalar que existen diferentes modelos para el desarrollo profesional y que la literatura de investigación no está de acuerdo en cuál es el mejor que deja la decisión sobre la experiencia real. Por tanto, podemos considerar al menos tres tipos de modelos:

1. Modelos de ciclo de vida. Indican que los trabajadores se enfrentan a tareas de desarrollo en su profesión. Pasan por diferentes escenarios personales o profesionales (Blake, 1997).
2. Modelos basados en la organización. También argumentan que las profesiones pasan por varias fases, pero confirman que el desarrollo profesional significa que los trabajadores aprenden a realizar tareas definitivas. Cada paso incluye cambios en las actividades y relaciones con colegas y gerentes (Pineda, 1995).
3. Patrón del patrón direccional. Describe cómo las personas piensan de su profesión, cómo deciden la velocidad a la que desean avanzar en las etapas profesionales y en qué momento desean volver a una etapa anterior (Driver, 1992).

Esto puede explicar por qué algunos trabajadores planean permanecer en un determinado puesto o trabajo durante toda su vida y no cambiar de trabajo. En este caso, tienen un concepto lineal para sus ocupaciones. Otros empleados perciben sus profesiones como una espiral, donde permanecen un tiempo en una determinada posición o empleo y luego se trasladan a un área completamente diferente.

2.2.3 Formación profesional de la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP

Para la formación profesional del personal policial de la Dirección Antidrogas de la PNP, la encargada es la Escuela Antidrogas DIRANDRO PNP, que es el órgano responsable de gerenciar la capacitación, especialización y perfeccionamiento del personal policial del sistema policial antidrogas, así como promover la investigación científica en

materias inherentes a la interdicción, prevención e investigación del tráfico ilícito de drogas propiciando el fortalecimiento de sus políticas y estrategias a nivel nacional para disminuir la criminalidad en relación al tráfico ilícito de drogas y delitos conexos.

Para ello, la Institución realiza la siguiente gestión educativa:

- Otorga capacitación en las modalidades de educación escolarizada y no escolarizada a nivel nacional e internacional.
- Capacita en las áreas de prevención, investigación, inteligencia e interdicción antidrogas.
- Promueve la participación de docentes PNP en calidad de expertos a nivel nacional e internacional.
- Promueve el desarrollo del conocimiento a través de la investigación científica.
- Articula esfuerzos con la Cooperación Internacional: Embajada de EE.UU. de Norteamérica, DEA, BKA de Alemania, CIFAD de Francia, Policía de Holanda, etc. Continúa otorgando soporte administrativo y académico a la Escuela Regional de la Comunidad de Inteligencia Antidrogas de las Américas, ERCAIAD y a la Academia para el Cumplimiento de la Ley, ILEA.

Reseña histórica de la Escuela Antidrogas DIRANDRO PNP

El 30 de marzo de 1961, se aprobó, en Viena, la Convención Única sobre Estupefacientes de las Naciones Unidas, en la cual la hoja de coca fue incluida en la Lista 1 que enumera a las circunstancias o preparados considerados en calidad de estupefacientes y, por lo tanto, sujetas a fiscalización nacional e internacional. Perú suscribió la Convención y todas sus listas, siendo esta luego ratificada en el Congreso de la República, el 22 de julio de 1964.

En la década de los setenta se inicia en el Perú la expansión de los cultivos de coca, la producción en su mayor parte era desviada para fines ilícitos,

como la elaboración de PBC para atender la demanda internacional de cocaína. En cumplimiento de sus obligaciones, el Estado promulgó en 1978 el Decreto Ley N° 22095-Ley de Represión del Tráfico ilícito de drogas, en el cual se encargaba a la ex Guardia Civil (DIPOD) colaborar en la aplicación y control de las normas de reducción y sustitución de los cultivos de coca, así como de los concernientes al cultivo de especies vegetales prohibidas, poniendo a disposición a los infractores inmediatamente a la ex Policía de Investigaciones (PIP), Institución que tenía a su cargo la investigación del TID.

El Estado peruano realiza grandes esfuerzos para combatir el tráfico ilícito de drogas, así como los operativos en contra de esta ilícita actividad, desarrolla diversas operaciones que van desde personas intervenidas, droga e insumos químicos decomisados, laboratorios de procesamiento y pozas de maceración e instalaciones destruidas. El ordenamiento jurídico en vigencia incorpora la ley de pérdida de dominio a las investigaciones por lavado de activos provenientes del narcotráfico, es por ello que la DIREJANDRO viene asestando duros golpes al corazón financiero de las organizaciones dedicadas al TID, las que mimetizadas con el narcoterrorismo causan grave daño a las estructuras sociales y las actividades económicas en nuestro país.

La Dirección Ejecutiva Antidrogas fue creada por Decreto Legislativo N° 744 del 08 Nov 91, en un contexto en que dos instituciones policiales combatían el mismo delito, la ex Dirección de Policía de Drogas (Guardia Civil) y la ex Dirección de Investigación de Tráfico ilícito de drogas (PIP); unidades que al tener funciones que contribuían a la erradicación y desarticulación de organizaciones criminales dedicadas al delito de TID, fortalecieron su estructuración.

2.2.4 Misión de la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP

La Dirección Antidrogas es una organización sistémica y especializada de la Policía Nacional del Perú, encargada de planear y ejecutar las

operaciones policiales nacionales e internacionales para prevenir, investigar, denunciar y combatir el TID y sus delitos conexos, así como en los delitos afines del lavado de dinero y enriquecimiento ilícito, protegiendo a la sociedad de la drogadicción, la violencia y la criminalidad coadyuvando al desarrollo social y económico del país; cumpliendo para tal fin un servicio de excelencia con personal profesional especializado basado en los principios de justicia, integridad y solidaridad.

2.2.5 Visión de la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP

Ser una organización líder a nivel nacional e internacional de reconocido prestigio en la prevención, interdicción e investigación del TID y delitos conexos, que contribuya a disminuir la delincuencia común y el crimen organizado; coadyuvando al orden interno, acorde con la política del estado, a fin de preservar la salud pública y la estabilidad socio-económica del país, con el empleo de la ciencia, tecnología y la ejecución de operaciones planificadas dentro del marco del respeto de la ley y los DD.HH.

2.2.6 Funciones generales de la Dirección antidrogas de la PNP

- Planea y ejecuta las acciones de interdicción contra el tráfico ilícito de drogas en el Perú.
- Investiga y denuncia a las personas dedicadas a la producción y comercialización de drogas, desvío de insumos químicos y lavado de activos.
- Realiza acciones de inteligencia que permita la ubicación y captura de las organizaciones de traficantes de drogas, destrucción de centros de procesamiento de drogas, de cultivos de amapola y de marihuana.
- Brinda seguridad para el personal del CORAH que realice acciones de erradicación de cultivos ilícitos de hoja de coca.
- Otras funciones que le asigne la Superioridad

2.2.7 Leyes relacionadas con la Investigación de drogas sobre las que se fundamenta la dirección PNP antidrogas

- Ley N° 26600, que sustituye el vocablo Narcotráfico por Tráfico Ilícito de Drogas en diversas leyes y Decretos Legislativos, del 09 de mayo de 1996.
- Ley N° 27379, regula el procedimiento para adoptar medidas excepcionales de limitación de derechos en investigaciones Fiscales Preliminares del 21 de diciembre del 2000, modificado por el Decreto Legislativo N°988 del 22 de julio del 2007.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, del 11 de Abril del 2001 y sus modificatorias.
- Ley N° 27697, Ley que otorga facultad al Fiscal para la Intervención y Control de Comunicaciones y Documentos Privados en caso excepcional del 12 de abril del 2002, y su modificatoria Decreto Legislativo N° 991 del 22 de julio del 2007.
- Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales y su Reglamento, del 03 de julio del 2011.
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, del 02 de agosto del 2012.
- Ley N° 30077, Ley Contra el Crimen Organizado, del 20 de Agosto del 2013.
- Ley N° 30096, Ley de Delitos Informáticos, del 22 de Octubre del 2013.
- Ley N° 30339, Ley de Control, Vigilancia y Defensa del Espacio Aéreo Nacional, del 29 de agosto del 2015.

