



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La motivación y desempeño laboral en la Dirección de
Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR

Br. Martha Callirgos Requena

ASESOR

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN

Ciencias administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

JURADO CALIFICADOR

.....

Presidente del jurado

.....

Secretario del jurado

.....

Vocal del jurado

Dedicatoria

Dedicado a mis padres quienes soñaron
pero nunca imaginaron lo que su fuerza
de voluntad lograría hacer en mí.

Agradecimiento

A mis profesores de la vida, porque sobre sus hombros sentada, observé más allá.

Declaratoria de autoría

Yo, Martha Callirgos Requena, identificado con DNI N° 43167026, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad de César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “La motivación y el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú 2016”, presentado en 133 folios, para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, setiembre de 2017

Martha Callirgos Requena
DNI N° 43167026

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “La motivación y el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú”, cuyo objetivo es: determinar de qué forma la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú - 2016; en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación. Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Tabla de contenidos

	Pág.
Pagina del Jurado Calificador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	37
1.4 El Problema	39
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos	47
II. Marco metodológico	48
2.1 Variables	49
2.2 Operacionalización de variables	49
2.3 Tipo de estudio	51
2.4 Diseño de investigación	52
2.5 Población, muestra y muestreo	53
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.7 Procedimiento de recolección de datos	60
2.8 Análisis de datos	60
2.9 Aspectos éticos	61
III. Resultados	63
IV. Discusión	79
V. Conclusiones	83
VI. Recomendaciones	85

VII. Referencias bibliograficas	88
Anexos	92
Anexo A. Artículo Científico	
Anexo B. Matriz de consistencia	
Anexo C. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo D. Certificados de validación de instrumentos	
Anexo E. Base de datos	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable: Motivación.	49
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la Variable: Desempeño Laboral	50
Tabla 3: Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1: Motivación.	57
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 2: Desempeño Laboral.	57
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable motivación y desempeño laboral.	58
Tabla 6: Niveles de Confiabilidad del Coeficiente KR – 20.	59
Tabla 7: Estadística de la fiabilidad de la Prueba Piloto.	59
Tabla 8: Estadística de la fiabilidad del Instrumento	59
Tabla 9: La motivación en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	64
Tabla 10: El Salario de los trabajadores de la Dirección de la Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	65
Tabla 11: De las aspiraciones personales de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017	66
Tabla 12: De las pretensiones de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	67
Tabla 13: De la seguridad laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	68
Tabla 14: Del ambiente laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	69
Tabla 15: Del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	70
Tabla 16: De los factores generales en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	71
Tabla 17: De los factores específicos en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	72

Tabla 18: Correlación de Phi entre la variable motivación con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.	73
Tabla 19: Correlación de Phi entre la dimensión salario con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.	74
Tabla 20: Correlación de Phi entre la dimensión aspiraciones personales con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú	75
Tabla 21: Correlación de Phi entre la dimensión pretensiones con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.	75
Tabla 22: Correlación de Phi entre la dimensión seguridad con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.	76
Tabla 23: Correlación de Phi entre la dimensión ambiente laboral personales con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.	77

Lista de figuras

	Pag.
Figura 1: La jerarquía de las necesidades, según Maslow	24
Figura 2: Factores de Herzerg	26
Figura 3: Modelo de Vroom.	27
Figura 4: Modelo de las Expectativas de Lawler.	29
Figura 5: Ciclo Motivacional.	32
Figura 6: Cuadro Numérico de Personal de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.	33
Figura 7: Calculo del Tamaño de la muestra.	55
Figura 8: Motivación en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	64
Figura 9: El Salario de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	65
Figura 10: De las aspiraciones personales de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	66
Figura 11: De las pretensiones de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	67
Figura 12: De la seguridad laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	68
Figura 13: Del ambiente laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	69
Figura 14: Del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	70
Figura 15: De los factores generales en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	71
Figura 16: De los factores específicos en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.	72

RESUMEN

La presente investigación titulada: La motivación y el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú 2016; tuvo como objetivo general determinar de qué forma la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016.

El tipo de investigación según su finalidad fue de tipo básico, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 377 efectivos de la Policía Nacional del Perú, la muestra por 191 efectivos y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica utilizada para recolectar información fue: la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario para ambas variables los cuales fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del Coeficiente KR-20; así como el Coeficiente de Phi para la contratación de la hipótesis.

Llegando a la conclusión que existen evidencias suficientes para afirmar que la motivación tiene relación positiva moderada ya que el coeficiente de phi arrojó un valor de 0.601 y significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con respecto de la variable 2: desempeño laboral.

Palabras claves: comunicación, imagen, policía, superación, satisfacción.

ABSTRACT

This research entitled: Motivation and work performance in the Communication and Image Directorate of the National Police of Peru 2016, had as general objective Determine how the motivation relates to work performance in the Communication and Image Directorate of the National Police of Peru, 2016.

The research by purpose was type basic, level correlational, focus quantitative; from design not experimental transverse. The population consisted of 377 effectives of the National Police of Peru, the sample 191 PNP effectives and sampling was of type probability. The technique was used to collect data (survey, observation, interviews, document analysis, etc.) and data collection instruments were (questionnaires, observation guide, interview guide, checklist, etc.) which were duly validated through expert judgment and determined their reliability through statistic KR-20, as well as the Phi Coefficient for contracting the hypothesis.

Finding that there is sufficient evidence to affirm that the motivation has moderate positive relation since the coefficient of phi yielded a value of 0.601 and significant because p value is less than 0,05 with respect to variable 2: labor performance.

Keywords: communication, image, police, overcoming, satisfaction.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Enríquez (2014) *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Tesis presentada para obtener el grado de Maestría en Administración, Universidad de Montemorelos, México. El objetivo de esa investigación fue conocer el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados que laboran en este instituto mexicano. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de corte transversal. La población estuvo constituida por 164 trabajadores, lo cual, por la cantidad pequeña, se constituyó en una población muestral sobre la cual se aplicó el instrumento de medición. Para la investigación y recolección de datos se utilizó a la encuesta para medir ambas variables: la primera estuvo enfocada al desempeño, el cual estuvo conformada por 48 ítems y se obtuvo una confiabilidad de 93.9%; la segunda sobre la motivación, tuvo 19 ítems y una confiabilidad de 90.9%. Finalmente se obtuvo que el nivel de motivación está predispuesto por el nivel de desempeño de los empleados. De igual manera se obtuvo que p valor fue de 0.00 lo que determinó que existió una influencia lineal positiva y significativa entre ambas variables.

Figuroa (2014), *Antecedentes y Consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes, el caso de la Policía de Puerto Rico*, Tesis realizada para obtener el título Doctoral en Administración de Empresas – Gerencia, Universidad del Turabo, Gurabo, Puerto Rico. Planteó como objetivo principal describir los indicadores que satisfacen a los miembros de la Policía de esta región Puertorriqueña en relación de varios temas profesionales muy significativos que permita desplegar planes estratégicos encaminados a extender los recursos humanos, el método científico que utilizó corresponde al exploratorio descriptivo con un enfoque cuantitativo de característica transversal. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre las variables que respecta a temas familiares y la satisfacción en el trabajo diario del policía, siendo la variable

recursos financieros, equipamiento y/o herramientas de trabajo la que más insatisfacción causa entre los efectivos policiales estudiados.

Zavala (2014), *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, Tesis presentada para optar al grado de Maestría en Administración, Instituto Politécnico Nacional, de la Ciudad de México. En este trabajo de investigación se planteó como objetivo principal la elaboración de un instrumento que permita la medición para abordar el tema de la motivación y satisfacción laboral, Así como su posteriormente analizarla mediante técnicas cuantitativas y cualitativas, manejando como instrumento de indagación el método cuantitativo de tipo no experimental de corte transversal correlacional-causal. Los resultados que arrojó este instrumento de medición muestran que la población estudiada muestra niveles de motivación y bienestar laborales que oscilan entre los niveles altos o muy altos. Asimismo, no se hallaron discrepancias reveladoras para los conjuntos desarrollados en lo que concierne a: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto ni edad. Concluyendo que existe homogeneidad entre la percepción en la motivación y el bienestar profesional.

Antecedentes Nacionales

Larico (2015), *Motivación laboral asociada a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de las redes Yunguyos 2012*, investigación realizada para optar el Grado académico de: Magister en Administración con mención en Gerencia de Servicios de la Salud. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velázquez”, Juliaca. En esta investigación se planteó como objetivo general analizar la motivación laboral asociada a la satisfacción laboral de los trabajadores asistenciales de la salud en las redes Yunguyos – 2012. El estudio fue de diseño no experimental, puesto que solo se describieron las variables de estudio. El tipo de investigación fue descriptivo, analítico y explicativo puesto que se describieron la asociación entre las variables de estudio, la motivación del personal y la satisfacción laboral. El estudio fue de tipo descriptivo transversal debido a que se describieron las variables motivación y satisfacción laboral y se midieron en un solo momento. La

investigación llegó a la conclusión de que el 77,08% de los trabajadores tenía mediana satisfacción laboral, un 14,58% mostraron insatisfacción laboral y un 8,33% tenían alta satisfacción laboral.

Sulca (2015), *Impacto de la motivación en la gestión de una Organización policial - Lima Cercado*, Trabajo de investigación para optar la Maestría Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el investigador planteó como objetivo general determinar de qué manera las estrategias de motivación impactan en la efectividad de la labor de las comisarías de la Policía Nacional del Perú en Lima Cercado, recurriendo a un estudio cuantitativo ya que se realizó la recolección de datos del personal que presta servicios en la División Policial – 1 en Lima Cercado, con su respectivas comisarías, concluyendo que los efectivos policiales no se encuentran motivado por cuanto no son tomados en cuenta para diseñar, planificar sus operativos policiales de los servicios que prestan, mucho menos para opinar con respecto al nivel de cómo resolver las denuncias presentadas por delitos y faltas; así como tampoco se encuentran conforme con sus horarios nocturnos, hacer esfuerzos imprevistos, las condiciones climáticas en que laboran, la variación en cuanto a los horarios en que toman sus alimentos así como para su descanso, y por último, pero no menos importante, las deficiencias que se presentan en el sistema remunerativo, logístico y de bienestar de la PNP.

Medina (2014), *Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa - 2013*, Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María. El trabajo de investigación tuvo por finalidad dar a conocer la relación existente entre la Motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado en Arequipa – Perú, durante el año 2013, el nivel de la investigación fue de corte transversal, observacional, descriptivo y correlacional. Llegando a las conclusiones siguientes: (a) El 54,55% de los trabajadores investigados no están motivados por el Salario, Prestaciones, Seguridad, Ambiente Laboral y Aspiraciones Personales en este centro laboral, (b) El 57,40% de los trabajadores muestran un desempeño laboral en un nivel

valorativo promedio que puede considerarse como regular, y (c) se encontró un grado de correlación de 0,80 entre motivación y desempeño laboral.

Alvarado y Aguilar (2013), *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – 2013*, investigación para Optar el Grado académico de Magíster en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. Planteó como objetivo principal conocer el estado de la motivación laboral de sus trabajadores y determinar las acciones pertinentes para mejorarla, utilizó la investigación explicativa fundamentándose en la teoría de los dos factores del psicólogo Frederick Herzberg con diseño de investigación no experimental–transaccional, llegando a las siguientes conclusiones: (a) referente al conocimiento que tienen los trabajadores sobre los temas relacionados a la filosofía de la gestión y a la intensidad de los contenidos de trabajo, se percibió que cuanto más alto es el nivel en que se ubica el trabajador dentro de la estructura orgánica, mayor es la aceptación por parte de los trabajadores de los contenidos de su labores así como el impulso para alcanzar sus metas laborales. (b) en cuanto a las características del liderazgo percibidos por los trabajadores, se obtuvo que a diferencia del nivel estructural intermedio, en el nivel operativo se evidenció que existe una visión negativa de las características de los líderes; porque estos trabajadores manifestaron que las cualidades de liderazgo no están presentes en sus superiores y (c) En cuanto a las políticas de contenido del trabajo; en términos generales, en los tres niveles estructurales, las políticas de contenido de trabajo son aceptadas como verdaderas por un 60% o más de trabajadores investigados.

Nolasco (2012), *Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una Institución Educativa Pública del Callao*, Tesis para optar el grado académico de Maestro en educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, Universidad San Ignacio De Loyola. La investigación fue de diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de tipo no probabilístico, con criterio de muestreo casual o incidental. Los resultados arrojaron que no existe relación entre ambas variables. Aceptando así la hipótesis nula, la cual indicó que no están relacionadas entre la autopercepción del desempeño y la satisfacción

laboral de los docentes de la institución investigada. En base a los resultados se afirmó que no existe relación entre la autopercepción del desempeño y la satisfacción laboral en esta institución educativa del Callao. En consecuencia, se determinó que para la dimensión del perfil docente con la satisfacción laboral en esta Institución Educativa no están relacionadas, la dimensión: condiciones de aprendizaje con la satisfacción laboral, no están relacionadas. La dimensión: procesos de aula no está relacionadas con la satisfacción laboral en los docentes y finalmente la dimensión: evaluación del aprendizaje tampoco con la satisfacción laboral entre los trabajadores investigados.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases Teóricas de la variable: Motivación

Conceptualización de la Motivación

Robbins y Judge (2009), conceptualizaron a la motivación como la resultante de la interacción entre los individuos y una determinada situación. Asimismo, también como los procesos que ponen incidencia en la intensidad, dirección, la persistencia y el esfuerzo que realizan los individuos para la conseguir el objetivo que se han propuesto. (Robbins y Judge, 2009, p. 205).

Por otro lado, Goldratt (1995) define a la motivación como una característica psicológica humana que pone de manifiesto el grado de compromiso de la persona. Los gerentes se encuentran delante de un compromiso enorme: motivar a sus empleados a fin de producir los resultados deseados, con la mayor eficiencia, calidad e innovación. (Goldratt, 1995)

Dimensiones de la Motivación

Según lo expresado por el autor Flannery, Hofrichter y Platten, en la obra titulada Desempeño y Pago: Compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios, se puede dimensionar a la motivación de la siguiente manera:

Dimensión 1: Motivación y salario

En la organización típica, los trabajadores se les pagaba a través de sus salarios básicos que estaba determinado básicamente en tres factores: la tarea que realizaban, la necesidad de conservar la equidad entre los empleos y la que los sueldos sean competitivos en el mercado, en el rubro y dentro de la jurisdicción. En ese ámbito, el salario era determinado por las habilidades individuales y personales que de cada trabajador contribuyera a la tarea dada. No se valoraba en los trabajadores el desarrollar otras habilidades que pudieran tener, y muchos menos recibían alguna remuneración por atributos como razonamiento, flexibilidad y aptitudes. La orden era simple: “solo hagan su trabajo de la mejor manera que nosotros nos haremos cargo de usted”. (Flannery, Hofrichter y Platten, 1997, p.130).

Dimensión 2: Motivación y aspiraciones personales.

La satisfacción de la carrera que se ha elegido causa conductas positivas en las personas resultado de la motivación que se brinda asimismo y la motivación que recibe por parte de su entorno. La autorrealización, el reconocimiento social, la satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral son explicadas en que los trabajadores que realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones. (Flannery, Hofrichter y Platten, 1997, p.132).

Dimensión 3: Motivación y prestaciones

Las prestaciones y servicios a los empleados que tienen trasfondo social, organizacional y de desarrollo personal son como una fuerza que atrae la atención de ellos, y se refiere a recompensas no necesariamente monetarias para satisfacer sus deseos. Lo que quiere decir que este incentivo es de carácter temporal, una vez que cumple el objetivo, desaparece y se renueva en otras aspiraciones. (Flannery, Hofrichter y Platten, 1997, p.133).

Dimensión 4: Motivación y seguridad

Estas motivaciones se refieren a la defensa y seguridad personal contra daños ya sean estos físicos o emocionales, ante pérdidas de posicionamiento, alimento, refugio, etc. Estas motivaciones que son de índole primaria garantiza el cubrimiento de la necesidad durante el mayor tiempo posible. En los adultos la seguridad puede manifestarse en encontrar un buen puesto de trabajo y que esta sea estable, que este sueldo estable le proporciona seguridad y proyecciones futuras. (Flannery, Hofrichter y Platten, 1997, p.136).

Dimensión 5: Motivación y ambiente laboral

Los trabajadores son el principal recurso en cualquier organización, es importante cultivar buenas relaciones laborales, tratarlo siempre de la mejor manera con la finalidad de conseguir que ellos otorguen su mejor esfuerzo en cada una de las actividades que se les ha encomendado. A ello hay que aunar los lazos de comunicación, creando un ambiente de cordialidad debido a que el trabajo es como la casa, pues ahí pasamos gran parte de nuestras horas del día, un ambiente laboral sano genera sentimientos de pertenencia y satisfacción de los empleados. (Flannery, Hofrichter y Platten, 1997, p.137).

Teorías sobre la Motivación Laboral

Es importante destacar algunas teorías presentes en la motivación laboral las mismas que tratan de explicar lo que es la motivación, y algunas de estas se relacionan entre sí, asimismo existen otras que difieren en sus conclusiones, pero todas favorecen a que las descendencias actuales perciban la importancia de conocer herramientas y estudios en cuanto a la competitividad y motivación laboral.

