



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de
la unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Alegre Salazar, Juan Jesús Alexander (orcid.org/0000-0002-1553-0114)

ASESOR:

Mgr. Paredes del Águila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por motivarme en todo momento a poder lograr el objetivo de ser un profesional.

Juan Jesús Alexander Alegre Salazar

Agradecimiento

A mi padre Alex Alegre por el apoyo policial, mi madre Lida Salazar por el apoyo emocional, Mi hermano Roger Alegre por sus enseñanzas brindadas en mi trabajo de tesis y también a todos los docentes que estuvieron a lo largo de toda mi carrera universitaria.

Juan Jesús Alexander Alegre Salazar

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6. Procedimientos	13
3.7. Rigor científico	13
3.8. Método de análisis de datos.....	14
3.9. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Nivel de motivación y desempeño laboral</i>	_____	15
Tabla 2	<i>Factores que influyen en la motivación</i>	_____	18
Tabla 3	<i>Factores que determinan el desempeño laboral</i>	_____	20
Tabla 4	<i>Frecuencias del Plan actual y capacitación de conocimientos</i>	_____	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Histograma del nivel de motivación y desempeño laboral</i>	15
Figura 2 <i>Histograma de factores que influyen en la motivación</i>	18
Figura 3 <i>Histograma de factores que determinan el desempeño laboral</i>	20
Figura 4 <i>Histograma de Frecuencias del Plan actual y capacitación de conocimientos</i>	23

Resumen

El presente trabajo, tuvo como objetivo general analizar cómo se encuentra la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022. De tal modo se optó por un enfoque cualitativo de estudio aplicado no experimental, así como un diseño fenomenológico, y como estrategia el método de estudio de casos. La población estuvo conformada por 15 empleados del área administrativa a los cuales se les aplicó la encuesta como técnica y el instrumento fue el cuestionario. Conforme a los resultados señalaron una motivación y desempeño en si positivo, pero con ciertos problemas aún por paliar como es el caso de una mejor remuneración, reconocimientos por parte de la institución, oportunidades de crecimiento, un mejor ambiente y organización laboral, además de seguir con un buen plan de capacitaciones. Como conclusión se evidenció una buena motivación, aunque la existencia de ciertos factores hace que esta pueda cambiar, repercutiendo en el desempeño laboral. Por otra parte, se recalcaron a estos factores que de ser atendidos se pueden llegar a dar muchas mejoras para bien de la Unidad de Diterpol y de la institución policial.

Palabras clave: Motivación, Desempeño, personal administrativo.

Abstract

The general objective of this work was to analyze how the motivation and job performance of the administrative staff of the Dirtepol Unit of the National Police of Peru, Huaraz, 2022, are found. In this way, a qualitative approach of applied study was chosen experimental, as well as a phenomenological design, and as a strategy the case study method. The population consisted of 15 employees from the administrative area to whom the survey was applied as a technique and the instrument was the questionnaire. According to the results, they indicated a positive motivation and performance but with certain problems still to be alleviated, such as better remuneration, recognition by the institution, growth opportunities, a better environment and work organization, in addition to continuing with a good training plan. As a conclusion, a good motivation was evidenced, although the existence of certain factors means that it can change, affecting job performance. Likewise, these factors were stressed that if they are addressed, many improvements can be made for the good of the Diterpol Unit and the police institution.

Abstract: Motivation, performance, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

La labor motivacional o aquella motivación en el trabajo, constantemente ha llegado a ser un asunto fundamental para los dirigentes y directivos de las empresas. De hecho, se ha vuelto un problema a resolver por devenir en una ausencia de motivación que origina un bajo esfuerzo por parte del ser humano al no esforzarse como debería ser. Y si uno se adentra más a esta problemática, las consecuencias que puede traer son diversas, por ejemplo, una de ellas las psicológicas, las cuales, en sí, podrían volverse positivas, pero siempre y cuando se llegase a lograr una mejor autorrealización, o el hallarse más útil y competente, lo que hará que se tenga una mejor autoestima (Sum, 2015).

Según Rubio (2017), los indicadores de inseguridad en las calles se han visto incrementados, transformándose así en una problemática muy frecuente que tiene en vilo a toda la sociedad, y más aún si se observa nulas políticas ni estrategias por parte del Estado para revertir esta situación. Por otra parte, la corporación policial, así como varias entidades privadas y estatales revelan muchos inconvenientes hacia el acatamiento de sus objetivos y metas por culpa de sujetos que anteponen sus propios beneficios en vez de priorizar a las institucionales incurriendo en actos ilícitos como corrupción, peculado, malversación, etc.

Ahora, dentro de los estudios se pueden encontrar omisiones de las metas entre las que se encuentran deficiencias administrativas para el cumplimiento institucional, y donde no solo es el único problema, pero si un esencial puesto como lo son los recursos humanos en el que se ven temas de remuneraciones inadecuadas, ocasionando que los efectivos policiales comentan actos que van contra la ética y moral. Sin dejar de menciona la inapropiada asignación de puestos sin los debidos conocimientos previos.

De acuerdo con Sulca (2015) las solicitudes de los ciudadanos hacia las distintas divisiones territoriales o comisarias, no llega a ser debidamente acogida y con una atención adecuada provocando malestar en la población. Por otra parte, la motivación escasa de los agentes del orden se denota en el salario el cual no cubre sus expectativas de vida, llevando inclusive al efectivo policial a trabajar fuera del horario de trabajo. Esto sin duda alguna ocasiona no solamente agotamiento tanto físico como mental, sino no poder pasar mayor tiempo con la familia. Y si a ello se

le suma el rigor de los distintos horarios ya sean dominicales, nocturnos, asistencias a instituciones privadas, delegaciones, etc.

Asimismo, se tiene el tema del régimen disciplinario, donde no parece existir equidad en el juicio del comando, ya que después de atribuir un exigido correctivo al efectivo, se da por hecho que siempre será así dando a entender que todos son iguales, generando una desmotivación a todo el personal, trasladándose en un maltrato al ciudadano. La salud también llega a ser una preocupación evidente por la falta de medicamentos, la atención escasa y hasta la suspicacia al personal de salud de los nosocomios del mismo Estado. El apoyo logístico a las comisarías y del grupo especializado en la investigación de delitos y faltas, sumado el poco reconocimiento por la solución de estas últimas recae en la desmotivación de la lucha contra la criminalidad y delincuencia.

El problema a nivel nacional que viene atravesando la policía solo deja en evidencia una falta de eficacia en el desempeño de su trabajo, encontrándose una pésima infraestructura en varias direcciones territoriales, comisarias sectoriales y divisiones especiales que trae mucha preocupación. Desde otra perspectiva, se suman problemas referentes a la organización, donde se haya lugares improvisados e inadecuados, dejando en manifiesto una mala imagen a la institución (Teves y Ticona, 2017).

Si a lo señalado se le agrega una problemática no muy hablada en el entorno policial, de acuerdo con Jamanca (2018), el Síndrome de Burnout, afirmado por la Organización M.S como un padecimiento, es capaz de llevar a los trabajadores a presentar síntomas de estrés elevados, incluso niveles de ansiedad que los lleve a la depresión. Cabe señalar, que este síndrome suele afectar a trabajadores de la salud, profesores, policías y todo personal que tenga un constante contacto con el público producto de las funciones que realiza y la implicancia que esta pueda llegar a ocasionar al existir mucha presión de por medio. Las afectaciones que actualmente produce es un bajo estado de ánimo, originando además una sensación de hartazgo en momentos determinados, ya sea por altercados con el jefe, saturación de las obligaciones, entre otras presiones dentro del laburo.

En cuanto al desempeño de la labor realizada por la policía nacional, existen muchas causas que repercuten en la misión de estos defensores de la patria, como viene a ser la instrucción profesional que reciben donde se abarca la ética,

disciplina, justicia, liderazgo, valores, etc, los cuales pueden llegar a incidir en la atención al público, o la defectuosa intervención policial a pesar de revelarse un alto índice del crimen organizado y delitos (García, 2015).

En palabras de Rojas et al. (2018), la función de la policía comprende no simplemente el trabajo operativo, sino también el desarrollo operativo que implica un procedimiento de la gestión administrativa como (planificar, dirigir y vigilar). Y el hecho de no estar precisamente capacitado en el ámbito administrativo, se somete a diversos mandatos del propio servicio, en otras palabras, a ejecutar la tarea de servicio y patrullaje. De esa manera, se puede llegar a encontrar una situación de las organizaciones negativa, afectando el desempeño laboral.

De los datos anteriormente expuestos se puede aseverar que existen varias incidencias en el desempeño y motivación laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Diterpol de la policía nacional del Perú, en Huaraz, por lo cual, el problema general se planteó de la siguiente manera: ¿cómo se encuentra la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Diterpol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022?, teniendo en cuenta la problemática existente líneas arriba reflejada.