2.2.8 Estadística de producción de la Dirección Nacional Antidrogas de la Policía Nacional del Perú 2015, 2016 y 2017.

**PRODUCCION EN LA LUCHA CONTRA EL TID A NIVEL NACIONAL
DEL 01 ENERO 31DIC2015**

I T E M S	T O T A L	
I. OPERACIONES POLICIALES (Unidades)	18.870	
II. DETENCIONES (Unidades)	18.075	
A. DETENIDOS MAYORES DE EDAD POR TID	2.966	
B. DETENIDOS MAYORES DE EDAD POR MICROCOMERCIALIZACION	4.450	
C. INTERVENIDOS MAYORES DE EDAD POR POSESION NO PUNIBLE	10.659	
III. ORGANIZACIONES CRIMINALES DESARTICULADAS (Unidades)	67	
A. POR TRAFICO ILICITO DE DROGAS	56	
B. POR TRAFICO ILICITO DE INSUMOS QUIMICOS	11	
C. POR LAVADO DE ACTIVOS	0	
IV. DROGA INTERDICTADA (Kg)	320.493,404	
A. DROGA DECOMISADA (Kg)	25.110,378	
1 PASTA BASICA DE COCAINA	11.738,639	
2 CLORHIDRATO DE COCAINA	8.465,383	
3 MARIHUANA	4.892,337	
4 LATEX DE OPIO	14,018	
5 MORFINA	0,000	
6 HEROÍNA	0,000	
7 EXTASIS (estimulantes sintéticos de tipo anfetamínico) X UNIDADES	0	
B. DROGA POTENCIAL DESTRUIDA/NEUTRALIZADA IN SITU (Kg)	295.383,026	
1 PLANTAS DE CANNABIS SATIVA (A MARIHUANA)	6.601,829 UNID	0,000
2 PLANTAS DE ADORMIDERA (A LATEX DE OPIO)	0,00 HAS	0,000
3 PLANTACIONES DE COCA (A CC)	35.868,350 HAS	291.251,002
4 KG DE HOJA DE COCA SECA (A CC)	126.995,961 KG	490,204
5 LABORATORIOS DE PBC ACTIVOS (A CB)	546 UNID	3.641,820
6 LABORATORIOS DE PRODUCCION ILICITA DE DROGAS OPIACEAS	0 UNID	0,000
7 LABORATORIOS DE PRODUCCION ILICITA DE DROGAS SINTETICAS	0 UNID	0,000
V. INTERDICCION (Unidades)		
A. PISTAS DE ATERRIZAJE CLANDESTINAS (Operaciones)	277	
B. LABORATORIOS DE OBTENCION O RECICLAJE ILICITO DE INSUMOS	3	
C. LABORATORIOS DE PROCESAMIENTO DE PBC INACTIVOS	108	
D. LABORATORIOS DE PROCESAMIENTO DE C.COCAINA	27	
VI. INSUMOS INTERDICTADOS DECOMISADOS, INCAUTADOS Y DESTRUIDOS (Kg)	4.009.931,183	
A. INSUMOS QUIMICOS Y PRODUCTOS FISCALIZADOS	3.895.782,599	
B. DERIVADOS DE IQPF	15.253,800	
C. INSUMOS NO FISCALIZADOS, (DECOMISADOS INCAUTADOS Y DESTRUIDOS)	98.894,784	
D. PRECURSORES (PARA DROGAS SINTETICAS) Y OTRAS SUSTANCIAS QUIMICAS	0,000	
VII. REDUCCION DE CULTIVOS DE COCA (Ha)	35.868,35	
A. PLAN CORAH (SEGURIDAD PNP)	35.863,35	
B. PNP	5,00	
VIII. DESTRUCCION DE CULTIVOS ILICITOS (Ha)		
A CANNABIS SATIVA L - MARIHUANA	179,75	
B PAPAVER SOMNIFERUM - AMAPOLA - ADORMIDERA	0,00	
C. ALMACIGOS DE PLANTA DE COCA	856,39	
D ALMACIGOS DE AMAPOLA - ADORMIDERA	0,00	
E. ALMACIGOS DE CANNABIS SATIVA - MARIHUANA	0,00	
IX. INCAUTACIONES (Unidades)	879	
A. INMUEBLES	360	
B. VEHICULOS	363	
1 AEREOS	15	
2 ACUATICOS	7	
3 TERRESTRES	341	
C. DINERO MONEDA NACIONAL (N/S.)	S/. 5.677.921,70	
D. ARMAMENTO	156	

PROCESADO POR EL AREA DE ESTADISTICA-JEM-DIRANDRO-PNP.

FUENTE: PERICIAS QUIMICAS - LABORATORIOS-DIRCRI Y OFICRI NOTAS INFORMATIVAS PROCESADAS – CEOPOL-DIRANDRO

PRODUCCION EN LA LUCHA CONTRA EL TID A NIVEL NACIONAL
DEL 01ENE AL 31DIC2016

ITEMS	TOTAL
I. OPERACIONES POLICIALES (Unidades)	17.415
II. DETENCIONES (Unidades)	17.349
A. DETENIDOS MAYORES DE EDAD POR TID	5.531
B. DETENIDOS MAYORES DE EDAD POR MICROCOMERCIALIZACION	4.090
C. INTERVENIDOS MAYORES DE EDAD POR POSESION NO PUNIBLE	7.728
III. ORGANIZACIONES CRIMINALES DESARTICULADAS (Unidades)	58
A. POR TRAFICO ILICITO DE DROGAS	52
B. POR TRAFICO ILICITO DE INSUMOS QUIMICOS	6
C. POR LAVADO DE ACTIVOS	0
IV. DROGA INTERDICTADA (Kg)	563.935,6945
A. DROGA DECOMISADA (Kg)	35.732,946 *
1 PASTA BASICA DE COCAINA	14.035,434
2 CLORHIDRATO DE COCAINA	13.958,643
3 MARIHUANA	7.729,429
4 LATEX DE OPIO	8,102
5 MORFINA	0,000
6 HEROINA	1,338
7 EXTASIS (estimulantes sintéticos de tipo anfetamínico)	0,251
B. DROGA POTENCIAL DESTRUIDA/NEUTRALIZADA IN SITU (Kg)	528.202,749
1 PLANTAS DE CANNABIS SATIVA (A MARIHUANA) 1.429.749 UNID	256.135,600
2 PLANTAS DE ADORMIDERA (A LATEX DE OPIO) 0,00 HAS	0,000
3 PLANTACIONES DE COCA (A CC) 30.154,530 HAS	267.093,317
4 KG DE HOJA DE COCA SECA (A CC) KGS. 69.319,040 KG	267,571
5 LABORATORIOS DE PBC ACTIVOS (A CB) 505 UNID	4.706,260
6 LABORATORIOS DE PRODUCCION ILICITA DE DROGAS OPIACEAS 0 UNID	0,000
7 LABORATORIOS DE PRODUCCION ILICITA DE DROGAS SINTETICAS 0 UNID	0,000
V. INTERDICCION (Unidades)	
A. PISTAS DE ATERRIZAJE CLANDESTINAS (Operaciones)	74
B. LABORATORIOS DE OBTENCION O RECICLAJE ILICITO DE INSUMOS	3
C. LABORATORIOS DE PROCESAMIENTO DE PBC INACTIVOS	76
D. LABORATORIOS DE PROCESAMIENTO DE CLORHIDRATO DE .COCAINA	48
VI. INSUMOS INTERDICTADOS DECOMISADOS, INCAUTADOS Y DESTRUIDOS (Kg)	7.395.512,266
A. INSUMOS QUIMICOS Y PRODUCTOS FISCALIZADOS	6.915.154,056
B. DERIVADOS DE IQPF	15.092,670
C. INSUMOS NO FISCALIZADOS, (DECOMISADOS INCAUTADOS Y DESTRUIDOS)	465.265,540
D. PRECURSORES (PARA DROGAS SINTETICAS) Y OTRAS SUSTANCIAS QUIMICAS	0,000
VII. REDUCCION DE CULTIVOS DE COCA (Ha)	30.154,53
A. PLAN CORAH (SEGURIDAD PNP)	30.150,53
B. PNP	4,00
VIII. DESTRUCCION DE CULTIVOS ILICITOS (Ha)	
A CANNABIS SATIVA L - MARIHUANA	87,73
B PAPAVER SOMNIFERUM - AMAPOLA - ADORMIDERA	0,00
C. ALMACIGOS DE PLANTA DE COCA	602,16
D ALMACIGOS DE AMAPOLA - ADORMIDERA	0,00
E. ALMACIGOS DE CANNABIS SATIVA - MARIHUANA	185,00
IX. INCAUTACIONES (Unidades)	650
A. INMUEBLES	67
B. VEHICULOS	426
1 AEREOS	9
2 ACUATICOS	6
3 TERRESTRES	411
C. DINERO MONEDA NACIONAL (N/S.)	5.684.719
D. ARMAMENTO	157

PROCESADO POR EL AREA DE ESTADISTICA-JEM-DIRANDRO-PNP.
FUENTE: PERICIAS QUIMICAS - LABORATORIOS-DIRCRI Y OFICRI
NOTAS INFORMATIVAS PROCESADAS - CEOPOL-DIRANDRO
* DROGA PENDIENTE DE ANALISIS-LABORATORIOS-DIRCRI Y OFICRI: 734.770 Kg.