Idalberto Chiavenato (2007), en su libro titulado Administración General, destaca como Teorías de la motivación, las siguientes:

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow:

Necesidades Primarias:

Esta teoría es una de las más conocidas ya que abarca la índole motivacional, según ella Abraham Maslow, quien en su experimento de clasificar las motivaciones humanas y comprender su influencia sobre la conducta elaboro una pirámide de acuerdo a sus jerarquías respecto a la conducta humana, clasificándolas de la siguiente manera:

1. Necesidades fisiológicas: En este nivel están se encuentran necesidades tan básicas como la alimentación: el hambre y la sed, de sueño y reposo: cansancio, de abrigo: tanto frío como calor, deseo sexual, etc. Estas necesidades fisiológicas básicas están relacionadas con la supervivencia del ser y con la preservación de la especie. Son obtenidas por el ser al momento de su nacimiento. (Chiavenato, 2007, p. 283).

Estas necesidades fisiológicas o básicas ocupan el nivel más bajo en la Pirámide propuesta por Maslow, son las que rigen el comportamiento primitivo del ser, por ejemplo, si un individuo tiene hambre, no tendrá otra más importante que satisfacerla inmediatamente, pues el no hacerlo podrían alterar de manera negativa su comportamiento.

2. Necesidades de seguridad: aquí se mencionan a las necesidades de seguridad, estabilidad, búsqueda de protección contra amenaza o privación y huida del peligro. Cuando el individuo posee necesidades de seguridad, la totalidad de su organismo actúa como un mecanismo en busca de seguridad y esta necesidad funcionan como elemento organizador casi exclusivo de la conducta. (Chiavenato, 2007, p. 283).

Conforman el segundo nivel piramidal y surgen cuando las necesidades del primer nivel están ligeramente satisfechas. Aquí también Maslow se refiere a la necesidad de seguridad en el ámbito laboral que necesita el

individuo, mostrando sus temores a despido, acciones administrativas arbitrarias o decisiones por parte del empleador que puedan afectar su permanencia en el cargo.

Necesidades Secundarias:

1. Necesidades sociales: aquí se destacan necesidades tales como: de asociación, de participación dentro de un grupo, de aceptación por parte de los compañeros, de intercambio de amistad, de afecto y de amor. Cuando estas necesidades sociales están insatisfechas, el individuo se pone resistente, antagónico y hostil con relación con las personas que se le puedan acercar. (Chiavenato, 2007, p. 284).

Conforman el tercer nivel de la Pirámide de Maslow, quien manifestó que cuando estas necesidades no se encuentran satisfechas conducen a la falta de adaptación del individuo con su entorno que lo rodea y genera sentimientos de soledad.

2. Necesidades de aprecio: Son las necesidades que tienen que ver con la forma por la cual el individuo se ve y se evalúa. Se menciona, por ejemplo: la auto-apreciación, la autoconfianza, la necesidad de aprobación social y de respeto, de estatus, de prestigio y de consideración. Además, aquí también se encuentran: el deseo de fuerza y de adecuación, de confianza frente al mundo, independencia y autonomía. Cuando se satisfacen estas necesidades de estima se conduce a sentimientos de autoconfianza, de valor, fuerza, prestigio/poder, capacidad y utilidad. Cuando no se satisfacen estas necesidades, se produce sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo que, a su vez, pueden llevar al desánimo o a actividades compensatorias. (Chiavenato, 2007, p. 284).

Estas necesidades son llamadas también de autoestima, y están determinadas por la autoevaluación y/o autopercepción que tiene cada

individuo de sí mismo, es la confianza que tiene cada uno de sí mismo frente al mundo que lo rodea. Cuando estas necesidades son insatisfechas, se podrían generar sentimientos de inferioridad, dependencia, desamparo y conducir al desánimo y la depresión.

3. Necesidades de autorrealización: Son las necesidades humanas más elevadas en la pirámide propuesta por Maslow y que están en la cumbre de la jerarquía. Se relacionan con la realización del propio potencial y continua superación. Esa tendencia se expresa por medio del impulso que la persona tiene para crecer más de lo que es y de ser todo lo que se puede ser. (Chiavenato, 2007, p. 284).

Son las necesidades que se encuentra en la cima piramidal de Maslow, muy pocos individuos son capaces de llegar hasta ella. Se manifiesta con el deseo de ser y llegar más allá de lo que se puede ser y llegar.



Figura N° 01: La jerarquía de las necesidades, según Maslow. Tomado de Chiavenato (2007), Introducción a la Teoría General de la Administración. (p. 284)

En la vida diaria cada persona tiene diferentes motivaciones, todos los diferentes niveles interactúan de manera conjunta en el individuo, siendo siempre las necesidades del nivel más alto las que predominan sobre las de nivel inferior, cuando se van satisfaciendo las primeras inmediatamente surgen las demás en orden correlativo de niveles, generando cambios en el comportamiento del individuo a medida que se escala a través de ellas.

Teoría de los dos Factores de Herzber

Chiavenato en su libro titulado Administración General (2007) menciona a Herzberg (1923), quien formuló la teoría de dos factores mediante la cual trata de explicar la conducta de las personas en el aspecto laboral. Para Herzberg existen dos factores que orientan la conducta de las personas:

1. Factores higiénicos o factores extrínsecos: entre factores higiénicos se menciona: los sueldo, los beneficios sociales, el tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relación dentro la empresa y los empleados, los reglamentos internos, etc. Herzberg en su investigación reveló que cuando estos factores higiénicos son excelentes, evitan la insatisfacción de los empleados; si elevan la satisfacción no logran mantenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son deficientes, éstos provocan la insatisfacción de los empleados. (Chiavenato, 2007, p. 286).

Según Herzberg, estos factores se encuentran en el ambiente externo, se entiende que los individuos realizan su trabajo, más que por el puesto o cargo, lo hacen por los incentivos, premios, salarios y otros factores que los motiven a desarrollarlo de la mejor manera.

2. Factores motivacionales, o factores intrínsecos: tienen relación con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que las personas ejecutan. Tienen que ver con sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. (Chiavenato, 2007, p. 286).

En este nivel los individuos experimentan sentimientos de desafío laboral, oportunidad para mostrar creatividad individual, crecimiento y

escala al nivel superior en base a la eficiencia y eficacia en que desarrollan sus labores y que podrían generar ascensos en su institución o emprendimiento a proyectos individuales que les permitan alcanzar el tan soñado reconocimiento en los más altos niveles profesionales.

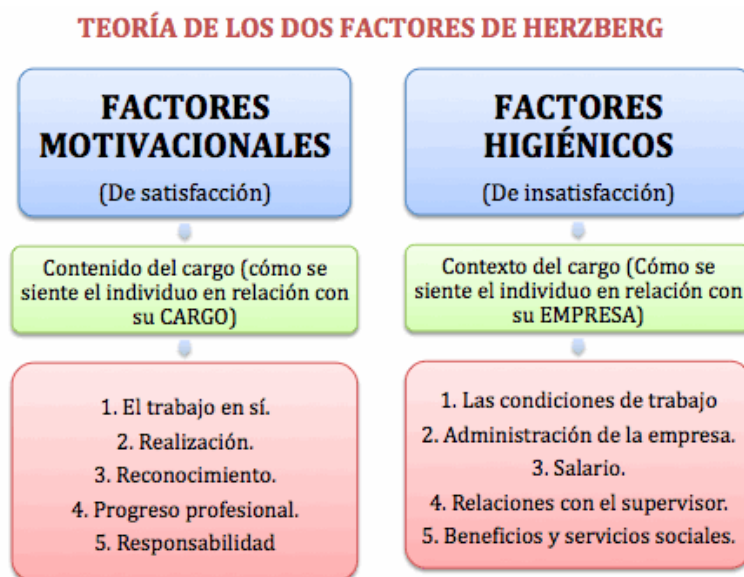


Figura N° 02: Factores de Herzberg.

Tomado de Chiavenato (2007), Introducción a la Teoría General de la Administración. (p. 287)

Maslow (2007), Administración General, también menciona a la Teoría de la Expectativa de Vroom, este modelo contingencial propone que el nivel de productividad depende de tres fuerzas:

1. Expectativas: Son los objetivos individuales, tales como: dinero, seguridad en el cargo, aceptación social, reconocimiento y una infinidad de combinaciones de objetivos. (Chiavenato, 2007, p. 466).

Se refiere a todo aquello que el individuo desea alcanzar por sus propios medios y para su satisfacción propia, desde la estabilidad económica hasta el reconocimiento profesional y personal.

2. Recompensas: Es la relación que se observa entre la productividad y alcance de los objetivos individuales. (Chiavenato, 2007, p. 466).

Esta fuerza está relacionada con lo que el empleado desea recibir como recompensa por el trabajo que desarrolla, siempre y cuando estos objetivos institucionales estén alineados con la obtención de sus objetivos personales. Aquí se pueden describir temas salariales, pago por jornales, pagos por productividad y otros beneficios económicos.

3. Relaciones entre expectativas y recompensas: aquí se observa la capacidad de aumentar la productividad para satisfacer las expectativas y las recompensas. (Chiavenato, 2007, p. 466).

El individuo sabe que mientras más productivo es para la consecución de los objetivos organizaciones, mayor es la cantidad de recompensas e incentivos que va a recibir para su beneficio personal. Esta fuerza tiene relación directa entre el trabajo, pues más productivo es, más recompensa recibe.

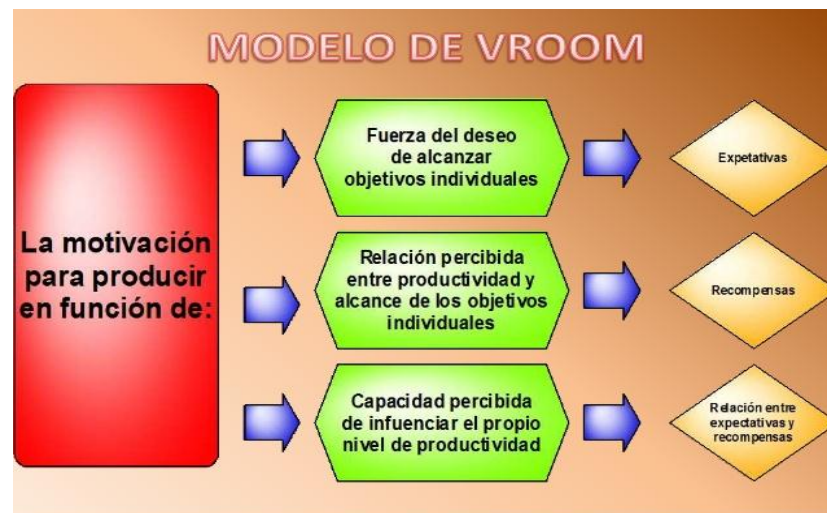


Figura N° 03: Modelo de Vroom.
Tomado de Chiavenato (2007), Introducción a la Teoría General de la Administración. (p. 466)

Según lo indicado por Chiavenato (2007), el modelo de Vroom tiene como inicio la hipótesis de que la motivación es un proceso que tiene su orientación en opciones de conducta (resultados intermedios) para alcanzar un resultado final determinado. Los resultados intermedios componen una cadena que relaciona los medios con los fines. Es por ello que se deduce que cuando una persona desea alcanzar un objetivo individual (resultado final) primero busca alcanzar los resultados intermedios para que funcionen como objetivos graduales y de esa manera se alcance del objetivo final esperado. (Chiavenato, 2007, p. 466).

Otro modelo motivacional estudiado por Chiavenato (2007) es el Modelo de Lawler, el cual fue tomado de la Teoría de Vroom y concluye en lo siguiente:

1. Las personas sienten deseo por la obtención de dinero ya que éste les va a permitir satisfacer necesidades sus físicas y de seguridad, tales como: de alimentación, de bienestar, nivel de vida, etc.; así como también les brinda las condiciones para satisfacer sus necesidades sociales como: sus relaciones afectivas, de amistades, etc., las necesidades de estima: status, prestigio, etc. y de autorrealización, tales como: realización del potencial y talento individual. (Chiavenato, 2007, p. 467).

Los individuos tienen la plena convicción de que el recurso pecuniario, es el medio que les va a permitir obtener todo lo que desean para satisfacer sus necesidades tanto básicas como sociales.

2. Si las personas están convencidas que el obtener dinero es el resultado final y que depende del desempeño como resultado intermedio, entonces se dedicarán a ese desarrollar su desempeño, pues éste tendrá el valor de expectativa en relación con el alcance del resultado final. (Chiavenato, 2007, p. 467).

Los individuos piensan que para obtener el resultado esperado hay que tener un buen desempeño, el mismo que como consecuencia resultará en la obtención de dinero, el cual les permitirá adquirir lo que necesitan para satisfacer sus necesidades.

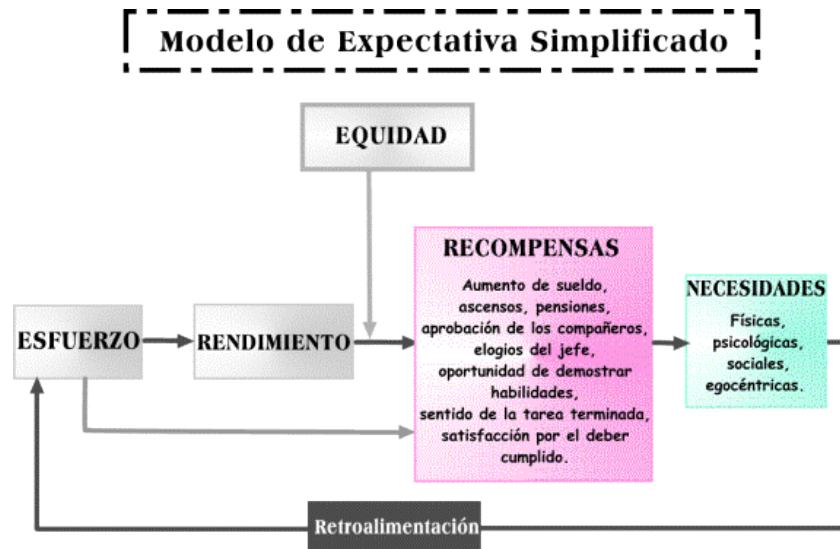


Figura N° 04: Modelo de las Expectativas de Lawler.

Tomado de Chiavenato (2007), *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (p. 467)

Dentro de este contexto motivacional, Chiavenato también estudia la Influencia de la motivación humana, mencionando dentro de sus teorías la desarrollada por Lewin, quien, en sus investigaciones sobre el comportamiento social, refirió la importancia que cumple la motivación basando sus supuestos en los siguientes postulados:

1. El comportamiento de un individuo tiene su causal en la totalidad de hechos coexistentes.
2. Estos hechos coexistentes tienen la característica de un campo dinámico, en la que cada una de las partes va a depender de su interrelación con las demás partes.

Según Lewin el comportamiento que experimenta un ser humano no

guarda relación de dependencia entre el pasado y el futuro, sino del contexto actual, es decir "el espacio de vida de la persona y su ambiente psicológico". Toda necesidad no satisfecha genera en individuo un estado de tensión, una predisposición a la acción. Cuando se encuentra un objeto con el cual satisfacer esta necesidad, éste adquiere un valor positivo, y se activa un vector que va a direccionar el comportamiento del individuo hacia la obtención de ese objeto encontrado. Cuando la tensión se manifiesta en exceso, como, por ejemplo: se tiene mucha hambre, mucha sed, etc., esta sensación podría entorpecer la percepción del ambiente y desorientar el comportamiento del individuo; y es así como nace la barrera de la frustración por no alcanzar el objetivo deseado, de esta manera aumentando la tensión y desorientando aún más el comportamiento. (Chiavenato, 2007, p. 101).

En consecuencia, se podría decir que, la forma como se comporta un individuo va a depender solamente de los factores actuales con los que interactúe, y que al no satisfacer una necesidad deseada va a generar en él, sentimientos negativos como la frustración, la depresión y otros que lo impulsen a buscar los medios que necesitan para satisfacerse, convirtiendo así, ese sentimiento negativo en positivo lo lleven a su satisfacción de la obtención del objetivo deseado.

Las necesidades humanas básicas

Muchas veces, el comportamiento humano es determinado por causas que no obedecen al entendimiento y al control de las personas. Estas causas son conocidas como necesidades o motivos: fuerzas conscientes o inconscientes que determinan el comportamiento de la persona. El hombre es considerado un animal lleno de necesidades que se alternan o se presentan en conjunto o aisladas. Cuando se satisface una, inmediatamente surgen otras y así sucesivamente de manera continua e indefinida. Chiavenato (2009), clasifico estas necesidades en tres niveles o estados de motivación corresponden a las necesidades:

1. Necesidades fisiológicas: está determinada por necesidades primarias, o vitales que se relacionan con la supervivencia de la persona, y que tienen origen innato e instintivo. Son ubicadas en el nivel más bajo y requieren satisfacción periódica y repetida. Aquí se destacan: la alimentación, el sueño, la actividad física, la satisfacción sexual, el abrigo y protección contra los elementos, y seguridad física contra los peligros. (Chiavenato, 2007, p. 102).

Estas necesidades guardan relación con lo expresado líneas arriba por Abraham Maslow en su Teoría de la Jerarquía de las necesidades humanas, expresamente en los dos primeros niveles, su satisfacción es de vital importancia para la supervivencia del individuo, caso contrario podría acarrear en graves consecuencias para la salud y hasta la muerte.

2. Necesidades psicológicas: Son necesidades de tipo secundarias y de exclusividad del ser humano, las cuales son adquiridas y desarrolladas en el transcurso de la vida. Aquí se mencionan:
 - Necesidad de seguridad íntima: como son: la autodefensa y la protección contra el peligro o la privación.
 - Necesidad de participación, que involucra el formar parte de un grupo y el contacto humano.
 - Necesidad de autoconfianza: es la manera cómo se ve y se evalúa cada persona, su autor respeto, su autovaloración y a la consideración que tienen de sí misma.
 - Necesidad de afecto: es la necesidad de dar y recibir afecto, amor y cariño.