El presente trabajo académico se justifica en lo teórico ya que se examinó las teorías concernientes al desempeño y motivación laboral buscando aunar más en el tema de fondo, además de los conocimientos extraídos de las investigaciones previas de algunas personas e instituciones donde se podrá comprender como se encuentran ejerciendo sus labores tanto en las instituciones y el servicio brindado a la población.

En tanto, en el aspecto práctico se justifica ya que se podrá fortalecer la labor policial dentro de la administración teniendo en cuenta la problemática actual que se vive en estos momentos tomando algunas consideraciones en razón de arreglar la condición en la que se encuentran varios trabajadores de la unidad de Diterpol, reforzando las anteriores investigaciones. La justificación metodológica, está basada en el enfoque cualitativo, donde se plasmará el determinado análisis del informe recolectado de la encuesta, buscando así proporcionar información para que las unidades territoriales y futuros estudiantes sepan cómo se encuentra el tema del desempeño y motivación del área administrativa de la policía nacional.

En lo que respecta al objetivo general: analizar cómo se encuentra la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.

Con relación al primer objetivo específico: describir los factores que influyen en la motivación del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022. Con respecto al segundo objetivo específico: Describir los factores que determinan el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022”. Y con el tercer objetivo específico: Describir el actual plan de capacitación y adquisición de conocimientos para el fortalecimiento de la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional Moncada (2019), en su estudio “Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de lima metropolitana 2019”, enmarcó el objetivo de su trabajo de investigación en precisar cómo se expresa la motivación y desempeño de labores en docentes universitarios de una Institución Educativa del ámbito privado en Lima. En el cual se aplicó el enfoque cualitativo, diseño de fenomenología hermenéutica, y para el recojo de información se contó con la técnica de entrevista a profundidad. La población y muestra estuvo conformado por 16 experimentados docentes. Los resultados evidenciaron un no reconocimiento de la institución descrita por los docentes, manifestando su incomodidad al no reconocérseles en lo económico encima de lo social y que no se le valora la labor fuera de clases como pretenderían. La autora llegó a la conclusión que, debería haber una vinculación de la motivación laboral con el reconocérseles económicamente y no solo en lo social. Por otro lado, pese a no haber un buen ambiente físico institucional y el carente interés acogido por los superiores, tratan de proporcionar un buen aprendizaje. Y aunque también existe un mínimo interés por aceptar más retos por la carga de otras actividades que realizan, toman con compromiso aquellos cursos, al igual de buscar maneras de impartir buenas clases aun cuando no cuentan con los medios y herramienta necesaria para desarrollarse (pp. 19-22).

Asimismo, dentro del contexto nacional Lopez (2021), publicó su tesis la cual tuvo como objetivo general determinar las peculiaridades de la cualidad del grupo policial. Se usó un enfoque cualitativo de nivel descriptivo. Llegándose a resolver el doble servicio administrativo y operativo, incidiendo de gran manera en el atributo de vida laboral, y además afectar de sobremanera la labor administrativa. Desde otro punto, el cansancio por la labor operativa termina mermando en un estrés que no permite un correcto cumplimiento en la oficina. De las entrevistas realizadas, se puede señalar la falta de motivación en algunas resoluciones respecto a los cambios de rango o procesos que implican un análisis a mayor profundidad, presentándose posturas que afectaron el compromiso y el clima laboral (pp.58-59). Como antecedente internacional se tiene la investigación en Ecuador de López (2016), donde se tuvo como finalidad evaluar como el proceso de motivación de ingenio humano puede perjudicar el crecimiento profesional de los trabajadores. El

método destinado fue el cualitativo exploratorio descriptivo con una población de 90 empleados a quienes se les hizo encuestas. El estudio demostró que hay una mayor motivación en las funciones cuando se tienen presente los temas remunerativos. Se tuvo como dato que los factores motivacionales no suelen ser solo externos sino de igual modo internos personales, por otra parte, afirman realizar una función concorde a su puesto y de hecho tener los conocimientos necesarios que esa faena implica (p. 83).

Indacochea, Porraspita y Ganchozo (2018), realizaron en Cuba su artículo científico “El Desempeño Laboral: Un problema social de la ciencia”, se plasmó como objetivo evaluar el desempeño de labores del talento humano disponiendo como plan el diseño de lineamientos de fases de valuación de desempeño que favorezcan al personal administrativo. Se destinó un estudio tipo cualitativo no experimental y con documentación respecto a la muestra y población, y se tuvo como técnica al análisis de casos. Trayendo consigo como conclusión que las conformaciones de los que suelen tomar decisiones en las instituciones públicas no contribuyen a un liderato en sus agrupaciones, de modo efectivo con el pedido social. En ese sentido el Estado podría adecuar la norma a las realidades sociales, donde los organismos privados y públicos puedan reflejar un sueldo remunerativo más justo y equitativo con la meta de lograr salarios dignos. Además, el valor al evaluarse todo talento humano, exige una mezcla adecuada de conocimiento y destrezas para el desempeño laboral del personal, motivando a la mejora continua de la institución frente a la colectividad.

En el medio local Parodi (2020), presenta la tesis “Enfoque prospectivo del desempeño docente en la zona urbana: un análisis desde los logros de aprendizaje de los estudiantes”, donde el principal objetivo general fue analizar el desempeño del docente desde un enfoque a futuro como agente primario para la conquista del aprendizaje estudiantil. Utilizaron un tipo cualitativo básico y hermenéutico del interpretar con el fin de edificar una comprobación teórica tomando como consideración al análisis de la información extraída de las entrevistas. Los participantes lo representaron cuatro docentes. Los resultados dan desde lo prospectivo, conferir mayor relevancia al profesionalismo para un mejor desempeño y no únicamente en base a la vocación. De esta manera, como conclusión es vital repotenciar al maestro para mejorar las teorías de pedagogía vigentes y todos los

mecanismos digitales en la exploración de una mejor experiencia de los aprendizajes. Ese desarrollo de competencias en la parte pedagógica es fundamental en la adjudicación de compromisos orientacionales en la medición de enseñanzas. De esta manera, se contará con un compromiso y empeño del profesional, transformando el desempeño sobre la base de mejores prácticas, conceptos y así tener mejores relaciones sociales con los alumnos.

Siguiendo esta línea en la esfera local, Quincho y Silva (2018), en su tesis "Motivación laboral de los colaboradores operarios de la Compañía Minera Antamina S.A. Ancash", tuvieron como objetivo poder describir la motivación laboral de ayudantes de maquinarias pesadas en la empresa Antamina. Para lograr aquello, se contó con un enfoque cualitativo tipo básico de nivel descriptivo y con una sola unidad de análisis, utilizándose la técnica de encuesta y testimonio. La población lo conformaron 100 trabajadores. Como resultado se comprobó que la mayoría declara la existencia de una buena comunicación efectiva, reciprocidad como apoyo entre jefes y obreros, además de una adecuada seguridad junto a constantes capacitaciones ofreciéndoles estas últimas mayor seguridad en sus tareas. Sin dejar de lado el reconocérseles a través de buenos incentivos monetarios. Concluyéndose en que los trabajadores de Antamina suelen tener un apropiado y adecuado ambiente de labores, de reconocimientos y crecimiento individual.

La motivación es una situación interna que activa y empuja nuestro pensamiento hacia las circunstancias que puedan incitar y guiar el comportamiento para una finalidad la cual causa que varíen en la categoría de funcionamiento y magnitud frente a la actuación. Centrándose en la configuración de la conducta, el aporte que se dé tiene que ver mucho con la motivación recibida de sus intereses personales tratando de imponer al grupo aquello que lo impulsa (Palomino, 2017). Cabe señalar, que un mecanismo sustancial para lograr poner a las empresas en lo más alto en cuanto al éxito, son las mismas multitudes que la configuran, siempre y cuando se haga una adecuada conducción y administrar de todos aquellos medios que estimulen de manera positiva la obtención de las metas individuales, como también de la institución, traduciéndose en una mejor productividad de la agrupación que lo conforma (Marín y Placencia, 2017).

Según Andrade, Chong y Cobo (2021), la motivación es un asunto elemental hoy en la psicología humana, por ejemplo, para el psicólogo, es necesario señalar los

diferentes motivos en las que los subordinados estarían prestos a esmerarse por conseguir su tarea con eficacia. Aunque para que deba existir una correcta motivación, es vital lograr aquel desempeño, un excelente conocimiento, habilidades y la competencia, con el propósito de llegar a estar sumergido en un ambiente laborioso, apoyado de un plan organizativo, grupal, propicio y oportuno (p. 102). Su repercusión de la motivación es de los más importantes factores para la búsqueda de ese buen desempeño y felicidad de los trabajadores, sin embargo, de presentarse su inexistencia, esta traería consigo muchas consecuencias y resultados desfavorables (Marchán, 2016).

Por otro lado Placencia y Marín (2017), señalan que en la teoría de Frederick Herzberg respecto a la motivación, se pueden encontrar causantes como es el caso del ambiente en el trabajo abarcando todas las condiciones que puedan repercutir en un mejor desempeño; variables que se hallan gestionadas por las mismas empresas siendo estas las vinculadas con el jefe, las relacionadas con los compañeros, la condición laboral, la política y guías implementadas, entre otros factores asociados en mayor medida a la satisfacción de las personas y las tareas realizadas.