PRODUCCION EN LA LUCHA CONTRA EL TID A NIVEL NACIONAL DEL
01ENE AL 31DIC2017

I T E M S	T O T A L
I. OPERACIONES POLICIALES (Unidades)	17,566
II. DETENCIONES (Unidades)	18,214
A. DETENIDOS MAYORES DE EDAD POR TID	3,661
B. DETENIDOS MAYORES DE EDAD POR MICROCOMERCIALIZACION	5,040
C. INTERVENIDOS MAYORES DE EDAD POR POSESION NO PUNIBLE	9,513
III. ORGANIZACIONES CRIMINALES DESARTICULADAS (Unidades)	118
A. POR TRAFICO ILICITO DE DROGAS	105
B. POR TRAFICO ILICITO DE INSUMOS QUIMICOS	12
C. POR LAVADO DE ACTIVOS	1
IV. DROGA INTERDICTADA (Kg)	1,539,433.04
A. DROGA DECOMISADA (Kg)	52,087.93 *
1 PASTA BASICA DE COCAINA	15,358.14
2 CLORHIDRATO DE COCAINA	21,408.19
3 MARIHUANA	15,307.75
4 LATEX DE OPIO	13.86
5 MORFINA	0.00
6 HEROÍNA	0.00
7 EXTASIS (estimulantes sintéticos de tipo anfetamínico)	0.00
B. DROGA POTENCIAL DESTRUIDA/NEUTRALIZADA IN SITU (Kg)	1,487,345.10
1 PLANTAS DE CANNABIS SATIVA (A MARIHUANA)	4,671,387 UNID
2 PLANTAS DE ADORMIDERA (A LATEX DE OPIO)	0.00 HAS
3 PLANTACIONES DE COCA (A CC)	23,025.27 HAS
4 KG DE HOJA DE COCA SECA (A CC) KGS.	97,096.67 KG
5 LABORATORIOS DE PBC ACTIVOS (A CB)	309 UNID
6 LABORATORIOS DE PRODUCCION ILICITA DE DROGAS OPIACEAS	0 UNID
7 LABORATORIOS DE PRODUCCION ILICITA DE DROGAS SINTETICAS	0 UNID
V. INTERDICCION (Unidades)	
A. PISTAS DE ATERRIZAJE CLANDESTINAS (Operaciones)	78
B. LABORATORIOS DE OBTENCION O RECICLAJE ILICITO DE INSUMOS	0
C. LABORATORIOS DE PROCESAMIENTO DE PBC INACTIVOS	68
D. LABORATORIOS DE PROCESAMIENTO DE CLORHIDRATO DE .COCAINA	46
VI. INSUMOS INTERDICTADOS DECOMISADOS, INCAUTADOS Y DESTRUIDOS (Kg)	7,926,099.68
A. INSUMOS QUIMICOS Y PRODUCTOS FISCALIZADOS	7,781,046.58
B. DERIVADOS DE IQPF	0.00
C. INSUMOS NO FISCALIZADOS, (DECOMISADOS INCAUTADOS Y DESTRUIDOS)	145,053.11
D. PRECURSORES (PARA DROGAS SINTETICAS) Y OTRAS SUSTANCIAS QUIMICAS	0.00
VII. REDUCCION DE CULTIVOS DE COCA (Ha)	23,025.27
A. PLAN CORAH (SEGURIDAD PNP)	22,910.27
B. PNP	115.00
VIII. DESTRUCCION DE CULTIVOS ILICITOS (Ha)	
A CANNABIS SATIVA L - MARIHUANA	61.30
B PAPAVER SOMNIFERUM - AMAPOLA - ADORMIDERA	0.00
C. ALMACIGOS DE PLANTA DE COCA	1,284.36
D ALMACIGOS DE AMAPOLA - ADORMIDERA	0.00
E. ALMACIGOS DE CANNABIS SATIVA - MARIHUANA	0.00
IX. INCAUTACIONES (Unidades)	669
A. INMUEBLES	49
B. VEHICULOS	449
1 AEREOS	1
2 ACUATICOS	12
3 TERRESTRES	436
C. DINERO MONEDA NACIONAL (N/S.)	3,260,265
D. ARMAMENTO	171

PROCESADO POR EL AREA DE ESTADISTICA-JEM-DIRANDRO-PNP.

FUENTE: PERICIAS QUIMICAS - LABORATORIOS-DIRCRI Y OFICRI

NOTAS INFORMATIVAS PROCESADAS - CEOPOL-DIRANDRO

• DROGA PENDIENTE DE ANALISIS-LABORATORIOS-DIRCRI Y OFICRI: 1,505.97 Kg.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, dado que los datos que se obtuvieron por medio de los cuestionarios, recogiendo sus datos en valores numéricos, facilitó conseguir un sumatorio total, transformado en puntuación numérica directa (Hernández, 2014, pág. 4).

3.2 Alcance

El presente trabajo se proyectó bajo el nivel descriptivo correlacional, ya que estuvo orientado a investigar y detallar las características del objeto de estudio observado. En segundo lugar, se efectuó un desarrollo de cómo se encuentran los fenómenos en su ámbito natural, a fin de resaltar los elementos que puedan generar algún tipo de relación entre los mismos (Carrasco, 2009, pág. 22).

3.3 Diseño

La presente investigación fue de carácter no experimental debido a que no existió fase de prueba por cuanto la exploración se ejecutó sin manejar deliberadamente las variables; este trabajo se limitó a describir y correlacionar los fenómenos, tal como se da en un contexto natural para luego analizarlos y poder explicarlos a la comunidad científica (Hernández, 2014, pág. 152). Asimismo, es necesario señalar que este trabajo se ajusta a una exploración transeccional o transversal por cuanto se va a recoger los datos en un solo instante.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La población está conformada por 192 oficiales PNP que laboran en la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP.

Tabla 1

Cantidad de oficiales PNP de la Dirección Nacional Antidrogas

Grado jerárquico	Cantidad oficiales PNP
General	01
Coronel	15
Comandante	47
Mayor	55
Capitán	27
Teniente	42
Alférez	05
TOTAL	192

3.4.2 Muestra

El tipo de muestreo a utilizar será el probabilístico intencional, es decir, todos tienen la misma posibilidad de ser escogidos y según el cálculo muestral esta sería de 129 oficiales PNP que laboran actualmente en la Dirección Nacional Antidrogas.

Para saber el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula del muestreo probabilístico aleatorio, fácil para deducir proporciones:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

e= Margen de error 5%.

Z= Valor de abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza, nivel de confianza (1.96).

PQ = Oficiales PNP que laboran en la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP (P = 0.5).

N= Tamaño de muestra.

N= Tamaño de la población.

Por lo tanto, a un nivel de confianza de 95% y 5% como margen de error tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (192)}{(0.05)^2 (192-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

n = 129 oficiales PNP de la Dirección Nacional Antidrogas.

3.5 Hipótesis de la investigación

3.5.1 Hipótesis general

H₁ Los factores motivacionales tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017.

H₀ Los factores motivacionales no tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017.

3.5.2 Hipótesis específicas

H₁ Los factores motivacionales intrínsecos tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017.

H₀ Los factores motivacionales intrínsecos no tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017.

H₁ Los factores motivacionales extrínsecos tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017.

H₀ Los factores motivacionales extrínsecos no tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2015-2017.

3.6 Operacionalización de variables

3.6.1 Definición conceptual

3.6.1.1 Motivación

La motivación es el conjunto de fuerzas internas y externas donde cada ser humano refleja la interacción que se establece entre la persona y el mundo externo y sirve para regular la conducta del ser humano que lo llevará a cumplir sus objetivos y metas propuestas (Sum, 2015, pág.14).