Guarda relación con los niveles 3, 4 y 5 de la Jerarquía de Maslow, no son necesidades de urgente satisfacción, se alcanzan a lo largo de la vida y que tienen que ver con el ambiente externo y cómo el individuo se desenvuelve dentro de él.

3. Necesidades de autorrealización: Son las necesidades que se encuentran en la parte más elevada como producto de la educación y la cultura. Estas necesidades son la síntesis de las demás necesidades y es el impulso de cada individuo para realizar su propio potencial y estar en continuo desarrollo. (Chiavenato, 2007, p. 102).

Son las necesidades a las que muy pocos individuos llegan alcanzar, pues para lograr estar aquí, es de vital necesidad haber satisfecho las necesidades básicas y psicológicas. Estas necesidades tienen que ver con el nivel cultura que tenga el individuo y como es su desenvolvimiento profesional y la popularidad que haya alcanzado en el medio socio-económico en el cual se desenvuelve.

Ciclo Motivacional:

Chiavenato (2009), construyo un Modelo de Ciclo motivacional, en el cual manifiesta que el organismo del ser humano permanece en estado de equilibrio psicológico mientras que no se presente un estímulo que haga que este estado de quietud se rompa y provoque un estado de tensión generando un comportamiento o acción capaz de satisfacer la necesidad. Si ésta necesidad se satisface, el organismo retoma su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo que lo vuelva a romper. (Chiavenato, 2007, p. 102).



Figura N° 05: Ciclo Motivacional.

Tomado de Chiavenato (2007), Introducción a la Teoría General de la Administración. (p. 102).

El ciclo motivacional propuesto por Chiavenato, se puede desarrollar como por ejemplo en el normal funcionamiento de un sistema, el cual, al ser alterado por algún factor externo, rompe su estado de quietud, generando caos, confusión, desorientación y desorden total; pero que, al desaparecer este factor negativo retoma su proceso normal y continua su ciclo continuo hasta que nuevamente sea alterado por algún otro factor negativo.

Frustración y compensación:

Finalmente Chiavenato (2009) también puso de manifiesto dentro del contexto motivacional a la frustración y la compensación, dentro del cual considera que a veces hay ocasiones en que las necesidades no se satisfacen debido a la presencia de cierta barrera u obstáculo que lo impide surgiendo así la frustración impidiendo liberar tensión y mantiene el estado de desequilibrio y tensión. (Chiavenato, 2007, p.208).

La compensación se hace presente cuando la persona intenta satisfacer alguna necesidad que se cree imposible mediante la satisfacción de otra, complementaria o sustitutiva. Es así como la satisfacción de otra necesidad aplaca la más importante y reduce o evita la frustración. En consecuencia, se presenta tres opciones de respuesta ante las necesidades humanas como: aquellas que pueden ser satisfechas, frustradas o compensadas. (Chiavenato, 2007, p.208).

Bases Teóricas de la variable: Desempeño Laboral

Conceptualización del Desempeño Laboral

Chiavenato se refiere al desempeño laboral como el máximo desarrollo del potencial del trabajador a fin de obtener su mayor productividad y eficiencia. A su vez indica que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación mejorando el desempeño,

ayudando a tomar decisiones a los empleadores que permita los ascensos o de ubicación en la escala organizacional de sus empleados, también permite realizar una evaluación para saber si existe la necesidad de volver a capacitar o no, detectando los errores que puedan presentarse en el diseño de los puestos y colaborando en la observación de problemas personales que afecten puedan estar afectando a las personas en el desempeño de sus cargos. (Chiavenato, 2007, p.335).

Dimensiones del Desempeño Laboral

De acuerdo al autor Flannery, Hofrichter y Platten (1997), en el libro: Desempeño y pago: compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios, se dimensiona de la siguiente manera:

Dimensión 1: Factores Generales

1. Conocimiento de Funciones: La competitividad aboral es la capacidad que tiene trabajador para hacer uso del conjunto de sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que ha desarrollado a lo largo de sus procesos educacionales y de su experiencia laboral para poder identificar y solucionar los problemas a los que se enfrenta en sus labores dentro de una área determinada del trabajo.
2. Funciones administrativas cumplidas por el personal: Conocer características y procedimientos administrativos presentes en la unidad, para establecer herramientas de optimización del desarrollo de proyectos.
3. Espíritu de superación: es aquí donde se refiere al sistema salarial y a la política de ascensos que tienen las organizaciones. Los trabajadores perciben que las recompensas, compensaciones o resultados van en proporción a los insumos invertidos y se manifiestan en un sistema de recompensa en el cual se deberá ponderar los insumos en diferentes

formas para determinar las recompensas que se le pueden ofrecer para cada puesto de trabajo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el incentivo más poderoso que pueden utilizar los gerentes es el reconocimiento personalizado e inmediato que puedan hacer merecedor a cada uno de sus empleados.

4. Identificación con la institución: en este punto se busca que la visión personal coincida con los objetivos institucionales trazados, alineando a todos los empleados con ella, trayendo como consecuencia la observancia de conductas que sean coherentes con la visión, misión y los valores institucionales, dicho de otra manera, se manifestara la representación institucional.
5. Iniciativa: El hombre espera que con su trabajo pueda satisfacer sus necesidades básicas, pero también aquellas de tipo personal y social como por ejemplo la posibilidad de ejercer su iniciativa empresarial, pertenecer a un club social o deportivo, etc.
6. Relaciones interpersonales: Las Relaciones Humanas generan entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, impulsadas en ciertas reglas que son aceptadas por todo el grupo, pero fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. El tratar bien a los semejantes, respetar las opiniones de los subordinados crea un ambiente en que los hombres trabajan porque se sienten bien en el ambiente laboral y la relación que llevan con sus compañeros de trabajo, con los supervisores y los jefes en todos los niveles de la organización.
7. Responsabilidad funcional y Responsabilidad administrativa: es necesario que los trabajadores conozcan y cumplan con lo establecido en la documentación de organización y procedimientos para la prestación de los servicios de la organización, para el desarrollo organizativo, operativo y funcional de la institución. (Flannery, Hofrichter

y Platten, 1997, p. 333)

Dimensión 2: Factores Específicos

1. Calidad de trabajo: El entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

En esta dimensión se hace necesario la capacitación constante que permita la actualización de los conocimientos en función con los cambios, las nuevas tecnologías, nuevos procesos y todo aquello que implique el mundo y la globalización, tomar aquello que nos va ser útil para desarrollar nuestras actividades laborales y adaptarla, todo en alineación a la consecución de los objetivos organizacionales.

2. Cantidad de trabajo: El esfuerzo que hace un trabajador estará en relación directa con la expectativa de poder lograr el rendimiento que desee, con la finalidad de que ese rendimiento lo lleve a la consecución de resultados concretos siempre y cuando estos resultados estén alineados a los que quiere la organización.
3. Coordinación: Un proceso que emprende una o más personas para realizar coordinaciones de actividades laborales, con el objetivo de alcanzar resultados de alta calidad que de otra manera una persona trabajando sola, no podría lograrlo.
4. Empleo del tiempo: Los gerentes se encuentran en la obligación de gestionar a su talento humano, a fin de orientar a la mejora de la gestión

del tiempo que invierten en realizar en su trabajo en los trabajadores quienes deben involucrarse en el proceso dentro de los procesos organizacionales.

5. Manejo de instrumentos: Para alcanzar un adecuado desempeño laboral, no sólo se debe tener amplios conocimientos actualizados y comprensión de las amplias cuestiones que afectan a la práctica sanitaria, sino que debe ser competente en una extensa área de habilidades, incluyendo manejo de materiales e instrumental, así como comprender su relevancia en la práctica de la salud.
6. Responsabilidad funcional y Responsabilidad administrativa: es necesario que los trabajadores conozcan y cumplan con lo establecido en la documentación de organización y procedimientos para la prestación de los servicios de la organización, para el desarrollo organizativo, operativo y funcional de la institución.
7. Herramientas administrativas de calidad y gestión: Identificar los medios administrativos presentes en la La motivación y el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016. (Flannery, Hofrichter y Platten, 1997, p. 334).

1.3 Justificación

Justificación teórica

La presente investigación tiene como justificación el hecho, relevante de conocer y aportar nuevas estrategias y metodologías a través de estudiar y analizar las diferentes teorías de la motivación, las cuales han sido de gran utilidad para el conocimiento humano. Es preciso saber que al estudiar la motivación se han originado diferentes puntos de vista que merecen desde las teorías de la motivación humana, teorías de la motivación en el trabajo, hipótesis de la motivación del aprendizaje hasta teorías de la motivación más específicas. Por lo

antes expuesto, se establece que las teorías de la motivación más importantes, llevan en su esencial el hecho de satisfacer las necesidades, y crear oportunas para llegar a su propósito. En este mismo orden de idea, existe pocos estudios similares aplicados específicamente a organizaciones castrenses de corte militar-policial, menos en el ámbito del cuerpo policial peruano; además que al término del mismo y logrando los objetivos que se han planteado al inicio del presente trabajo se determinara la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de esta Dirección PNP, constituyéndose en una oportunidad para que las conclusiones y recomendaciones sean presentadas al Director de Comunicación e Imagen de la PNP a fin de que se constituyan en alternativas de solución que ayuden a mejorar la problemática planteada al inicio de este trabajo de investigación.

Justificación metodológica

En la presente investigación, se busca diseñar una estrategia motivacional, válida y confiable, que ayude a mejorar el desempeño del personal de la Dirección de Comunicación e Imagen de la PNP y de las condiciones en las que actualmente se trabaja. En la justificación metodológica se plantea por parte de la autora una encuesta que permita se indagar la opinión que tienen los efectivos PNP que laboran en las diversas áreas pertenecientes a la Dirección, es por ello, que se hace importante promover los aspectos de motivación que reciben, tomando en cuenta el ambiente interno y externo; así como es importante destacar que esta justificación influye la motivación en el desempeño.

Por lo antes expuesto, se busca relativamente el establecer nuevos paradigmas metodológicos a través de análisis cuantitativos del instrumento y a través de un sistema de clasificación de resultados que permitan arrojar diversas soluciones y criterios sobre como impulsar la motivación y desempeño laboral en la dirección.

Justificación práctica

Es importante destacar que la justificación práctica, de esta investigación se sustenta en el hecho relevante de conocer cómo pueden llegar a influir las diferentes teorías y variables en sus diferentes dimensiones.

Cabe destacar que los resultados que arriben con la presente investigación serán presentados ante la superioridad (Director de Comunicación e Imagen PNP) a fin de gestionar los recursos y medios que ayuden a mejorar el desempeño del personal teniendo en cuenta sus motivaciones. En resumen, se justifica que esta investigación será beneficiosa ya que busca en su integridad un movimiento de cambio en las gestiones empresariales, las organizaciones del estado están en la búsqueda para desarrollar técnicas para la motivación y el desempeño laboral como parte importante en Gestión Pública, como la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, donde por lo menos, existen dos razones por las que la motivación y el desempeño laboral son parte importante de la calidad directa de trabajo por parte de sus funcionarios, y donde se pudo concluir a través de variables, hipótesis, y sus dimensiones las exigencias y carencias dentro de esta dirección, asimismo se pudo observar como cada correlación entre que la motivación y bajo rendimiento laboral son claves en logros de metas y objetivos

1.4 El Problema

Planteamiento del problema

Hoy en día, a nivel mundial se establecen técnicas renovadas en el control de gestión las cuales guardan un lugar especial a las nociones de actividad y de proceso. El éxito de cualquier organización depende, cada día más, de que sus procesos corporativos estén alineados con su táctica, misión y objetivos. Detrás del cumplimiento de cualquier objetivo, se encuentra la realización de un conjunto

de actividades que, a su vez, que todas estas a su vez forman parte de un proceso.

Para el mundo actual, es de vital importancia que sus técnicas, tácticas, procesos, su misión, visión y objetivos estén alineados a las tecnologías renovadas y modernas que trae consigo el proceso de globalización, teniendo en cuenta que todos estos factores no serían posible; sino se cuenta con el recurso humano que mueva esos procesos. Aquí radica la importancia de mantener a los empleados motivados, con excelentes condiciones laborales que no dé lugar a distracciones ajenas que no sea las propias de sus labores diarias y la obtención de resultados según los planteados por la organización.

Por lo antes expuesto se establece que, a nivel mundial, el principal punto de análisis lo compone, precisamente, la gestión de la institución fundada en los procesos que la integran. De ahí que el enfoque de procesos efectivos para la motivación y competencia laboral siga en crecimiento después de muchos años de haberse aplicado, esto hace que se convierta en una herramienta tan poderosa por su capacidad de contribuir de forma sostenida a los resultados, siempre que la empresa/institución diseñe y estructure sus procesos pensando en sus clientes/usuarios.

No hay que olvidar que la razón de ser de una organización, ya sea esta pública, privada o mixta, es la satisfacción de sus clientes y usuarios, generando en ellos sentimientos de fidelización y mucho más si adaptan y mejoran sus procesos que apeguen más a esas necesidades que se desea satisfacer, además de convertir a estos clientes/usuarios en estrategias de enganche para cada día más atraer a más público interesado en conocer nuestra empresa/organización y por qué no formar parte de ella.

Asimismo, se conoce que, a nivel mundial, están ocurriendo cambios que exigen una nueva postura por parte de las organizaciones. Entre ellos gerencialmente se habla de un diseño en las organizaciones y de procesos administrativos que se llevan a cabo de forma eficaz para lograr la mejora

competitiva y la motivación laboral. La disyuntiva, muchas veces, es saber lidiar con lo ocurrido pretendiendo sacar el mejor provecho posible del contexto.

Sin embargo, en Sudamérica, especialmente en Perú, existe un movimiento vanguardista en cuanto a las gestiones empresariales, las empresas como organizaciones de personas, se engranan en desarrollar técnicas para la motivación y el desempeño laboral como parte importante en Gestión Pública.

Asimismo, ante la importancia estratégica que adquieren los movimientos de investigación y desarrollo experimental para el incremento y autonomía de los países subdesarrollados, debido a que éstos no encuentran la forma de incorporarse de manera amplia a la nueva revolución tecnológica actual si no generan capacidades endógenas de creatividad, selección de nuevas tecnologías, nuevos métodos de especialización dentro de su propia producción de conocimientos e información y reflexión independientes acerca de sus propios problemas y de las capacidades disponibles que tengan para la solución de las mismas.

Es decir, las organizaciones latinoamericanas, aquellas consideradas sub desarrolladas, en especial en el Perú, están llamadas a desarrollar estrategias de investigación y estudios experimentales que les permita encontrar el camino que los conduzca a salir de ese abismo económico y social en el cual se encuentran sumergidos, combinando factores de creatividad, tecnología, conocimiento, información, reflexión, retroalimentación que los saque de sus problemas y los empodere como en país social y económica fuerte.

Al mismo tiempo, se buscan desarrollar estructuras organizacionales que proporcionen una eficiente coordinación entre las actividades y el control de las actividades de cada uno de sus integrantes. Cada idea, proyecto y/o programa que se asuma y se ponga en práctica, debe estar adecuada a las políticas, ordenamientos y pautas de la organización, de tal manera que su tratar se aproxime lo más posible a la consecución de los objetivos y metas trazadas, los cuales deben ser estar redactados de manera clara y precisa.

En Lima, Perú existen al menos dos razones por las que la motivación y el desempeño laboral son parte importante en la Gestión Pública. La primera y fundamental es el estudio de las organizaciones la necesidad de establecer un estilo propio de servicio, con base en la afirmación de los diversos procesos administrativos y gerenciales del país y con una clara definición de las estrategias de desarrollo para el mismo y la inclusión de la problemática actual en cuanto a motivación y bajo rendimiento laboral como una dimensión clave en logros de metas y objetivos. Y como segunda opción el hecho específico en las investigaciones relacionadas con el logro de la productividad y calidad desde una perspectiva integral.

Para las organizaciones de nuestro país, en la actualidad es importante establecer una buena calidad en los servicios que prestan, teniendo como primer objetivo al cliente, haciendo que sus procesos sean cada más dinámicos y menos burocráticos ahorrando tiempo y dinero en conseguir lo que se desea.

En consecuencia, no se puede negar la necesidad que existe de crear un clima organizacional en pro activa de la motivación y el desempeño laboral en la Gestión Pública peruana.

La Policía Nacional del Perú, como muchas instituciones pública, tiene responsabilidades para alcanzar sus objetivos y fundamentalmente su gestión institucional; asimismo, este organismo cuenta con el encargo sobre la seguridad interna del país, en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú – DIRCIMA PNP, es un órgano de apoyo en el sistema policial responsable de la gestión de la información y comunicación del Instituto PNP, para lo cual hace uso de estrategias de comunicación y de promoción de los servicios policiales, con la finalidad de optimizar los niveles de confianza en la ciudadanía permitiendo elevar el prestigio institucional siendo el principal asesor del Director General PNP en aspectos de comunicaciones e Imagen Institucional.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal de las diferentes áreas que conforman la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, así como establecer que factores motivacionales son los que impulsarían de manera satisfactoria en el desempeño laboral de los efectivos que trabajan en esta Dirección PNP.