Es valioso laborear en prácticas de gestión de talento humano que refuercen una mejoría en la valoración de estas actividades enfocada en los trabajadores, con la finalidad de que el desempeño coadyuve al éxito y competitividad de las IES. Como se sabe, ante mayor satisfacción laboral se tenga de los asalariados, mucho más será su empeño para con el organismo, generando así un compartir de conocimientos. Del mismo modo, al haber un acuerdo organizacional de parte de los obreros, esto favorecerá en mantener a los mejores talentos y haya un desempeño organizacional (Pedraza, 2020). Solo así se podrá contar con una buena eficacia en el desempeño de labores la cual es indispensable, convirtiéndose en una virtud competitiva en toda empresa. Pero ese desempeño laboral viene unido a las particularidades de cada sujeto, como las constituidas por conocimientos conseguidos, habilidades, cualidades, etc, contribuyendo a las competitividades de la misma (Bautista, et al, 2020).

De la teoría tradicional de Fayol, se afirma que las entidades dependen de su planificación para conseguir la eficacia, esto porque en ella se detallarán las misiones a cumplir con la responsabilidad pertinente, como también el contar con

componentes y normativas que fortalezcan la cuestión social y faciliten toda la operatividad (Silvestre, 2020). Como lo menciona Snell y Bohlander, la sensación manifestada en los trabajadores, tiene que ver con el ambiente que representa la cualidad organizacional que coopera con el desempeño y contentamiento de los policías hacia su institución. Por otra parte, la capacidad adquirida por las instrucciones, llega a ser la aptitud que describe a la persona y la que permite efectuar con seguridad y responsabilidad sus ocupaciones (Como se citó en Puma, 2020).

Referente al burnout, es una enfermedad que puede repercutir en el desempeño, y que se puede indicar su presencia en trabajadores con un permanente contacto con las personas, lo que acarrea posibles secuelas mientras más se prolongue esa actividad. Dentro de las características que conllevan a padecer dicha enfermedad, son las deficiencias en la condición laboral y las carencias de recursos (Hernández, Méndez, & Rojas, 2021). Además de presentarse en los efectivos policiales como bien se señala en la problemática, su presencia está también en los médicos como grupos vulnerables, ante todo los que se encuentran en un área específica donde se requiere una mayor exigencia. Entre los ítems definidos se pueden identificar al agotamiento tanto físico, emocional y psíquico (Contreras, et al., 2021).

La motivación se define como el grado de sacrificio que el ser humano está dispuesto a efectuar y se manifiesta no como algo temporal, sino en el procedimiento de cierto dinamismo. Asimismo, se advierte que los trabajadores disponen de distintos requerimientos competitivos los cuales pueden ser impulsados por diferentes alentadores (Barrios, et al., 2019). La característica del lugar de laburo determina que carácter laboral debe de existir para darse una elevada motivación interior en los empleados propiciando la reforma del trabajo. Además, es acorde al patrón que el obrero mostrará una superior motivación (Alarcón, et al., 2020).

Generalmente la motivación hace referencia a la categoría en la que los empleados se encuentran satisfechos y complacidos con la ocupación llevada a cabo. Por otra parte, la motivación de desarrollo y crecimiento significa el nivel de cómo se puede sentir el individuo con las muchas oportunidades brindadas por la compañía. Cabe recalcar, que ambas manifestaciones repercutirán en el logro de los fines expuestos (Cabero y Roig, 2019).

El desempeño laboral se evidencia como el motor y el acto del trabajador al ejecutar las distintas obligaciones que demanda su empleo dentro del entorno donde presta un servicio específico, permitiendo mostrar su capacidad para obrar. En las entidades, el papel del desempeño forma parte del factor determinante con la consigna de alcanzar las metas delineadas, por este motivo, es de fundamental importancia que cada trabajador tenga una conexión con las competencias que posea en el puesto designado. Y, en definitiva, es preciso contar con lo requerido para el cargo, a fin de lograr lo esperado en la institución (Cancha y Yauri, 2019).

La concepción del desempeño como proceso busca dar un compuesto de discernimientos compartidos sobre lo que debiese conseguirse, y es el aspecto de cómo se tiene que llegar a través de la aportación de la dirección de recursos humanos que extiendan la posibilidad de darse aquello. Este sistema de valuación de los desempeños no ha sido creado últimamente, sino con el correr de los años a partir del concepto relación laboral, viéndose en la obligación de evolucionar y desarrollarse adaptándose a las variaciones llevadas a cabo por las empresas (Albán, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo investigativo fue de tipo aplicado, comprendida como el empleo del conocimiento en la praxis, aplicándola como beneficio del grupo que pueda participar en los procesos, o también en la colectividad en general, adquiriendo novedosos saberes enriqueciendo la materia. La designación que el nombre “aplicada” recibe es tanto empírica o práctica, caracterizándose por buscar la utilidad del conocimiento, juntamente a otros luego de poner en marcha la práctica centrada en investigación (Delgado, 2021). Para la vigente tesis se valió de un tipo cualitativo de encuesta, la cual cabe resaltar que no tiene la finalidad de medir una frecuencia, más bien si la de determinar la variedad o diversidad de un contenido de relieve en una población específica y estableciendo una variabilidad significativa (Jansen, 2013).

También, se siguió un enfoque cualitativo descriptivo, con preponderante sustento y planificación razonable, por intermedio de un manejo o procedimiento de exploración inductiva. Desde otro punto, lo cualitativo conceptualiza a la investigación de un modo sistemático, situada en la asimilación en profundidad de los distintos fenómenos, por tanto, se envuelve en una acción posicionada hacia el hallazgo y progreso de un cuerpo sistematizado de intelecto (Granados, 2016). El estudio del presente trabajo tuvo un nivel descriptivo al buscarse describir la existencia del entorno laboral y experiencias llevadas a cabo en lo que significa la temporalidad del contexto, para así entender la impresión de los trabajadores (García, 2021).

Se utilizó un diseño fenomenológico (fenomenología), la cual aparece como análisis de los fenómenos y experiencias del modo en que es vivida y percibida por el sujeto, en ese sentido permite explorar la conciencia de la persona (Aguirre, 2020). Y en palabras de Mardones, Ulloa y Salas (2018) en arreglo a la condición de la problemática investigada se decreta el diseño idóneo en conseguir el informe requerido, por consiguiente, este debe de ajustarse entorno a lo propuesto en el planteamiento. En las investigaciones cualitativas se emplean ciertos diseños con el objeto de extraer la información que necesite el trabajo, de los que se pueden detallar al estudio de caso, estudio biográfico, diseño fenomenológico, hermenéutico, etnográfico, histórico, etcétera.

Por ese sentido también se tuvo al método hermenéutico quien está “presente en el curso de todo el proceso investigativo, en este caso en la construcción, el diseño metodológico y teórico, así como en la interpretación y discusión de los resultados”. Además, cabe señalar, que las experiencias recopiladas por la fenomenología hermenéutica y luego plasmadas en descripciones, serán eficaces para analizar los diversos aspectos en la cual el investigador debe interesarse e involucrarse a profundidad por los acontecimientos que ocurre (Fuster, 2019).

Según lo dicho por Arbaiza (2014) el correcto diseño viene a ser el que permite la adquisición de indagaciones confiables y de cierta calidad el cual vea al problema desde distintos enfoques. Por ello como estrategia de investigación se utilizó el método de estudio de casos conocido como la técnica o también llamado diseño, el cual permite profundizar en eventos específicos de inclinación en la investigación con la ayuda de un recojo selectivo de la información y cuyo análisis brinda la posibilidad de percibir los fundamentos que dieron sentido a la posición objeto de estudio (Nielsen, et al., 2020).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

La categoría del estudio se denominó, Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022. Por lo cual se fijó como sub-categorías de la Motivación a la remuneración, la organización, reconocimiento de los superiores, trabajo en conjunto y seguridad laboral. Por otra parte, se delimitó las sub categorías de Desempeño laboral a la infraestructura del lugar del trabajo, condiciones del ambiente de trabajo, capacitación laboral y el conocimiento.

3.3. Escenario de estudio

Con la intención de recopilar novedades sobresalientes, y cuya evaluación permitirá terminar en los resultados y conclusiones; se expondrá dentro del presente trabajo de investigación a una población de 15 trabajadores de la parte administrativa de la unidad de Diterpol Huaraz con dirección en Av 28 de Julio N° 755, la cual cabe señalar que, al ser una población pequeña y finita, se tomó la totalidad de la misma, vale decir a las 15 personas entre varones y mujeres quienes laboran en aquella área. Considerando en dicho ámbito el uso del instrumento de adquisición de datos (Encuestas). Ahora, si bien la muestra es el sub grupo del universo, sin embargo, en la presente tesis, esta fue similar para toda la población con la intención de ser

representativa, por lo que no hay una necesidad de aplicar la fórmula para la obtención de la muestra.

3.4. Participantes

Los que participaron en este estudio fueron los 15 trabajadores administrativos, concretamente, se trabajó en la unidad de Diterpol Huaraz. Surgiendo así, oportuna su posición para aportar pormenores trascendentes acerca de las causas del tema de estudio y la manera en que esta puede afectar al personal del área administrativa haciendo alusión a sus realizaciones operativas.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se optó por la utilización de la encuesta como profundización y técnicas de compilación de datos, elaborándose un conjunto de preguntas en un esquema organizado con la finalidad de ser respondidas por los interrogados y así poder adquirir averiguaciones relevantes. Por ello, se encuestó al personal administrativo de la unidad de Diterpol, Huaraz, quienes deben afrontar a diario una gran labor. Según Arias (2020), esta técnica de encuesta es llevada a cabo por medio del cuestionario, proporcionando diferentes reportes de opiniones e impresiones. Cabe señalar, que la encuesta puede brindar resultados ya sean cuantitativos o cualitativos con un ordenamiento deductivo y contestaciones escalonadas.

Ahora bien, como señala Abarca et al. (2013), entre los tipos de cuestionarios están los cuestionarios abiertos, pero sin codificación que si suelen tener los cuestionarios cerrados. Además, el utilizar en una investigación cualitativa cuestionarios, permite obtenerse datos de forma puntual siempre y cuando la cantidad de personas a encuestar no sea muy elevada.

3.6. Procedimientos

En lo que concierne a este punto y la acumulación de los datos, se empleó la encuesta con sus respectivas guías, efectuadas de manera presencial a los trabajadores del área administrativa en su respectivo centro de labores y así alcanzar una mejor recolección de las pesquisas de la unidad de Diterpol, Huaraz.

3.7. Rigor científico

En el actual trabajo universitario, se cumplió con el estándar y requisito que toda investigación académica cualitativa debe de tener centrando los esfuerzos en la búsqueda y obtención de los resultados y el correcto procedimiento, siguiendo el estricto método científico.

3.8. Método de análisis de datos

Según Denzin (2015, como se citó en Ocampo, 2019) uno de los énfasis de la hermenéutica triangulación suele ser el ampliar la autenticidad de los resultados, por tal motivo se hace mención a la noción de triangulación en la investigación cualitativa donde se tiene el empleo de distintos métodos.

En cuanto al método y su correspondiente proceso, se constituyó y se siguió cuatro etapas: (1) Se planeó el futuro lugar de trabajo, labor que se centró en la estructuración de los instrumentos para obtener la correspondiente data. (2) Realización en el campo, de los instrumentos mencionados en el anterior párrafo, de tal forma que, se direccionó el instrumento en cuestión de la obtención de la data escogida, referente a la unidad materia de descomposición. (3) La codificación, consistió en la integración y traslado al texto, de la información obtenida en el transcurso de la indagación en un modelo organizado y estructurado, clasificando los mismos. (4) Análisis de la información extraída, se empleó las técnicas de triangulación de la información, confrontando entre sí cada respuesta de los trabajadores consultados. Se estudiaron los distintos puntos de vista, bajo un análisis cualitativo, comparando sus respuestas para la preparación de la parte concluyente del trabajo. De esta manera, los datos obtenidos se interpretaron y analizaron continuando con el método analítico, descriptivo e inductivo.

3.9. Aspectos éticos

Los principios éticos en la investigación están precisados en la atención de un consentimiento informado y aceptación de los participantes (Manjarrés, 2013). La garantía de la confidencialidad por ciertos peligros que pudieran afrontar estos últimos, y la objetividad de los resultados que se vayan a obtener precaviendo caer en una copia de otro trabajo (Noreña, et al. 2012). En el presente producto académico, se evitó toda forma de plagio al citar a todos los respectivos autores siguiendo las normativas Apa séptima edición. Asimismo, se reservó el conocimiento de la identidad de los encuestados, guardándose el modo confidencial de todo informe accedido en la preparación del actual proyecto universitario, respetándose los relatos obtenidos, el cual se expresó de manera precisa y con objetividad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se exponen los resultados luego de haberse efectuado el cuestionario a los trabajadores del área administrativa que forman parte de la Diterpol de Huaraz Ancash. Para ello se dispusieron de categorías y sub categorías las cuales permiten planificar y examinar el reporte informativo obtenido mediante las encuestas a fin de contestar las preguntas y objetivos dispuestos.

Objetivo general: Analizar cómo se encuentra la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022

Tabla 1

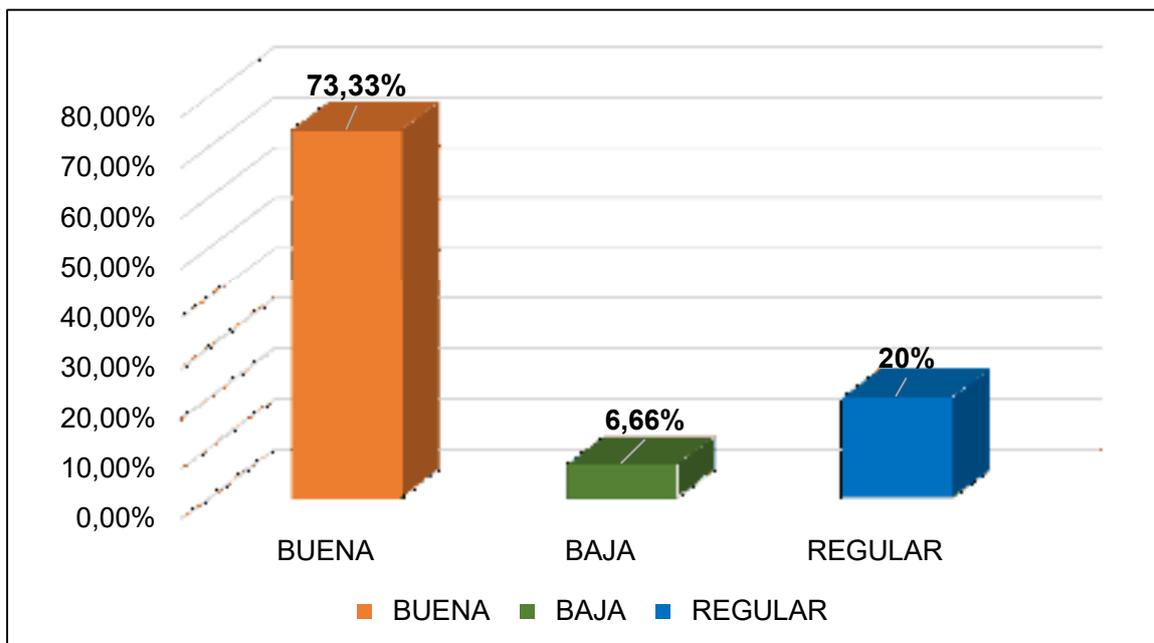
Nivel de motivación y desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	11	73,33%
Baja	1	6,66%
Regular	3	20%
Total	15	100%

Nota. Los datos mostrados son el resultado de la encuesta aplicada

Figura 1

Histograma del nivel de motivación y desempeño laboral



Nota. Los datos mostrados son el resultado de la encuesta aplicada

Análisis e interpretación:

En torno al objetivo general, analizar cómo se encuentra la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.

Los encuestados encontraron a la motivación y desempeño muy por encima de lo esperado describiéndola como buena un 73,3%, ya que ponen mucha perseverancia y todo de su parte por vocación, pero hasta cierto punto, ya que un 20% relatan aquello ser regular y cambiante dependiendo de la función, especialidad o responsabilidades que realizan y un 6,6% lo catalogan a la motivación y desempeño como baja. Ello según las respuestas origina una variación del desempeño por no contarse con una buena dosis de motivación trayendo consigo problemas de estrés o sobrecarga laboral. Se mencionó varios causantes que pueden llegar a originar dicho decaimiento y desmotivación comúnmente por el tema de la remuneración al no ser como quisieran u otras oportunidades y necesidades que se espera pueda haber por parte de los involucrados en la parte administrativa como los superiores y la propia organización.

Discusión:

Respecto a esta investigación, quien abarcó como objetivo analizar cómo se halla la motivación y desempeño laboral de toda la parte administrativa de dicha Unidad de la Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022. Se pudo distinguir una motivación y desempeño por arriba de lo previsto en la problemática, al resaltarse en un 73,3% como buena, pero si bien hay buen estímulo y constancia en sus funciones por vocación, esta puede ser variable depende del oficio, especialidades, horas extras, tema remunerativo, entre distintos aspectos. Lo cual sin duda alguna de lo señalado puede mermar no solo en la motivación, sino en el propio desempeño y en el presto compromiso de hacer bien las cosas a pesar de no tener obtener lo que se anhela.

Estos resultados concuerdan en cierta manera con el antecedente y estudio de Moncada (2019), cuando menciona el poco reconocimiento hacia los docentes o el poco valor que se le puede dar al esfuerzo de horas extras, lo remunerativo u otras actividades más, y que, a pesar de ello, tratan de motivarse y desempeñar de la mejor forma. Desde otro punto, según Marín & Placencia (2017), todo logro de una institución o empresa, dependerá de los mismos trabajadores quienes los

representan, toda vez que exista una idónea conducción administrativa de todo aquello que pueda estimular positivamente el logro de los objetivos, y esto también tiene que ver mucho con los encargados de la propia institución y lo que puedan transmitir al grupo en general. En nuestra opinión, creemos que toda motivación depende de uno mismo al igual que el desempeño que se le pone a lo efectuado, pero si dentro de la organización existe un grupo conformado por un buen líder que pueda empujar a los que tiene a cargo tratando de brindarles lo necesario o más para cumplir mejor su trabajo, ello se verá reflejado para bienestar de los que lo conforman.

Objetivo específico 1: Describir los factores que influyen en la motivación del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022

Tabla 2

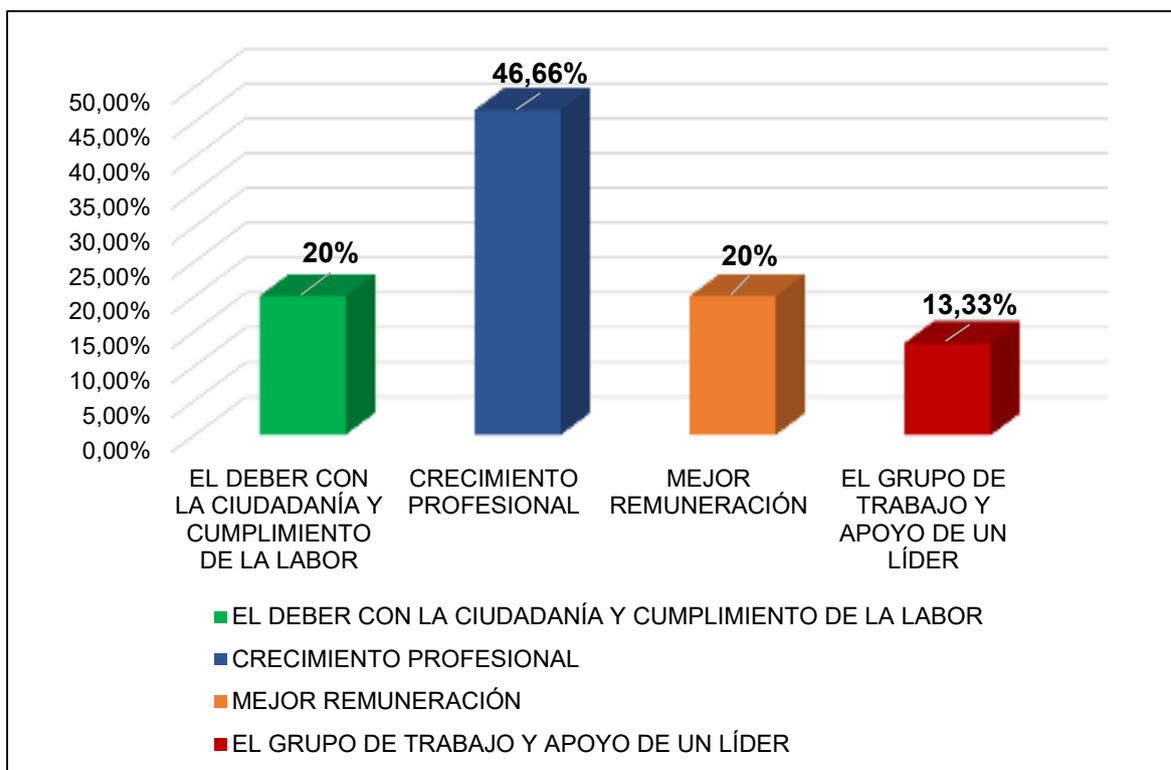
Factores que influyen en la motivación

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
El deber con la ciudadanía y cumplimiento de la labor	3	20%
Crecimiento profesional	7	46,66%
Mejor remuneración	3	20%
El grupo de trabajo y apoyo de un líder	2	13,33%
Total	15	100%

Nota. Los datos mostrados son el resultado de la encuesta aplicada

Figura 2

Histograma de factores que influyen en la motivación



Nota. Los datos mostrados son el resultado de la encuesta aplicada

Análisis e interpretación:

Con respecto al primer objetivo específico, describir los factores que influyen en la motivación del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.

Los encuestados en sus respuestas describieron diferentes motivos de los que se resaltaron el trabajo a cumplir con satisfacción y eficacia, el deber de colaborar con la ciudadanía con un 20% donde están sus propios familiares quienes se ven involucrados cuando se suele tocar el nombre de la policía en ciertos sucesos. Entre los otros motivos estuvieron los esfuerzos por alcanzar reconocimientos, una mejor superación, ascensos, mejores oportunidades de crecimiento dando un resultado de 46,6% en dichas respuestas; además, un 20% especifica una correcta remuneración acorde a sus funciones y tiempo de servicio. Y algo aparte que se mencionó y fue un 13,3% es el entorno laboral y poder contar con el apoyo de un líder como jefe que pueda transmitir cierta motivación a los que tiene a cargo, ya que ello ayudaría mucho con el compromiso de los distintos aspectos. Esto último hace que se genere un mejor ambiente grupal.

Discusión:

En consideración al primer objetivo de describir los factores que influyen en la motivación misma del grupo de la oficina administrativa de la Unidad de Diterpol de Huaraz, 2022. Los resultados mostraron en un 20% que aquellos motivos influyentes para contar con una buena motivación vienen a ser su cumplimiento con delectación y aptitud en el que están los deberes hacia la población y que incluye a sus familiares. Además de nombrarse a aspectos en cuanto al progreso, escalamientos y el hecho de haber mejores sueldos en un igual 20%. Convergiendo como se observa con la investigación de López (2016), donde la motivación de muchos es la remuneración, igualmente lo de otros factores motivacionales que se sitúan tanto en lo interno y externo de cada uno.

Desde otro punto, el 46,6% quienes señalaron el crecimiento profesional y el 13,3% que aludieron al grupo de trabajo y apoyo de los jefes; esto se puede contrastar con lo dicho por Andrade, Chong, y Cobo (2021), en su publicación al señalarse a la motivación como una cuestión fundamental actualmente en la psicología, pero esta va de la mano con el buen desempeño que se pueda mostrar a lo largo del tiempo sumado a ello otros factores que potenciarían tales elementos como lo son un plan

organizativo, grupal, participativo y democrático. Desde nuestra opinión consideramos concierne trabajar en aquellos temas que pueda despertar esa motivación que toda persona desde su puesto lo puede alcanzar lo que sin duda alguna causaría un fortalecimiento en sus quehaceres laborales siendo beneficiados de igual forma todo el entorno que le rodea.

Objetivo específico 2: Describir los factores que determinan el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022

Tabla 3

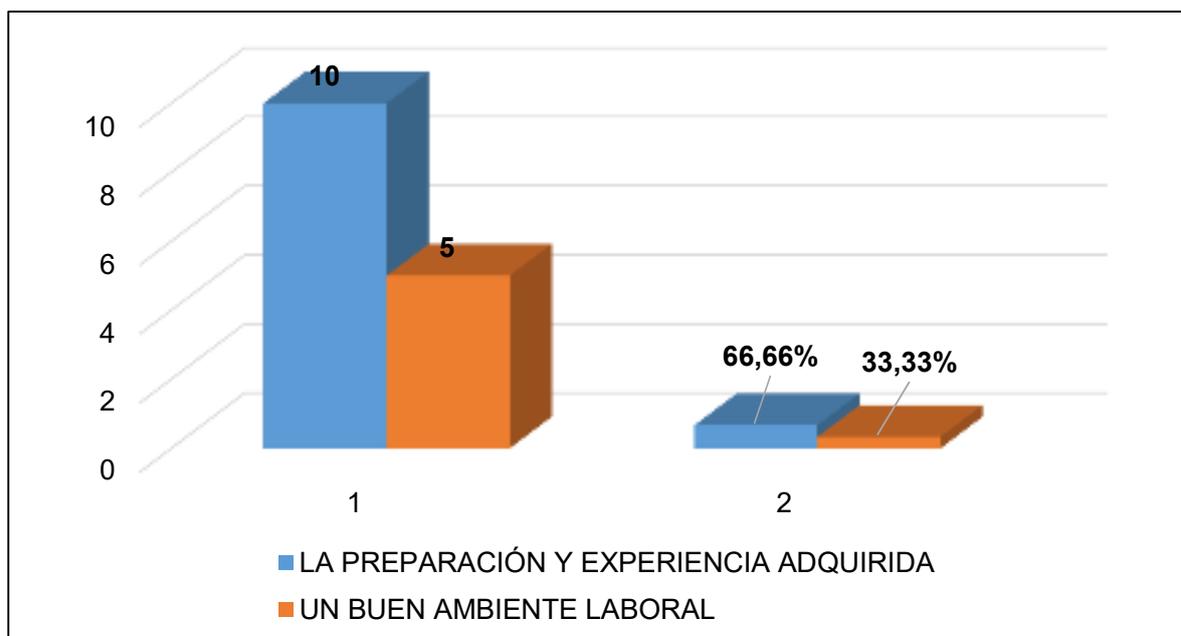
Factores que determinan el desempeño laboral

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
La preparación y experiencia adquirida	10	66,66%
Un buen ambiente laboral	5	33,33%
Total	15	100%

Nota. Los datos mostrados son el resultado de la encuesta aplicada

Figura 3

Histograma de factores que determinan el desempeño laboral



Nota. Los datos mostrados son el resultado de la encuesta aplicada

Análisis e interpretación:

Concerniente al segundo objetivo específico, describir los factores que determinan el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.

Se pudo interpretar de lo descrito, que entre los factores que llegaron a determinar el desempeño en el área administrativa, lo mencionado en mayor medida fue la experiencia adquirida a lo largo del tiempo laborado arrojando un 66,6% más mencionadas en las respuestas, lo que juega según las respuestas un papel importante, como también el profesionalismo que equivale a contar con las competencias necesarias. Entre los otros factores, se tuvo a un 33,3% de contestaciones aludiéndose a la sensación o apreciación que trasmite un excelente clima y el entorno para una mejor productividad de los asalariados en la presente área específica, y en el caso de la Diterpol de Huaraz a la organización interna jerarquizada quien juega un rol vital para el fortalecimiento del desempeño, sin olvidar los recursos logísticos que en estos tiempo según los encuetados permite una correcta planificación pero de la mano con el Estado.

Discusión:

cerca del segundo objetivo específico sobre describir los factores que determinan el desempeño laboral del personal administrativo, los resultados nos presentaron un 66,6% de la significación de la experiencia que aquel trabajador puede llegar a tener en la misión que se le ha destinado, sin olvidar el profesionalismo alcanzando por el hecho de haber estudiado una carrera afín a su función, dándole un plus extra. Los resultados concuerdan en cierta medida y fueron corroborados por la investigación científica de Parodi (2020), donde se confiere mayor trascendencia a la profesionalidad exactamente para crear mejores desempeños en la organización y no solamente basado en la vocación de servicio. Por otro lado, es indispensable impulsar y potencializar al trabajador administrativo con cursos de actualización y otros instrumentos que le sean útil en la actuación de sus funciones. Por eso mismo como señala Pedraza (2020) es útil centrarse en el trabajo de una mejor gestión de talentos humanos que vigoricen de manera más conveniente la calidad de las actividades ejecutadas por aquellos trabajadores con la mentalidad de llegar a mejorar su desempeño. Asimismo, se debe tener en cuenta que a mejor

satisfacción llegue e tener aquel laborioso, su desempeño podrá quedar resaltado beneficiando a toda el grupo e institución.

Aparte de ello, esta la transmisión de un excelente clima grupal y que se ve en un 33,3% de las resoluciones de los encuestados, donde este panorama ya se había planteado en Placencia y Marín (2017) quienes señalaron la teoría de Frederick Herzberg en cuanto a la motivación al encontrarse causas en relación al ambiente de trabajo, englobando todas las situaciones que llegan a concernir en el más a gusto desempeño; variables relacionadas con los superiores, compañeros, condiciones laborales y ciertas políticas. Desde nuestro parecer, sin un buen desempeño muchas veces se pueden perjudicar los objetivos de las instituciones, por consiguiente, resultaría más beneficioso poseer trabajadores que cuenten con el perfil para el puesto y dotarlos de las herramientas necesarias para un mejor cumplimiento, además de crear un ambiente y clima de labores donde los trabajadores se puedan sentir seguros y satisfechos de cumplir con un buena labor.

Objetivo específico 3: Describir el actual plan de capacitación y adquisición de conocimientos para el fortalecimiento de la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022

Tabla 4

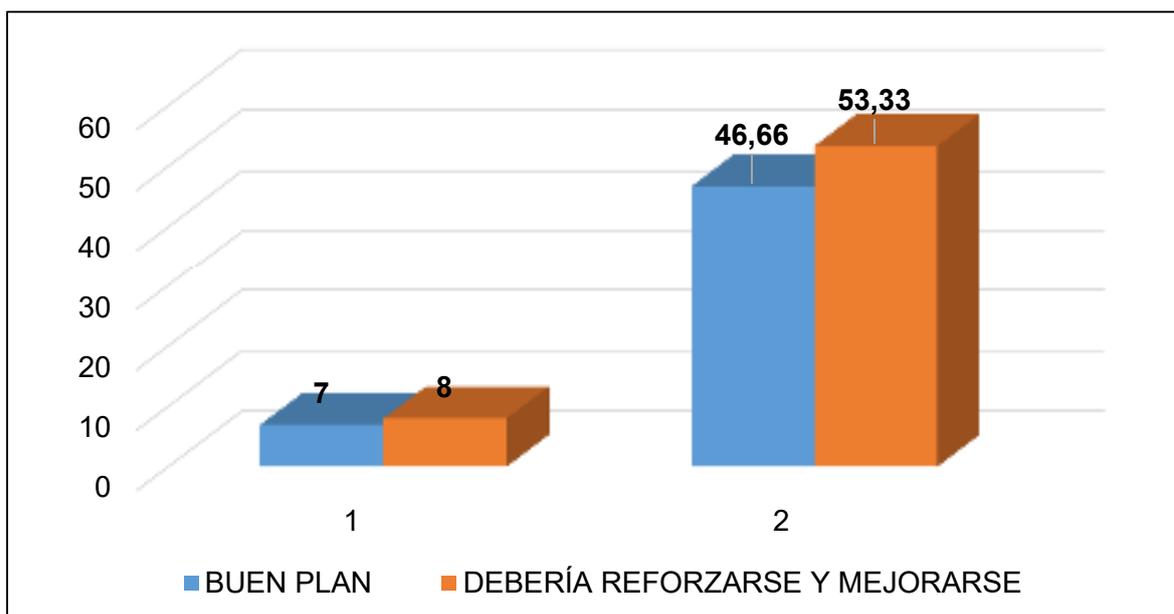
Frecuencias del Plan actual y capacitación de conocimientos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Buen plan	7	46,66
Debería reforzarse y mejorarse	8	53,33
Total	15	100%

Nota. Los datos mostrados son el resultado de la encuesta aplicada

Figura 4

Histograma de Frecuencias del Plan actual y capacitación de conocimientos



Nota. Los datos mostrados son el resultado de la encuesta aplicada

Análisis e interpretación

Relativo al tercer objetivo específico, describir el actual plan de capacitación y adquisición de conocimientos para el fortalecimiento de la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.

La interpretación que se pudo dar a lo descrito por los mismos miembros de la policía del área administrativa de la Diterpol respecto al presente plan de capacitaciones y consecución de mejores conocimientos, el 46,6% hizo mención a este plan como bueno en la forma de impartirse ya que suele generar un óptimo rendimiento y desempeño al estar actualizados en nuevos temas, a pesar tal vez de no disponerse de un buen presupuesto. Asimismo, se relató que se hace todo lo posible por mejorar, pero depende en una cierta medida los saberes que pueda tener cada uno sobre ciertos temas. Por otra parte, un 53,3% dijo en primer lugar el reforzar a la institución policial desde todos los ángulos tanto externos e internos, sean nuevos o antiguos los trabajadores. Y que si bien ha habido mejoras a diferencia de los años anteriores, estas no pueden quedarse inmobilizadas, sino seguir mejorándose para beneficio de los propios colaboradores quienes se verán enriquecidos de superiores conocimientos que ayuden a consolidar la institución de la Diterpol y policía en general.

Discusión

Referente al tercer objetivo específico sobre la descripción del vigente programa concerniente al tema de capacitaciones y el adquirir conocimiento con el fin de fortalecer la motivación y desempeño en el entorno administrativo de la Unidad de Diterpol, los resultados denotan en un 53,3% que si bien existen capacitaciones, éstas deben de seguir reforzándose de manera intrínseca y extrínseca, con la mejora desde todos los ángulos. Ello coincide y se puede apreciar en lo dicho por Indacochea, Porraspita, & Ganchozo (2018), donde se señala que al valuarse el talento y capacidad del trabajador, se requiere una combinación de distintas habilidades y reforzamientos entre las que destacan el conocimiento y profesionalismo junto a un perfeccionamiento continuo para beneficio de la organización. Otra investigación que corrobora aquellos resultados son los antecedentes de Quincho & Silva (2018), donde se señala un excelente dialogo tanto entre los superiores y los trabajadores, a la par de permanentes capacitaciones que les brindan, más seguridad en sus funciones sin omitir los incentivos.

Concerniente al 46,6% que manifiesta existir un buen plan de capacitaciones en la Diterpol, pero que éstas deben mezclarse con otras cualidades personales, coincidiendo con lo subrayado por Bautista, Cienfuegos, & Aquilar (2020), donde

señalan que se contaría con un resaltante desempeño de las ocupaciones, lo que es desde luego imprescindible al convertirse en una eficacia para la empresa. Por otra parte, aquel desempeño tiene que estar ligado a otras peculiaridades como el conocimiento, actitudes y ciertos atributos trayendo más competitividad en el grupo. Desde nuestra perspectiva, el tema de las capacitaciones y el adquirir más conocimiento juega una tarea sobresaliente en toda institución que tiene como meta ser mejor cada día y brindar un buen servicio, por lo que si no se cuenta con un proyecto de capacitaciones y un correcto proceso de aprendizaje para la obtención de nuevos conocimientos no se podrá alcanzar los fines deseados.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto a cómo se encuentra la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la unidad de Diterpol, hay una motivación buena de 73,3% según los encuestados, sin embargo, esta puede cambiar en torno a la situación en la que se encuentre el trabajador o al cargo que lleve, ocasionando una disminución en el desempeño. Y esa revelación se da a causa ya sea por una remuneración, sumado a ello una carga laboral y estrés por la responsabilidad que puede llegar a tenerse.
2. Respecto a los factores influyentes en la motivación de todo el personal administrativo de la unidad de Diterpol, está en un 46.6% básicamente el poder conseguir mayores oportunidades de desarrollo por el esfuerzo brindado a la institución, por otra parte en un 20% señalaron la obligación de garantizar una eficaz atención a los diversos sucesos y dejar el nombre en alto de la policía; en paralelo, junto a un 20% de las respuestas por el tema remunerativo. En ese mismo contexto, influye en un 13,3% en la motivación si se contara con un buen líder y grupo, ya que esto le daría un impulso al compromiso con la institución y las funciones ejercidas.
3. Respecto a los factores que llegan a determinar un excelente desempeño en las funciones del personal administrativo de la Unidad de Diterpol, están en 66,6% las vivencias y experiencias de sus funciones, añadido a ello el ser un profesional en el cargo con las aptitudes y destrezas requeridas. Al mismo tiempo, un 33,3% determinó el tener en la interna de la institución un adecuado clima organizacional que permita un gran desempeño.
4. Respecto al actual programa de capacitación y adquisición de conocimientos para fortalecer la motivación y desempeño de la Unidad de Diterpol, el 46,6% dijo haber un buen proyecto y que existen mejoras comparado a años anteriores, sin embargo, el 53,3% describió que se debe seguir pensando en acrecentar los esfuerzos para ofrecer más capacitaciones como conocimientos, con el fin de mejorar las funciones del personal administrativo, siempre de la mano con la comunicación y el apoyo de los jefes o encargados.

VI. RECOMENDACIONES

1. En consideración a la primera conclusión y los hallazgos revelados, se recomienda seguir fortificando e impulsando la motivación, pero siempre identificando las causas que puedan desencadenar en un desánimo del grupo de trabajado. Considerar el esfuerzo extra del personal con mejores oportunidades de desarrollo y midiendo los niveles de satisfacción ya que de lograrse una excelente motivación eso impactará directamente en el desempeño laboral.
2. Referente a la segunda conclusión y sus hallazgos se recomienda consolidar el compromiso que ya los trabajadores puedan tener para con la institución, y esa consolidación solo se puede lograr atendiendo las necesidades que se requieren en la presente área administrativa como por ejemplo usando cuestionarios cada cierto período para estar al tanto de los indicadores de motivación, además valorarse la labor con el fin de seguir fortaleciendo ello.
3. Respecto a la tercera conclusión y lo hallado, se recomienda desafiar a los empleados a estar mejores preparados, por ejemplo, a través de cursos o estudios que puedan ayudarles a mejorar su desempeño. Por otra parte, se recomienda alentar la comunicación entre pares y superiores de la mano con proveer espacios de trabajo más seguros, agradables y ambientes gratos, investigando de igual manera el motivo de porque el desempeño puede bajar.
4. Con relación a la cuarta conclusión y descrito, se recomienda continuar con frecuentes capacitaciones que les permita a los trabajadores del área administrativa poder ampliar y aprovechar todo tipo de experiencias. Y qué mejor de instituciones especialistas y experimentadas en el tema hasta convertirse mucho más eficaces en la adquisición de logros específicos y mejorando sus capacidades, aptitudes y actuaciones cada uno en su puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2020). Dificultades en la aplicación del método fenomenológico. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(4), 138-151. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.3931058>
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4).
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act?ver=sindiseno>
- Albán, E. (2019). *La asertividad y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área técnica de la corporación nacional de telecomunicaciones-latacunga*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1378>
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming*, 5(2), 101-115. <http://revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado* (Vol. 1ª ed.). Lima: Universidad ESAN.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0002-1700-8573>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cabero, J., & Roig, R. (2019). The Motivation of Technological Scenarios in Augmented Reality (AR): Results of Different Experiments. *Applied Sciences*, 9(14), 2907. doi:<https://doi.org/10.3390/app9142907>

- Cancha, J., & Yauri, T. (2019). *Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3385>
- Carola, A., & Limber, F. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Escuela Ciudad de Salinas provincia de Santa Elena año 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena Ecuador]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal Península de Santa Elena Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5054>
- Contreras, C., Veliz, H., & Condor, B. (2021). Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. *Horizonte Médico*, 21(2), 1-8. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2021.v21n2.06>
- Delgado, J. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2385-2386. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.476
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), 201-229. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, C. (2021). *Percepciones de los intérpretes sobre su experiencia en la interpretación remota, Trujillo, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75750>
- García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica del Perú. <https://www.proquest.com/openview/00ce74a390b496da5d1864065dd4bb4f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>

- Granados, O. (2016). El enfoque cualitativo ¿Un complemento de la racionalidad o una variante del enfoque multimetodo en investigación científica? *Revista de Ciencias Sociais, Humanas e Engenharias*, 1(2), 185-205. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5727/572760853003/572760853003.pdf>
- Hernández, M., Méndez, J., & Rojas, J. (2021). El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencia. *Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores*, 9, 1-19. <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/81>
- Indacochea, B., Porraspita, D., & Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didascalía: didáctica y educación*, 9(2), 147-158. Obtenido de <http://200.14.53.93/index.php/didascalía/article/view/758>
- Jamanca, R. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño de los trabajadores de la constructora ramón castilla SRL, Huaraz, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Antúnez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3492>
- Jansen, H. (2013). La lógica de la investigación por encuesta cualitativa y su posición en el campo de los métodos de investigación social. *Paradigmas: Una revista disciplinar de investigación*, 5(1), 39-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4531575>
- López, G. (2016). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de tungurahua*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13915>
- Lopez, H. (2021). *Características de la calidad de vida laboral del personal policial de la VIII DIRTEPOL Huancayo - 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana los Andes. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2466>
- Manjarrés, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Revista científica e informativa de la Asociación Española de Enfermería en Cardiología*(58), 27-30. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6288907>

- Marchán, A. (2016). *La relación entre la felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Institucional Universidad San Francisco de Quito. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/5766>
- Mardones, R., Ulloa, J., & Salas, G. (2018). Usos del diseño metodológico cualitativo en artículos de acceso abierto de alto impacto en ciencias sociales. *In Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 19(1), 18. doi:<https://doi.org/10.17169/fqs-19.1.2656>
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte médico*, 17(14), 42-52. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Moncada, P. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de lima metropolitana 2019*. [Trabajo de investigación para optar grado de Bachiller, Universidad San Ignacio De Loyola]. Repositorio Institucional de la Unmiversidad Universidad San Ignacio De Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/29911b61-db5a-4815-bcc5-a7e282ab0d3d/content>
- Nielsen, A., Romance, A., & Chinchilla, J. (2020). Los ambientes de aprendizaje como metodología activa promotora de la actividad física en Educación Infantil. Un estudio de caso. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*(37), 498-504. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7243312>
- Noreña, A., Moreno, N., Rojas, J., & Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000300006
- Ocampo, D. (2019). *Triangulación en la investigación cualitativa*. <https://investigaliacr.com/investigacion/triangulacion-en-la-investigacion-cualitativa/>
- Palomino, Z. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima*

- Norte - 2016. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21287>
- Parodi, S. (2020). *Enfoque prospectivo del desempeño docente en la zona urbana: un análisis desde los logros de aprendizaje de los estudiantes*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64527>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Placencia, M., & Marín, H. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Puma, J. (2020). *Incidencia del desempeño laboral del efectivo de la Policía Nacional del Perú en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52974>
- Quincho, J., & Silva, K. (2018). *Motivación laboral de los colaboradores operarios de la Compañía Minera Antamina S.A. Ancash*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú] . Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5804>
- Rojas, I., Hidalgo, I., & Figueroa, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018. *Revista Gobierno Y Gestión Pública*, 5(2), 120 - 141. doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n2.06>
- Rubio, P. (2017). *El cumplimiento de los Procesos de Adjudicación y su repercusión en la eficiencia del gasto público de la Unidad Ejecutora 005 III DIRTEPOL, año 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30949>

- Salas, D. (2020). *El cuestionario de la investigación cualitativa*. Obtenido de Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-cuestionario-de-la-investigacion-cualitativa/>
- Silvestre, Z. (2020). *Influencia de la motivación y la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia-Policía Nacional del Perú-2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejos]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejos. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49928>
- Sulca, G. (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, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4437>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. [Tesis de la Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Rafael Landívar. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/Sum-Monica-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1641960754&Signature=Gupp~UsyG-J48yoh51~egGTqUchEtHJjDFiKrSbFhsOWi64sI52NuBgobSaeOoPWofTNcKxov2Qj0bbdjcx1cB~vzveq~0Ye10YgLvO5d3YLiD9Pq55WoEXDWHUHF-GfetSy4zJ4bsO0w08n>
- Teves, R., & Ticona, G. (2017). *Centro de administración, operaciones y comunicaciones para las funciones de la XXI Región policial de Tacna*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Jorge Basadre. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2884>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de categorización

Nombre	Juan Jesús Alexander Alegre Salazar					
Curso	TESIS					
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	PREGUNTA	OBJETIVO GENERAL	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.	La motivación y Desempeño del personal administrativo de la Unidad de Diterpol se ve escasa ante varios factores que no solo repercuten en el estado emocional de los trabajadores, sino en las metas de la	¿Cómo se encuentra la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022?	Analizar cómo se encuentra la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.	Motivación Laboral	-Remuneración -Reconocimiento de los superiores -Trabajo en conjunto -La organización -La seguridad laboral	Enfoque: Cualitativo descriptivo Tipo: Aplicada Diseño de investigación: Fenomenológico Hermenéutico Método de investigación: Estudio de caso Técnica de investigación: La encuesta Población: Compuesta por 15 trabajadores del área administrativa de la Unidad de Diterpol

	propia institución.					Muestra: Fue similar para toda la población con la intención de ser representativa, lo que no hubo necesidad de aplicar la fórmula para la obtención de la muestra.
			OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Desempeño Laboral	-La infraestructura del lugar de trabajo -Condiciones del ambiente de trabajo. -Capacitación laboral -Conocimiento	
			1. Describir los factores que influyen en la motivación del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.			

			2. Describir los factores que determinan el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.			
			3. Describir el actual plan de capacitación y adquisición de conocimientos para el fortalecimiento de la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022.			

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD César Vallejo (ENCUESTA)	
RESUMEN DE LA ENCUESTA	Fecha : _____ Lugar : _____ Entidad : Diterpol
PREGUNTAS	<p>El conocer la apreciación del personal del área administrativa que laboran en la provincia de Huaraz, con relación al tema de investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE DITERPOL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, HUARAZ, 2022"</p> <p>1. ¿Diga usted a su criterio, cómo encuentra la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022? Describe</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>2. ¿Cuáles son los motivos que influyen en la motivación del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022? Describe</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>3. ¿Cuáles son los factores que determinan el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022? Describe</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>4. ¿Cómo describe el actual plan de capacitación y adquisición de conocimientos para el fortalecimiento de la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022? Describe</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>5. ¿Cree que se cuenta con las condiciones de recursos logísticos e infraestructura necesarios para la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol? SI () NO ()</p> <p>6. ¿Cree que se impulsa el reconocimiento por su buena laboral al personal administrativo de la Unidad de Dirtepol? SI () NO ()</p> <p>7. ¿Cree que se viene trabajando en mejorar el clima organizacional y de trabajo para una mejor satisfacción del personal administrativo de la Diterpol? SI () NO ()</p> <p>8. ¿Cree que el personal administrativo de la Unidad de Diterpol responde y aporta en las funciones diarias? SI () NO ()</p>

ANEXO 3. Ficha de validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: OSORIO ESPINOZA YURI ROGER

Cargo e Institución donde labora: UGEL - REQUAY

Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN

Autor del instrumento: JUAN JESUS ALEXANDER ALEGRE SALAZAR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje coherente y lógica.					✓
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Lo encuentra adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			✓		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems usados en los instrumentos son propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Observa la estructura del instrumento adecuado al tipo de usuario a quien está dirigido.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: [84%]

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []


 Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger
 CIAD N° 004140

Firma de Experto Informante
 DNI: 41699815

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: JUAN ROOSEVELT GONZALEZ LUCERO

Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UNDSOH

Especialidad del experto: ADMINISTRACION

Autor del instrumento: JUAN JESUS ALEXANDER ALEGRE SALAZAR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje coherente y lógica.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					X
ACTUALIDAD	Lo encuentra adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				X	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems usados en los instrumentos son propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Observa la estructura del instrumento adecuado al tipo de usuario a quien está dirigido.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: { 88% }

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []


Mg. Juan Roosevelt González Lucero
CLAD REGUC. 14374
DNI: 31666798

Firma de Experto Informante
DNI: 31666798

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Gonzalez Lucero Anddy David

Cargo e Institución donde labora: Administrador - Consorcio Virgen del Rosario

Especialidad del experto: Administración

Autor del instrumento: JUAN JESUS ALEXANDER ALEGRE SALAZAR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje coherente y lógica.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				X	
ACTUALIDAD	Lo encuentra adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.			X		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			X		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems usados en los instrumentos son propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Observa la estructura del instrumento adecuado al tipo de usuario a quien está dirigido.			X		
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: [80%]

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Gonzalez Lucero
Mg. Anddy Gonzalez Lucero
CLAD N° 04628

Firma de Experto informante
DNI: 31677361

SOLICITO: PODER ENCUESTAR AL
PERSONAL DEL AREA ADMINISTRATIVA DE
LA UNIDAD DE DIRTEPOL DE LA PNP REGION
ANCASH – HUARAZ

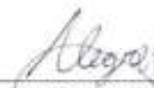
**SEÑOR GENERAL PNP FREDY DEL CARPIO LEON JEFE DE LA XII
MACREPOL ANCASH S.C.**

Yo, Juan Jesús Alexander ALEGRE SALAZAR. Identificado con DNI Nro. 47259509. Egresado en la carrera de Administración en la Universidad San Pedro con el grado de Bachiller, expongo que al encontrarme realizando mi TESIS para poder obtener mi título en el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar vallejo, con el título de "Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022." Por medio de la presente solicito a usted la autorización para realizar una encuesta al personal del área de administración de la ya mencionada Unidad, debido a que dicha información será de vital importancia para el desarrollo de mi Tesis.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a Ud. Señor General, acceder a mi petición por considerarlo de justicia.

Huaraz, 29 de marzo del 2022



**Juan Jesús Alexander Alegre
Salazar DNI Nro. 47259509**



POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ



OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

Huaraz, 18 de abril de 2022.

CARTA INFORMATIVA N°01-2022-XII-MACREPOL-ANCASH/OFAD-SEC.

Señor : Juan Jesús Alegre SALAZAR
Domicilio : Av. Independencia N° 2354-Barrío de Vichay-Independencia-Huaraz.
Referencia : Solicitud presentada

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a Ud., a mérito de la solicitud de fecha 29 de marzo de 2022, presentada con fecha 29 de marzo de 2022 por intermedio de la mesa de partes de la XII MACREPOL Ancash, mediante el cual solicita poder realizar una encuesta al personal del área administrativa de la Unidad de la DITERPOL de la PNP REGIÓN ANCASH-HUARAZ.

- De acuerdo a lo solicitado por su persona, se hace de su conocimiento que basándose en el DICTAMEN N° 062-2022-XII MACREPOL ANCASH/UNIASJUR, 31MAR2022, se pronuncia que resultaría procedente estimar la petición efectuada, para lo cual se debe tener los parámetros establecidos por la norma constitucional y leyes que rigen la PNP, en tanto las encuestas, no deben implicar pronunciamiento sobre temas de naturaleza política ni la revelación de información protegida por la Ley de transparencia y acceso a la Información Pública -Ley 27806- contenida en los ART. 15º, 16º y 17º (Excepciones al ejercicio del derecho de información; Información clasificada como Secreta, Reservada y Confidencial).
- Por las consideraciones expuestas, esta Oficina de Administración de la XII MACREPOL Ancash, en base al pronunciamiento de la Unidad de Asesoría Jurídica, autoriza la realización de la encuesta "Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Unidad de Diterpol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022" al personal policial administrativo que labora en la XII MACREPOL Ancash, siempre que en dicha encuesta no impliquen los temas señalados en el punto 1.

ENTERADO

APELLIDOS : Alegre Salazar
NOMBRES : Juan Jesús Alexander
FECHA : 18/04/2022
HORA : 4:30 PM
FIRMA :



Atentamente.

OA- 00239082
Marco Patricio JARA URLICH
CMDTE PNP
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
XII-MACREPOL-ANCASH



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Unidad de Dirtepol de la policía nacional del Perú, Huaraz, 2022", cuyo autor es ALEGRE SALAZAR JUAN JESUS ALEXANDER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 11 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID 0000-0001-5461-0929	Firmado digitalmente por: PAREDESD18 el 11-06- 2022 11:55:37

Código documento Trilce: TRI - 0306748