3.6.1.2 Desarrollo profesional

El desarrollo profesional guarda relación directa con las metas y objetivos que presenta cada ser humano, así como las herramientas que se usan para cumplir esas metas; es decir, en función a cómo cada persona cumpla sus metas de desarrollo profesional la probabilidad de seguir avanzando profesionalmente será mayor. (Dolan & Schuler, 1999, pág.139).

3.6.2 Definición operacional

3.6.2.1 Motivación

Conjunto de acciones que realiza el ser humano a través del logro, poder, afiliación, autorrealización, grupo de trabajo, salario y promoción.

3.6.2.1 Desarrollo profesional

Esta variable ha sido operacionalizada mediante las condecoraciones, ascensos, objetivos planteados, logros obtenidos y actitud.

VARIABLES	DIMENSIONES SUBVARIABLES		SUBDIMENSIONES		INDICADORES	ESCALA MEDIDA
<p><u>VARIABLE "Y"</u> DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES DE LA DIRECCION NACIONAL ANTIDOGAS</p>	<p>X.1.</p>	<p>RECONOCIMIENTO PROFESIONAL</p>	<p>X.1.1.</p>	<p>CONDECORACIONES</p>	<p>NÚMERO DE VECES EN QUE FUE CONDECORADO</p>	<p>ORDINAL</p>
			<p>X.1.2.</p>	<p>ASCENSOS</p>	<p>NÚMERO DE VECES QUE ASCENDIO</p>	
<p>MARCO REFERENCIA El desarrollo profesional guarda relación directa con las metas y objetivos que presenta cada ser humano, así como las herramientas que se usan para cumplir esas metas; es decir, en función a como cada persona cumpla sus metas de desarrollo profesional la probabilidad de seguir avanzando profesionalmente será mayor. (Dolan & Schuler, 1999).</p>	<p>X.2.</p>	<p>CUMPLIMIENTO DE METAS</p>	<p>X.2.1.</p>	<p>OBJETIVOS PLANTEADOS</p>	<p>PORCENTAJE DE OBJETIVOS PROPUESTOS</p>	
			<p>X.2.2.</p>	<p>LOGROS OBTENIDOS</p>	<p>PORCENTAJE DE OBJETIVOS CUMPLIDOS</p>	
<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL Son aquellas satisfacciones profesionales que conllevan al cumplimiento de las metas profesionales y reconocimientos externos por el esfuerzo brindado por el Oficial PNP de la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP.</p>	<p>X.3.</p>	<p>SATISFACCIÓN PROFESIONAL</p>	<p>X.3.1.</p>	<p>ACTITUD</p>	<p>PORCENTAJE EN SENTIRSE BIEN CONSIGO MISMO</p>	

3.7 Técnicas e instrumentos de investigación

3.7.1 Técnicas de recolección de datos

Para la comprobación de nuestras hipótesis, el presente trabajo aplicará la técnica de la encuesta, la cual permitirá conseguir información pertinente respecto a la motivación y el desarrollo profesional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.8.2 Instrumentos para la recolección de datos

Para la recolección de datos, la presente investigación utilizará el cuestionario compuesto por un conjunto de preguntas de elaboración propia, las que permitirán generar los datos necesarios a fin de alcanzar los objetivos del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Cabe señalar que el cuestionario tiene como respuestas la escala tipo Likert y bajo el anonimato. A su vez, se sometió dicho cuestionario a criterio de 3 jueces expertos, quienes validaron los instrumentos y se obtuvo el alfa de Cronbach para observar la fiabilidad de los mismos, encontrando que ambos instrumentos son confiables, dando un valor de 0.81 para los factores motivacionales y 0.77 para el desarrollo profesional.

3.8 Procesamiento de datos

En la presente investigación los resultados se obtuvieron mediante el proceso y análisis de los datos, utilizando el software SPSS versión 25; lo que permitió generar cuadros estadísticos, gráficos y el contraste de las hipótesis mediante niveles de significación ($\alpha = 0.05$), utilizando el criterio del valor p a través del estadístico r de Pearson.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados de la investigación

En este apartado podemos observar los resultados obtenidos, que fueron encontrados a través del procesamiento de datos estadísticos con el programa SPSS versión 25, en donde se calculó y recodificó las variables, además de obtener estadística descriptiva de frecuencias (f), porcentajes (%) y gráficos para una mejor visualización didáctica y para la relación de las variables y dimensiones se aplicó el estadístico r de Pearson.

TABLA 1. Los factores motivacionales y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		DESARROLLO PROFESIONAL
FACTORES MOTIVACIONALES	r	,959**
	p	,000
	n	129

Con la intención de determinar si existe o no relación entre los factores motivacionales y el desarrollo profesional, los datos fueron sometidos al estadístico r de Pearson, así, con $r = 0,959^{**}$; $p = 0,000$, quedando demostrado que sí existe relación positiva y directa entre ambas variables, es decir, mientras más alto sea el factor motivacional mejor será el desarrollo profesional.

TABLA 2. Los factores motivacionales intrínsecos y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		DESARROLLO PROFESIONAL
FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS	r	,958*
	p	,000
	n	129

Con el propósito de saber si existe o no relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desarrollo profesional, los datos fueron sometidos al estadístico r de Pearson, así, con $r = 0,958^*$; $p = 0,000$, quedando demostrado que sí existe relación positiva y directa entre ambas variables, es decir, mientras mayor sea el factor motivacional intrínseco mejor será el desarrollo profesional.

TABLA 3. Los factores motivacionales extrínsecos y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		DESARROLLO PROFESIONAL
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS	r	,979*
	p	,000
	n	129

Con el objetivo de conocer si existe o no relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desarrollo profesional, los datos fueron sometidos al estadístico r de Pearson, así, con $r = 0,979^*$; $p = 0,000$, quedando demostrado que sí existe relación positiva y directa entre ambas variables, es

decir, mientras mayor sea el factor motivacional extrínseco mejor será el desarrollo profesional.

TABLA 4. Niveles de los factores motivacionales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		<i>f</i>	%
FACTORES MOTIVACIONALES	Bueno	49	38
	Regular	43	33
	Malo	37	29
	Total	129	100,0

En la presente tabla podemos observar que los efectivos policiales presentan un buen factor motivacional con un 38%, el 33% de los mismos tiene un nivel regular y el 29% muestra un nivel malo.

GRÁFICO N° 1

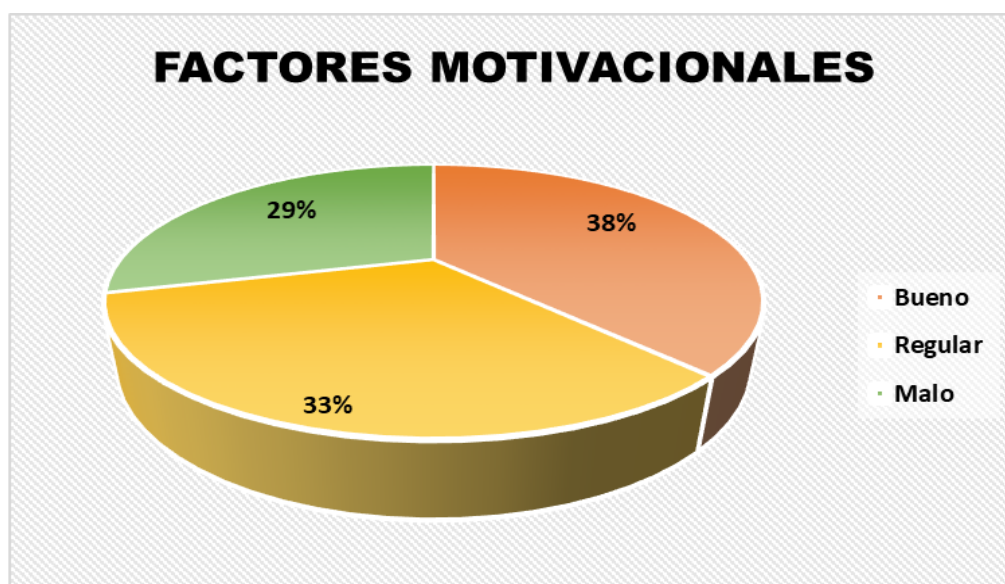


TABLA 5. Niveles de los factores motivacionales intrínsecos de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		<i>f</i>	%
FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS	Bueno	68	53
	Regular	45	35
	Malo	16	12
	Total	129	100,0

En esta tabla podemos observar que los efectivos policiales de la Dirección Antidrogas presentan un nivel bueno con el 53% en lo que concierne a los factores motivacionales intrínsecos, el 35% de los encuestados presenta un nivel regular y solo el 12% manifiesta ser malo.