De modo que, con esta investigación se busca establecer los aspectos y factores motivacionales que conlleven a entender el problema planteado. En ese orden de idea se conoce que dentro de esta dirección, y si se pudiera generalizar a toda la institución PNP; el aspecto salarial, es una problemática existente desde años anteriores debido a que no permite cubrir a plenitud necesidades básicas de una calidad de vida digna del efectivo y su familia, como consecuencia de ello obligando que en muchos de los casos los efectivos PNP en su tiempo de descanso (días de franco) se dediquen a laborar en trabajos particulares, aunque sea por un pago inferior del que recibe por parte del Estado en su institución, esto trae como consecuencia cansancio físico y mental no permitiéndoles atender debidamente a su familia en sus momentos libres, ausentándose en fechas especiales, haciendo que cuando llegan a su centro de labores presentan bajo rendimiento en la función que debe desempeñar y para la cual han sido instruidos porque traen consigo ese cansancio de haber ocupado su tiempo libre precisamente para descanso y recreación.

De la misma forma, es necesario destacar el factor respecto del horario laboral. Ya que, no existe pago diferenciado por horario nocturno, dominical y/o servicios especiales o comisiones de servicios, pues el personal siente que es marginado en comparación con otros servidores del Estado y/o entidades privadas, los cuales sí reciben una compensación extra por horas trabajadas de manera extraordinaria, horarios rotativos, feriados y/o fechas especiales; teniendo en cuenta que su función es por dedicación exclusiva, conforme a lo estipulado en sus leyes y reglamentos. Causando así un descontento a nivel institucional que conlleva a otro aspecto de índole organizacional. El cual establece que por normatividad funcional la organización de la Policía Nacional

del Perú tiene una estructura organizacional jerarquizada donde existe poca o ninguna participación por parte del personal subalterno para realizar sugerencias hacia la superioridad en mejora de las labores diarias que realizan. El efectivo policial conoce y siente que no tiene oportunidad de contribuir a solucionar problemas o conflictos por la existencia de escalones jerárquicos bien marcados que diluyen muchas veces cualquier gestión para mejorar la calidad en el servicio policial que prestan al ciudadano. Hasta este punto del problema se observan diversas fallas estructurales a nivel de gestión pública, lo que aporta a la investigación suficientes y amplios criterios para conocer que existe un planteamiento a discernir.

Es por lo antes expuesto que se establece otro aspecto que fundamenta este planteamiento como lo es el aspecto disciplinario. Con el transcurrir del tiempo se ha ido modificando la normatividad disciplinaria de la intuición, actualmente existe un nuevo Régimen Disciplinario concordado con los preceptos constitucionales. Sin embargo, no existe equidad en el criterio del Comando, por cuanto, luego de aplicarse el debido correctivo a un efectivo policial por alguna falta cometida en contra de este reglamento, se presume muchas veces, que siempre será así, algo que está registrado en la cultura organizacional como que “todos son iguales”, y que se traslada al sentir del ciudadano de a pie. Esta situación no es para nada positiva ni motivadora para el personal, por cuanto la mayoría, que son “buenos” policías, siente que sus esfuerzos y privaciones son inútiles, desmotivación que a veces se traslada al trato poco corte hacia los usuarios que acuden a las diferentes instalaciones policiales con la única finalidad de que sean atendidos en sus denuncias o faltas que se hayan cometidos en contra de ellos, encontrando muchas veces efectivos que los atienden con desidia, desanimo, que lejos de dar tranquilidad a los afectados o denunciantes, causan más sentimientos negativos.

Y por último se menciona el aspecto de sanidad. La salud es una preocupación diaria para el personal policial y su familia, debido a la escasez de medicinas y la atención médica es insuficiente, motivo que genera desconfianza

hacia el personal médico y asistencial que atienden en los diferentes centros de salud de la PNP a nivel nacional.

Por lo anteriormente descrito, se hace necesario implementar acciones concretas que ayuden a incrementar el nivel de eficiencia y eficacia del trabajo que realiza el personal policial, acciones que coadyuvarían a revertir la percepción ciudadana que hasta ahora es poco favorable para la institución y para el país en general.

Formulación del problema

Lo anteriormente expuesto sirvió de impulso en la investigación para la realización de un diagnóstico más profundo, sustentado en instrumentos que permitan dar respuestas a las siguientes interrogantes:

Problema General

¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?

Problemas Específicos

PE1: ¿De qué manera se relaciona los salarios con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?

PE2: ¿De qué manera se relaciona las aspiraciones laborales con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?

PE3: ¿De qué manera se relaciona las pretensiones con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?

PE4: ¿De qué manera se relaciona la seguridad con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?

PE5: ¿De qué manera se relaciona el ambiente laboral con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

La motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Hipótesis Específicas

HE1: Los salarios se relacionan con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

HE2: Las aspiraciones laborales se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

HE3: Las pretensiones se relacionan con el desempeño laboral del personal policial de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

HE4: La seguridad se relaciona con el desempeño laboral del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

HE5: El ambiente laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Objetivos Específicos

OE1: Establecer de qué manera se relacionan los salarios con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

OE2: Determinar de qué manera se relacionan las aspiraciones laborales con el desempeño del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

OE3: Determinar de qué manera se relacionan las pretensiones con el desempeño laboral del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

OE4: Determinar de qué manera se relaciona la seguridad con el desempeño laboral de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

OE5: Estipular la relación existente entre el ambiente laboral con el desempeño laboral de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual

Variable 1: La Motivación

Robbins y Judge (2009) definieron a la motivación como el resultado de la interacción de los individuos con la situación. Así como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. (Robbins y Judge, 2009, p. 205).

Variable 2: El desempeño laboral

Chiavenato (2007) define el desempeño laboral como el desarrollo máximo del potencial del trabajador para alcanzar mayor productividad y eficiencia. Hace mención a que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permitiendo evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar o no, permitiendo detectar los errores que se cometen en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a los trabajadores dentro del desempeño de su cargo. (Chiavenato, 2007, p.335).

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1
Matriz de Operacionalización de la Variable: Motivación

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y Niveles	Rangos
Salario	Satisfacción de necesidades	1		
	Ganancia Suficiente	2		
	Incentivos	3		
	Oportunidad	4		
Aspiraciones Personales	Satisfacción con la profesión	5	Escala Dicotómica	Bajo: 0 a 6 Medio: 7 a 13 Alto: 14 a 20
	Autorrealización	6	(0) NO	
	Reconocimiento Social	7	(1) SI	
	Satisfacción en el trabajo	8		
	Desempeño laboral	9		
Pretensiones	Vacaciones	10		
	Prestaciones sociales	11		
	Salario y aguinaldo	12		
	Estabilidad	13		
Seguridad	Oportunidades económicas y profesionales	14		
	Protección de daños físicos y emocionales	15 y 16		
	Trato justo	17		
Ambiente laboral	Relaciones laborales	18		
	Estimulo	19		
	Estrés laboral	20		

Tabla 2
Matriz de Operacionalización de la Variable: Desempeño Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y Niveles	Rangos
Factores Generales	Conocimiento de función	1,2		
	Espíritu de superación	3,4		
	Identificación con la institución	5		
	Iniciativa	6		
	Relaciones interpersonales	7,8	Escala Dicotómica	Bajo: 0 a 6 Medio: 7 a 13 Alto: 14 a 20
	Responsabilidad funcional y Responsabilidad administrativa	9,10	(0) NO (1) SI	
Factores Específicos	Calidad del trabajo	11,12		
	Cantidad del trabajo	13,14		
	Coordinación	15,16		
	Empleo del tiempo	17,18		
	Manejo de instrumentos	19,20		

2.3 Tipo de estudio

El método empleado es el hipotético deductivo, según lo expresado por Bernal (2010), este método, “Consiste en emplear hipótesis estadísticas, cuyos resultados permiten afirmar o rechazar las hipótesis y los resultados y los resultados sede deben contrastar empíricamente. El presente trabajo de investigación es de tipo básica, denominada también pura o fundamental”. Este tipo de investigación tiene como objetivo buscar el progreso científico, incrementando los conocimientos teóricos, no interesándose directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es de tipo más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. (Bernal, 2010, p. 60).

Por su nivel de investigación es correlacional. Sobre este tipo de investigación, se puede definir como aquel que busca determinar la relación existente entre la motivación (variable 1) y el desempeño (variable 2). Este tipo de estudios tiene como propósito medir el grado de correspondencia que coexiste entre dos o más variables. En otras palabras, este tipo de investigación buscó determinar si estas dos variables (a más, de ser el caso) están o no relacionadas entre sí. El objetivo de este tipo de estudios es determinar cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas a ella. (Hernández, et al – 2014).

Según Hernández, et al (2014), expone que el estudio correlacional va asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Este tipo de estudios tiene busca conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos (variables) o categorías en una muestra o contexto en particular. Hay ocasiones en las que sólo se analiza la relación entre dos variables, pero frecuentemente se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (Hernández, et al, 2014, p. 93)

Enfoque cuantitativo, en este de investigación se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Según su enfoque o naturaleza de una investigación, este es de tipo cuantitativo ya que parte de una idea que después se delimitada, se derivan en objetivos y preguntas de investigación, se chequea la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica sobre la cual vamos a sentar la investigación. Posteriormente, de las preguntas planteadas se establecerá las hipótesis y se determinarán las variables; se trazarán el o los planes (diseño) para probarlas, se medirán las variables en un determinado contexto; se analizarán las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extraerán una serie de conclusiones, a las que habremos llegado a lo largo de este arduo trabajo. (Hernández, et al, 2014, p. 94).

2.4 Diseño de investigación

El diseño de investigación que se aplicó en el presente proyecto es No experimental, de corte transversal por cuanto no se va a manipular deliberadamente las variables y van a ser trabajadas en su estado natural.

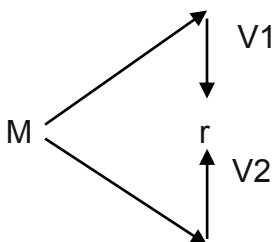
Investigación no experimental - transaccional

Los estudios no experimentales transaccionales “Son aquellos en donde los datos son derivados en un instante explícito transaccional o transversal recogen los datos en un solo instante en un tiempo único.

Su intención es representar variables, y examinar su incidencia e interrelación en un período dado. Como por ejemplo: investigar el número de empleados, desempleados y subempleados en una ciudad en cierto momento, o determinar el nivel de escolaridad de los trabajadores de un sindicato en un punto en el tiempo, o tal vez, considerar la dependencia entre la autoestima y el temor de logro en un grupo de participantes de pista en un determinado momento, o a lo mejor analizar si hay diferencias entre contenidos de sexo entre las telenovelas

que están exhibiéndose simultáneamente, y así cualquier tipo de comparación que se desee establecer y determinar en un momento o tiempo definido. (Hernández, et al – 2014. p. 108).

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente: (para una correlacional, dos variables).



Dónde:

M → Muestra

V1 → V1

V2 → V2

r → Representa la relación entre V1 y V2

2.5 Población, muestra y muestreo

Población

Para el caso de la presente investigación la población está constituida por Trescientos setenta y siete (377) efectivos PNP en situación de actividad, entre Oficiales y Sub Oficiales de armas y de servicios de la PNP, que laboran en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, distribuidos de la siguiente manera:

 **CUADRO ORGÁNICO NUMÉRICO DEL PERSONAL DE LA DIRCIMA PNP**

UNIDAD	OFICIALES POLICIALES							OFICIALES DE SERVICIOS				SUB OFICIALES POLICIAS							SUB OFICIALES DE SERVICIO							TOTAL						
	GRAL	CRNL	CMDT	MAY	CAP	TNTE	ALFZ	TOTAL	CRNL	CMDT	MAY	CAP	TOTAL	SOS	SOB	SOT1	SOT2	SOT3	SO1	SO2	SO3	TOTAL	SOS	SOB	SOT1		SOT2	SOT3	SO1	SO2	SO3	TOTAL
DIRECCION	2						2					0									0										0	2
SECRETARIA							0					0	1		1		1					3	1	1	1						3	6
S.RELIGIOSO							0					0		1								1		1							1	2
OFAD			1				1				1	1	6	1		1	1					9							2	2	13	
DAE							0				1	1	1	1		1						3		1						1	5	
PRENSA				1			1	1	1		1	3	6	1	1		2		3			13	1	1	2				1	5	22	
IMPRESA							0					0	2									2	2	3						5	7	
DIVCEPRO		1	1	1			3					0	1		1	1	2	3		3		11							3	3	17	
RR.PP						1	1				1	1	1			1	2		5	2		11	1	1	1				2	5	18	
PHP							0					0	1									1		3					1	4	5	
DIVSEMUS	1						1					0	18	8	6	3		1		3		39	13	18	17	7	4		181	240	280	
SUBTOTAL	0	3	1	3	1	1	0	9	1	1	0	4	6	37	12	9	7	8	4	8	8	93	18	26	24	7	4	0	0	190	280	377

Figura 6: Cuadro Numérico de Personal de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.
Obtenido de la Unidad Personal de la DIRCIMA PNP

La población o universo, según Hernández, et al (2014), es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; es decir, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández, et al, 2014, p. 174).

Una población es el conjunto de todos los elementos que tienen características similares y particulares sobre la cual se desea realizar una investigación determinada, es decir son aquellos elementos objetivos del cual deseo saber algo.

Muestra

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se va a recolectar la información que se desea, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, esta muestra deberá ser representativo de dicha población porque el investigador pretende con esta muestra que los resultados encontrados logren generalizarse o extrapolarse a la población, es decir que la muestra sea estadísticamente representativa (Hernández et al, 2014).

La muestra es una pequeña parte de la totalidad que se desea estudiar, esta tiene que estar perfectamente determinada, pues ella va a ser el reflejo de la totalidad poblacional.

Para este trabajo de investigación la muestra ha sido calculada de acuerdo al análisis realizado con herramienta informática on-line como se muestra a continuación y cuyo resultado se observa en la siguiente figura:

DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA		
Misiones	Reglamento	Servicios
Horario y Personal	Alerta Bibliográfica	Contáctenos
Novidades		
Otros cálculos		
CALCULADORA PARA OBTENER EL TAMAÑO DE UNA MUESTRA		
¿Qué porcentaje de error quiere aceptar? 5% es lo más común	5 %	Es el monto de error que usted puede tolerar. Una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión, este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.
¿Qué nivel de confianza desea? Las elecciones comunes son 90%, 95%, o 99%	95 %	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que usted está dispuesto a tolerar. Por lo tanto mientras mayor sea el nivel de certeza más alto deberá ser este número, por ejemplo 99%, y por tanto más alta será la muestra requerida
¿Cual es el tamaño de la población? Si no lo sabe use 20.000	377	¿Cual es la población a la que desea testear? El tamaño de la muestra no se altera significativamente para poblaciones mayores de 20,000.
¿Cual es la distribución de las respuestas ? La elección más conservadora es 50%	50 %	Este es un término estadístico un poco más sofisticado, si no lo conoce use siempre 50% que es el que provee una muestra más exacta.
La muestra recomendada es de	191	Este es el monto mínimo de personas a testear para obtener una muestra con el nivel de confianza deseada y el nivel de error deseado. Abajo se entregan escenarios alternativos para su comparación

Figura 7: Calculo del Tamaño de la muestra

Obtenido de:<http://www.med.unne.edu.ar/biblioteca/calculos/calculadora.htm>

La muestra obtenida después de haber realizado el cálculo correspondiente es de 191 efectivos PNP que laboran en la Dirección de Comunicación e Imagen de la PNP.

Muestreo

Hernández et al (2014), dice que las muestras probabilísticas se aplican fundamentales en los diseños de investigación transaccionales, cantidad gráficos como correlacionales-causales (por ejemplo, las encuestas de opinión o sondeos), donde se procura hacer valores de variables en la población. Estas variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, de la que se presupone que ésta es probabilística, es decir; que todos los elementos de

la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. Las unidades o elementos muestrales tendrán valores muy parecidos a los de la población, de manera que las mediciones en el subconjunto nos darán estimados precisos del conjunto mayor. (Hernández, et al, 2014, p. 177).

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta para las dos variables. La encuesta es una técnica que permite recoger datos de la muestra representativa para analizar e interpretar las variables. (Gaudy, 2017, p.2).

La encuesta para la presente investigación estuvo dividida en dos bloques, el primer bloque para la variable: motivación, y el segundo para la variable: desempeño laboral.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección se empleó el cuestionario para las dos variables. El cuestionario es el instrumento que permite recoger información por medio de los ítems que garantice la confiabilidad y la validez del instrumento. (Gordillo, 2012, p.12).

En la presente investigación, se elaboró y aplicó un cuestionario por separado para cada una de las variables, cada uno de los cuestionarios estuvo conformado por 2^o ítems distribuidos en concordancia con la matriz de Operacionalización.

Tabla 3:

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1: Motivación

Nombre del instrumento: Encuesta

Autor: BR. MARTHA Callirgos Requena

Lugar: Dirección de Comunicación e Imagen de la PNP (Instalaciones del Ministerio del Interior)

Fecha de aplicación: viernes 02 de junio del 2017

Objetivo:

Hacer una medición completa del nivel de vida, naturaleza de labor, remuneraciones laborales, administración y políticas de la institución crecimiento, logros reconocimientos, recursos logísticos, condiciones ambientales, relaciones personales, relaciones en grupo, comunicación.

Administrado a: efectivos PNP de la DIRCIMA PNP

Tiempo: 20 minutos

Margen de error: 0.9

Observación: Se empleó la técnica de la encuesta, por medio de la cual se buscó indagar la opinión que tienen los efectivos PNP que laboran en las diversas áreas pertenecientes a la Dirección, antes mencionada, sobre los aspectos de motivación que reciben en el ambiente interno y externo; así como, respecto a cómo influye en su desempeño.

Tabla 4:

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 2: Desempeño Laboral

Nombre del instrumento: Encuesta

Autor: BR. MARTHA Callirgos Requena

Lugar: Dirección de Comunicación e Imagen de la PNP (Instalaciones del Ministerio del Interior)

Fecha de aplicación: viernes 02 de junio del 2017

Objetivo:

Analizar cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal, dimensión salario con la variable desempeño laboral, dimensión aspiraciones personales con la variable desempeño laboral, dimensión pretensiones con la variable desempeño laboral del personal

Administrado a: efectivos PNP de la DIRCIMA PNP

Tiempo: 20 minutos

Margen de error: 0.9

Observación: se observó que a medida que el trabajador presente una alta motivación en esa medida mantendrá un alto desempeño laboral dentro de la institución policial cuanto más salario perciban los trabajadores mejor desempeñaran sus funciones sin importar cuantas aspiraciones personales tengan los sujetos del estudio no influye en su desempeño laboral. En la medida que el trabajador tenga altas pretensiones en esa medida aumentará su desempeño laboral. El empleado al sentirse seguro en su puesto de trabajo desempeñara mejor sus funciones. Se concluye que el ambiente laboral se relaciona con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Validez y confiabilidad del instrumento de los instrumentos

Validez del instrumento

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández et al., 2014).

Para el presente trabajo de investigación la validez se realizó a través del juicio de expertos que, de acuerdo con Hernández et al. (2014), es el grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Para la validez de expertos se contará con el apoyo de 03 expertos como son: el Dr. Hugo L. Agüero Alva, el Mg. Edwin Martínez López y el Mg. William Sebastián Flores Sotelo, quienes son catedráticos en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y cuyo campo de estudio son temas relacionados con la investigación científica.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable motivación y desempeño laboral

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
3 01	Doctorado	Hugo L. Agüero Alva	Suficiente
02	Mg.	Edwin Martínez López	Suficiente
03	Mg.	William Sebastián Flores Sotelo	Suficiente

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández et al. (2014) "la confiabilidad de un instrumento es el grado en que su aplicación repetitiva al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados", es decir que la aplicación del instrumento a una o más muestras obtengan resultados similares entre sí. (Hernández, et al, 2014, p. 200).

Tabla 6

Niveles de Confiabilidad del Coeficiente KR – 20

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

Fuente: *Hernández et al. (2014). Niveles de Confiabilidad del Coeficiente KR - 20*

Prueba Piloto:

Malhotra (2004) señalo que aplica que la prueba piloto aplica a las dos variables a través de los encuestados, permitiendo identificar, corregir y eliminar los posibles problemas en la elaboración de los cuestionarios. (Malhotra, 2004, p.40).

Tabla 7

Estadística de la fiabilidad de la Prueba Piloto

Cuestionario	KR - 20	N° de elementos
Motivación	0,9	20
Desempeño laboral	0,78	20

El coeficiente de medición KR - 20 para el cuestionario de motivación es de 0,9 y para el cuestionario de desempeño laboral es de 0,78, se encontró que el cuestionario para motivación es de muy alta confiabilidad y el cuestionario de desempeño laboral es de alta confiabilidad.

Tabla 8

Estadística de la fiabilidad del Instrumento

Cuestionario	KR - 20	N° de elementos
Motivación	0.8	191
Desempeño laboral	0.8	191

El coeficiente de medición KR - 20 para el cuestionario de motivación es de 0.8, para el cuestionario de desempeño laboral es de 0.8, se encontró que los dos instrumentos tienen una alta confiabilidad.

2.7 Procedimiento de recolección de datos

Para el proceso de recolección de datos se realizó el siguiente procedimiento:

1. Se convocará al personal PNP que constituya la muestra en proporción a la cantidad de cada una de las áreas pertenecientes a la DIRCIMA PNP previamente coordinado con la Oficina de Administración al “Auditorio Mariano Santos Mateos”, Sede central del Ministerio del Interior – 3° Piso.
2. Se le dará el cordial saludo y se procederá a explicarles el motivo de su asistencia; así como el procedimiento para el desarrollo de la encuesta y la intención de los objetivos que persigue con ésta.
3. Se procederá con la entrega de las dos fichas de encuesta, significando que su desarrollo consiste en respuestas objetivas conscientes y anónimas; así como se absolverá las dudas o consultas que tengas respecto de alguna de ellas.
4. Terminada las encuestas se procederá al recojo de cada una de ellas de manera ordenada.
5. Se procederá a agradecer a los participantes y se les invitará a retirarse de las instalaciones del auditorio.
6. Se organizará los datos recogidos.
7. Tabular los datos en el Software SPSS-22.

2.8 Análisis de datos

Se define el análisis de datos a la forma cómo van a ser tratados (trabajados) los datos recolectados a lo largo de las diferentes etapas de la investigación. Para ello se emplea la estadística como una herramienta de medición. En este sentido, Hevia (2001) afirmó: “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el

análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (p. 46).

El análisis de datos para las variables:

V1: Variable Motivación

V2: Variable desempeño laboral

Estadística descriptiva:

Así que para el análisis de datos para las variables: Motivación y Desempeño Laboral se utilizó software estadístico SPSS-V22. En primer lugar, se hizo uso de la estadística descriptiva para obtener los estadísticos descriptivos a través de tablas de frecuencia y figuras de barras después de haber recodificado las variables y asignarles los niveles y rangos para obtener los resultados.

Estadística inferencial:

En segundo lugar, se recurrió a la estadística inferencial con el propósito de realizar las pruebas de hipótesis mediante el coeficiente de correlación phi porque las variables son categóricas y medidas a través de una escala dicotómica, asignándole valor de 1 para respuesta afirmativa (SI) y 0 para respuesta negativa (NO).

2.9 Aspectos éticos

Los datos que se mencionan a lo largo de esta investigación fueron extraídos del grupo que se eligió para investigar y posteriormente fueron procesados de forma adecuada sin manipulaciones, alteraciones o adulteraciones, pues estos datos están basados en el instrumento aplicado.

La investigación contó con la autorización correspondiente del Director de la Institución PNP donde fue aplicada, respetando en todo momento la autodeterminación y el respeto irrestricto de la información, se ha brindado trato justo a los sujetos de estudio, indicándole de manera precisa que sus respuestas

serán exclusivamente utilizadas para el cumplimiento de los objetivos trazados en la investigación.

Asimismo, se tomó en cuenta que: (a) el instrumento se aplicara de forma anónima los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración de los investigados y (c) No hubo prejuizgamiento de los resultados obtenidos.

III. Resultados

En este capítulo se analizan los resultados observados de acuerdo con la pregunta de investigación ¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?, para lo cual se aplicó un instrumento tipo cuestionario de 40 ítems en escala dicotómica a un grupo de 191 trabajadores. Dicho cuestionario estuvo dividido en dos partes: la primera midió la variable Motivación (Y) a través de 20 ítems correspondientes a las dimensiones: salario, aspiraciones personales, pretensiones, seguridad y ambiente laboral, y la segunda parte midió la variable desempeño Laboral (X) conformada por 20 ítems teniendo como dimensiones: factores generales y factores específicos.

Para el análisis de las variables se apoyó en primer lugar en el componente descriptivo, que consistió en hallar la distribución de los sujetos según los rangos y la construcción de gráficos de barra. Para esta parte del análisis se emplearon los siguientes rangos:

Bajo(a)	[0 – 6]
Medio(a)	[7 – 13]
Alto(a)	[14 -20]

Posteriormente se hace un análisis inferencial que consistió en la comprobación de las hipótesis, general y específicas, mediante el Coeficiente de Correlación de Phi (φ) el cual permitió determinar la relación lineal que existe entre dos variables a nivel nominal con dos valores cada una (dicotómico) para que esta relación no sea debida al azar; dicho de otra forma, se buscó determinar que la relación sea estadísticamente significativa.

Para la interpretación del coeficiente de correlación se tomó en consideración el siguiente criterio:

- < $\pm 0,20$ Correlación insignificante (muy poca relación)
- $\pm 0,21$ a $\pm 0,40$ Correlación baja (relación muy débil)
- $\pm 0,41$ a $\pm 0,70$ Correlación moderada (relación significativa)
- $\pm 0,71$ a $\pm 0,90$ Correlación alta (relación fuerte)
- $\pm 0,91$ a $\pm 1,00$ Correlación muy alta (relación casi perfecta)

3.1. Análisis descriptivos de las variables

Tabla 9

La motivación en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	1	,5
	MEDIO	13	6,8
	ALTO	177	92,7
	Total	191	100,0

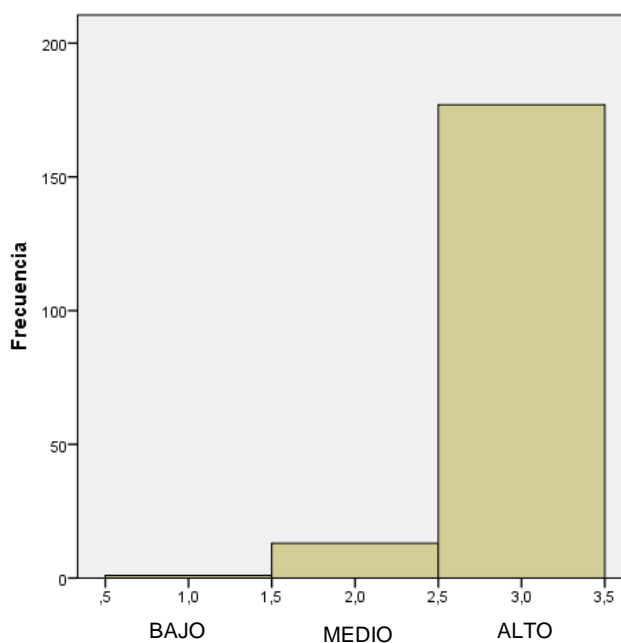


Figura 8. Motivación en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

En la Tabla 9 y Figura 8 se observa que 177 efectivos PNP (92.7%) de los poseen una alta motivación, 13 (6.8%) una motivación media y 1 (0,5%) presenta una baja motivación.

Tabla 10

El Salario de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	22	11,5
	MEDIO	14	7,3
	ALTO	155	81,2
	Total	191	100,0

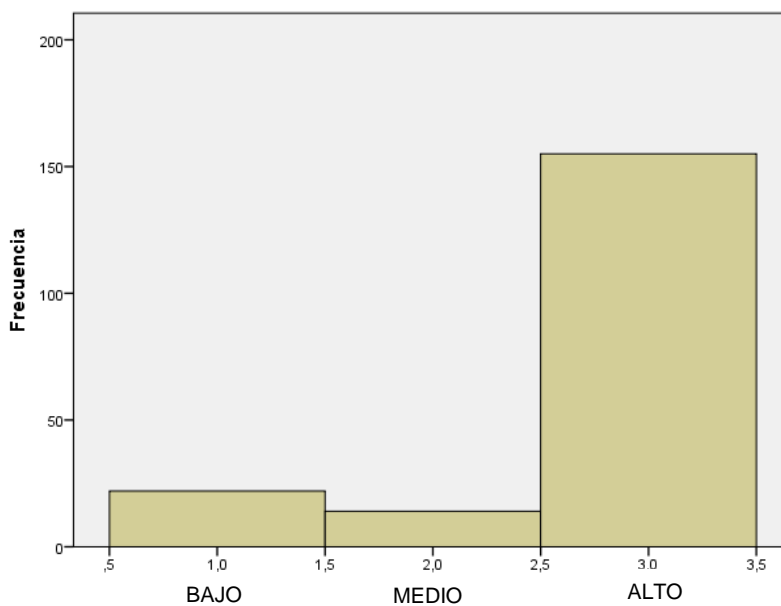


Figura 9. El Salario de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

De la Tabla 10 y Figura 9 se observa que 22 efectivos PNP (11.5%) obtuvieron una baja percepción de su salario, 14 (7.3%) una percepción media y 155 (81.2%) una alta percepción salarial.

Tabla 11

De las aspiraciones personales de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	15	7,9
	MEDIO	171	89,5
	ALTO	5	2,6
Total		191	100,0

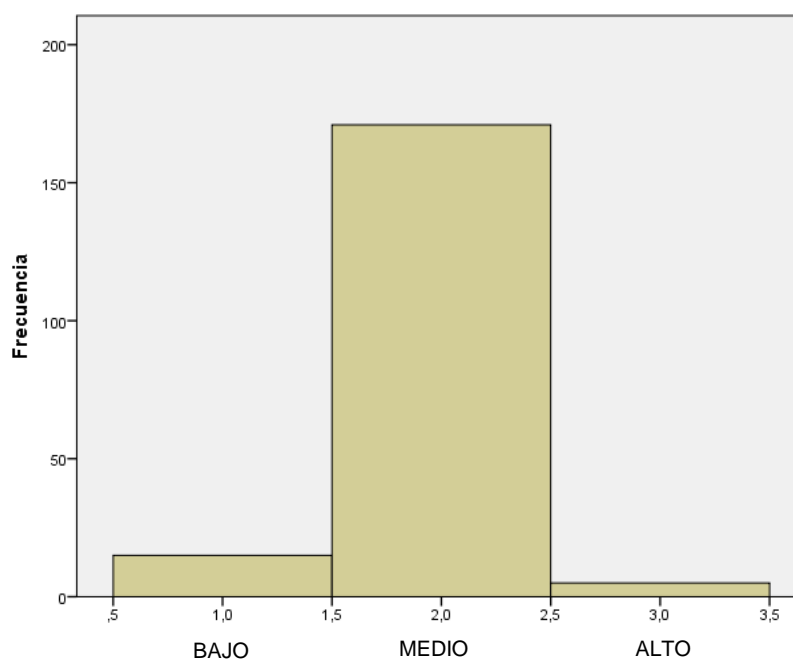


Figura 10. De las aspiraciones personales de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Los resultados de la Tabla 11 y Figura 10 se observa que 15 (7.9%) de los efectivos tiene una motivación con respecto al salario baja, 171 (85.9%) es de nivel medio y solo 5 (2.6%) tiene una alta motivación salarial.

Tabla 12

De las pretensiones de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	13	6,8
	ALTO	178	93,2
	Total	191	100,0

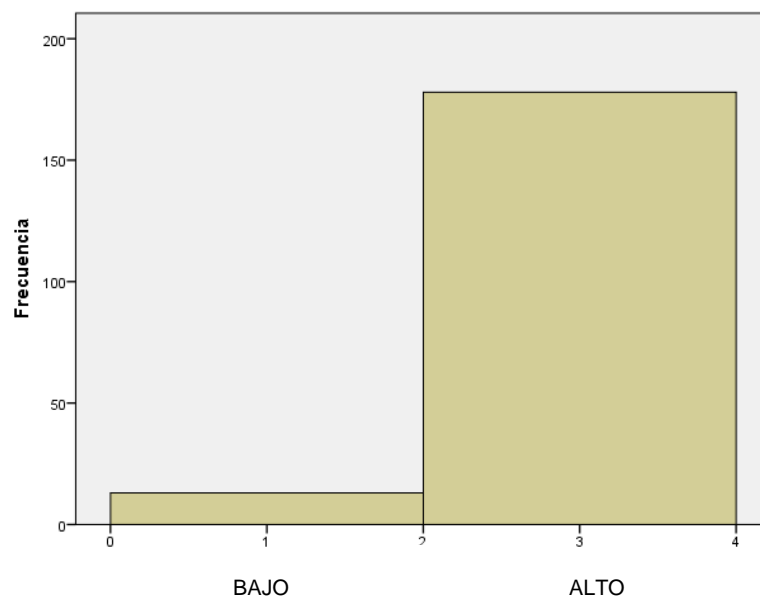


Figura 11. De las pretensiones de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Según se observa en la Tabla 12 y figura 11 existen 13 (6.8%) que tienen una baja expectativa de sus pretensiones y 178 (93.2%) que sus pretensiones tienen nivel alto.

Tabla 13

De la seguridad laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	44	23,0
	ALTO	147	77,0
	Total	191	100,0

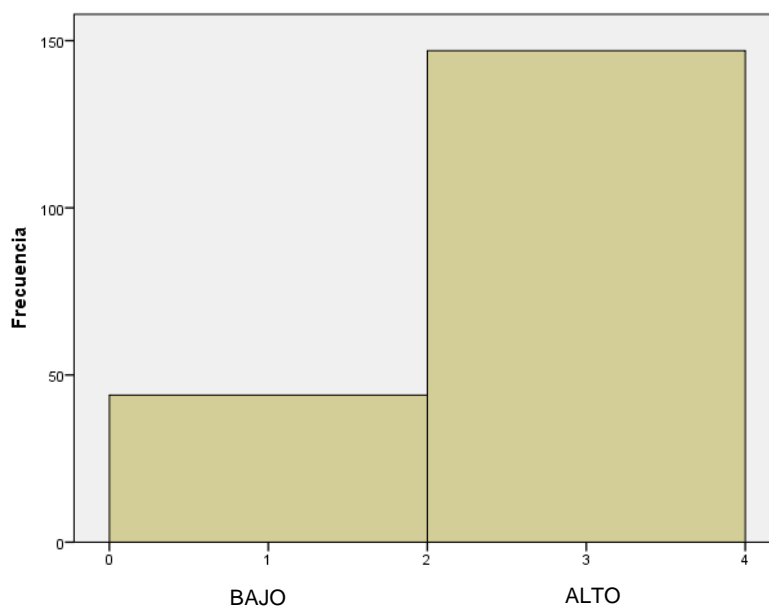


Figura 12. De la seguridad laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Tal como se aprecia en la Tabla 13 y Figura 12, se observa que 44 (33.0%) efectivos PNP encuestados perciben como bajo el nivel de seguridad laboral y 142 (22.0%) perciben como alto su motivación con respecto a la seguridad laboral.

Tabla 14

Del ambiente laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	189	99,0
	ALTO	2	1,0
Total		191	100,0

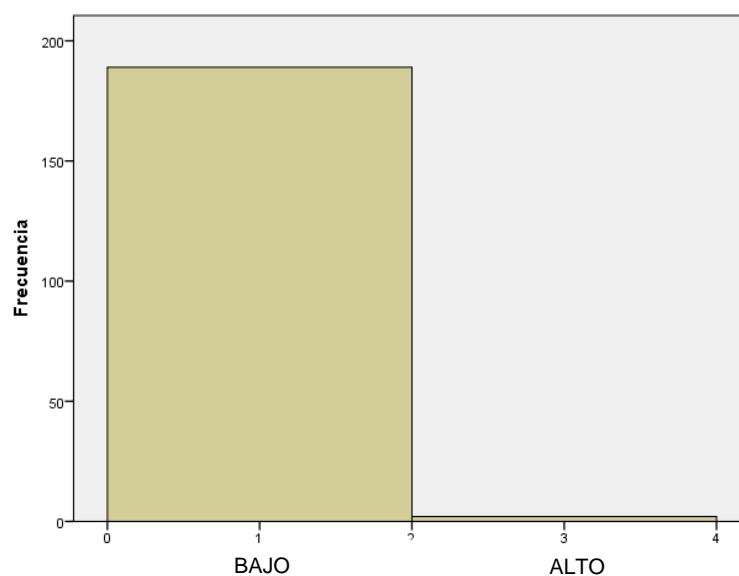


Figura 13. Del ambiente laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

De acuerdo con los datos de la Tabla 14 y Figura 13 (1.0 %) efectivos PNP perciben las condiciones ambientales laborales como de alto nivel, mientras que 189 (99 %) lo perciben como de nivel bajo.

Tabla 15

Del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MEDIO	3	1,6
	ALTO	188	98,4
	Total	191	100,0

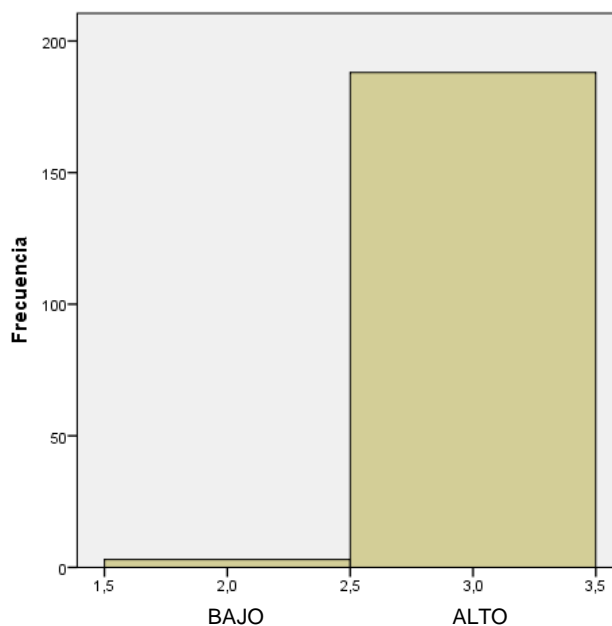


Figura 14. Del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

En relación con el desempeño laboral se observa en la Tabla 15 y Figura 14 como el 188 (98,4%) de los trabajadores se ubican en el rango alto, y los restantes: 3 (1,6%) se encuentran en el rango medio, es decir, que la mayoría de los sujetos que laboran en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú consideran que mantienen un alto desempeño laboral.

Tabla 16

De los factores generales en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	5	2,6
	MEDIO	6	3,1
	ALTO	180	94,2
	Total	191	100,0

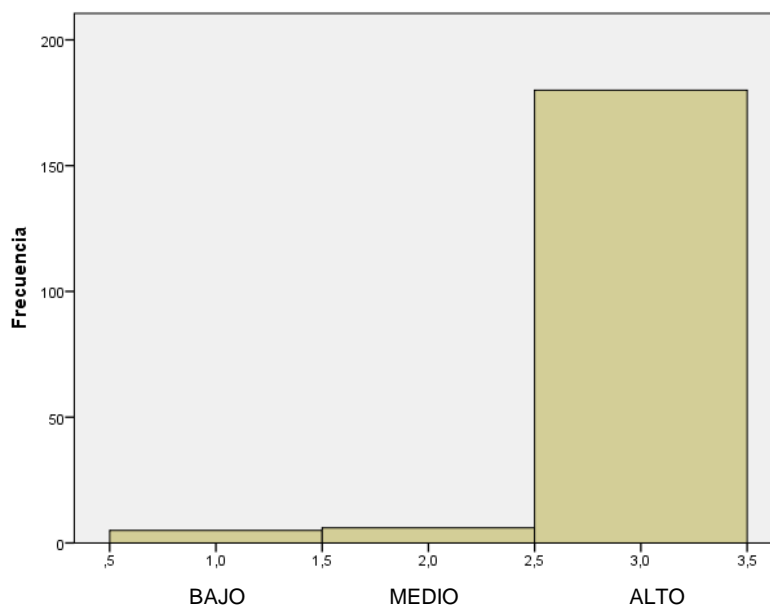


Figura 15. De los factores generales en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

A partir de los datos señalados en la Tabla 16 y Figura 15 indican que 5 (2.6%) de los efectivos PNP perciben factores generales de desempeño en el nivel bajo, 6 (3.1%) en el nivel medio y 180 (94.2%) lo perciben en un alto nivel.

Tabla 17

De los factores específicos en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	1,6
	MEDIO	4	2,1
	ALTO	184	96,3
	Total	191	100,0

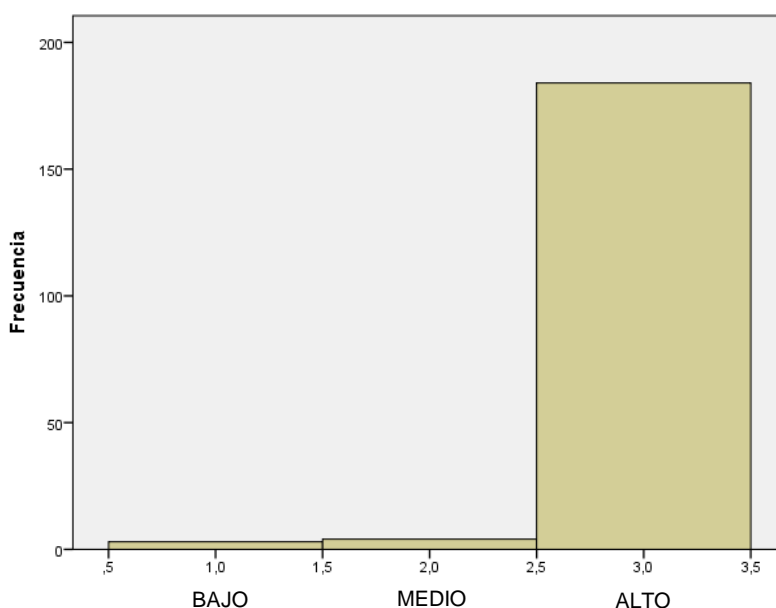


Figura 16. De los factores específicos en los trabajadores de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Se tiene de la Tabla 17 y Figura 16 se observa que 3 (1.6%) de los efectivos encuestados perciben los factores específicos de desempeño en el nivel bajo, 4 (2.1%) lo perciben en el nivel medio, y 184 (96.3%) lo perciben en un alto nivel.

3.2 Análisis inferencial de las variables

Para comprobar si la motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se recurrió al coeficiente de correlación de Phi, cuyos resultados se indican en las siguientes tablas.

Hipótesis general

Ho: La motivación no tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Hi: La motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 18

Correlación de Phi entre la variable motivación con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,601	0,000

Decisión:

Dado p valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable 1: motivación tiene relación positiva moderada ($\phi=0.601$) y significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: Los salarios no se relacionan con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Hi: Los salarios se relacionan con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 19

Correlación de Phi entre la dimensión salario con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,249	0,001

Decisión:

Dado p valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis específica 1.

Conclusión:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 1: De los salarios, de la Variable 1: Motivación tiene relación muy débil ($\phi=0.249$) y significativa ya que p valor es menor a 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: Las aspiraciones personales no se relacionan con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Hi: Las aspiraciones personales se relacionan con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 20

Correlación de Phi entre la dimensión aspiraciones personales con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,440	0,000

Decisión:

Dado p valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis específica 2.

Conclusión:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 2: De las aspiraciones personales, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($\phi=0.440$) significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.

Hipótesis específica 3

Ho: Las pretensiones no se relacionan con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Hi: Las pretensiones se relacionan con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 21

Correlación de Phi entre la dimensión pretensiones con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,476	0,000

Decisión:

Dado p valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis específica 3.

Conclusión:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 3: De las pretensiones, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($p=0.476$) y significativa ya que p valor es menor 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.

Hipótesis específica 4

Ho: La seguridad no se relaciona con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Hi: La seguridad se relaciona con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 22

Correlación de Phi entre la dimensión seguridad con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,430	0,000

Decisión:

Dado p valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis específica 4.

Conclusión:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 4: De la seguridad, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.430$) significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.

Hipótesis específica 5

Ho: El ambiente laboral no se relaciona con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Hi: El ambiente laboral se relaciona con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 23

Correlación de Phi entre la dimensión ambiente laboral personales con la variable desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,698	0,000

Decisión:

Dado p valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis específica 5.

Conclusión:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 5: Del ambiente laboral, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.698$) significativa ya que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.

IV. Discusión

En la presente investigación, se realizó un estudio sobre la motivación y el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016, con un valor muestrario de 191 unidades de análisis entre Oficiales y Sub Oficiales de armas y de servicios de la PNP, que laboran en dicha Dirección PNP y con nivel probabilístico, es decir que todos los elementos del universo pueden tuvieron la misma posibilidad de ser elegidos aleatoriamente para formar parte de la muestra.

Al respecto, se empleó la técnica de la encuesta para ambas variables, con instrumento de medición: la encuesta para ambas variables por medio de la cual se buscó indagar la opinión que tienen los efectivos PNP que laboran en las diversas áreas pertenecientes a la DIRCIMA PNP, sobre aspectos de motivación que reciben en el ambiente interno y externo; así como su influencia en el desempeño laboral.

En relación al objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia mediante el coeficiente de Phi con respecto a la Hipótesis general que la motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.

Este resultado está en concordancia con la tesis de Enríquez (2014), *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*, la cual obtuvo valor de p igual .00 lo que permitió determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa entre ambas variables ya que p valor resulto menor que 0.05. Así como también con la tesis realizada por Zavala (2014), *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, cuyo instrumento de medición arrojó que la población de estudio manifiesta niveles de motivación y bienestar laborales altos o muy altos.

Con relación al análisis descriptivo de la Variable 1: Motivación y Variable 2: desempeño laboral, se obtuvo observa que 177 efectivos PNP (92.7%) de los poseen una alta motivación y 188 (98,4%) tienen un buen desempeño laboral, no estando en concordancia con la Tesis de Sulca (2015), *Impacto de la motivación en la gestión de una Organización policial - Lima Cercado*, la cual arrojó una desmotivación por parte de estos efectivos estudiados. Sin embargo, para el presente trabajo se puede evidenciar que gran parte de los efectivos encuestados manifiestan que a pesar que no tener las herramientas adecuadas para la realización de eficiente y eficaz de sus laborales, se esfuerzan por realiza sus tareas de la mejor manera posible.

Al igual que en la tesis propuesta por Figueroa (2014), *Antecedentes y Consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes, el caso de la Policía de Puerto Rico*, en la cual concluye que los recursos financieros, equipamiento y/o herramientas de trabajo son los que más insatisfacción causa entre los efectivos policiales investigados, al igual que en la presente tesis desarrollada pone de manifiesto que el tema de escasez de recursos es un tema genérico en este tipo de organizaciones, el cual debería tenerse en cuenta como prioridad número uno de atención para la consecución de los objetivos trazados.

Con relación al objetivo específico 1: Establecer de qué manera se relacionan los salarios con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia mediante el Coeficiente de Phi que los salarios se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar de qué manera se relacionan las aspiraciones laborales con el desempeño del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia mediante el Coeficiente de Phi que las aspiraciones laborales de los efectivos PNP encuestado se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

De la misma forma con respecto al objetivo específico 3: Determinar de qué manera se relacionan las pretensiones con el desempeño laboral del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia mediante el Coeficiente de Phi que las pretensiones laborales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

Con respecto al objetivo específico 4: Determinar de qué manera se relaciona la seguridad con el desempeño laboral de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, mediante el Coeficiente de Phi se determina que las pretensiones laborales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

En la misma línea, el objetivo específico 5: Estipular la relación existente entre el ambiente laboral con el desempeño laboral de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia que el ambiente laboral en el cual desarrollan su trabajo los efectivos PNP encuestados se relaciona de manera directa con el desempeño laboral.

Con respecto a estos cinco objetivos específicos, se puede observar que guardan concordancia la Tesis elaborada por Medina (2014), *Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa-2013*, quien encontró un grado de correlación de 0,80 entre motivación y desempeño laboral, semejante al que se llegó a través de esta investigación.

V. Conclusiones

- Primera: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable 1: motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.601$) y significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: desempeño laboral.
- Segunda: Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 1: De los salarios, de la Variable 1: Motivación tiene relación muy débil ($\phi = 0.249$) y significativa ya que p valor es menor a 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.
- Tercera: Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 2: De las aspiraciones personales, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.440$) significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.
- Cuarta: Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 3: De las pretensiones, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($p = 0.476$) y significativa ya que p valor es menor 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.
- Quinta: Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 4: De la seguridad, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.430$) significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.
- Sexta: Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 5: Del ambiente laboral, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.698$) significativa ya que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.

VI. Recomendaciones

- Primera: El trabajo realizado es de vital importancia para la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, por el tema de investigación desarrollado, la motivación y el desempeño laboral, donde se destaca la importancia que tiene no solo el cumplimiento de las actividades de funcionarios, sino también de las administrativas para cumplir de manera integral con los objetivos de la organización.
- Segunda: La Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, representada por personal calificado en las áreas de RRHH y Gestión Pública debe realizar sesiones a través de talleres, seminarios, charlas, conferencias que permitan favorecer el pensamiento creativo a través de técnicas para impulsar la motivación laboral, esta aplicada a los Trescientos setenta y siete (377) efectivos PNP, entre Oficiales y Sub Oficiales de armas y de servicios de la PNP, que laboran en la Dirección, a fin de sensibilizarlos para la realización de las tareas administrativas que le son asignadas, generando en ellos sentimientos de cohesión a la laboral institucional que desencadenen en una mejoramiento continuo del desempeño en sus funciones diarias.
- Tercera: Dar reconocimientos, e incentivos que motiven a los oficiales a participar y a compartir ideas de mejoras dentro de la organización, se debe fomentar convenios con instituciones privadas que permitan capacitar a los efectivos con fondos pagados por el estado y luego volcar esos conocimientos en mejora del desempeño laboral.
- Cuarta: Crear entre los efectivos PNP una cultura aspiracional de menos a más, el cual le permita en sus tiempos libres desempeñarse en otras funciones diversas a las que realizan cotidianamente, que genere en ellos ingresos diversos y desarrollo profesional.

- Quinta: Si bien es cierto, el efectivo PNP se encuentra seguro en lo que respecta a su estabilidad laboral dentro de la institución es necesario, brindarle un adecuado sistema sanitario para la atención tanto de él como de su familia, fortalecer la imagen institucional que le permita sentirse orgulloso de su profesión y de su carrera, no encontrando diferencias con otras carreras profesionales, y hacer del efectivo y de la institución una de las mejores entidades públicas de Latinoamérica.
- Sexta: Acondicionar espacios confortables para realizar sus labores diarias, así como propiciar reuniones periódicas donde se traten aspectos relacionados con el desempeño, tanto de los Oficiales y los sub-oficiales y promover la adecuación del trabajador es decir según sus competencias y capacidades; asimismo de herramientas informáticas y tecnológicas necesarias para facilitar y asegurar la toma de decisiones adecuadas y oportunas, lo cual coadyuvarían a revertir la percepción ciudadana que hasta ahora es poco favorable para la institución.

VII. Referencias bibliográficas

- Alvarado H. y Aguilar M. (2013). *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Kozue en la ciudad de Iquitos-2013* (Tesis de Maestría en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/QGV5Mn>
- Bernal C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3° ed.). Colombia. Prentice Hall/ Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Chiavenato I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7° ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. Recuperado de: <https://goo.gl/Y36QhW>
- Enríquez L. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México* (Tesis de Maestría en Administración, Universidad de Morelos, México). Recuperado de: <https://goo.gl/AaXvK5>
- Flannery T., Hofrichter d. y Platten P. (1997). *Personas, Desempeños y Pagos, compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios*, Buenos Aires, Editorial Paidós Empresa.
- Figuroa P. (2014). *Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes, el caso de la Policía de Puerto Rico* (Tesis de Doctorado en Administración, Universidad de Turabo, Gurabo, Puerto Rico). Recuperado de: <https://goo.gl/xJ1gjB>
- Gaudy, M. (2007). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Chile: Santillana
- Goldratt, E. y Cox J. (1995). *La Meta. Un proceso de mejora continua*. Ediciones Taular, Madrid. Recuperado de: <https://goo.gl/uMiRF7>
- Gordillo, P. (2012) *Metodología de la Investigación* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V. Recuperado de: <https://goo.gl/m3cENq>
- Hevia O. (2001). *Reflexiones Metodológicas y epistemológicas sobre las ciencias sociales*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.
- Larico (2015). *Motivación laboral asociada a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de las redes Yunguyos 2012*. (Tesis de Maestría en Administración, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Yunguyos, Juliaca, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/HeAq96>
- Malhotra, R. (2004) *Metodología de la Investigación*. Santiago de Chile: Santillana
- Maslow, A. (1951), *Motivación y Personalidad*, Díaz de Santos S.A., Madrid, 1951
- Medina (2014). *Relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía de Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2013* (Tesis de Maestría de Gerencia, Universidad católica de Santa María, Arequipa, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/f7uOhi>
- Nolasco R. (2012). *Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa publica del Callao* (Tesis de Maestría en Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Callao, Lima, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/5vm4vP>
- Robbins s. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13° ed.). México: PRENTICE HALL, INC/ Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado de: <https://goo.gl/ffk3w5>
- Sulca Z. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima)* (Tesis de Maestría en Administración, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/BHIJY9>

Zavala F. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (Tesis de Maestría en Administración, Instituto Politécnico Nacional, México, DF.).

Anexos

Anexo A. Artículo científico



ARTÍCULO CIENTÍFICO

La motivación y el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016

Martha Callirgos Requena

Filial Lima Norte

Correo: marthacallirgos@gmail.com

Escuela de Postgrado

Resumen

La Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del, es un órgano de apoyo en el sistema policial responsable de la gestión de la información y comunicación del Instituto. El presente trabajo tiene como propósito determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal de las diferentes áreas que la conforman, se hipotetiza que esta relación es significativa. La importancia de esta investigación es aportar nuevas estrategias o metodologías que puedan ser usadas por el comando para mejorar o mantener el desempeño de los trabajadores que ayuden a solucionar el problema planteado. La investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transaccional. Se obtuvo como resultado que la motivación esta significativamente relacionada con el desempeño laboral y se recomienda mejorar temas de infraestructura, salarios, horarios, tecnología, salud y capacitación en concordancia con las metas requeridas por el comando.

Palabras claves: comunicación, imagen, policía, superación, satisfacción.

Abstrac

The Communication and Image Directorate of the National Police is a support body in the police system responsible for the information and communication management of the Institute. The purpose of this study is to determine the relationship between the motivation and the work performance of the personnel of the different areas that make it up, it is hypothesized that this relationship is significant. The importance of this research is to provide new strategies or methodologies that can be used by the command to improve or maintain the performance of workers to help solve the problem. The research is of basic type, correlational level, quantitative approach, non - experimental - transactional design. The result was that motivation is significantly related to work performance and it is recommended to improve infrastructure, salary, hours, technology, health and training issues in accordance with the goals required by the command.

Keywords: communication, image, police, overcoming, satisfaction.

Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016”, referente a la línea de investigación Administración del talento Humano, presentada como requisito para la obtención del Grado académico de Magister en Administración con mención en Gestión Pública, tuvo como objetivo general determinar de qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, siendo importante este trabajo para determinar el nivel de motivación que tienen los efectivos que laboran en esta unidad PNP y como esta influyen estos factores en su desempeño laboral.

La investigación se desarrolla en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Metodología

La investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño de investigación no experimenta-transaccional.

La población estuvo conformada por 377 efectivos PNP en actividad pertenecientes a la Dirección de Comunicación e Imagen de la PNP entre Oficiales y sub-oficiales de armas y de servicios y la muestra fue calculada en 191 efectivos PNP.

La técnica empleada para la recolección de datos para ambas variables fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario los cuales fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del Coeficiente KR-20.

Para el análisis de datos para las variables: Motivación y Desempeño Laboral se utilizó software estadístico SPSS-V22. En primer lugar, se hizo uso de la estadística descriptiva para obtener los estadísticos descriptivos a través de tablas de frecuencia y figuras de barras asignándoles los niveles y rangos para obtener los resultados y en segundo lugar, se recurrió a la estadística inferencial con el propósito de realizar las pruebas de hipótesis mediante el coeficiente de correlación Phi porque las variables son categóricas y medidas a través de una escala dicotómica, asignándole valor de 1 para respuesta afirmativa (SI) y 0 para respuesta negativa (NO).

Resultados

De los 191 efectivos PNP encuestados, de la variable 1: motivación se observó que 177 efectivos PNP (92.7%) de los poseen una alta motivación, 13 (6.8%) una motivación media y 1 (0,5%) presenta una baja motivación. Con respecto a la variable 2: Desempeño laboral se observó que el 188 (98,4%) de los trabajadores se ubican en el rango alto, y los restantes: 3 (1,6%) se encuentran en el rango medio, es decir, que la mayoría de los efectivos PNP que laboran en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú consideran que mantienen un alto desempeño laboral.

La técnica estadística predictiva a través del software estadístico SPSS-V22, utilizado para la contratación de la hipótesis general mediante el Coeficiente de Phi orienta el resultado a que existen evidencias suficientes para afirmar que la motivación tiene relación significativa, ya que el p valor es menor que 0,05 con el desempeño laboral.

Con relación a la Dimensión 1: de los salarios, Dimensión 2: de las aspiraciones personales, Dimensión 3: de las pretensiones, Dimensión 4: de la seguridad y Dimensión 5: del ambiente laboral de la Variable 1: Motivación todas tiene relación significativa ($p < 0,05$) con la variable 2: Desempeño Laboral.

Discusión

Respecto del objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia mediante el coeficiente de Phi con respecto a la Hipótesis general que la motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú. Concordando con la tesis de Enríquez (2014), Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, la cual obtuvo valor de p igual .00 lo que permitió determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa entre ambas variables.

Con relación al análisis descriptivo de la Variable 1: Motivación y Variable 2: desempeño laboral, se obtuvo que 172 (90.1%) de los efectivos PNP encuestados se encuentran motivados y 186 (97.4%) tienen un buen desempeño laboral, no estando en concordancia con la Tesis de Sulca (2015), Impacto de la motivación en la gestión de una Organización policial - Lima Cercado, la cual arroja una desmotivación por parte de estos efectivos. Sin embargo, para que el presente trabajo se puede evidenciar que gran parte de los efectivos encuestados manifiestan que a pesar que no tener las herramientas adecuadas para la realización de eficiente y eficaz de sus laborales, se esfuerzan por realizarlas de la mejor manera posible.

Con relación al objetivo específico 1: Establecer de qué manera se relacionan los salarios con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia mediante el Coeficiente de Phi que los salarios se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar de qué manera se relacionan las aspiraciones laborales con el desempeño del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia mediante el Coeficiente de Phi que las aspiraciones laborales de los efectivos PNP encuestado se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

De la misma forma con respecto al objetivo específico 3: Determinar de qué manera se relacionan las pretensiones con el desempeño laboral del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia mediante el Coeficiente de Phi que las pretensiones laborales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

Con respecto al objetivo específico 4: Determinar de qué manera se relaciona la seguridad con el desempeño laboral de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, mediante el Coeficiente de Phi se determina que las pretensiones laborales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

En la misma línea, el objetivo específico 5: Estipular la relación existente entre el ambiente laboral con el desempeño laboral de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, se evidencia que el ambiente laboral en el cual desarrollan su trabajo los efectivos PNP encuestados se relaciona de manera directa con el desempeño laboral.

Conclusiones

1. Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable 1: motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.601$) y significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: desempeño laboral.
2. Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 1: De los salarios, de la Variable 1: Motivación tiene relación muy débil ($\phi = 0.249$) y significativa ya que p valor es menor a 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.
3. Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 2: De las aspiraciones personales, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.440$) significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.
4. Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 3: De las pretensiones, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($p = 0.476$) y significativa ya que p valor es menor 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.
5. Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 4: De la seguridad, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.430$) significativa debido a que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.
6. Existen evidencias suficientes para afirmar que la Dimensión 5: Del ambiente laboral, de la Variable 1: Motivación tiene relación positiva moderada ($\phi = 0.698$) significativa ya que p valor es menor que 0,05 con la variable 2: Desempeño Laboral.

Referencias

- Alvarado H. y Aguilar M. (2013). Estudio de la motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Kozue en la ciudad de Iquitos-2013” (Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/QGV5Mn>
- Bernal C. (2010). Metodología de la Investigación (3° ed.). Colombia. Prentice Hall/Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Chiavenato I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración (7ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. Recuperado de: <https://goo.gl/Y36QhW>
- Enríquez L. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México (Tesis para el grado de Maestría en Administración, Universidad de Morelos, México). Recuperado de: <https://goo.gl/AaXvK5>
- Flannery T., Hofrichter d. y Platten P. (1997), Personas, Desempeños y Pagos, Buenos Aires, Editorial Paidós Empresa.
- Figuroa P. (2014). Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes, el caso de la Policía de Puerto Rico (Tesis para optar el Grado de Doctor en Administración de Empresas con Concentración en Gerencia, Universidad de Turabo, Gurabo, Puerto Rico). Recuperado de: <https://goo.gl/xJ1gJB>
- Gaudy, M. (2007). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Chile: Santillana
- Goldratt, E. y Cox J. (1995). La Meta. Un proceso de mejora continua. Ediciones Taular, Madrid. Recuperado de: <https://goo.gl/uMiRF7>
- Gordillo, P. (2012) *Metodología de la Investigación* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V. Recuperado de: <https://goo.gl/m3cENq>
- Hevia O. (2001). *Reflexiones Metodológicas y epistemológicas sobre las ciencias sociales*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.
- Larico (2015). *Motivación laboral asociada a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de las redes Yunguyos 2012*. (Tesis para optar el grado de Magister en Administración con mención en Gerencia de los servicios de la salud, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Yunguyos, Juliaca, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/HeAq96>
- Malhotra, R. (2004) *Metodología de la Investigación*. Santiago de Chile: Santillana
- Medina (2014). *Relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía de Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2013* (Tesis para optar el Grado académico de Magíster de Gerencia en Salud, Universidad católica de Santa María, Arequipa, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/f7uOhi>
- Nolasco R. (2012). *Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa publica del Callao* (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con Mención en evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Callao, Lima, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/5vm4vP>
- Robbins s. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13º ed.). México: PRENTICE HALL, INC/ Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado de: <https://goo.gl/ffk3w5>
- Sulca Z. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial El caso de división policial – 1 Lima Cercado* (Región policial Lima) (Tesis para optar

el Grado de Magister en Administración con Mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de: <https://goo.gl/BHIJY9>

Zavala F. (2014). “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas” (Tesis para optar el Grado de Maestro en Administración, Instituto Politécnico Nacional, México, DF.).

Anexo B. Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016.							
Autor: BR. MARTHA CALLIRGOS REQUENA							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Motivación				
Problema principal: ¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?	Objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.	Hipótesis general: La motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	RANGOS
			Problemas secundarios: Pe1: ¿De qué manera se relaciona los salarios con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional	Objetivos específicos: Oe1: Determinar de qué manera se relacionan los salarios con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional	Hipótesis específicas: He1: Los salarios se relacionan con el desempeño laboral de los integrantes de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.	Salario	Satisfacción de necesidades Ganancia Suficiente Incentivos Oportunidad
			Aspiraciones Personales	Satisfacción con la profesión Autorrealización Reconocimiento Social Satisfacción en el trabajo Desempeño laboral	5 6 7 8 9		
			Pretensiones	Vacaciones Prestaciones sociales Salario y aguinaldo	10 11 12		

<p>del Perú? Pe2: ¿De qué manera se relaciona las aspiraciones laborales con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú? Pe3: ¿De qué manera se relaciona las pretensiones con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú? Pe4: ¿De qué manera se relaciona la seguridad con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?</p>	<p>del Perú. Oe2: Determinar de qué manera se relacionan las aspiraciones laborales con el desempeño del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú. Oe3: De qué manera se relacionan las pretensiones con el desempeño laboral del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú. Oe4: De qué manera se relaciona la seguridad con el desempeño laboral de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>He2: Las aspiraciones laborales se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú. He3: Las pretensiones se relacionan con el desempeño laboral del personal policial de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú. He4: La seguridad se relaciona con el desempeño laboral del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.</p>	Seguridad	Estabilidad	3	Escala Dicotómica	20 preguntas Bajo: 0 - 6 Medio: 7 - 13 Alto: 14 - 20		
		Oportunidades económicas y profesionales	14						
		Protección de daños físicos y emocionales	15 y 16						
	Ambiente laboral	Trato justo	17						
		Relaciones laborales	18						
		Estimulo	19						
		Estrés laboral	20						
	Variable 2: Desempeño laboral								
	Factores Generales	Conocimiento de función	1,2						
		Espíritu de superación	3,4						
	Identificación con la institución	5							
	Iniciativa	6							
	Relaciones interpersonales	7,8							
	Responsabilidad funcional y Responsabilidad administrativa	9,10	(0) NO (1) SI						
Factores Específicos	Calidad del trabajo	11,12							
	Cantidad del trabajo	13,14							
	Coordinación	15,16							

<p>Pe5: ¿De qué manera se relaciona el ambiente laboral con el desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú?</p>	<p>Oe5: De qué manera se relaciona el ambiente laboral con el desempeño laboral de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>He5: El ambiente laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal PNP de la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú.</p>		<p>Empleo del tiempo Manejo de instrumentos</p>	<p>17,18 19,20</p>		
<p>TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>				
<p>Tipo de investigación: Según la finalidad Básica Según su nivel Correlacional Según su enfoque Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental-transversal-</p>	<p>Población: La población está conformada por 377 efectivos policiales que laboran en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú. Tipo de Muestra: Según la calculadora para obtener el tamaño de una muestra,</p>	<p>Técnicas: Para las dos variables se utilizó la Encuesta. Instrumentos: Para las dos variables: Cuestionario de actitudes</p>	<p>Método para analizar los datos de las variables: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante. (a) Tablas de frecuencia. (b) Figuras. (c) Gráficos. "KR-20" Estadística descriptiva: Para las variables: Motivación y Desempeño Laboral se utilizó software estadístico SPSS-V22.</p>				

correlacional	<p>según porcentaje de error, nivel de confianza, tamaño de la población y distribución de las respuestas, el tamaño de la muestra resulta en: 191 efectivos policiales.</p> <p>Tipo de muestreo: Aleatorio estratificado</p>		<p>Estadística inferencial: Se recurrió a la estadística inferencial con el propósito de realizar las pruebas de hipótesis mediante el coeficiente de correlación phi porque las variables son categóricas y medidas a través de una escala dicotómica, asignándole valor de 1 para respuesta afirmativa (SI) y 0 para respuesta negativa (NO).</p>
---------------	--	--	--

Anexo C. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL AL PERSONAL PNP DE LA DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN E IMAGEN

GRADO : _____
 DIVISIÓN A LA QUE PERTENECE : _____
 EDAD : _____
 SEXO : _____
 TIEMPO SERVICIOS EN DIRCIMA : _____

BUENOS DÍAS, COMO PARTICIPANTE DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO Y DENTRO DE LAS CIENCIAS EMPRESARIALES Y LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO, SE VIENE ELABORANDO UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN E IMAGEN DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, 2016; EN TAL SENTIDO, SOLICITO SU COLABORACIÓN PARA LA PRESENTE ENCUESTA ANÓNIMA, SOLICITANDO SU RESPUESTA OBJETIVA QUE SERÁ MUY VALIOSA.

INSTRUCCIONES:

CONTESTE DENTRO DE LA CASILLA CON LA ALTERNATIVA QUE DESCRIBA MEJOR SU OPINIÓN: SI - COLOQUE EL NUMERO UNO (1)
 NO - COLOQUE EL NUMERO CERO (0)

Nº	DIMENSIONES / ítems	SI	NO
	DIMENSIÓN 1: SALARIOS		
1	El sueldo que recibo, satisfacen mis necesidades básicas.		
2	Gano lo suficiente en mi actual empleo en la PNP, para atender a los que dependen de mí.		
3	Recibo algún incentivo económico por parte de la PNP (bonos, vales de descuentos, etc.), cuando hago un trabajo bien hecho.		
4	El salario que recibo va acorde con las tareas que desarrollo y las horas que laboro.		
DIMENSIÓN 2: ASPIRACIONES PERSONALES		SI	NO
5	Creo que he elegido bien mi profesión.		
6	Deseo otro empleo, en lugar del actual.		
7	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros (as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño.		
8	Creo que mi trabajo en la PNP es interesante.		
9	Considero que las tareas que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.		
DIMENSIÓN 3: PRETENSIONES		SI	NO

10	He tenido vacaciones anuales de acuerdo a Ley.		
11	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas.		
12	Recibo mi salario y aguinaldo de acuerdo a Ley.		
	DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD	SI	NO
13	Me siento seguro y estable en mi empleo (cargo que desempeño).		
14	La unidad PNP donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.		
15	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.		
16	Las condiciones físicas en que desarrollo mi trabajo son las más seguras (infraestructura) y modernas (equipos informáticos).		
	DIMENSIÓN 5: AMBIENTE LABORAL	SI	NO
17	Recibo un trato justo en mi trabajo.		
18	Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo.		
19	Las relaciones con mis demás compañeros son muy buenas que me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.		
20	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.		

GRACIAS POR SU TIEMPO Y PARTICIPACIÓN.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL AL PERSONAL PNP DE LA DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN E IMAGEN

GRADO : _____
 DIVISIÓN A LA QUE PERTENECE : _____
 EDAD : _____
 SEXO : _____
 TIEMPO SERVICIOS EN DIRCIMA : _____

BUENOS DÍAS, COMO PARTICIPANTE DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO Y DENTRO DE LAS CIENCIAS EMPRESARIALES Y LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO, SE VIENE ELABORANDO UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN E IMAGEN DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, 2016; EN TAL SENTIDO, SOLICITO SU COLABORACIÓN PARA LA PRESENTE ENCUESTA ANÓNIMA, SOLICITANDO SU RESPUESTA OBJETIVA QUE SERÁ MUY VALIOSA.

INSTRUCCIONES:

CONTESTE DENTRO DE LA CASILLA CON LA ALTERNATIVA QUE DESCRIBA MEJOR SU OPINIÓN: SI - COLOQUE EL NUMERO UNO (1)
 NO - COLOQUE EL NUMERO CERO (0)

Nº	DIMENSIÓN 1: FACTORES GENERALES	SI	NO
1	Tengo conocimiento pleno de las tareas/actividades que me corresponden hacer.		
2	Planeo mi trabajo al comenzar el día y cumplo con los plazos establecidos para la entrega.		
3	Enfrento los problemas laborales con seguridad.		
4	Respeto las indicaciones de mis superiores y realizo mi trabajo con agrado.		
5	Conozco la misión, visión, valores, de mi institución y me siento plenamente identificado con ellos.		
6	En mi unidad, se me consulta sobre iniciativas para mejorar la calidad de mi trabajo.		
7	La relación con mis compañeros de trabajo es buena, ayudándolos cuando me necesitan.		
8	La relación grupal es buena que se permite que con la colaboración de todos se puede sacar adelante tareas difíciles.		
9	Considera Ud. que realiza sus funciones en forma consciente, sin esperar presiones por parte de sus superiores.		
10	Tengo pleno conocimiento de la normatividad legal vigente que se necesita para desarrollar mis labores diarias		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES ESPECIFICOS	SI	NO
11	He recibido capacitación relacionada al desempeño de mis tareas en los dos últimos años.		
12	La carrera técnica/profesional que estudia está directamente relacionada con la función que desempeño dentro de la institución.		

13	En mi unidad se distribuyen bien las tareas para el logro de los objetivos.		
14	En mi unidad hay suficiente personal para cumplir con todo lo que se ha encomendado.		
15	Mi jefe de unidad me otorga libertad para coordinar con las demás áreas, las tareas que se me ha encomendado.		
16	Los objetivos de mi unidad se vienen desarrollando en alineación a lo planeado por los objetivos de la PNP.		
17	Realizo mi trabajo de manera eficiente, sin desperdiciar el tiempo.		
18	Tengo trabajo acumulado.		
19	Soy cuidadoso con los instrumentos de trabajo que se me han asignado.		
20	Tengo pleno conocimiento de las herramientas informáticas/tecnológicas que necesito para desarrollar mis labores.		

GRACIAS POR SU TIEMPO Y PARTICIPACIÓN.

Anexo D. Certificados de validez de contenido



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SALARIOS							
1	El sueldo que recibo, satisfacen mis necesidades básicas.	/		/		/		
2	Gano lo suficiente en mi actual empleo en la PNP, para atender a los que dependen de mí.	/		/		/		
3	Recibo algún incentivo económico por parte de la PNP (bonos, vales de descuentos, etc.), cuando hago un trabajo bien hecho.	/		/		/		
4	El salario que recibo va acorde con las tareas que desarrollo y las horas que laboro.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: ASPIRACIONES PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Creo que he elegido bien mi profesión.	/		/		/		
6	Deseo otro empleo, en lugar del actual.	/		/		/		
7	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros (as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño.	/		/		/		
8	Creo que mi trabajo en la PNP es interesante.	/		/		/		
9	Considero que las tareas que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: PRETENSIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	He tenido vacaciones anuales de acuerdo a ley.	/		/		/		
11	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas.	/		/		/		
12	Recibo mi salario y aguinaldo de acuerdo a ley.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me siento seguro y estable en mi empleo (cargo que desempeño).	/		/		/		
14	La unidad PNP donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.	/		/		/		
15	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	/		/		/		
16	Las condiciones físicas en que desarrollo mi trabajo son las más seguras (infraestructura) y modernas (equipos informáticos).	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5: AMBIENTE LABORAL							
17	Recibo un trato justo en mi trabajo.	/		/		/		
18	Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo.	/		/		/		
19	Las relaciones con mis demás compañeros son muy buenas que me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	/		/		/		
20	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ MARTINEZ LOPEZ EDWIN..... DNI: 09080039.....

Especialidad del validador: METODOLOGO.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de 09 del 2017



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES GENERALES							
1	Tengo conocimiento pleno de las tareas/actividades que me corresponden hacer.	/		/		/		
2	Planeo mi trabajo al comenzar el día y cumplo con los plazos establecidos para la entrega.	/		/		/		
3	Enfrento los problemas laborales con seguridad.	/		/		/		
4	Respeto las indicaciones de mis superiores y realizo mi trabajo con agrado.	/		/		/		
5	Conozco la misión, visión, valores, de mi institución y me siento plenamente identificado con ellos.	/		/		/		
6	En mi unidad, se me consulta sobre iniciativas para mejorar la calidad de mi trabajo.	/		/		/		
7	La relación con mis compañeros de trabajo es buena, ayudándolos cuando me necesitan.	/		/		/		
8	La relación grupal es buena que se permite que con la colaboración de todos se puede sacar adelante tareas difíciles.	/		/		/		
9	Considera Ud. que realiza sus funciones en forma consciente, sin esperar presiones por parte de sus superiores.	/		/		/		
10	Tengo pleno conocimiento de la normatividad legal vigente que se necesita para desarrollar mis labores diarias	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES ESPECÍFICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	He recibido capacitación relacionada al desempeño de mis tareas en los dos últimos años.	/		/		/		
12	La carrera técnica/profesional que estudié está directamente relacionada con la función que desempeño dentro de la institución PNP.	/		/		/		
13	En mi unidad se distribuyen bien las tareas para el logro de los objetivos.	/		/		/		
14	En mi unidad hay suficiente personal para cumplir con todo lo que se ha encomendado.	/		/		/		
15	Mi jefe de unidad me otorga libertad para coordinar con las demás áreas, las tareas que se me ha encomendado.	/		/		/		
16	Los objetivos de mi unidad se vienen desarrollando en alineación a lo planeado por los objetivos de la PNP.	/		/		/		
17	Realizo mi trabajo de manera eficiente, sin desperdiciar el tiempo.	/		/		/		
18	Tengo trabajo acumulado.	/		/		/		
19	Soy cuidadoso con los instrumentos de trabajo que se me han asignado.	/		/		/		
20	Tengo pleno conocimiento de las herramientas informáticas/tecnológicas que necesito para desarrollar mis labores.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Ma: MARTÍNEZ LÓPEZ Edwin DNI: 09080039

Especialidad del validador: METODOLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 01 de 09 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SALARIOS							
1	El sueldo que recibo, satisfacen mis necesidades básicas.	/						
2	Gano lo suficiente en mi actual empleo en la PNP, para atender a los que dependen de mí.	/		/		/		
3	Recibo algún incentivo económico por parte de la PNP (bonos, vales de descuentos, etc.), cuando hago un trabajo bien hecho.	/		/		/		
4	El salario que recibo va acorde con las tareas que desarrollo y las horas que laboro.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: ASPIRACIONES PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Creo que he elegido bien mi profesión.	/		/		/		
6	Deseo otro empleo, en lugar del actual.	/		/		/		
7	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros (as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño.	/		/		/		
8	Creo que mi trabajo en la PNP es interesante.	/		/		/		
9	Considero que las tareas que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: PRETENSIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	He tenido vacaciones anuales de acuerdo a ley.	/		/		/		
11	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas.	/		/		/		
12	Recibo mi salario y aguinaldo de acuerdo a ley.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me siento seguro y estable en mi empleo (cargo que desempeño).	/				/		
14	La unidad PNP donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.	/		/		/		
15	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	/		/		/		
16	Las condiciones físicas en que desarrollo mi trabajo son las más seguras (infraestructura) y modernas (equipos informáticos).	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5: AMBIENTE LABORAL							
17	Recibo un trato justo en mi trabajo.	/		/		/		
18	Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo.	/		/		/		
19	Las relaciones con mis demás compañeros son muy buenas que me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	/		/		/		
20	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.	/		/		/		

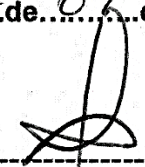
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flore Solís Wilmar Sebastian DNI: 06175729

Especialidad del validador: Gerencia Gerencia Gerencia / Economía

02 de 02 del 2017



Firma del Experto Informante.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES GENERALES								
1	Tengo conocimiento pleno de las tareas/actividades que me corresponden hacer.	/		/		/		
2	Planeo mi trabajo al comenzar el día y cumplo con los plazos establecidos para la entrega.	/		/		/		
3	Enfrento los problemas laborales con seguridad.	/		/		/		
4	Respeto las indicaciones de mis superiores y realizo mi trabajo con agrado.	/		/		/		
5	Conozco la misión, visión, valores, de mi institución y me siento plenamente identificado con ellos.	/		/		/		
6	En mi unidad, se me consulta sobre iniciativas para mejorar la calidad de mi trabajo.	/		/		/		
7	La relación con mis compañeros de trabajo es buena, ayudándolos cuando me necesitan.	/		/		/		
8	La relación grupal es buena que se permite que con la colaboración de todos se puede sacar adelante tareas difíciles.	/		/		/		
9	Considera Ud. que realiza sus funciones en forma consciente, sin esperar presiones por parte de sus superiores.	/		/		/		
10	Tengo pleno conocimiento de la normatividad legal vigente que se necesita para desarrollar mis labores diarias	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: FACTORES ESPECIFICOS								
11	He recibido capacitación relacionada al desempeño de mis tareas en los dos últimos años.	/		/		/		
12	La carrera técnica/profesional que estudié está directamente relacionada con la función que desempeño dentro de la institución PNP.	/		/		/		
13	En mi unidad se distribuyen bien las tareas para el logro de los objetivos.	/		/		/		
14	En mi unidad hay suficiente personal para cumplir con todo lo que se ha encomendado.	/		/		/		
15	Mi jefe de unidad me otorga libertad para coordinar con las demás áreas, las tareas que se me ha encomendado.	/		/		/		
16	Los objetivos de mi unidad se vienen desarrollando en alineación a lo planeado por los objetivos de la PNP.	/		/		/		
17	Realizo mi trabajo de manera eficiente, sin desperdiciar el tiempo.	/		/		/		
18	Tengo trabajo acumulado.	/		/		/		
19	Soy cuidadoso con los instrumentos de trabajo que se me han asignado.	/		/		/		
20	Tengo pleno conocimiento de las herramientas informáticas/tecnológicas que necesito para desarrollar mis labores.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Florencio Wilson Sotelo DNI: 06179729

Especialidad del validador: Gen. Mecánica y Rep. / Electricidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 09 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SALARIOS							
1	El sueldo que recibo, satisfacen mis necesidades básicas.	/		/		/		
2	Gano lo suficiente en mi actual empleo en la PNP, para atender a los que dependen de mí.	/		/		/		
3	Recibo algún incentivo económico por parte de la PNP (bonos, vales de descuentos, etc.), cuando hago un trabajo bien hecho.	/		/		/		
4	El salario que recibo va acorde con las tareas que desarrollo y las horas que laboro.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: ASPIRACIONES PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Creo que he elegido bien mi profesión.	/		/		/		
6	Deseo otro empleo, en lugar del actual.	/		/		/		
7	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros (as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño.	/		/		/		
8	Creo que mi trabajo en la PNP es interesante.	/		/		/		
9	Considero que las tareas que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: PRETENSIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	He tenido vacaciones anuales de acuerdo a ley.	/		/		/		
11	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas.	/		/		/		
12	Recibo mi salario y aguinaldo de acuerdo a ley.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me siento seguro y estable en mi empleo (cargo que desempeño).	/		/		/		
14	La unidad PNP donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.	/		/		/		
15	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	/		/		/		
16	Las condiciones físicas en que desarrollo mi trabajo son las más seguras (infraestructura) y modernas (equipos informáticos).	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5: AMBIENTE LABORAL							
17	Recibo un trato justo en mi trabajo.	/		/		/		
18	Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo.	/		/		/		
19	Las relaciones con mis demás compañeros son muy buenas que me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	/		/		/		
20	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ^(D) Mg: AGÜERO ALON, HUGO LORENZO DNI: 43384358

Especialidad del validador: METODOLOGO / ASESOR

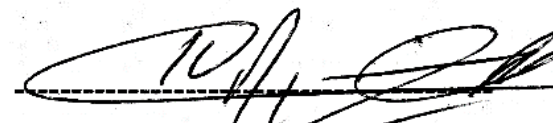
15 de 4 del 2011

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES GENERALES								
1	Tengo conocimiento pleno de las tareas/actividades que me corresponden hacer.	/		/		/		
2	Planeo mi trabajo al comenzar el día y cumplo con los plazos establecidos para la entrega.	/		/		/		
3	Enfrento los problemas laborales con seguridad.	/		/		/		
4	Respeto las indicaciones de mis superiores y realizo mi trabajo con agrado.	/		/		/		
5	Conozco la misión, visión, valores, de mi institución y me siento plenamente identificado con ellos.	/		/		/		
6	En mi unidad, se me consulta sobre iniciativas para mejorar la calidad de mi trabajo.	/		/		/		
7	La relación con mis compañeros de trabajo es buena, ayudándolos cuando me necesitan.	/		/		/		
8	La relación grupal es buena que se permite que con la colaboración de todos se puede sacar adelante tareas difíciles.	/		/		/		
9	Considera Ud. que realiza sus funciones en forma consciente, sin esperar presiones por parte de sus superiores.	/		/		/		
10	Tengo pleno conocimiento de la normatividad legal vigente que se necesita para desarrollar mis labores diarias	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: FACTORES ESPECIFICOS								
11	He recibido capacitación relacionada al desempeño de mis tareas en los dos últimos años.	/		/		/		
12	La carrera técnica/profesional que estudié está directamente relacionada con la función que desempeño dentro de la institución PNP.	/		/		/		
13	En mi unidad se distribuyen bien las tareas para el logro de los objetivos.	/		/		/		
14	En mi unidad hay suficiente personal para cumplir con todo lo que se ha encomendado.	/		/		/		
15	Mi jefe de unidad me otorga libertad para coordinar con las demás áreas, las tareas que se me ha encomendado.	/		/		/		
16	Los objetivos de mi unidad se vienen desarrollando en alineación a lo planeado por los objetivos de la PNP.	/		/		/		
17	Realizo mi trabajo de manera eficiente, sin desperdiciar el tiempo.	/		/		/		
18	Tengo trabajo acumulado.	/		/		/		
19	Soy cuidadoso con los instrumentos de trabajo que se me han asignado.	/		/		/		
20	Tengo pleno conocimiento de las herramientas informáticas/tecnológicas que necesito para desarrollar mis labores.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ^(D) Mg: AGUIAR ALVA, HUGO LORENZO DNI: 4338 4358

Especialidad del validador: METODOLOGO / ASESOR

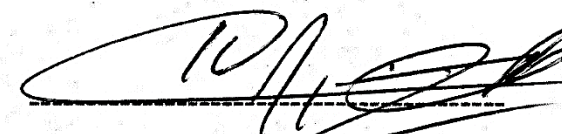
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 4 del 2017



Firma del Experto Informante.

36	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
37	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	15
38	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	15
39	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
40	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
41	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	16
42	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	15
43	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	17
44	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	16
45	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	16
46	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	16
47	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	15
48	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
49	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
50	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
51	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
52	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
53	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
54	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	11
55	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	16
56	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
57	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	9
58	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
59	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	16
60	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
61	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	16
62	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
63	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
64	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	16
65	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	16
66	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
67	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
68	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
69	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
70	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
71	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
72	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
73	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
74	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	15
75	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
76	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	18
77	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
78	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	13
79	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	16

80	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
81	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
82	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
83	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
84	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
85	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
86	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
87	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
88	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
89	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
90	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	14
91	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
92	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
93	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
94	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
95	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
96	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	18
97	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
98	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	16
99	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
100	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
101	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	15
102	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	16
103	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
104	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	14
105	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
106	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
107	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
108	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
109	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	15
110	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	16
111	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
112	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
113	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
114	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	16
115	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
116	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
117	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
118	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	16
119	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	16
120	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
121	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
122	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
123	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	12

168	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
169	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
170	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	12
171	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	16
172	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
173	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
174	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
175	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	16
176	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	16
177	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	16
178	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
179	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
180	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
181	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
182	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
183	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	14
184	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
185	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
186	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	16
187	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	11
188	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
189	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
190	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
191	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	12

RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	V2: DESEMPEÑO LABORAL																				TOTAL
	D1: FACTORES GENERALES										D2: FACTORES ESPECIFICOS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
2	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	8
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	17
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
6	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	13
7	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	18
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
12	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	11
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	18
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	18
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	18
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
18	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	16
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	18
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
28	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	17
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19

39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	18
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	18
54	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	13
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	18
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
57	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	17
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	18
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	18
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
76	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	18
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
82	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	18

171	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	18
172	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
173	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
174	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
175	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
176	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
177	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	18
178	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
179	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
180	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
181	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
182	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
183	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	15
184	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
185	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	18
186	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
187	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	11
188	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
189	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	18
190	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
191	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	18