GRÁFICO N° 2

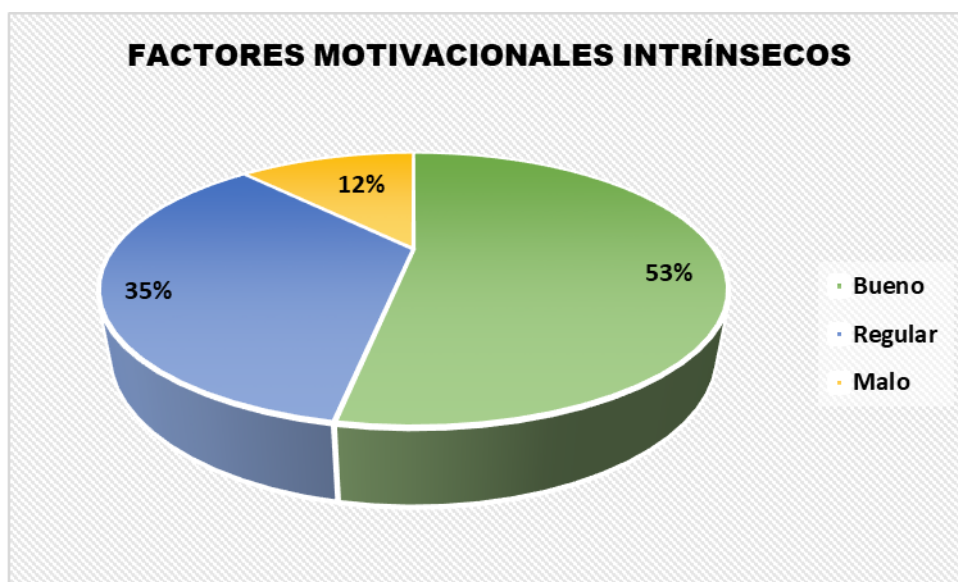


TABLA 6. Niveles de los factores motivacionales extrínsecos de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		<i>f</i>	%
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS	Bueno	37	29
	Regular	58	45
	Malo	34	26
	Total	129	100,0

En esta tabla podemos darnos cuenta que el 45% de los encuestados de la Policía Nacional de la Dirección Antidrogas presenta un nivel regular respecto a los factores motivacionales extrínsecos, el 29% refiere ser bueno y el 26% manifiesta ser malo.

GRÁFICO N° 3

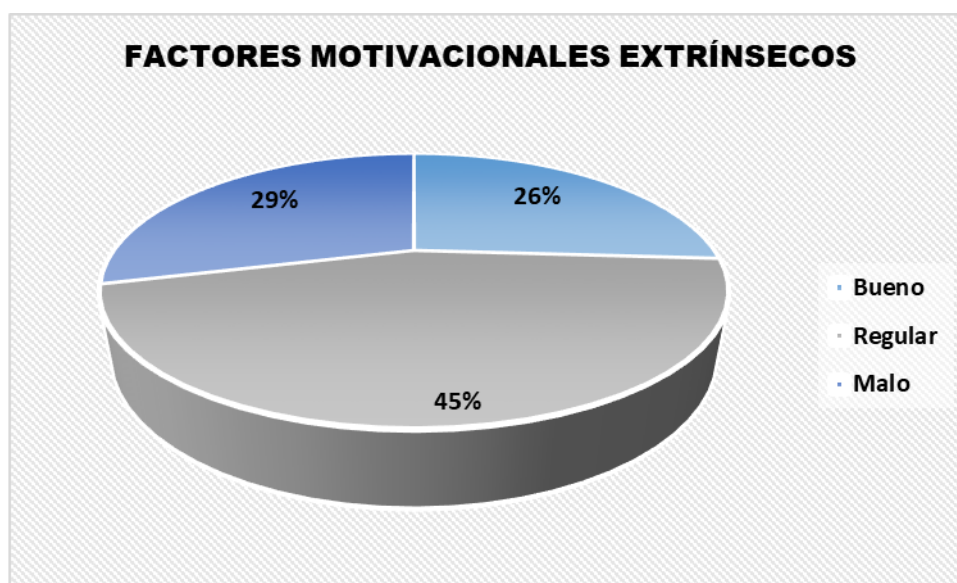


TABLA 7. Niveles del desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		<i>f</i>	%
DESARROLLO PROFESIONAL	Bueno	37	28.7
	Regular	64	49.6
	Malo	28	21.7
	Total	129	100,0

En esta tabla podemos observar que los efectivos policiales presentan el 49.6% un nivel regular respecto al desarrollo profesional de la Dirección Antidrogas, el 28.7% tiene un nivel bueno y el 21.7% presenta un mal desarrollo profesional.

GRÁFICO N° 4

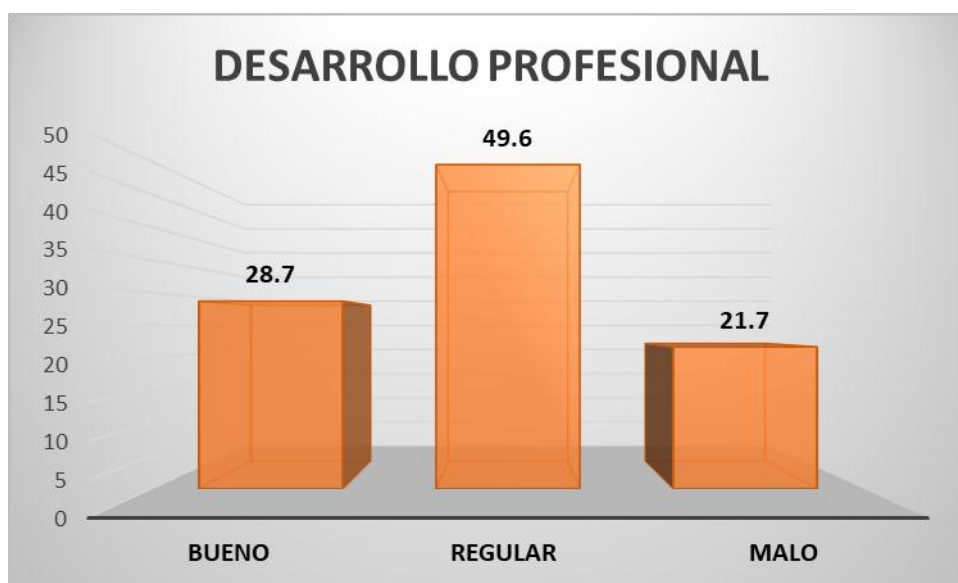


TABLA 8. Niveles de reconocimiento profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		<i>f</i>	%
RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	Bueno	46	36
	Regular	58	45
	Malo	25	19
	Total	129	100,0

En esta tabla podemos observar que los efectivos policiales muestran un regular reconocimiento profesional en la Dirección Nacional Antidrogas con un 45%, un 36% de los efectivos policiales manifiesta que el reconocimiento profesional es bueno y solo el 19% manifiesta ser malo.

GRÁFICO N° 5



TABLA 9. Niveles de cumplimiento de metas profesionales de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		<i>f</i>	%
CUMPLIMIENTO DE METAS	Bueno	41	32
	Regular	49	38
	Malo	39	30
	Total	129	100,0

En la presente tabla podemos ver que el 38% de los encuestados tiene un nivel regular respecto al cumplimiento de metas profesionales, el 32% refiere ser bueno y un 30% dice que es malo el cumplimiento de metas profesionales que tienen los efectivos policiales de la Dirección Antidrogas.

GRÁFICO N° 6

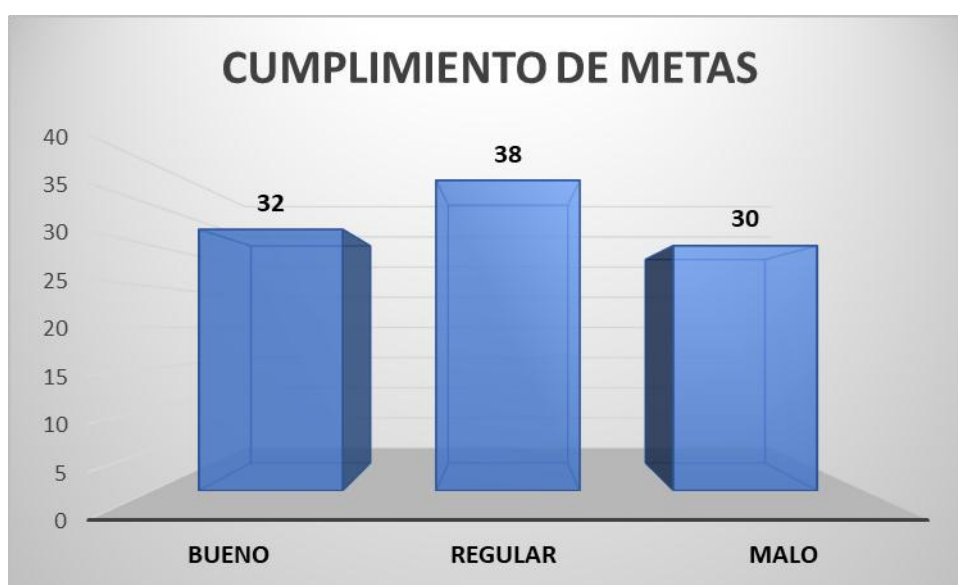


TABLA 10. Niveles de satisfacción profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.

		<i>f</i>	%
SATISFACCIÓN PROFESIONAL	Bueno	48	37
	Regular	45	35
	Malo	36	28
	Total	129	100,0

En esta tabla podemos observar que el 37% de los efectivos policiales presenta un nivel bueno en su satisfacción profesional en la Dirección Antidrogas, el 35% manifiesta ser regular y un 28% dice que es malo.

GRÁFICO N° 7



4.2 Discusión de los resultados

En esta parte del estudio se va a realizar la discusión de los resultados encontrados en nuestra investigación en contraste con otras investigaciones que efectuaron otros estudios, y fundamentar con la teoría encontrada y descrita en capítulos anteriores para así poder afirmar o rechazar nuestra hipótesis planteada al inicio del estudio, para poder llevar a cabo las conclusiones y recomendaciones que amerite el caso.

Se mencionará cada objetivo planteado al inicio del trabajo para que luego se pueda dar respuesta con los resultados que se han obtenido con nuestro instrumento empleado.

Como objetivo general nos planteamos determinar de qué manera los factores motivacionales inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018; como resultado encontrado en la presente investigación se precisó que existe una relación directa y positiva ($r = 0,959^{**}$; $p = 0,000$), este hallazgo se consiguió a través del estadístico r de Pearson, el cual nos refiere que si los factores motivacionales son buenos entonces el desarrollo profesional también será bueno, si los factores motivacionales son malos entonces el desarrollo profesional de los efectivos policiales será malo, por ello, mientras mayor sean los factores motivacionales mejor será el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la Dirección Nacional Antidrogas. Este resultado lo podemos comparar con la investigación de Marian Jaén Díaz, una psicóloga que realizó una investigación sobre predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores sicosociales, realizada en la Universidad Complutense de Madrid en el 2010, donde encontró que existe correlación significativa entre el rendimiento y el nivel de ejecución de tres de los motivos evaluados: reconocimiento, autoestima y autodesarrollo; esta

investigación nos reafirma los resultados encontrados, es decir, que los factores motivacionales son de suma importancia para que el efectivo policial tenga un adecuado desarrollo profesional en la labor que desempeña.

Solana, en 1993, nos manifiesta que la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía, pero la automotivación ayuda a regular la fuerza que hace que una persona actúe en base al conocimiento que puede tener en sí mismo.

Por otro lado, el Tnte. PNP Luna Condori Herbert, Espinoza Flores Diana Elizabeth y otros realizaron una investigación sobre motivación y compromiso organizacional en efectivos policiales de la unidad operativa con sede en Lima en el 2013, donde se tuvo como resultado que la motivación no guarda relación con los tipos de compromiso organizacional, sin embargo, encontraron relación entre la motivación y el compromiso normativo, es decir, que si tiene motivación estarán comprometidos con las normas de la institución, esto de alguna manera confirma que la motivación tiene un rol muy importante en la institución donde una persona labora.

Por ello, al inicio del estudio nos planteamos la siguiente hipótesis general: los factores motivacionales tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018, por ello aceptamos nuestra hipótesis planteada.

Como primer objetivo específico nos planteamos establecer de qué manera los factores motivacionales intrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, se encontró como resultado que existe relación significativa, positiva y directa entre las variables relacionadas, es decir, que mientras mayor sea el factor

motivacional intrínseco mejor será el desarrollo profesional de los efectivos policiales; los policías que tengan buenos factores motivacionales tendrán un buen desarrollo profesional y si los factores motivacionales intrínsecos son malos entonces el desarrollo profesional será igual, nuestro resultado no guarda relación con lo encontrado en la investigación de Donayre Bienvenido Pilco en su investigación sobre motivación laboral y desempeño policial de los efectivos policiales de la comisaria de Mancora en el 2012; podemos reafirmar los resultados en nuestro objetivo general, ya que se encontró que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño policial de los efectivos policiales, sin embargo, la motivación intrínseca que involucra el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el desarrollo, etc. no se relaciona con el desempeño policial de los efectivos policiales.

La motivación intrínseca se relaciona con las acciones que nos impulsa a realizar una actividad cuando no tenemos que hacerla, es decir, actividades que están relacionadas con nuestras motivaciones internas en base a nuestros principios, valores, ética, moral, entre otros.

Dando respuesta a nuestra hipótesis planteada al inicio del estudio aceptamos que los factores motivacionales intrínsecos tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas.

Como segundo objetivo específico se planteó determinar de qué manera los factores motivacionales extrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, se tuvo como resultado que existe una relación significativa, directa y positiva entre las variables mencionadas ($r = 0,979^*$; $p = 0,000$), es decir, mientras mayor sea el factor motivacional extrínseco mejor será el desarrollo profesional, por ello los efectivos policiales que presenten un adecuado factor motivacional

extrínseco tendrán un desarrollo profesional bueno y si tiene un mal factor motivacional extrínseco su desarrollo profesional será malo, nuestros resultados encontrados lo podemos reafirmar con lo hallado por Donayre Bienvenido Pilco en su investigación sobre motivación laboral y desempeño policial de los efectivos policiales de la comisaria de Mancora en el 2012, donde encontró que la motivación extrínseca que compromete el salario, condiciones de trabajo, la aprobación, la supervisión, etc. se relaciona con el desempeño policial de los efectivos, la motivación extrínseca es la motivación creada por factores externos como las recompensas y los castigos. Cuando hacemos algo para obtener una calificación, evitar un castigo, complacer al maestro o por alguna otra razón que tiene poco que ver con la tarea.

Por ello, aceptamos nuestra hipótesis planteada al inicio de nuestro estudio donde los factores motivacionales extrínsecos tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas.

CONCLUSIONES

1. Al finalizar este estudio podemos manifestar que sí existe relación entre los factores motivacionales y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas de Lima, por lo tanto, consideramos importante preservar la motivación en el personal policial para que de esta manera se pueda tener una mejor y mayor productividad en su quehacer profesional.
2. Respecto a los factores motivacionales intrínsecos, como son el cumplimiento de sus metas, el sentir que pertenece a un grupo, la autorrealización, se encontró que estos guardan relación directa con el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas.
3. Aquí podemos concluir que los factores motivacionales extrínsecos, como son el salario y las veces que lo ascendieron por destacada labor, inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas.
4. Por otro lado, podemos concluir que a pesar de que existe un porcentaje no mayoritario de efectivos policiales en niveles altos, es preocupante tener personal policial con niveles medios y bajos en una unidad que demanda mucho compromiso con la labor asumida.
5. Resulta motivo de análisis o de investigaciones futuras, conocer todo lo que implica el desarrollo profesional en el personal policial que labora en la Dirección Nacional Antidrogas, ya que se ha encontrado que este desarrollo profesional a las justas supera a la cuarta parte de la población estudiada, esto podría afectar su desempeño a cabalidad al no sentirse identificado con la función que le corresponde asumir.
6. Se concluye que la mayoría del personal policial que labora en la Dirección Nacional Antidrogas no siente ser reconocido por la labor que desempeña, afectando de esta manera su desempeño profesional y el cumplimiento de sus objetivos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar políticas de reconocimiento a los efectivos policiales que cumplan con los objetivos propuestos en determinadas operaciones policiales, con la finalidad de fortalecer el desarrollo profesional de cada uno de ellos, en busca de una mejora continua en cuanto a la producción laboral.
2. Se recomienda que el comando policial pueda otorgar facultades a los jefes de comisarías, unidades policiales, regiones policiales, etc. para que puedan extender las felicitaciones del caso en forma casi inmediata al cumplimiento de los objetivos planteados y/o destacada labor, asegurando de esta manera el desarrollo profesional en los efectivos policiales, favoreciendo la autoestima y el autoconcepto por su distinguida labor.
3. También se recomienda que el comando policial establezca políticas de ascenso mucho más claras frente a la destacada labor, hacer uso de los medios de comunicación para motivar el mantenimiento de su accionar, ya que el reconocimiento externo por la labor distinguida promueve el desarrollo profesional.
4. Gestionar la Hoja de Recomendación N° 01 -2019-CAEN, mediante el cual se hace la propuesta para mejorar los niveles de motivación del personal de Oficiales que presta servicios en la Dirección Nacional Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, a fin de que mediante la Resolución correspondiente se expida un Reglamento estableciendo formalmente lo sugerido.

CAPÍTULO V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5.1 Bibliografía

- Alderfer, C. (2011). *The Practice Organization Diagnosis. Theory and Methods*. New York: Oxford University Press.
- Ansorena, A. (1996). *15 casos para la selección de personal con éxito*. Barcelona: Paidós.
- Ardila, R. (2012). *Psicología del aprendizaje*. (6ta. Ed.) España: Siglo XXI.
- Balderston, J. (1988). *Como organizar y simplificar el trabajo administrativo*. Bilbao: Ed. Deusto.
- Blake, J. M. (1997). *La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones*, Ediciones Macchi, Buenos Aires, 2.^a ed.
- Carrasco, J. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Díaz, E. & León, M. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. Madrid: Paraninfo.
- Dolan, S. & Schuler, R. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. España: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos*. (8^a Ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da Ed). México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. & Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (3a ed.). Madrid: Pearson.

- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *Using SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference* (4th ed.). London: Pearson Education.
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) Madrid, editorial Mc Graw-Hill.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (s.f.). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) Madrid, editorial Mc Graw-Hill
- Herzberg, F. (1977). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores?* Barcelona: Deusto.
- Hunt, J. (1993). *La dirección de personal en la empresa: Guía sobre el comportamiento de las organizaciones*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Jiménez, J. (2010). *Paradigmas, amplía tus oportunidades. Paradigmas de la motivación personal*. Venezuela: CONGRAF.
- Kahan, A. (2002). *Entre el fuego y el hielo. Paradigmas de un empresario*. México. Ediciones Ruz.
- López, R. (2012). *La gestión del tiempo personal y colectivo: Cómo detectar y combatir los «vampiros» del tiempo*. Barcelona: Editorial Graó.
- Maslow, A. (1995). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- McGregor, D. (1960). *The Human side of Enterprise*. New York: Mc Graw-Hill
- Peters, T. & Waterman, R. (2017). *En busca de la excelencia*. Estados Unidos de América: Harper Collins publishers.
- Pineda, P. (1995). *Auditoría de la formación*. Madrid: Gestión 2000.
- Solana F. R. (1993). *Administración de organizaciones: en el umbral del tercer milenio*, Buenos Aires: ediciones interoceánicas.

Toro Álvarez, F. y Cabrera Gómez, H. (1985). *Motivación para el trabajo. La sociedad y sus evidencias contemporáneas*. Colombia: ediciones gráficas Cincel Ltda.

Urcola, J. (2008). *La motivación empieza en uno mismo. Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse uno mismo*. (3ra. Ed). Madrid: ESIC Editorial.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Woolfolk, A. (1999). *Psicología educativa*. (7ma. Ed.). México: Prentice Hall.

5.2. Hemerográficas

Arias, C. & Restrepo, M. (2009). La investigación acción en educación: Un camino hacia el desarrollo profesional y la autonomía. *Ikala, revista de lenguaje y cultura*. 14 (22), 109-122.

Bautista, M. (2009). La profesionalización docente en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*. 32 (2), 111-131.

Cosier, R. & Dalton, D. (1983). Equity Theory and Time: A Reformulation. *The Academy of Management Review*. 8, (2) 311-319.

Driver, M. J. (1992). Career Concepts: a New Approach to Career Research, en *Career Issues in Human Resource Management*, Prentice Hall, Nueva York, pp. 23-34.

Erazo, M. (2009). Reflective practice as professional development strategy: presence and structure in teacher meetings. *Magazine Education and Educators* 12 (2).

Muñoz, X. (2004). Desarrollo profesional o una praxis reflexiva: un saber y un discurso especializado. *Revista Diálogos Educativos*, ISSN-e 0718-1310,7. Recuperado de <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2094786>

5.3. Linkografía

Real Academia Española (2010). Disquisición. En diccionario de la lengua española (22a Ed.). Recuperado de http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=disquisici%F3n

Roca, J. (2006). Automotivación (1º Ed.). Barcelona: Editorial Paidotribo,

Silverman, L. (2006). How Do You Keep the Right People on the Bus? Try Stories. *The Journal for Quality and Participation*. 29(4), 11–15.

Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms an Experimental Analysis*. New York: APPLETON - CENTURY - CROFTS, INC.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Tesis para optar el grado de licenciada en psicología industrial/organizacional. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

ANEXOS

HOJA DE RECOMENDACIÓN N° 001-2019-CAEN

ASUNTO : Propuesta para mejorar los niveles de Motivación del personal que presta servicios en la Dirección Nacional Antidrogas de la Policía Nacional del Perú

I SITUACION Y ANALISIS

Es innegable que uno de los mayores problemas con el que se encuentran las organizaciones o empresas hoy en día con respecto a sus trabajadores es la **falta de motivación laboral**. Los motivos que llevan al trabajador a una situación de desmotivación laboral pueden ser diversos, que incluye a la rutina, el estancamiento profesional o el mal entendimiento con el equipo, generando un perjuicio tanto para la empresa, como para el trabajador.

En tal sentido la Policía Nacional del Perú y específicamente la Dirección Nacional Antidrogas no es ajena a esta problemática que de alguna manera tiene implicancia en el desarrollo productivo de esta unidad especializada, y que por tanto se hace necesario generar factores motivacionales adecuados tanto en beneficio del propio personal policial, como para esta importante Dirección Antidrogas de la PNP.

II. RECOMENDACION

1. Que la Oficina de Administración de la Dirección Nacional Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, genere un Estudio de Estado Mayor a fin de proponer precisiones para los casos que debe proceder el ascenso por Acción Distinguida al personal de Oficiales policías que destaquen en el cumplimiento de las funciones propias de esta unidad especializada, a fin de que sirva como un factor trascendente de motivación del personal que

se esfuerza notablemente en el ejercicio de la labor y que consigue significativos logros.

2. Igualmente, que la Oficina de Imagen de la Dirección Nacional Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, realice ceremonias mensuales de Reconocimiento al personal que destaca en el cumplimiento de la función especializada, haciendo entrega de diplomas u obsequios materiales, a fin de mantener motivado al personal policial por sus meritorias intervenciones.

3. De otro lado se recomienda que la Oficina de Administración de la Dirección Nacional Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, genere un reglamento interno, a fin de autorizar a los Jefes de División de esta unidad especializada felicitar con una Resolución Jefatural al personal que amerita tal reconocimiento, con la finalidad de otorgar de manera oportuna el incentivo orientados a buscar un adecuado nivel motivacional de todo el personal de Oficiales que presta servicios en dicha Dirección policial.

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: FACTORES MOTIVACIONALES Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE LA DIRECCIÓN NACIONAL ANTIDROGAS, LIMA, 2018									
Autor: CrI. PNP GARCÍA ESQUIVEL, Max Henry									
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	DISEÑO METODOLÓGICO	
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera los factores motivacionales inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿De qué manera los factores motivacionales intrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas?</p> <p>¿De qué manera los factores motivacionales extrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera los factores motivacionales inciden en con el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer de qué manera los factores motivacionales intrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas.</p> <p>Determinar de qué manera los factores motivacionales extrínsecos inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Los factores motivacionales tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1 Los factores motivacionales intrínsecos tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas. H2 Los factores motivacionales extrínsecos tienen una alta incidencia en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas.</p>	<p>FACTORES MOTIVACIONALES</p>	<p>INTRINSECA</p>	LOGRO	PORCENTAJE DE METAS ALCANZADAS	Ordinal	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo</p> <p>ALCANCE DE INVESTIGACIÓN Descriptiva-Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>POBLACIÓN – 192 Oficiales PNP</p> <p>MUESTRA Personal Oficial PNP de la Dirección Nacional Antidrogas. 129 oficiales PNP</p> <p>TIPO DE MUESTREO No probabilístico intencional</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS – Encuesta. – Cuestionario tipo Lickert.</p>	
					PODER	NÚMERO DE VECES QUE HA OCUPADO CARGOS O JEFATURAS			
					AFILIACIÓN	NÚMERO DE GRUPOS SOCIALES A LOS QUE PERTENECE			
					AUTORREALIZACIÓN	FRECUENCIA EN QUE SIENTE REALIZADO			
				<p>EXTRINSECA</p>	GRUPO DE TRABAJO	NUMERO DE EQUIPOS DE TRABAJO AL QUE PERTENECE			
					SALARIO	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN CON LA REUMERACIÓN QUE RECIBE			
					PROMOCIÓN	NUMERO DE VECES EN QUE FUE ASCENDIDO POR DESTACADA LABOR			
				<p>DESARROLLO PROFESIONAL</p>	<p>RECONOCIMIENTO PROFESIONAL</p>	CONDECORACIONES	NUMERO DE VECES EN QUE FUE CONDECORADO		Ordinal
						ASCENSOS	NÚMERO DE VECES QUE ASCENDIO		
				<p>CUMPLIMIENTO DE METAS PROFESIONALES</p>	<p>LOGROS OBTENIDOS</p>	OBJETIVOS PLANTEADOS	PORCENTAJE DE OBJETIVOS PROPUESTOS		
LOGROS OBTENIDOS	PORCENTAJE DE OBJETIVOS CUMPLIDOS								
<p>SATISFACCIÓN PROFESIONAL</p>	<p>ACTITUD</p>	<p>PORCENTAJE EN SENTIRSE BIEN CONSIGO MISMO</p>							

Anexo 2: CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene el carácter de “anónimo”. Y su finalidad es obtener datos objetivos para poder establecer la relación entre los factores motivacionales y el desarrollo profesional de los oficiales de la Dirección Nacional Antidrogas de la PNP. Por lo cual, se le sugiere responder con X según considere su respuesta a cada interrogante.

Sexo:..... Edad:..... Grado en la PNP:.....

Otra profesión: Grado académico universitario:.....

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	ALTERNATIVAS (marcar solo una)
1.- Considera Ud. que los objetivos y metas conseguidas en su carrera como oficial PNP hasta hoy, demandan mucho sacrificio y esfuerzo propio.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Algunas veces • Casi nunca • Nunca
2. Considera que hasta la fecha Ud. ha logrado conseguir sus metas y objetivos gracias a su propio y único esfuerzo.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
3. Considera Ud. que con esfuerzo y dedicación logrará alcanzar su meta máxima en lo respecta a su carrera como oficial PNP.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
4. Considera que en su labor como oficial PNP tiene todo lo que está a su alcance bajo control.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
5. Considera Ud. que es necesario tener poder para cumplir con las metas programadas en su carrera como oficial PNP.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
6. Gracias a la influencia que Ud. tiene hacia los demás ha logrado concluir muchos de sus objetivos dentro de su ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
7. Siente que es parte de un equipo de trabajo donde predomina la amistad.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
8. Considera tener la necesidad de buscar la forma de pertenecer a un grupo de seres humanos donde se pueda interactuar.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
9. Considera tener amigos que lo valoran y respetan por ser la persona que es.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
10. Se siente en la capacidad de decir que se encuentra autorrealizado.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca

11. Percibe que se encuentra muy cerca de sentirse autorrealizado	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
12 Cree que Ud. ya ha cumplido con todo lo que podría haber hecho en su institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
13. Considera que gracias al equipo de trabajo que tiene ha podido alcanzar sus objetivos dentro de su ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
14. Cree que el grupo es indispensable para cumplir las metas y objetivos propuestos.	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • De acuerdo • Neutral • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
15. Considera que el grupo ha sido muy importante para que Ud. le haya sido imposible llegar hasta donde ha llegado.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
16. Considera que el aspecto monetario es indispensable en forma de reconocimiento que recibe por su labor policial.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
17. Cree que es justo lo que Ud. percibe económicamente por todo el trabajo que realiza como oficial PNP	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
18. La remuneración que Ud. percibe lo motiva para continuar con el cumplimiento de sus metas y objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
19. Cree que los reconocimientos que reciben los oficiales PNP lo motivan a seguir los objetivos planteados en su vida respecto a su desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
20. Ha recibido algún tipo de reconocimiento público por su destacada labor como oficial PNP.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
21. Por su destacada labor en la institución policial ha recibido alguna promoción como ascenso inmediato o incentivo económico.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	ALTERNATIVAS (marcar solo una)
1.- Considera que la condecoración que se entrega en la PNP está relacionada a un tema de amistad y/o política, en vez de ser por el desarrollo profesional que tiene el oficial PNP.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Algunas veces • Casi nunca • Nunca
2. Cree que la condecoración lo motiva o motivaría a sentirse más comprometido con su labor como oficial de Policía Nacional del Perú.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
3. Considera que por la labor realizada o logros conseguidos hasta la fecha Ud. debió recibir honestamente una condecoración.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
4. Cree Ud. que los ascensos en la PNP realmente reflejan el desarrollo profesional de los oficiales PNP.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
5. Considera que los ascensos que se dan en la PNP motivan al oficial PNP a seguir desarrollándose profesionalmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
6. Cree Ud. que ha tenido uno o más motivos para haber recibido un ascenso inmediato por su desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
7. Tiende a planear objetivos para sus futuros 3 años en relación a su desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
8. Tiende a planear objetivos para sus futuros 5 años en relación a su desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
9. Considera que ya no hay más que planear dentro de su institución policial en relación a su desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
10. Considera que ha logrado cumplir sus objetivos propuestos hace 3 años.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
11. Cree que realmente ha cumplido con sus objetivos propuestos en los últimos 5 años.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
12. Cree que ya ha logrado todo lo planificado en su desarrollo profesional dentro de su institución policial.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
13. Cree que es mejor pensar que aún se puede hacer algo para desarrollarse profesionalmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca

<p>14. Considera que es en vano hacer tanto esfuerzo por desarrollarse profesionalmente en su institución debido a la falta de reconocimiento por parte de sus superiores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • De acuerdo • Neutral • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
<p>15. Actualmente su institución impulsa el desarrollo profesional de los oficiales PNP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
<p>16. Considera que los oficiales PNP de la Dirección Nacional Antidrogas se sienten satisfechos laborando en ese departamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
<p>17. Cree que los oficiales PNP de la Dirección Nacional Antidrogas desarrollan niveles muy altos de estrés pudiendo afectar su salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
<p>18. Por su bienestar en general Ud. seguiría laborando en la Dirección Nacional Antidrogas a pesar de que ya no debería continuar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 02-A: Tabla de validación de instrumento por expertos del Centro de Altos Estudios Nacionales – EPG.

Apellidos y Nombres del Informante	Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Mg. Marco Álvarez Cabrera	Ejército del Perú	Encuesta (Cuestionario)	Mg. Jorge Huamaní Paco
Título de la Investigación: LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU DE LA DIRECCIÓN NACIONAL ANTIDROGAS, LIMA, AÑO 2015-2017			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

		DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos																				
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																				
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, Indicadores e ítems.																				
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																				

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO

Anexo 02-B: Tabla de validación de instrumento por expertos del Centro de Altos Estudios Nacionales – EPG

Apellidos y Nombres del Informante	Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Mg. Miguel Merino Mogollón	Ejército del Perú	Encuesta (Cuestionario)	Mg. Jorge Huamaní Paco
Título de la Investigación: LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU DE LA DIRECCIÓN NACIONAL ANTIDROGAS, LIMA, AÑO 2015-2017			

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

		DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos																				
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																				
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, Indicadores e ítems.																				
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO

Anexo 02-C: Tabla de validación de instrumento por expertos del Centro de Altos Estudios Nacionales – EPG

Apellidos y Nombres del Informante	Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Mg. Jerry Hernández del Castillo	Ejército del Perú	Encuesta (Cuestionario)	Mg. Jorge Huamani Paco
Título de la Investigación: LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU DE LA DIRECCIÓN NACIONAL ANTIDROGAS, LIMA, AÑO 2015-2017			

III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

		DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos																					
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, Indicadores e ítems.																					
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																					

VI. OPINIÓN DE APLICACIÓN

.....

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO

