



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS

“Nuestra Señora Reina De La Paz”

Dirección de Postgrado e Investigación

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN
EN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES ASIGNADOS EN CHOLUTECA,
HONDURAS 2023”**

POR

Jasser Abdel Ramos Padilla

Director Técnico:

PhD. Jairo Núñez

Director Metodológico:

PhD. Cesar Valenzuela

TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Mayo de 2024

Tegucigalpa, M.D.C. Honduras

DEDICATORIA

Este estudio es dedicado de todo corazón a Dios todo poderoso, dador de vida, que siempre estuvo a mi lado guiándome, llenándome de fuerzas, amor y sabiduría en todo este período de estudios.

A mi hermosa esposa Johana Betancourt de Ramos, por ser una consejera incondicional, ayudándome con mucho amor y ternura desde el inicio de esta aventura académica, conjugando junto con mis amados hijos Jasser, Johanna Ramos y Edwin, una verdadera sinergia que me hizo lograr este objetivo.

A mi madre Ana Padilla porque con sus sabias orientaciones me ha llevado a lograr gran parte de lo que ahora soy.

A mi demás familia y amigos, por su comprensión, entendimiento y consejos oportunos para no desmayar, a pesar de las circunstancias que se presentaron durante estos tres largos años de estudio para lograr así materializar el objetivo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos este logro a nuestro Señor Jesucristo por haber guiado mis pasos en este proceso de estudio, brindándome mucha fortaleza, sabiduría, paciencia y la perseverancia, ya que solo por Él pude llegar hasta este momento.

A mí amada Esposa Johana Betancourt de Ramos por su comprensión, apoyo y amor a lo largo de esta experiencia académica; así como a mis hijos Jasser, Johanna y Edwin, por ser mi motivación en momentos cruciales a lo largo de este proceso.

A mi entrañable madre Ana Padilla, quien siempre me ha orientado para ir por el mejor camino en la búsqueda de ser una persona de bien y apoyándome sobre todo a mi educación, compartiendo mis ilusiones durante este logro académico tan importante en mi vida.

A la Universidad Católica de Honduras (UNICAH), por transferirme nuevas competencias académicas, con soporte en valores espirituales, éticos, y de servicio que son tan fundamentales en estos tiempos para el mejoramiento de la sociedad hondureña.

También a los catedráticos cuyas enseñanzas y experiencias habrán de perdurar en mi mente y corazón para ponerlos en mi vida profesional y personal.

Igualmente agradezco a los doctores Elizabeth Casco Funes de Núñez, Cesar Valenzuela y Jairo Núñez por sus sabias recomendaciones, guía, su tiempo, apoyo e interés en la construcción y mejora de este estudio.

Gracias a todas aquellas personas que estuvieron a mi alrededor, que de una u otra manera me brindaron su apoyo y colaboración.

Tabla de Contenido

Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
Capítulo 1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1. Situación Problemática.....	2
1.2. Antecedentes del Problema de Investigación	3
1.2.1. Antecedentes a Nivel Global.....	3
1.2.2. Antecedentes a Nivel Regional	3
1.2.3. Antecedentes a Nivel Nacional	4
1.2.4. Antecedentes a Nivel Local.....	5
1.3. Delimitaciones de la Investigación.....	6
1.3.1. Delimitación Teórica.....	6
1.3.2. Delimitación en Persona.....	7
1.3.3. Delimitación en Tiempo.....	7
1.3.4. Delimitación en Lugar.....	7
1.4. Pregunta(s) de Investigación	7
1.4.1. Pregunta General de Investigación.....	7
1.4.2. Preguntas Específicas de Investigación.....	7
1.5. Objetivos de la Investigación	9

1.5.1.	Objetivo General de Investigación	9
1.5.2.	Objetivo Específicos de Investigación	9
1.6.	Justificación	10
1.6.1.	Pertinencia o Conveniencia	10
1.6.2.	Relevancia Social	11
1.6.3.	Valor Teórico	12
1.6.4.	Implicaciones Prácticas	13
1.6.5.	Implicación Metodológica.....	14
1.6.6.	Viabilidad de la Investigación.....	14
Capítulo 2.	Marco Contextual	15
2.1.	Apreciación histórica, demográfica y de seguridad ciudadana del departamento de Choluteca, Honduras.	16
2.2.	Contexto histórico de la Policía Nacional de Honduras	17
2.3.	Contexto doctrinario de la Policía Nacional de Honduras	19
Capítulo 3.	Marco Teórico	21
3.1.	Satisfacción Laboral	22
3.2.	Motivación.....	22
3.3.	Investigaciones científicas previas	23
3.4.	Teorías en que sustentare el estudio	27
3.4.1.	Satisfacción Laboral.....	27

3.4.2.	Motivación	34
3.5.	Factores que determinan las variables.....	36
3.5.1.	Satisfacción Laboral	36
3.5.2.	Motivación	37
3.6.	Relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación.....	37
Capítulo 4.	Metodología de la Investigación	41
4.1.	Tipo metodológico de la investigación.....	42
4.2.	Identificación de las Variables	43
4.3.	Factores que determinan las variables	44
4.3.1.	Satisfacción Laboral	44
4.3.2.	Motivación	45
4.4.	Contraste de las Hipótesis de Estudio.....	45
4.4.1.	Hipótesis General	45
4.4.2.	Hipótesis de Estudio.....	46
4.4.3.	Operacionalización de Variables.....	50
4.5.	Población, Muestra y Muestreo	52
4.5.1.	Población.....	52
4.5.2.	Muestra.....	52
4.5.3.	Muestreo.....	53
4.6.	Instrumentos de Medición, Métodos Y Técnicas	54

4.6.1.	Instrumentos de Medición.....	54
4.6.2.	Recolección de Datos	54
4.6.3.	Análisis de Datos.....	55
4.6.4.	Consideraciones Éticas.....	55
4.6.5.	Variable	55
4.6.6.	Fuentes de Información.....	57
4.7.	Pruebas Estadísticas.....	60
4.8.	Diseño de Prueba Piloto	61
4.8.1.	Procesamiento de los Datos.....	62
4.8.2.	Variables Cualitativas	62
4.8.3.	Variables Cuantitativas	62
4.8.4.	Correlación	62
4.9.	Plan de Recolección de Datos	63
4.9.1.	Método	63
4.9.2.	Técnica	63
4.9.3.	Instrumentos	63
4.10.	Procesamiento de datos.....	65
Capítulo 5.	Resultados.....	66
5.1.	Validez.....	67
5.2.	Confiabilidad	67

5.3. Estadística descriptiva	69
5.3.1. Edad de los encuestados	69
5.3.2. Rango actual o su posición dentro de la institución	72
5.3.3. Años de experiencia de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras	73
5.3.4. Sexo de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras	74
5.3.5. Respuesta a las preguntas sobre Satisfacción laboral.....	75
5.4. Análisis de la Satisfacción Laboral	116
5.5. Análisis de la Motivación	117
5.6. Análisis relación entre la Variable Satisfacción Laboral y la Motivación	119
5.7. Prueba de hipótesis	121
5.8. Análisis cualitativo	134
Capítulo 6. Discusión	138
6.1. Discusión de los resultados.....	139
Conclusiones	149
Referencias Bibliográficas	153
Anexos.....	160

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	50
Tabla 2 Datos para la determinación de la muestra.....	53
Tabla 3 La escala de medición del instrumento	57
Tabla 4 Niveles de Satisfacción propuestos por el investigador	58
Tabla 5 Factores y escala de la motivación	59
Tabla 6 Niveles de Motivación propuestos por el investigador	60
Tabla 7 Pruebas Estadísticas para probar las Hipótesis.....	61
Tabla 8 Confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach para la prueba piloto.....	68
Tabla 9 Confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach para el muestreo final.....	68
Tabla 10 Estadística descriptiva de la edad de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en el año 2023.	70
Tabla 11 Medición de la Satisfacción Laboral por dimensión	116
Tabla 12 Medición de la Satisfacción por dimensión	117
Tabla 13 Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación.	120
Tabla 14 Correlación entre las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y Regulación Externa	122
Tabla 15 Correlación entre Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Motivación Intrínseca	123
Tabla 16 Correlación entre Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la desmotivación.	125
Tabla 17 Correlación entre Desarrollo Personal con la Regulación Externa	126
Tabla 18 Correlación entre Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca.....	128

Tabla 19 Correlación entre Desarrollo Personal con la Desmotivación.....	129
Tabla 20 Correlación entre Desempeño de Tareas con la Regulación Externa.....	130
Tabla 21 Correlación entre Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca	132
Tabla 22 Correlación entre Desempeño de Tareas con la desmotivación	133
Tabla 23 Comparativa entre análisis cuantitativo y cualitativo por dimensiones de la Variables Satisfacción Laboral.....	136
Tabla 24 Comparativa entre análisis cuantitativo y cualitativo por dimensiones de la Variable Motivación	137

Índice de figuras

Figura 1. Pirámide de Maslow	29
Figura 2 Diagrama Digital.....	49
Figura 3 Histograma de la edad de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en el año 2023	70
Figura 4 Histograma de la antigüedad de los empleados de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras	73
Figura 5 Histograma de años de experiencia de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras	74
Figura 6 Distribución porcentual del sexo de los encuestados.....	74
Figura 7 Las instalaciones de la Jefatura Departamental están adecuadamente equipadas para facilitar mi desempeño laboral.	75
Figura 8 Las instalaciones de la Jefatura Departamental de Choluteca son espaciosas y adecuadas para las operaciones policiales	76
Figura 9 Me identifico plenamente con el uniforme de la institución policial.	77
Figura 10 Mi lugar de trabajo está adecuadamente equipado para garantizar mi seguridad.	78
Figura 11 Mi lugar de trabajo incluye áreas designadas para descanso y aseo personal.	79
Figura 12 Las instalaciones físicas reciben mantenimiento de manera periódica.....	80
Figura 13 El equipo que me han asignado es fundamental para cumplir con mis tareas.....	81
Figura 14 La institución proporciona regularmente cursos y talleres para mi formación y capacitación policial.....	82
Figura 15 Hay un sistema de escalafón que reconoce los méritos profesionales en la Jefatura Departamental de Choluteca.	84

Figura 16 La Jefatura Departamental implementa programas orientados al bienestar policial.	84
Figura 17 Hay mecanismos establecidos para reconocer la labor policial.....	85
Figura 18 La institución fomenta mi empoderamiento para desempeñar eficazmente mis funciones laborales.....	86
Figura 19 Este semestre, he participado en cursos de adiestramiento policial que han mejorado mis competencias.	87
Figura 20 Mi trabajo contribuye significativamente al bienestar de la ciudadanía.....	89
Figura 21 Reconozco y valoro las diversas misiones y tareas que caracterizan a nuestra institución policial.	89
Figura 22 Mi desempeño es crucial para el éxito de la Jefatura Departamental.....	90
Figura 23 Estoy muy satisfecho con la labor que desempeño.....	91
Figura 24 La distribución de responsabilidades me permite cumplir a tiempo con mis tareas asignadas.	92
Figura 25 Necesito mayor claridad en la descripción de mis funciones policiales.....	94
Figura 26 Conozco claramente mis responsabilidades laborales.....	94
Figura 27 Mi área de trabajo está equipada con todos los recursos necesarios para realizar mis tareas eficientemente.	95
Figura 28 Dispongo de todas las condiciones logísticas necesarias para mi labor.	97
Figura 29 El proceso de retroalimentación y evaluación que recibo sobre mi desempeño laboral es adecuado.	97
Figura 30 Soy consciente de que un desempeño insuficiente puede resultar en mi traslado o reubicación laboral.	99

Figura 31 Una importante fuente de motivación para mí es el reconocimiento social de mi labor policial.....	100
Figura 32 Mi trabajo es altamente valorado por mis superiores.	100
Figura 33 Me siento orgulloso de mi trabajo, ya que la sociedad reconoce la labor de la Jefatura Departamental.	101
Figura 34 Trabajar en la Jefatura Departamental me mantiene altamente motivado en mi labor policial.....	103
Figura 35 Me apasiona formar parte del equipo de la Policía Departamental en Cholulteca.	103
Figura 36 Participo en actividades de autocuidado y recibo apoyo psicosocial.	104
Figura 37 Tengo autonomía para proponer e implementar mejoras en mi trabajo.....	106
Figura 38 Mi sólida capacitación me motiva a esforzarme en mis funciones policiales. ...	106
Figura 39 Mi trabajo constituye una parte fundamental de mi autorrealización.....	107
Figura 40 Me siento plenamente identificado con la misión y los objetivos de la institución	108
Figura 41 Dispongo de toda la logística necesaria para desempeñar eficazmente mi trabajo.	109
Figura 42 Soy consciente del valor social de mi trabajo.....	111
Figura 43 El trabajo para el que fui contratado me resulta motivante.	112
Figura 44 En el último año, he recibido reconocimientos y condecoraciones por mi labor policial.	112
Figura 45 La eficiente distribución de tareas provoca que el trabajo fluya periódicamente.	113
Figura 46 Siento que mis funciones son de alto valor significativo.....	114
Figura 47 Medición de la Satisfacción laboral por dimensión.....	116
Figura 48 Medición de la Satisfacción laboral por dimensión.....	117
Figura 49 Criterios para análisis cuantitativo.....	120

Resumen

El presente estudio analiza la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca. Se utilizó un diseño de la investigación no experimental, de corte transversal, con enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo) para recopilar y analizar los datos. Esto permitió obtener una perspectiva más completa y enriquecedora de la situación objeto de estudio. Para la investigación se tomó en cuenta el alcance correlacional el cual propicia la oportunidad de caracterizar y describir las diferentes variables relevantes del estudio, como las opiniones, actitudes y comportamientos de los miembros.

Además, se analizan las relaciones y asociaciones entre estas variables, lo que ayuda a comprender mejor los posibles vínculos y patrones existentes. En ese sentido, la presente investigación se realizó por medio de la técnica de la encuesta para la parte cuantitativa y utilizando el instrumento de la entrevista estructurada para la parte cualitativa.

En los resultados obtenidos sobre la Satisfacción Laboral y su relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras, se encontró una correlación positiva fuerte entre ambas variables, ($r=0.799$). La evidencia estadística indica que un aumento en la satisfacción laboral está altamente correlacionado con un incremento en la motivación y viceversa. Otras correlaciones se encuentran en el estudio. Asimismo, se logra encontrar una aproximación entre los resultados cuantitativos y cualitativos.

Abstract

The present study examines the relationship between Job Satisfaction and Motivation among police officers assigned in Choluteca. A non-experimental research design was employed, with a cross-sectional approach, utilizing a mixed-methods (quantitative-qualitative) framework to collect and analyze data. This allowed for a more comprehensive and enriching perspective of the subject under study. The research considered a correlational scope, providing the opportunity to characterize and describe various relevant variables of the study, such as members' opinions, attitudes, and behaviors.

Furthermore, relationships and associations between these variables were analyzed, aiding in a better understanding of potential links and existing patterns. Accordingly, the present investigation employed survey techniques for the quantitative aspect and utilized structured interview instruments for the qualitative part.

In the obtained results regarding Job Satisfaction and its relationship with Motivation among police officers assigned in Choluteca, Honduras, a strong positive correlation was found between both variables ($r=0.799$). Statistical evidence suggests that an increase in job satisfaction is highly correlated with an increase in motivation, and vice versa. Other correlations were also identified in the study. Additionally, an alignment between quantitative and qualitative results was achieved.

Introducción

El empleado se comporta de manera particular, de acuerdo con el grado de motivación que posea. Para Robbins (2004), la motivación influye en el desempeño laboral, con empleados motivados mostrando mayor esfuerzo. La satisfacción laboral es un estado emocional positivo clave en el comportamiento organizacional. (García Rubiano & Forero Aponte, 2014).

Para comprobar esta aseveración la investigación se centró en resolver la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación existente entre la satisfacción laboral y la motivación de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras en el periodo comprendido de enero a diciembre del año 2023?

La satisfacción laboral y la motivación son dos aspectos críticos para el desempeño efectivo de cualquier fuerza policial.” (Ochoa Arias, 2024).

Según Palma (2004), citada por Delsi Acha (2018), la satisfacción laboral se refiere a la apreciación de un empleado por su entorno de trabajo, su crecimiento personal, su compromiso con las tareas asignadas, la atención que recibe, su capacidad para coordinar y comunicarse con otros colegas, y la información que tiene sobre su propio trabajo.

Asimismo, Deci (2000) define la motivación como "los rasgos de personalidad que influyen en la motivación humana, de forma tanto intrínseca como extrínseca, orientada al desarrollo para lograr satisfacción" (p.38).

Para abordar cuantitativamente este estudio, se realizaron encuestas a los funcionarios policiales asignados a la ciudad de Choluteca, Honduras, logrando alcanzar y sobrepasar el tamaño de muestra planificada. Además, se realizaron entrevistas con los jefes policiales para complementar el estudio cualitativamente.

La presente investigación está dividida en 6 capítulos:

El capítulo 1. Planteamiento del Problema: delinea la situación y antecedentes de la relación entre la Satisfacción Laboral y Motivación de los policías en Choluteca, Honduras, en 2023.

El Capítulo 2. Marco Contextual: se proporciona una visión del entorno del departamento de Choluteca, Honduras, Centro América, destacando aspectos históricos, demográficos y la estructura organizativa de la Jefatura Policial.

Capítulo 3. Marco Teórico: en este apartado se analizan teorías relacionadas con la Satisfacción Laboral y la Motivación, se identifican dichas variables a estudiar y se exploran diversas definiciones y la interconexión entre estos dos conceptos.

En el Capítulo 4. Metodología de la Investigación: se delinear las variables y factores relevantes vinculados a la Satisfacción Laboral y Motivación de los policías en Choluteca, Honduras, en 2023. También se formulan las hipótesis, se determina la población y muestra, y se detalla la metodología elegida para realizar el estudio.

En el Capítulo 5. Resultados: presenta los hallazgos, revelando una fuerte correlación positiva entre Satisfacción Laboral y Motivación en los policías de Choluteca.

En el Capítulo 6. Discusión: se analizó detalladamente la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación de los policías en Choluteca, Honduras, contrastando los resultados con las hipótesis y el marco teórico, brindando interpretaciones y relevancia práctica.

El estudio finaliza con las conclusiones que reflejan el cumplimiento de los objetivos y proporcionan respuestas a las preguntas de investigación, destacando la importancia de estos hallazgos para mejorar la Satisfacción Laboral y Motivación de los policías asignados en Choluteca.

Capítulo 1. Planteamiento del Problema

1.1. Situación Problemática

La Policía Nacional de Honduras con 139 años de creación institucional, que de acuerdo al Artículo No 293 de la Constitución de la República es una Institución profesional permanente del Estado, apolítica en el sentido partidista de naturaleza puramente civil, encargada de velar por la conservación del orden público, la prevención, control y combate al delito, proteger la seguridad de las personas y sus bienes; ejecutar las resoluciones, disposiciones, mandatos legales de las autoridades y funcionarios públicos, todo con estricto respeto a los derechos humanos (Constitución de la República de Honduras, 1982)

Actualmente y debido a la situación política que ha vivido Honduras desde el año 2009, en el descubrimiento de corrupción, incremento de nuevas amenazas a la seguridad nacional y ciudadana, por lo que se han diversificado las diferentes actuaciones policiales en dicho sector del país, y debido a estos acontecimientos nace el deseo de saber cómo se siente el personal policial asignado en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras con respecto a estos cambios significativos, si de alguna manera se encuentran o no debidamente satisfechos y motivados.

Es importante también señalar que los resultados de la presente investigación permitirán elaborar estrategias que posibiliten a la organización mantenerse competitiva para salir a flote y subsistir, enfocándose también en mantener o elevar los niveles de Satisfacción Laboral y Motivación en todos sus funcionarios policiales. Esto se debe a que el alto mando de la institución policial tiene claro lo trascendental de mejorar la calidad y la producción del trabajo policial.

El presente estudio, nace de la necesidad de correlacionar la Satisfacción Laboral y la Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras 2023, ya que ello permitirá orientar estrategias de mejora hacia estas variables, elevarlas o mantenerla dentro de la

institución policial, de este modo se puede tener colaboradores satisfechos, a pesar de cualquier crisis que se pueda enfrentar la organización.

1.2. Antecedentes del Problema de Investigación

A nivel global, regional, nacional y local existen pocos estudios sobre la Satisfacción Laboral y la Motivación en funcionarios policiales, para analizar la importancia de estos y su posible afectación en el desenvolvimiento en sus actividades diarias, por lo que se mencionaran algunas de ellas a continuación:

1.2.1. Antecedentes a Nivel Global

A nivel global, la Satisfacción Laboral y Motivación de los funcionarios policiales ha sido un tema de investigación poco abordado. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, existen algunos factores comunes que influyen en la satisfacción y motivación de los policías, como ser: el reconocimiento y recompensa, liderazgo y estilo de gestión, oportunidades de desarrollo profesional, ambiente laboral y condiciones de trabajo y sentido de propósito y servicio (Salud, 2010).

Estos antecedentes destacan la importancia de abordar los factores que influyen en la motivación laboral de los funcionarios policiales a nivel global. Comprender estos antecedentes puede ayudar a desarrollar estrategias y políticas efectivas para mejorar la motivación y el desempeño de los policías, lo que a su vez contribuye a una aplicación de la ley más eficaz y una mayor Seguridad Pública.

1.2.2. Antecedentes a Nivel Regional

La satisfacción laboral policial en América Latina debido a su impacto en el desempeño y

bienestar de los funcionarios policiales, es un área de investigación que busca comprender el grado de satisfacción y bienestar de los funcionarios policiales en su trabajo, donde existe varios factores que influyen en la satisfacción laboral de los policías en la región como ser: las relaciones laborales y apoyo organizacional, la falta de reconocimiento y recompensa, carga de trabajo, estrés, el desarrollo profesional, oportunidades de ascenso y la relación con la comunidad (BID, 2018).

Promover un ambiente laboral favorable con un carácter económico y psicológico, con el fin de reconocer y recompensar el trabajo de los policías, y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional son aspectos claves para mejorar su satisfacción y, por ende, su desempeño laboral.

En cuanto a la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios policiales en la región de las Américas, ha sido un tema de poco objeto de estudio y análisis, pero de acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo (BID), hay factores determinantes como: corrupción y falta de confianza pública, condiciones laborales y salariales, violencia y riesgos asociados, capacitación y desarrollo profesional y relaciones con la comunidad (BID, 2018).

Estas referencias muestran que los desafíos en la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios policiales en América Latina están relacionados con factores fisiológicos, de seguridad, sociales, de autoestima, y de autorrealización. Comprender estos antecedentes es fundamental para implementar políticas y estrategias que promuevan una mayor motivación, profesionalismo y eficacia en las instituciones policiales de la región.

1.2.3. Antecedentes a Nivel Nacional

Este es un problema que no ha sido suficientemente abordado de manera científica, pero de

acuerdo a la socióloga Leticia Salomón el problema de motivación laboral de los funcionarios policiales en Honduras, puede estar influenciado por diversos factores, entre los cuales se mencionan: baja remuneración económica, falta de reconocimiento, escasez de oportunidades de desarrollo profesional, carga de trabajo excesiva, falta de recursos y condiciones de trabajo adecuadas (Salomón, 2004).

Es necesario llevar a cabo investigaciones específicas y estudios a profundidad para comprender mejor la situación de la Satisfacción Laboral y Motivación en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, para ofrecer recomendaciones que permitan abordar los problemas específicos que enfrentan los funcionarios policiales en esa área.

1.2.4. Antecedentes a Nivel Local

A nivel local, no existe hasta el momento un estudio de investigación, que determine la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, por lo cual es necesario llevar a cabo investigaciones específicas y encuestas para comprender y ofrecer un plan de incentivos que permitan abordar los problemas específicos de Satisfacción Laboral y Motivación que enfrentan los funcionarios policiales en esa área.

“La Satisfacción Laboral y la Motivación son dos aspectos críticos para el desempeño efectivo de cualquier fuerza policial. En el contexto de la Policía Nacional de Honduras, particularmente en la ciudad de Choluteca, estos factores se vuelven aún más relevantes dada la naturaleza del trabajo policial y el entorno en el que operan, es decir; la satisfacción laboral y la motivación dependen de varios factores, que incluyen condiciones de trabajo, remuneración, desarrollo profesional, reconocimiento, apoyo institucional y equilibrio

entre trabajo y vida personal. Como director de recursos humanos, es esencial abordar cada uno de estos aspectos para fomentar un ambiente laboral positivo y motivador” (Ochoa Arias, 2024) .

1.3. Delimitaciones de la Investigación

1.3.1. Delimitación Teórica

La delimitación teórica es un proceso y un producto. Un proceso de inmersión en el conocimiento existente y disponible que puede estar vinculado con el planteamiento del problema, y un producto (marco teórico) que a su vez es parte de un producto mayor: el reporte de investigación (Hernández Sampieri, Metodología de la Investigación., 2014).

Con el presente estudio se investigará la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en el año 2023. Se busca comprender cómo la satisfacción laboral influye en la motivación y viceversa, de estos profesionales que desempeñan un papel crucial en la seguridad ciudadana y el orden público en dicho departamento.

Dentro de las valoraciones teóricas del estudio se encontró la ausencia o nula difusión de estudios relacionados con la Satisfacción Laboral y la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, y esta falta de antecedentes impide comparar los resultados, que permitan la expansión del conocimiento de esta temática en el contexto de dicho departamento. Aunque existen estudios internacionales sobre estos constructos, muy pocos están relacionados a los funcionarios policiales, y los que existen responden a otras realidades y contextos diferentes.

El estudio se enfocará específicamente en la relación a si ¿Existe alguna relación la

Satisfacción Laboral y la Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras 2023? Otros factores externos o variables individuales no serán considerados en esta investigación.

1.3.2. Delimitación en Persona

El estudio se centrará exclusivamente en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras. No se incluirán datos ni análisis de otras departamentales o regiones del País.

1.3.3. Delimitación en Tiempo

En el periodo comprendido de enero a diciembre 2023.

1.3.4. Delimitación en Lugar

El Departamento de Choluteca, Honduras, Centro América.

1.4. Pregunta(s) de Investigación

1.4.1. Pregunta General de Investigación

¿Cuál es la relación existente entre la Satisfacción Laboral y la Motivación de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras en el periodo comprendido del año 2023?

1.4.2. Preguntas Específicas de Investigación

- 1) ¿Cuál es la relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Choluteca?

- 2) ¿Cuál es la relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Cholulteca?
- 3) ¿Cuál es la relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Cholulteca?
- 4) ¿Cuál es la relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Cholulteca?
- 5) ¿Cuál es la relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Cholulteca?
- 6) ¿Cuál es la relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Cholulteca?
- 7) ¿Cuál es la relación en cuanto al Desempeño de Tareas con Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Cholulteca?
- 8) ¿Cuál es la relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Cholulteca?
- 9) ¿Cuál es la relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Cholulteca?
- 10) ¿Es posible analizar la percepción de la Satisfacción Laboral y la Motivación desde la perspectiva de los jefes policiales en el Departamento de Cholulteca?

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General de Investigación

Establecer la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras en el periodo comprendido de enero a diciembre 2023.

1.5.2. Objetivo Específicos de Investigación

- 1) Determinar la relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales.
- 2) Determinar la relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales.
- 3) Determinar la relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales.
- 4) Determinar la relación en cuanto al Desarrollo Personal y la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales.
- 5) Determinar la relación en cuanto al Desarrollo Personal y la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales.
- 6) Determinar la relación en cuanto al Desarrollo Personal y la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales.
- 7) Determinar la relación en cuanto al Desempeño de Tareas y la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales.
- 8) Determinar la relación en cuanto al Desempeño de Tareas y la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales.

- 9) Determinar la relación en cuanto al Desempeño de Tareas y la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales.
- 10) Analizar la percepción de la Satisfacción Laboral y la Motivación desde la perspectiva de los jefes policiales en el Departamento de Choluteca.

1.6. Justificación

1.6.1. Pertinencia o Conveniencia

Una investigación llega a ser conveniente por diversos motivos: tal vez ayude a resolver un problema social, a formular una teoría o a generar nuevas inquietudes de investigación. Lo que algunos consideran relevante para investigar puede no serlo para otros, pues suele diferir la opinión de las personas. Sin embargo, es posible establecer criterios para evaluar la utilidad de un estudio propuesto, los cuales, evidentemente, son flexibles y de ninguna manera son exhaustivos, como ser su relevancia social, valor teórico, implicaciones prácticas, implicación metodológica y la viabilidad de la investigación (Hernández Sampieri, Metodología de la Investigación, 2014)

Existe la necesidad de valorar cómo la satisfacción laboral y su relación con la motivación median en el desempeño de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, y así diseñar estrategias para perfeccionar el desempeño en sus funciones, y continuamente enfocados en el bienestar profesional.

Ante la actual crisis económica en el hemisferio, y con los resultados de dicha investigación en torno a la satisfacción laboral y su relación con la motivación de los policías asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, se tendrá como comprender dicha situación, lo cual valdrá de norte en primer lugar al Gobierno Central para la aprobación de presupuestos

adecuados en materia de seguridad y proponer un plan de incentivos para mejorar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación.

Asimismo, para que las autoridades de la Policía en el departamento de Choluteca puedan efectuar programas de capacitación, con el fin de orientar y motivar a sus miembros, ya que se podría considerar que el trabajo sólo se concibe únicamente como la fuente económica para satisfacer solo las necesidades básicas de cualquier policía, y que dicho ser humano se sentirá con ello satisfecho debido al clima de incertidumbre sobre la estabilidad económica y laboral.

Pero es importante dejar claro que el elemento de remuneración monetaria por sí solo es insuficiente y deficiente motivador en la vida laboral de los policías asignados en el Departamento de Choluteca, ya que con esta retribución sola no se conseguirá la satisfacción laboral del Policía ni su mayor rendimiento, ya que se limitará a hacer su trabajo y no perderlo, sin buscar la conquista de las metas institucionales.

1.6.2. Relevancia Social

La investigación llega a ser conveniente por diversos motivos: tal vez ayude a resolver un problema social, a formular una teoría o a generar nuevas inquietudes de investigación, en este sentido la relevancia social del estudio debe responder a lo trascendental para la sociedad, exponer quiénes se beneficiarán con los resultados de la investigación, es decir, qué alcance o proyección social posee (Hernández Sampieri, 2014).

Esta investigación tiene gran notoriedad social, tomando en consideración que el Policía satisfecho laboralmente y motivado, contribuirá con un mejor entorno social en el departamento de Choluteca, mayor productividad, y la obtención de sus objetivos particulares, así como los objetivos generales de la institución Policial y la sociedad en general; concurriendo con ello

distintos componentes para alcanzar la mejora motivacional propicia de los policías asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras.

El presente estudio será de mucho beneficio, porque destaca la importancia de la Satisfacción Laboral dentro de un ámbito muy trascendente y polémico en la sociedad como son las ciencias policiales, dado que la Satisfacción y Motivación Laboral de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras pueden repercutir en los aspectos de seguridad y desarrollo con enfoque multidimensional.

También, es importante porque una adecuada Motivación y Satisfacción Laboral son estándares básicos de salud mental que todo profesional debe tener, y la sociedad a través de sus diversos actores y organizaciones debería velar por ello. En tal sentido, la presente investigación aportará con un referente de información científica para que se constituya en una línea de base a partir del cual se puedan establecer planes, políticas y estrategias de incentivos para el desarrollo profesional del funcionario policial.

1.6.3. Valor Teórico

“Considerando que el valor teórico busca llenar un importante vacío de conocimiento en su campo, ya que aborda un tema poco explorado, los resultados podrían ser generalizables a principios más amplios, permitiendo su aplicación a otros contextos o grupos similares” (Hernández Sampieri, 2014).

El resultado del presente estudio servirá para ampliar el ámbito de acción de las teorías de la Satisfacción Laboral y Motivación que plantean ambas variables como aspectos que determinan el bien de la persona y una adecuada relación con su entorno.

Asimismo, el valor teórico de esta investigación se encuentra en la generación de reflexión

y discusión para mejorar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, así como la comprensión del comportamiento de estas variables en el contexto del desempeño policial, de esta manera con la información obtenida se puede utilizar para desarrollar un modelo explicativo de estas variables confrontando teorías y contextualizándolas al ámbito local.

Es momento que en Honduras se generen las condiciones, herramientas, conocimientos y estímulos para que el policía hondureño transite de ser un funcionario por necesidad, a un policía que dentro de la necesidad descubra oportunidades de crecimiento en su satisfacción laboral como de motivación. Ya que los desafíos del país, obligan a comprender la relevancia de ser conscientes del impacto humano, al mejorar la satisfacción laboral y su relación con la motivación del policía, lo cual impactará positivamente en la seguridad del departamento de Choluteca.

1.6.4. Implicaciones Prácticas

Las implicaciones prácticas, comprende que el estudio ayudará a resolver algún problema real, es decir, tiene implicaciones trascendentales para una amplia gama de problemas prácticos (Hernández Sampieri, 2014)

Es decir, el resultado de la investigación proporcionará indicadores objetivos con respecto a la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, a partir del cual se podrá plantear propuestas de mejora, mediante la implementación de políticas y estrategias.

También los resultados de la investigación serán un aporte para la Policía en el departamento de Choluteca, sea más eficiente mediante la creación de un entorno profesional viable para sus integrantes, que impactará positivamente en los ciudadanos ya que serán mejor atendidos;

es por eso que esta investigación contribuyera en un cambio positivo en la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación de los policías, las cuales son herramientas significativas para el funcionamiento seguro en todas las áreas de las instituciones.

1.6.5. Implicación Metodológica

La utilidad metodológica, se enfoca en como la investigación puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos, es decir, contribuye a la definición de un concepto, variable o relación entre variables, donde puedan lograrse con ella mejoras en la forma de experimentar con una o más variables, además sugiere cómo estudiar más adecuadamente una población. (Hernández Sampieri, 2014)

Los resultados valdrán como antecedentes para indagaciones posteriores que guarden relación con las variables del estudio. Asimismo, recae su importancia en que demuestra la aplicabilidad del método científico en la unidad de análisis de la presente investigación.

1.6.6. Viabilidad de la Investigación

Para Martens (2010) y Rojas (2001): en relación con la viabilidad o factibilidad del estudio; se debe tomar en cuenta la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación. (Hernández Sampieri, 2014)

El presente estudio se pondrá a disposición del público en general.

Capítulo 2. Marco Contextual

2.1. Apreciación histórica, demográfica y de seguridad ciudadana del departamento de Choluteca, Honduras.

El departamento de Choluteca es uno de los siete departamentos originales en que se dividió el país tras su independencia. Fue fundada por Cristóbal de la Cueva y Jorge de Alvarado en el siglo XVI con el nombre de Villa de Xerez de la Frontera de Choluteca y en 1825, se hizo la primera división de departamentos siendo este uno de los siete, y limita al norte con los departamentos de Francisco Morazán y El Paraíso al oeste con el departamento de Valle y el Golfo de Fonseca, y al este y al sur con la República de Nicaragua. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023).

Choluteca también conocida como La Sultana del Sur, es uno de los 18 departamentos de Honduras, ubicado en la zona Sur del País, cuyas coordenadas son: 13.3 Latitud Norte y - 87.31 Longitud Oeste del meridiano de GREENWICH.

El territorio se encuentra a una distancia de aproximadamente 106.01 Km de la Capital de la República; a 260.63 Km de San Pedro Sula que es el centro industrial del país; a 289.43 Km de la ciudad de Puerto Cortés principal salida marítima del país al mundo y a 137.15 Km en donde se ubica el Aeropuerto Internacional de Palmerola (Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2022).

El departamento de Choluteca cuenta con 491,525 habitantes de los cuales 242,837 son hombres, un 49.40% y 248,688 mujeres un 50.60%. El 60.1% de la población es rural y 39.9% establecida en área urbana; asimismo presenta una densidad de 112.7 personas por km², la tasa de analfabetismo al 2023, era de 11.81% (6.08 % en Hombres y 5.73 % en Mujeres), su actividad económica está basada en la agronomía, la pesca, azucareras,

camaroneras, entre otros. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023).

En los últimos años el departamento de Choluteca ha sufrido un considerable aumento sobre el crecimiento de grupos delictivos, que son los responsables de la incidencia delictiva en el sector de responsabilidad, siendo los causantes del aumento de hechos violentos, es por ellos que se hacen mención de los que se encuentra segmentados y que han sido estructurados en los últimos seis (6) años, en el departamento de Choluteca.

Desde el año 2018 al 2023, se han identificado (40) estructuras delictivas en Choluteca, mismas que son las que actualmente están realizando actividades ilícitas, como ser tráfico de droga, tráfico de armas, tráfico de personas, invasiones a propiedad privada, extorsión y narcomenudeo. (Sistema de Estadísticas Policiales, 2023)

En cuanto a la Seguridad Ciudadana el departamento de Choluteca en la actualidad, se ha visto afectado por la incidencia criminal realizada por diferentes Grupos Delictivos que predominan en el sector de enero a diciembre del 2023, se registraron 92 homicidios, de los 3071 homicidios que ocurrieron a nivel nacional, lo que representan aproximadamente el 2.4% a nivel Nacional (SEPOL, 2023).

2.2. Contexto histórico de la Policía Nacional de Honduras

Los primeros estudios sobre el nacimiento y evolución de la Policía Nacional han soslayado por lo general los hechos y procesos producidos antes de crearse los cuerpos de Policía con una organización formal. Por esta razón la historia que se enseña en los centros de capacitación y formación de la Policía Nacional de Honduras tiene una tendencia a establecer como punto de partida la creación y reglamentación del Cuerpo de Policía de Tegucigalpa y la villa de Concepción de Comayagüela, por acuerdo emitido el 28 de

diciembre de 1881 y que entraría en vigencia el 15 de enero de 1882. (Inestroza Manzanares, 2002)

Las primeras disposiciones de orden policial en suelo americano de que se tiene noticia fueron dadas en 1509 por el rey de España a don Diego Colón, Gobernador de las Indias. En esa ordenanza prohibía a los españoles vender, empeñar, trocar y prestar armas a los nativos “para evitar ruidos y escándalos”. Así mismo, en esta etapa se ordenaba como funciones policiales las siguientes acciones:

1. El control en el proceso de extraer y fundir el oro para impedir el fraude.
2. Combatir el ocio, la blasfemia y a los delincuentes.
3. Proteger la integridad de los españoles vigilar que siempre estuvieran armados fuera de las poblaciones, donde su vida corría inminente peligro por la presencia de los naturales sobre quienes gravitaba la eterna sospecha de sublevación repentina.

Todos los encargados de velar por el cumplimiento de estas ordenanzas desempeñaban una función Policial propiamente dicha. En Honduras nace la Policía con el apareamiento de las instituciones coloniales del repartimiento y la encomienda, encargadas precisamente de vigilar el fiel cumplimiento de las ordenanzas sobre el tributo y la asignación de indios a las labranzas, minas y haciendas.

Esta tarea estuvo a cargo inicialmente de los mismos conquistadores y encomenderos o por personas nombradas por ellos, pero al organizarse los Departamentos con sus alcaldes ordinarios, regidores, procurador y escribano, la función Policial estuvo adscrita a esta administración local como intermediarios del poder central. (Inestroza Manzanares, 2002)

2.3. Contexto doctrinario de la Policía Nacional de Honduras

La Policía Nacional de Honduras, es una Institución profesional y permanente del Estado, regulada por la presente Ley, apolítica en el sentido partidista y de naturaleza puramente civil, encargada de velar por la conservación del orden público, la prevención, control y combate al delito, proteger la seguridad de las personas y sus bienes, ejecutar las resoluciones, disposiciones, mandatos y decisiones legales de las autoridades y funcionarios públicos, todo con estricto respeto a la Constitución de la República, las Leyes y los Derechos Humanos.

El nivel Operativo de la Policía Nacional, tiene la responsabilidad de asegurar la prestación de los servicios policiales en todo el país y cuenta con la estructura territorial siguiente:

1. Jefaturas Regionales de Policía.
2. Unidad Departamental de Policía (UDEP).
3. Unidad Metropolitana de Policía (UMEP)
4. Jefaturas Departamentales (JM)
5. Distritos Policiales.
6. Estaciones Policiales.
7. Sub-Estaciones Policiales.
8. Puestos Policiales Fijos y Móviles.

La Policía Nacional está organizada actualmente en ocho (8) Direcciones Nacionales, las cuales son:

1. Dirección Nacional de Prevención y Seguridad Comunitaria (DNPSC).

2. Dirección Policial de Investigaciones (DPI).
3. Dirección Nacional de Vialidad y Transporte (DNVT).
4. Dirección Nacional de Fuerzas Especiales (DNFE).
5. Dirección Nacional de Protección y Servicios Especiales (DNPSE).
6. Dirección Nacional Policial Antidrogas (DNPA).
7. Dirección Nacional de Servicios Policiales Fronterizos (DNSPF).
8. Dirección Nacional de Educación Policial (DNEP)
9. Y otras que sean creadas mediante ley.

La Policía Nacional es una institución permanente del Estado con una estructura operativa muy bien definida para el logro de su misión constitucional, el personal que labora en esta institución esta jerarquizada en todas sus esferas, sus niveles operativos jerárquicos son:

1. Categorías de Oficiales Generales: General Director y Comisionado General.
2. Categoría de Oficiales Superiores: Comisionado de Policía, sub Comisionado de Policía y Comisario de Policía.
3. Categoría de Oficiales Subalternos: Subcomisario de Policía, Inspector de Policía y Sub Inspector de Policía.
4. Categoría de Sub Oficiales de Policía: Sub Oficial Superior de Policía, Sub Oficial de Policía.
5. Categoría de Clases y Agentes: Clase III de Policía, Clase II de Policía, Clase I de Policía y Agente de Policía. (Congreso Nacional de la República de Honduras , 2017)

Capítulo 3. Marco Teórico

3.1. Satisfacción Laboral

La Satisfacción Laboral en palabras de Carrillo (2005) es la “disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”.

La satisfacción en el trabajo es uno de los temas con mayor relevancia en las instituciones ya que gran parte de los líderes manifiestan un gran interés por comprender que factores causan satisfacción o insatisfacción en el trabajo; de acuerdo con García (2006), la satisfacción laboral es “el grupo de reacciones que manifiesta un individuo hacia el trabajo estipulado en una empresa, éstas pueden ser determinadas por cómo está estimado el trabajo y por las propiedades del puesto laboral”. (p.23). Por otro lado, la Satisfacción laboral es entendida como un estado emocional positivo por lo que Marín Dumanez (2017) destaca que se deriva de la “percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña”.

Para la variable de Satisfacción Laboral se considerará la definición de Palma 2004 citada según Delsi Acha (2018), quien afirma que es la apreciación de un empleado por el ambiente de trabajo, su autodesarrollo, su compromiso con el trabajo que se le asigna, la atención que recibe, su capacidad de coordinación y comunicación con otros colegas, y “la información sobre su trabajo. Acceso que facilita el trabajo es en base a aspectos relacionados con las condiciones pertinentes”.

3.2. Motivación

La motivación es un elemento que necesitan todos los individuos para la consecución de objetivos en cualquier aspecto de la vida. En el ámbito laboral, se necesitan factores o herramientas que motiven a las personas a realizar un trabajo satisfactorio, por lo que Stephen Robbins (2014)

asevera que para que las organizaciones tengan éxito, debe de conllevar “procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo”.

Es importante considerar que la motivación se compone por tres elementos: las Necesidades, las cuales surgen ante la inestabilidad fisiológica o psicológica; los Impulsos, entendiendo a estos como los medios que satisfacen las necesidades y reducen las tensiones; y por último los Incentivos, es por ello que Chiavenato (2009) destaca la importancia de ello al cual afirma que “alivian las necesidades o reducen los impulsos, es estos se encuentran fuera de la persona y varía de acuerdo a la situación”.

Para Juan Mejía (2021) la motivación “nace de la creación consciente de una meta, pues esto es una representación mental de un estado deseado”. (p.37), así se puede mencionar que la motivación va asociada con la satisfacción, intensidad, provocación e inspiración de cumplir una meta.

Para la variable Motivación se considerará la definición que destaca Deci (2000) en la que la define como “los rasgos de personalidad que influyen en la motivación humana, de manera intrínseca y extrínseca, orientadas al desarrollo con el objetivo de alcanzar la satisfacción”. (p.38)

3.3. Investigaciones científicas previas

Al efectuar esta investigación se puede resaltar que no existen muchas investigaciones nacionales ni extranjeras de dichas variables en el ámbito policial, siendo este uno de los factores que impulsó a seguir investigando sobre este tema en específico. De acuerdo con las revisiones a nivel de investigaciones científicas se encontraron a nivel internacional con las siguientes:

Rodríguez (2017) en su estudio denominado: Las recompensas y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las entidades financieras reguladas y supervisadas por la

Superintendencia Banca, Seguros y AFP del distrito Tarapoto. La metodología fue de tipo No Experimental, un diseño correlacional, el instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario, la muestra del estudio corresponde a 106 trabajadores, se extrajeron conclusiones y se procesaron dando por resultado un Chí Cuadrado de Pearson de (262,230), que es mayor al Chí tabular con 16 grados de libertad (26,296), indicando que las variables son dependientes, concluyendo que existe influencia significativa entre las variables Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con Regulación Externa.

Sam (2018) en su estudio denominado: Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja 2017; tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, utilizando una metodología hipotética deductiva, con un enfoque cuantitativo". (p.78) un diseño no experimental, de nivel correlacional, donde se utilizó una población censal conformada por 70 servidores públicos, trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja en el año 2017, concluyendo que las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo tiene relación positiva muy alta ($Rho=0.929$) y significativa (p valor es menor que 0.05) con la Motivación Intrínseca en los trabajadores los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja para el año 2017.

García Hanco, (2018) en su investigación quiso analizar la relación entre la Motivación y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte - 2018. Desde el punto de vista metodológico, fue "un estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo y sin diseño experimental". (p.29). La población fue de 200 servidores, la muestra de 132 y la muestra no probabilística. La información se recopiló a través del Cuestionario de Motivación (R-MAWS) y Satisfacción Laboral (SL-SPC), se extrajeron conclusiones y se procesaron dando por resultado, el coeficiente de correlación rho de

Spearman fue de 6,70, lo que demuestra que existe una correlación positiva alta entre Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Desmotivación.

Tejada Arenas (2017) se planteó por objetivo en su investigación, establecer la relación entre la Motivación del Suboficial de Tránsito PNP y la Satisfacción Laboral, Lima-2016. Desde el punto de vista metodológico, afirmando que los niveles de estudio "fueron de correlación y descriptivos, el diseño del estudio fue no experimental y el enfoque fue cuantitativo, dando un valor de motivación laboral es 0.903 y para satisfacción laboral el valor es 0.902". (p.56). Los resultados muestran que existe un vínculo razonablemente positivo entre el Desarrollo Personal con la Regulación Externa.

Gómez Castañeda et al. (2016), realizaron una investigación para explicar las características clave de los factores de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de CORDOBLE. En cuanto a la metodología, tipo cuantitativo, nivel descriptivo-exploratorio, estudio no experimental, muestra conformada por 40 empleados, se usó dos cuestionarios. Se concluyó que, la motivación de los colaboradores puede ir desde la obtención de una compensación económica hasta el interés por la cognición". (p.47). Construyendo así una reputación social, así también se menciona que motivación para los empleados va en evolución con el tiempo a medida que se satisfacen sus necesidades y deseos, es decir una fuerte relación entre las variables Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca.

Vázquez (2016) realizó una investigación, el cual tuvo como propósito, determinar el impacto de los valores laborales en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas de la industria mecánica y metalúrgica de la ciudad de San Luis Potosí. El tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional, diseño transversal, muestreo no probabilístico, con una muestra de 100 trabajadores, donde destaca que los resultados

hallados fue que existe "un vínculo positivo entre el Desarrollo Personal y la Desmotivación". (p.65). Por ello es importante la gestión del talento humano valores sólidos los cuales tendrán un efecto positivo en el desempeño laboral.

Aguilar (2019) en su estudio relativo a las investigaciones desarrolladas en el país, cuyo fin fue analizar el Nivel de Satisfacción y Motivación Laboral en la División de Policía Turística de Francisco Morazán e Islas de la Bahía. El proceso de análisis que se desarrolló durante dicha investigación fue con un enfoque mixto. El alcance de la investigación fue de tipo correlacional. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario, aplicado a 84 personas, concluyendo, un nivel de satisfacción y motivación laboral aceptable en la Policía Turística, que se reflejó en una correlación entre el Desempeño de Tareas y la Regulación externa, generado por varias causas entre ellas, la eficiencia en el desempeño de misiones, aceptación y valoración de los ciudadanos con la misión que desempeñan.

Madrid Fuentes (2022) en su estudio Manual de Compensaciones para Mejorar el Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral de la Empresa Destilería Cerro Azul de Grupo Aurum. El cual tuvo un enfoque metodológico, con diseño no experimental transversal, cuantitativo y un alcance descriptivo. La población fue de 39 servidores. Por lo que afirma que "la información se recopiló a través de un cuestionario, se extrajeron conclusiones que reflejó que un nivel medio entre el Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca que se tienen en la empresa". (p.45).

Meléndez Gómez (2019) en su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación de la Motivación en el Desempeño Laboral de los colaboradores de Duzel, Totto Honduras. Donde la metodología que utilizo en dicha investigación fue con un enfoque cuantitativo

de tipo correlacional, con un diseño de tipo transaccional o transversal. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Duzel S.A de C.V., de acuerdo con destaca que “se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; los análisis de correlación r de Pearson ($r= 0.611$) y Rho Spearman ($Rho = 0.639$) indican una alta correlación positiva entre Desempeño de Tareas con la Desmotivación en dicha institución”. (p.34)

3.4. Teorías en que sustentará el estudio

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción en el trabajo, debido a su estrecha relación. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo. En otras palabras, de Harold Koontz (2012) la motivación “implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado”. (p.37)

La Satisfacción Laboral y la Motivación son fenómenos que incluye diversidad de factores, los cuales son percibidos por los individuos dependiendo de las situaciones y el contexto en los que se desenvuelvan. El abordaje de esta temática ha sido histórico y se han planteado diferentes teorías que tratan de explicar la satisfacción laboral y la motivación en las instituciones. Sin embargo, en este estudio se señalan solo algunas de ellas.

3.4.1. Satisfacción Laboral

3.4.1.1. Teoría de la Motivación Humana de Maslow.

La “Teoría de la Motivación Humana”, propuesta por Maslow trata de una escala de causas que motivan a los individuos; esta jerarquía identifica cinco clases de necesidades y supone un

orden jerárquico ascendente de acuerdo a su valor para la supervivencia y la capacidad de motivación. Así, a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o transforman la conducta del mismo.

Las cinco clases de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de estima y de autorrealización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, sociales, de auto estima, y de autorrealización (Chiavenato, 2001)

“No obstante, cuando este déficit es considerable, si bien no absolutamente compensada, resigna la estimulación y la próxima más dominante será la que motive. Sin embargo, no ingresará una insuficiencia mayor en cuanto no sea considerablemente compensada la menor” (Ramírez, 2008) .

Esta teoría parte de que el propio individuo tiene motivos para tener determinado comportamiento, donde las necesidades de las personas se organizan en una pirámide establecida por la importancia en relación con las conductas humanas siguientes:

Necesidades fisiológicas: consisten en las necesidades de una persona a la comida, bebida, refugio, sexo y otros requerimientos físicos; tienen su origen biológico y puntualizan la conservación del hombre; considerando necesidades elementales y contienen sucesos como: necesidad de inhalar, de pernoctar, de comer, de sexo, de abrigo y de tomar agua.

Necesidades de seguridad: se refieren a las necesidades referentes a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de la que se puede mencionar aspectos como: seguridad física, de ocupación, de ingresos y recursos, familiar y de salud.

Necesidades sociales: estas refieren a la necesidad de una persona al afecto, aprobación y

amistad. Estas necesidades se muestran consecutivamente en la vida cotidiana, cuándo la persona muestra aspiraciones como la de contraer matrimonio, construir una familia, entre otras.

Necesidades de autoestima: estas se refieren a la necesidad de una persona de afectos externos de estima, como el respeto por sí mismo, la autonomía, el logro y los factores externos de estima como el status, el reconocimiento y la atención (Angulo de los Rios, 2022). En caso contrario cuando las personas no logran estas necesidades se sienten inferiores y sin valor.

Necesidades de autorrealización: son las más superiores encontrándose en la cúspide de la escala; estas responden a la necesidad de un individuo para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es la consecución del potencial personal a través de una actividad determinada.

Figura 1.

Pirámide de Maslow



3.4.1.2. Teoría de Relaciones Humanas.

Los estudios sobre Satisfacción Laboral y Motivación tienen su origen en el movimiento de las relaciones humanas, el cual ganó gran notoriedad a partir de la realización de los experimentos efectuados por Elton Mayo en la Western Electric Company en Hawthorne. De acuerdo con Perrow (1991) en la que "cuyos resultados demostraban que la atención hacia las personas aumentaba la moral y por ende se incrementaba la productividad".

La teoría de las relaciones humanas de mayo subraya la importancia de las relaciones interpersonales, el apoyo social y la satisfacción de necesidades emocionales en el lugar de trabajo. En palabras de Gitell (2018) afirma que "ha influido en la forma en que se comprende y se aborda el factor humano en las organizaciones, promoviendo una mayor atención hacia los aspectos psicológicos y sociales de los empleados".

En este sentido, en el contexto de esta teoría las personas son seres sociales y que sus necesidades de pertenencia, reconocimiento y aceptación son fundamentales en el entorno laboral, donde se destaca la importancia de la comunicación efectiva, el liderazgo participativo y la Motivación Intrínseca para promover un clima laboral positivo de acuerdo con Gond (2021) a fin de "mejorar el rendimiento de los empleados, por lo cual su aplicación puede variar según el contexto organizacional y las características de los empleados". (p.37)

Así mismo, en la teoría de las relaciones humanas se encuentran evidencias de que los desarrollos teóricos y prácticos acerca de temas como satisfacción, motivación, liderazgo y comunicación, como variables claves según Rieger (1995) a fin de que "la gestión organizacional, tienen en común entender el comportamiento humano para aumentar la productividad del empleado en beneficio final de la organización a la que pertenece". (p.43)

La Teoría de las Relaciones Humanas le abrió las puertas al entendimiento de las variables psicológicas y sociales dentro de la organización capitalista y contribuyó al desarrollo de diferentes investigaciones enfocadas en el papel del trabajador en la organización. De acuerdo con Marín Idarraga (2006) considera que a "partir de allí se puede construir una administración renovada que atenúe su naturaleza instrumental en beneficio de la persona y la ubique como el verdadero eje central de la organización". (p.49)

En tanto, esta teoría fundamenta que se debe tener en cuenta para aumentar el rendimiento del trabajador y cumplir los objetivos de productividad, por lo que Muldoon (2012) destaca que donde se busca "la máxima eficiencia de la empresa, mediante la socialización y el bienestar de las personas, para con ello, es importante hacerlos sentir más valiosos e importantes, con el fin que el individuo tenga un mayor provecho". (p.47)

3.4.1.3. Teoría X/Y.

Robbins y Coulter (2014) en su libro de Administración exponen que McGregor "planteó dos enfoques diferentes de las personas: una llamada teoría "X" (negativa), y la otra denominada teoría "Y" positiva" (p.508). Dichos enfoques los brinda posteriormente al analizar el modo que los gerentes se relacionaban con los empleados; concluyendo que los puntos de vista que aquellos tenían acerca de la naturaleza de los seres humanos se fundaban en algunas hipótesis que moldean su conducta.

De acuerdo a Arbaiza Fermini (2010) esta teoría las personas suelen estar más satisfechas en el trabajo cuando experimentan un ambiente laboral que promueve la autonomía, la comunicación abierta y relaciones interpersonales sólidas. Sin embargo, la Teoría X sostiene que a las personas no les gusta trabajar y, por lo tanto, necesitan ser forzadas y

controladas para cumplir con las metas organizacionales. Por el contrario, la Teoría Y sugiere que las personas están naturalmente motivadas y prefieren actuar por iniciativa propia.

Teniendo en cuenta estas ideas, el esfuerzo y el compromiso que alguien demuestre en el trabajo no siempre se traducen en satisfacción laboral. A menudo, el sentido del deber o de servicio, el deseo de reconocimiento o el miedo al castigo pueden motivar a las personas a hacer bien su trabajo, aunque no se sientan plenamente satisfechas con su entorno laboral.

3.4.1.4. Teoría de las Necesidades Adquiridas.

La teoría de las necesidades de McClelland, desarrollada por David McClelland y sus colaboradores se centra en tres necesidades:

1. La necesidad de poder (nPod) es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.
2. La necesidad de afiliación (nAfi) es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas.
3. La necesidad de logro (nLog) es el impulso por distinguirse, por obtener triunfo en relación a un conjunto de esquemas.

Según McClelland y sus investigadores, en cuanto a la necesidad de logro, expresaron que los seres humanos se desempeñan mejor cuando perciben que la probabilidad de éxito es de 0.5, es decir, cuando estiman que la posibilidad de triunfar es de 50-50, es decir, que al individuo le gusta fijar metas donde se le exijan esforzarse.

Debido a que McClelland de acuerdo con plantea que las tres necesidades "son

inconscientes lo cual significa que alguien puede tenerlas en un alto nivel sin saberlo no es fácil medirlas”, por lo que tiene menos efecto práctico que las otras teorías por desgracia, ya que el concepto es un proceso que toma tiempo y resulta costoso, por lo que son escasas las instituciones dispuestas a invertir los recursos necesarios para medir dichas necesidades. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009).

3.4.1.5. Teoría de la contingencia.

De acuerdo con Arbaiza Fermini (2010) la teoría de la contingencia, consiste que las personas que buscan alcanzar un valor competitivo satisfactorio tienen diferentes necesidades cuando trabajan en una empresa. Incluso sugiere que la satisfacción en el trabajo es aún mayor cuando los incentivos para la competencia crean un impacto de efectividad en el cumplimiento de las actividades en cuestión (p.184-185).

En el caso de Lawler y Porter él es el responsable del valor de la autosatisfacción de los empleados, y las recompensas por lograr tales efectos de las funciones desempeñadas son recompensas internas y externas. Distinguirse por, además, Auto-Represalia: la Compensación externa: gestionada por la empresa en forma de compensación, promoción, estatus, etc. Por otro sentido, afirma que la satisfacción está al nivel de la productividad. Y no por el contrario, propone un prefijo en el nivel de la productividad en la complacencia sindical funciona por efectos del salario, y la valoración del respeto individual puede ser complaciente o profesionalmente desagradable, es importante en términos de identificación. (Arbaiza Fermini, 2010, pág. 186).

3.4.2. Motivación

3.4.2.1. La teoría de la autodeterminación

La personalidad está relacionada con la motivación humana. Así mismo, la motivación se divide en motivación intrínseca y extrínseca, y ambas contribuyen al comportamiento ante diversas situaciones. También, plantea esta teoría, que las personas actúan motivadas y dirigidas al desarrollo, con el propósito de alcanzar satisfacción.

Asimismo, la motivación se estructura como un continuo que consta de diversos grados de comportamiento autodeterminado. De tal forma que Stover et al. (2017) destaca este continuo de motivación "va desde el comportamiento auto determinante hasta el comportamiento no determinante". (p.32). La transición de un tipo de comportamiento a otro implica tres tipos básicos de motivación: intrínseca, extrínseca y la desmotivación.

3.4.2.2. Teoría de las metas de contenido.

Según Locke y Latham (1985), la teoría de metas de contenido sostiene que la intención de alcanzar una meta es un motor fundamental de motivación. En los negocios, los objetivos son esenciales porque guían las acciones e impulsan a rendir al máximo. Hay diferenciadores para satisfacer las necesidades esenciales. Por un lado, las metas externas pueden incluir el éxito económico, la apariencia, la fama y la reputación. Por otro lado, las metas internas abarcan la sociedad, las relaciones cercanas y el crecimiento de los empleados, aspectos relacionados con el bienestar general, cuya ausencia puede generar incomodidad (Sotelo Juárez, 2011).

De acuerdo con dichos autores para que el establecimiento de objetivos sea eficaz, las metas

deben ser específicas, desafiantes, pero alcanzables. Además, la retroalimentación es fundamental para maximizar el rendimiento y el logro de los objetivos.

Según la motivación en palabras de Sotelo Juárez (2011) se agrupa en "la orientación autónoma basada en cómo los actores cuidan y evalúan lo que sucede en su entorno y regulan su comportamiento". (p.17). El control se centra en la recompensa, la victoria y la aceptación, además, una orientación libre de estímulos se caracteriza por un interés en la competencia.

3.4.2.3. Teoría de integración de organismos

Según Sotelo Juárez (2011) existen tres tipos de estimulación: la interna que forma el primer grado y representa una superior autodeterminación concibiendo a la intervención de la persona en ciertas actividades. Por el hecho de la complacencia o placer de contribuir en estas, sin embargo, el externo simboliza el menor grado de motivación, es decir, cuando el sujeto hace determinadas tareas que no poseen un fin preciso si no que son utilizadas como medios para lograr ciertos efectos y la no-motivación. (p.34)

3.4.2.4. Teoría de los factores

El psicólogo Frederick Herzberg, propone dos grupos de factores; higiene que se relaciona con los factores externos de la persona y sus vitales necesidades. Las normas internas previenen la insatisfacción cuando es buena y la estimulan cuando es inadecuada. Y los motivacionales que son circunstancias que se dan dentro del sujeto y están asociadas a necesidades secundarias. Es decir, Arbaiza Fermini (2010) afirma que están relacionados al perfil del puesto y conforman una satisfacción permanente. Puede ser libre de hacer sus tareas, evaluaciones de desempeño, logros y reconocimiento. (p.27)

Según Herzberg, los elementos que crean satisfacción laboral son diferentes de los que

causan insatisfacción laboral. Por lo tanto, los gerentes que quieran excluir las causas que provocan la insatisfacción posiblemente alcancen serenidad, pero no precisamente motivación; tranquilizaran a los trabajadores, pero no los motivaran. Como consecuencia, Robbins y Judge (2009) destacan que el clasifico escenario "como la calidad de la supervisión, el salario, las políticas de la institución, las condiciones físicas del trabajo, las relaciones con los demás, el desarrollo personal y la seguridad laboral como elementos de limpieza". (p.62)

3.5. Factores que determinan las variables.

3.5.1. Satisfacción Laboral

De acuerdo a Palma Carrillo (2004) la Satisfacción Laboral "está determinada por factores, como los beneficios laborales y/o remunerados, las condiciones físicas y/o materiales, las políticas administrativas, el desarrollo personal, las relaciones sociales y el desempeño de tareas, las cuales resultan, es la percepción de agradecimiento al ambiente de trabajo, a las oportunidades de autodesarrollo, al involucramiento en las tareas asignadas, enseñanzas recibidas, aspectos relacionados con el acceso a condiciones de trabajo que facilitan la misma" (p.45). de los cuales para la investigación se consideran los siguientes tres:

Factor 1: Condiciones Físicas y/o Materiales: Son bases de infraestructura en el que se desarrolla la tarea diaria en la ocupación y establece como posibilitador de la misma.

Factor 2: Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el colaborador de proceder su labor significativamente a su autorrealización.

Factor 3: Desempeño de Tareas: La evaluación con la que vincula al colaborador sus quehaceres cotidianos en la corporación que se desempeña.

3.5.2. Motivación

Deci (2000) plantea con la teoría de la autodeterminación: "la Motivación está determinada por factores intrínsecos, extrínsecos y la desmotivación, es decir, existen factores externos que dirigen la conducta y los comportamientos, hoy en día, el mundo se mueve más por agentes externos y más aún el tema laboral. La motivación se estructura como un continuo que consta de diversos grados de comportamiento autodeterminado" (p.27). y en base a ello para la investigación se consideran los siguientes tres:

Factor 1: Regulación Externa: indica a la realización de acciones con el propósito de recibir retribución o evitar la sanción. Entonces, el sujeto actúa por un beneficio particular y no tiene nada que ver con impulsos internos, es decir, los comportamientos de Regulación Externa se llevan a cabo para complacer una demanda o recompensación del individuo.

Factor 2: Motivación Intrínseca: se refiere que el sujeto se interesa por efectuar actividades interesantes por sí mismo, pareciéndole agradable realizar dichas acciones, es decir, involucra aspectos cognoscitivos, de ejecución y de estimulación en el proceso de comprometerse a realizar diferentes tareas.

Factor 3: Desmotivación: referencia a que el sujeto presenta ausencia de un estímulo al momento de ejecutar una tarea o actividad determinada, es decir, se produce cuando el colaborador no valora una función o tarea, no se haya competente para desempeñarla, o no considera va a rendir lo adecuado. (Gagné et al., 2010).

3.6. Relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación.

Rodríguez (2017) en su estudio denominado "Las Recompensas y los Niveles de Satisfacción Laboral de los Trabajadores de las Entidades Financieras Reguladas y

Supervisadas por la Superintendencia Banca, Seguros y AFP del distrito Tarapoto". La metodología fue de tipo no experimental, un diseño correlacional, el instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario, la muestra del estudio corresponde a 106 trabajadores, se extrajeron conclusiones y se procesaron dando por resultado un Chí Cuadrado de Pearson de (262,230), que es mayor al Chí tabular con 16 grados de libertad (26,296), lo cual indica que entre las variables condiciones físicas o materiales del trabajo y la regulación externa existe influencia significativa en ambas.

Sam (2018) en su estudio denominado: Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja 2017; tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, utilizando una metodología hipotética deductiva, con un enfoque cuantitativo" (p.78). Un diseño no experimental, de nivel correlacional, donde se utilizó una población censal conformada por 70 servidores públicos, trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja en el año 2017, concluyendo que las condiciones físicas o materiales del trabajo tienen relación positiva muy alta ($Rho=0.929$) y significativa (p valor es menor que 0.05) con la motivación intrínseca.

García Hanco (2018) en su investigación tuvo como objetivo vislumbrar la relación entre la Motivación y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte en el 2018. Desde el punto de vista metodológico, fue "un estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo y sin diseño experimental" (p.29). La población fue de 200 servidores, la muestra de 132 y la muestra no probabilística. La información se recopiló a través del cuestionario de motivación (R-MAWS) y satisfacción laboral (SL-SPC), se extrajeron conclusiones y se procesaron dando por resultado, el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 6,70, lo que demuestra que existe una correlación

positiva alta entre condiciones físicas o materiales del trabajo y la desmotivación.

Tejada Arenas (2017) planteó por objetivo en su investigación establecer la relación entre la motivación del Suboficial de Tránsito PNP y la satisfacción laboral, Lima-2016. Desde el punto de vista metodológico, el enfoque de estudio "fue de correlación y descriptivo, el diseño del estudio fue no experimental y el enfoque fue cuantitativo, dando un valor de motivación laboral es 0.903 y para satisfacción laboral el valor es 0.902" (p.56). Los resultados muestran que existe un vínculo razonablemente positivo entre el Desarrollo Personal con la Regulación Externa.

Gómez Castañeda et al. (2016), llevaron a cabo una investigación en la cual tuvo por objetivo, explicar las características claves de los factores de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de CORDOBLE. En cuanto a la metodología, planteo el método cuantitativo, nivel descriptivo-exploratorio, estudio no experimental, con la muestra conformada por 40 empleados, en la cual se usó dos cuestionarios. Se concluyó y destaca que la motivación de los colaboradores puede ir desde la obtención de una compensación económica hasta el interés por la cognición (p.47). Es decir, existe una fuerte relación entre desarrollo personal con la motivación intrínseca.

Vázquez (2016) realizó una investigación, el cual tuvo como propósito, determinar el impacto de los valores laborales en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas de la industria mecánica y metalúrgica de la ciudad de San Luis Potosí. El tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional, diseño transversal, muestreo no probabilístico, con una muestra de 100 trabajadores, el resultado hallado fue que "existe un vínculo positivo entre el desarrollo personal y la desmotivación" (p.65).

Aguilar (2019) en su estudio relativo a las investigaciones desarrolladas en Honduras, cuyo fin fue analizar el nivel de satisfacción y motivación laboral en la División de Policía Turística de Francisco Morazán e Islas de La Bahía. El proceso de análisis que se desarrolló durante dicha investigación fue con un enfoque mixto. El alcance de la investigación fue de tipo correlacional. El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario, aplicado a 84 personas, concluyendo, un nivel de satisfacción y motivación laboral aceptable en la Policía Turística, generado por varias causas, entre ellas, la eficiencia en el desempeño de misiones, aceptación y valoración de los ciudadanos con la misión que desempeñan.

Madrid Fuentes (2022) en su estudio Manual de Compensaciones para Mejorar el Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral de la Empresa Destilería Cerro Azul de Grupo Aurum. El cual tuvo un enfoque metodológico con diseño no experimental transversal, cuantitativo y un alcance descriptivo con una población fue de 39 servidores. Por lo que afirma que “la información se recopiló a través de un cuestionario, se extrajeron conclusiones que reflejo que un nivel medio entre el Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca que se tienen en la empresa” (p.45).

Meléndez Gómez (2019) en su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de Duzel, Totto Honduras. Donde la metodología que utilizó en dicha investigación fue con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con un diseño de tipo transaccional o transversal. La población estuvo conformada por 30 colaboradores, aplicando una encuesta y un cuestionario; los análisis de correlación r de Pearson ($r= 0.611$) y Rho Spearman ($Rho = 0.639$) indican una alta correlación positiva entre Desempeño de Tareas con la Desmotivación en dicha institución”. (p.34)

Capítulo 4. Metodología de la Investigación

4.1. Tipo metodológico de la investigación

En base a los enfoques de investigación planteados Hernández Sampieri (2014) se puede identificar el diseño, enfoque, alcance, dimensión temporal y unidades de análisis que el estudio tendrá:

Diseño: será una investigación no experimental, ya que este tipo de diseño se basa en la observación y recopilación de datos existentes, sin intervenir directamente en la variable independiente. En lugar de manipular las condiciones o realizar experimentos controlados, se centrará en analizar y describir fenómenos y relaciones tal como se presentan naturalmente.

Kerlinger (1985) la define como “una indagación empírica y sistemática en la cual el investigador no tiene un control directo sobre las variables independientes debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables.

Enfoque: Mixto, se utilizará tanto métodos cuantitativos como cualitativos para recopilar y analizar los datos. Esto permitirá obtener una perspectiva más completa y enriquecedora de la situación que se está estudiando. Se aplicarán técnicas de recopilación de datos cuantitativos, como las encuestas, para obtener información numérica y estadística. Por otro lado, se empleará el enfoque cualitativo como las entrevistas o análisis de contenido, para comprender las experiencias, percepciones y opiniones de los participantes de manera más detallada.

Alcance: para la investigación se tomó en cuenta el alcance correlacional, el cual permitirá caracterizar y describir las diferentes variables relevantes en el estudio, como las opiniones, actitudes y comportamientos de los miembros de la categoría de Oficiales, Sub Oficiales de Policías, clases y agentes de Policía asignados a la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023. Además, mediante el enfoque correlacional, se podrá analizar las relaciones y asociaciones

entre estas variables, lo que ayudará a comprender mejor los posibles vínculos y patrones existentes.

Dimensión temporal: la investigación sobre la "Satisfacción laboral y su relación con la motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras 2023" se centra en un período de tiempo comprendido de enero a diciembre del año 2023. La dimensión temporal abarca el estudio y análisis de datos recopilados a través de las técnicas cualitativas y cuantitativas durante este año en particular.

Unidades de análisis: hombres y mujeres funcionarios policiales asignados en el Departamento de Choluteca, Honduras 2023.

4.2. Identificación de las Variables

La investigación tendrá dos variables correlacionales:

Satisfacción Laboral: con sus dimensiones condiciones físicas o materiales del Trabajo, Desarrollo Personal y desempeño de tareas, entendiendo esta variable como la “disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (Palma Carrillo, 2004).

Satisfacción Laboral se relaciona con la aspiración y placer de las personas, viéndose incrementado en otras áreas su grado de anhelo, quizás por los escasos incentivos laborales, es decir, se asocia al crecimiento personal y laboral para satisfacer una específica necesidad, terminando la posibilidad de tener una adecuada satisfacción de necesidades diferentes en base a las emociones o aspiraciones que presenta en relación a su trabajo y lo que de él se espera (Aamodt, 2006).

Motivación: con sus dimensiones Regulación Externa, Motivación Intrínseca y la Desmotivación, comprendiendo que dicha variable implica “procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (Robbins & Coulter, 2014).

De acuerdo a Whetten y Cameron (2011) un ambiente motivador, implica definir claramente el desempeño u objetivo de conducta, así como desarrollar expectativas y metas desafiantes, específicas y reales; tratando de eliminar las dificultades que impidan el buen desempeño ya que se tiene que asegurar que los trabajadores cuenten con información, recursos y apoyo adecuado, para ser más productivos.

4.3. Factores que determinan las variables

4.3.1. Satisfacción Laboral

Según Palma (1999) la Satisfacción Laboral “está determinada por factores, como los beneficios Laborales y/o remunerados, las condiciones Físicas y/o materiales, las políticas administrativas, el desarrollo personal, las relaciones sociales”. y el Desempeño de Tareas (p.45); de los cuales para la investigación se consideran los siguientes tres

Factor 1: Condiciones Físicas y/o Materiales: son bases de infraestructura en el que se desarrolla la tarea diaria en la ocupación y establece como posibilitador de la misma.

Factor 2: Desarrollo Personal: oportunidad que tiene el colaborador de proceder su labor significativamente a su autorrealización.

Factor 3: Desempeño de Tareas: la evaluación con la que vincula al colaborador sus quehaceres cotidianos en la corporación que se desempeña.

4.3.2. Motivación

Desde el punto de vista de Deci (2000) con la Teoría de la autodeterminación “la motivación está determinada por factores intrínsecos, extrínsecos y la desmotivación”. (p.27) y en base a ello para la investigación se consideran los siguientes tres:

Factor 1: Regulación Externa: indica a la realización de acciones con el propósito de recibir retribución o evitar la sanción. Entonces, el sujeto actúa por un beneficio particular y no tiene nada que ver con impulsos internos.

Factor 2: Motivación Intrínseca: se refiere que el sujeto se interesa por efectuar actividades interesantes por sí mismo, pareciéndole agradable realizar dichas acciones.

Factor 3: Desmotivación: referencia a que el sujeto presenta ausencia de un estímulo al momento de ejecutar una tarea o actividad determinada (Gagné et al., 2010).

4.4. Contraste de las Hipótesis de Estudio

Para el contraste de hipótesis: se utilizará la regresión lineal, es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson que brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable tomando las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables, mayor capacidad de predicción.

Según Hernández Sampieri et al. (2010). El diagrama de dispersión consiste en una gráfica donde se relacionan las puntuaciones de una muestra en dos variables.

4.4.1. Hipótesis General

Ha: La Satisfacción Laboral tiene relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: La Satisfacción Laboral no tiene relación con la motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

4.4.2. Hipótesis de Estudio

1. Primera Hipótesis

Hi: Existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

2. Segunda Hipótesis

Hi: Existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

3. Tercera Hipótesis

Hi: Existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

4. Cuarta Hipótesis

Hi: Existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

5. Quinta Hipótesis

Hi: Existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

6. Sexta Hipótesis

Hi: Existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Desmotivación que

manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

7. Séptima Hipótesis

Hi: Existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

8. Octava Hipótesis

Hi: Existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

9. Novena Hipótesis

Hi: Existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Desmotivación que

manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Figura 2

Diagrama Digital



Fuente: Elaboración propia.

4.4.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Nombre de la variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Sub indicadores
Satisfacción laboral	Para Palma (2005), la Satisfacción Laboral está influenciada por factores como los beneficios laborales, las condiciones físicas o materiales, las políticas administrativas, el desarrollo personal, las relaciones sociales y el desempeño de tareas.	Se define operacionalmente la variable satisfacción laboral a las puntuaciones obtenidas mediante la aplicación de instrumento de encuesta autoría propia , la cual cuenta con veinte (20) preguntas, en el cual se interroga por las variables Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo, Desarrollo Personal y Desempeño de Tareas, correlacionando las mismas con las variables motivacionales Regulación Externa, Motivación Intrínseca y Desmotivación, que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la jefatura departamental de la policía en el departamento de Choluteca.	Condiciones físicas y/o materiales	Cuenta con una infraestructura adecuada en la jefatura departamental de policía	Escala ordinal Likert: 5: totalmente de acuerdo 4: de acuerdo 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo 2: en desacuerdo 1: totalmente en desacuerdo
			Desarrollo personal	Siente empatía por los funcionarios policiales con quienes realiza trabajo en equipo.	
			Desempeño de tareas	Cuenta oportunidades mejora en la carrera policial	

Motivación	De acuerdo Deci (2000) con Teoría de la Autodeterminación "la Motivación está determinada por factores intrínsecos, extrínsecos y la desmotivación". (p.27)	Se define operacionalmente la variable motivación a las puntuaciones obtenidas mediante la aplicación de instrumento de encuesta autoría propia , la cual cuenta con veinte (20) preguntas, en el cual se interroga por las Regulación Externa, Motivación Intrínseca y Desmotivación, correlacionando las mismas con las variables de la Satisfacción Laboral Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo, Desarrollo Personal y Desempeño de Tareas, que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la jefatura departamental de la policía en el departamento de Cholulteca.	Regulación externa	Busca la aceptación de su trabajo, se identifica con los valores institucionales y muestra a los demás que si sabe hacer sus funciones policiales.	Escala ordinal Likert: 5: totalmente de acuerdo 4: de acuerdo 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo 2: en desacuerdo 1: totalmente en desacuerdo
			Motivación intrínseca	Impulso interno por esforzarse en la función policial	
			Desmotivación	Falta de objetivo, expresa ausencia de esfuerzo policial y significado erróneo de las funciones policiales	

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Población, Muestra y Muestreo

4.5.1. Población

Hernández Sampieri (2014) define la población como “el grupo total, lo cual forma una secuencia de descripción y características en el que se va analizar”. (p. 174)

Según Selltiz (2004) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

La población está conformada por 345 funcionarios policiales asignados en el Departamento de Choluteca, Honduras.

4.5.2. Muestra

Para Hernández Sampieri (2014), la muestra es “la agrupación de una localidad de valor sobre esto reunirá referencia, y tiene que definirse y que debe que ser representativo”. (p. 175)

4.5.2.1.Unidad de Análisis.

Según Hernández Sampieri et al. (2016). Representa “Quienes van a ser medidos”. La constituyeron los funcionarios policiales, mujeres y hombres, asignados en los centros policiales del departamento de Choluteca, Honduras.

4.5.2.2.Tamaño de la Muestra.

Según Hernández Sampieri et al. (2016) la define como un subgrupo de la población. Para determinar el Tamaño de la muestra se utilizará la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

p: probabilidad de éxito = 50%

q: probabilidad de fracaso = 50%

z: valor tipificado de la confiabilidad = 1,96 (corresponde 95% de confianza)

e: error de estimación = 5% (indica el porcentaje de incertidumbre o riesgo que se corre que la muestra escogida no sea representativa).

Tabla 2

Datos para la determinación de la muestra

Tamaño del marco muestral (N)	345
Nivel de confianza (NC)	0.95
Error (d)	0.02
Valor p	0.5
Valor q	0.5
Valor Z	1.96
Tamaño de la muestra (n)	302

Fuente: Elaboración propia.

La muestra está constituida por 302 funcionarios policiales.

4.5.3. Muestreo

El método del muestreo es no probabilístico también denominadas muestras dirigidas, ya que según Hernández Sampieri (2018), "suponen un procedimiento de selección orientado por las características y contexto de la investigación". (p. 215)

En concreto no todos los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de

Choluteca Honduras, tienen la posibilidad de ser seleccionados, las cuales se precisará las pautas siguientes:

4.5.3.1. Criterios de inclusión.

Funcionarios policiales hombres y mujeres en actividad laboral de la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

4.5.3.2. Criterios de exclusión.

Funcionarios policiales hombres y mujeres que no contestaron en la totalidad de los ítems.

Funcionarios policiales hombres y mujeres que no deseen participar en el estudio.

4.6. Instrumentos de Medición, Métodos y Técnicas

Para conocer la población de funcionarios policiales que laboran en Choluteca se solicitó permiso al Señor director general de la Policía Nacional de Honduras General Director Juan Manuel Aguilar Godoy, posteriormente se requirió el dato en el departamento de recursos humanos, para luego utilizando una tabla de números aleatorios elegir a 20 funcionarios policiales como muestra para la prueba piloto.

4.6.1. Instrumentos de Medición

Se emplearán cuestionarios estructurados para la medición cuantitativa de la Satisfacción Laboral y Motivación; así como una entrevista estructurada para obtener información cualitativa más detallada.

4.6.2. Recolección de Datos

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta. Según Macmillan y

Schumacher (2005), el investigador selecciona una muestra de interrogados y les aplica cuestionario y entrevistas, permitiendo una evaluación integral de la Satisfacción Laboral y Motivación de los policías en la Unidad Departamental de Cholulteca.

4.6.3. *Análisis de Datos*

Se realizará un análisis descriptivo e inferencial de los datos cuantitativos de acuerdo con los porcentajes obtenidos en cada uno de los ítems, mientras que los datos cualitativos se analizarán mediante técnicas de análisis de contenido.

4.6.4. *Consideraciones Éticas*

- 1) Asegurar la confidencialidad y anonimato para cada uno de los participantes en el estudio.
- 2) Respetar los derechos y la privacidad de los participantes durante todo el proceso de investigación.

4.6.5. *Variable*

4.6.5.1. Satisfacción Laboral.

La Teoría de Satisfacción Laboral de Palma (2005) refiere que la Satisfacción Laboral cuenta con dimensiones: significación de la tarea, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos.

De acuerdo a Palma (1999) la Satisfacción Laboral "está determinada por factores, como los beneficios Laborales y/o remunerados, las Condiciones Físicas y/o Materiales, las políticas administrativas, el Desarrollo Personal, las relaciones sociales". (p.45) y el Desempeño de Tareas; de los cuales para la investigación se consideran los siguientes tres factores:

Factor 1:

Condiciones Físicas y/o Materiales: son bases de infraestructura en el que se desarrolla la tarea diaria en la ocupación y establece como posibilitador de la misma. Para Palma (2005), las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo son las bases de infraestructura en el que se desarrolla la tarea diaria en la ocupación y establece como posibilitador de la misma.

Factor 2:

Desarrollo Personal: para Palma (2005), el Desarrollo Personal es la oportunidad que tiene el colaborador de proceder su labor significativamente a su autorrealización

Factor 3:

Desempeño de Tareas: la evaluación con la que vincula al colaborador sus quehaceres cotidianos en la corporación que se desempeña

El instrumento que se utilizará para medir esta variable es una versión de autoría propia sobre Satisfacción Laboral a los funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Cholulteca; así mismo se realizará una entrevista estructurada a los jefes de las diferentes direcciones de la Policía destacados en la Jefatura Policial de Cholulteca.

El instrumento cuenta con validez y confiabilidad. Se logró un índice de confiabilidad de 0,943 en la prueba piloto, lo cual es considerado confiable.

Para la variable Satisfacción Laboral se obtuvo un índice de confiabilidad .914, y para cada una de las dimensiones, se obtuvo el resultado siguiente: para Condiciones Físicas y/ o Materiales una confiabilidad de 0,861, para Desarrollo Personal de 0,886 y para Desempeño de Tareas de 0,670.

4.6.6. Fuentes de Información

Los sujetos serán invitados a contestar dos cuestionarios de diferentes variables.

4.6.6.1.Satisfacción Laboral.

El cuestionario de Satisfacción Laboral está constituido por 20 ítems, en forma de afirmaciones, sobre los funcionarios policiales en su trabajo y hacia la institución policial en la Jefatura Departamental de Cholulteca.

Es un instrumento de evaluación de escala ordinal tipo Likert, donde los grados de intensidad son 5 niveles: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

La escala de medición del instrumento es numérica continua. El número de ítems por cada dimensión en el instrumento es el siguiente:

Factor 1: Condiciones Físicas y/o Materiales (7 ítems): 1 al 7 ítem

Factor 2: Desarrollo Personal (6 ítems): 8 al 13 ítem

Factor 3: Desempeño de Tareas (7 ítems): 14 al 20 ítem

Tabla 3

La escala de medición del instrumento

Escala de Satisfacción Laboral	Puntuaciones
Factor 1 Condiciones físicas y/o materiales	7 – 35
Factor 2 Desarrollo Personal	6 – 30
Factor 3 Desempeño de Tareas	7 - 35
Puntuación Total	20 – 100

Fuente: Elaboración propia.

Las puntuaciones de cada factor se computan por separado y se combinan para obtener una puntuación total de los tres factores por cada variable.

Los rangos de las puntuaciones totales de cada factor se distribuyen en tres tramos, como se propone en la siguiente tabla:

Tabla 4

Niveles de Satisfacción propuestos por el investigador

Subescalas Satisfacción Laboral	Bajo	Medio	Alto
Factor 1 Condiciones físicas y/o materiales	7- 14	15-27	28 – 35
Factor 2 Desarrollo Personal	6 – 9	13- 23	24 – 30
Factor 3 Desempeño de Tareas	7 – 14	15- 27	28 – 35
Total, de tres Factores	20- 40	43- 77	70 – 100

Fuente: Elaboración propia.

4.6.6.2.Variable Motivación.

El instrumento que se utilizará para medir esta variable es una versión de encuesta de evaluación tipo Likert, donde los grados de intensidad son 5 niveles: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

El cuestionario de Motivación está constituido por 20 ítems, en forma de afirmaciones, sobre los funcionarios policiales en su trabajo y hacia la institución policial en la Jefatura Departamental de Cholulteca.

La escala de medición del instrumento es numérica continua. El número de ítems por cada dimensión en el instrumento es el siguiente:

Se estudiarán tres factores

Factor 1: Regulación Externa (7 ítems): 1 al 7 ítem

Para Robert M. Gagné (2010), la Regulación Externa es realizar actividades con el propósito de obtener una retribución o eludir un castigo, es decir, el sujeto realiza una acción por un interés en particular y que no está ligada a un impulso interno.

Factor 2: Motivación Intrínseca (7 ítems): 8 al 14 ítem

Para Robert M. Gagné (2010), la Motivación Intrínseca es cuando un sujeto se interesa por efectuar actividades interesantes por sí mismo, pareciéndole agradable realizar dichas acciones.

Factor 3: Desmotivación (6 ítems): 15 al 20 ítem

Para Robert M. Gagné (2010) la Desmotivación es la referencia a que el sujeto presenta ausencia de un estímulo al momento de ejecutar una tarea o actividad determinada.

Este instrumento es válido y confiable, ya que en la prueba piloto se obtuvo un índice de confiabilidad de 0.943, lo cual se considera confiable.

Para la variable Motivación se obtuvo un índice de confiabilidad .877, y para cada una de las dimensiones, se obtuvo el resultado siguiente: para Regulación Externa una confiabilidad de 0,697, para Motivación Intrínseca de 0,873 y para Desmotivación de 0,491.

Tabla 5

Factores y escala de la motivación

Escala de Motivación	
Factor 1 Regulación Externa	8 – 40
Factor 2 Motivación Intrínseca	7 – 35
Factor 3 Desmotivación	5 - 25
Puntuación Total	20 – 100

Fuente: Elaboración propia.

Las puntuaciones de cada factor se computan por separado y se combinan para obtener una puntuación total de los tres factores por cada variable.

Los rangos de las puntuaciones totales de cada factor se distribuyen en tres tramos, como se propone en la siguiente tabla:

Tabla 6

Niveles de Motivación propuestos por el investigador

Subescalas de Motivación	Bajo	Medio	Alto
Factor 1 Regulación Externa	8- 14	15-27	28 – 35
Factor 2 Motivación Intrínseca	7 – 14	15- 27	28 – 35
Factor 3 Desmotivación	5 – 12	13- 23	24 – 30
Total, de tres Factores	20- 40	43- 77	70 – 100

Fuente: Elaboración propia.

Adecuación de Instrumentos

Confiabilidad

Se refiere al grado en que un instrumento aplicado repetidamente al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Mora y Alvarado, 2010, p.48), se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach en la prueba piloto, obteniendo como resultado un 0.943 lo que indica es aceptable.

4.7. Pruebas Estadísticas

Coeficiente de Correlación Spearman: es el estadístico que mejor se adapta a este tipo de estudio, por medio del cual se puede determinar el grado de relación lineal existente entre las variables a estudiar.

Tabla 7*Pruebas Estadísticas para probar las Hipótesis*

No	Variable Satisfacción laboral: Factores	Variable Motivación: factores	Test
1	Variable 1: Satisfacción Laboral	Variable 1: Motivación	Coeficiente de Correlación Spearman.
2	Factor 1 Condiciones físicas y/o materiales	Factor 1 Regulación Externa	
3	Factor 1 Condiciones físicas y/o materiales	Factor 2 Motivación Intrínseca	
4	Factor 1 Condiciones físicas y/o materiales	Factor 3 Desmotivación	
5	Factor 2 Desarrollo Personal	Factor 1 Regulación Externa	
6	Factor 2 Desarrollo Personal	Factor 2 Motivación Intrínseca	
7	Factor 2 Desarrollo Personal	Factor 3 Desmotivación	
8	Factor 3 Desempeño de Tareas	Factor 1 Regulación Externa	
9	Factor 3 Desempeño de Tareas	Factor 2 Motivación Intrínseca	
10	Factor 3 Desempeño de Tareas	Factor 3 Desmotivación	

Fuente: Elaboración propia.

4.8. Diseño de Prueba Piloto

Prueba piloto: se realizó con 20 funcionarios de policía para determinar la confiabilidad del instrumento y si se entiende con facilidad y se adapta al contexto nacional, así como al gremio policial. Los datos de la prueba piloto se consolidaron y procesaron, a través del programa estadístico SPSS versión 26 se determinó el Alfa de Cronbach de las variables del estudio y de cada una de sus dimensiones (tabla) y el análisis correlacional de los ítems y se eliminan los indiferenciados o sea los que aportan poco o ninguna información sobre lo que se está midiendo.

El instrumento final contiene 40 ítems, que miden las variables en escala ordinal y se

distribuyen de la forma siguiente:

4.8.1. *Procesamiento de los Datos*

Los datos obtenidos de las respuestas de los funcionarios policiales que participarán en la investigación se consolidarán en una base de datos, creada con el software SPSS 26 para Windows.

Análisis e interpretación de datos, se utilizarán medidas de resumen de acuerdo con el tipo de variable.

4.8.2. *Variables Cualitativas*

Se utilizó análisis de texto sobre las entrevistas realizadas basadas en las variables de estudio.

4.8.3. *Variables Cuantitativas*

Se utilizó estadística descriptiva, coeficiente Alfa de Cronbach para medir confiabilidad y estadística inferencial a través de análisis de correlación mediante coeficiente de correlación y pruebas de Hipótesis.

4.8.4. *Correlación*

Para establecer la correlación: se utilizó el coeficiente Spearman, es el estadístico que mejor se adapta a este tipo de estudio, por medio del cual se puede determinar el grado de relación lineal existente entre las variables a estudiar. El coeficiente de correlación de Spearman. describe la magnitud de la relación entre dos conjuntos de variables de intervalo o de razón. Se representa por una “r”, toma valores entre -1 y $+1$; un valor de $+1$ indica una relación lineal perfecta positiva y un valor de -1 indica una relación perfecta negativa.

Cuando las variables resultan correlacionadas, significa que al variar una la otra también lo hará y dicha correlación puede ser positiva o negativa. Si es positiva quiere decir que sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar altos valores en la otra, si es negativa significa que sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar bajos valores en la otra variable.

Según Sampieri, Fernández, Baptista (2010). Si no hay correlación entre las variables indica que éstas varían sin seguir un patrón sistemático entre variables.

4.9. Plan de Recolección de Datos

4.9.1. Método

El propósito de esta investigación es establecer la relación entre la satisfacción laboral y la motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras en el año 2023. Para el alcance del estudio se estableció la aplicación de una metodología de aplicación y análisis documental de encuestas, definir teorías, autores y naturaleza (artículo de investigación, tesis) de los documentos examinados para la presente investigación.

4.9.2. Técnica

Considerando que la técnica son los medios usados para obtener datos, los cuales pueden ser: observación, investigaciones, cuestionario, entrevistas. En ese sentido, el presente estudio se realizó por medio de la técnica de la encuesta y entrevista estructurada (López Arias & Altamirano Sanchez, 2015).

4.9.3. Instrumentos

Se solicito por escrito los permisos precisos para acceder a la información y conseguir la anuencia de los copartícipes en la investigación, y los datos recolectados se organizaron para su

análisis en el programa Excel, asegurando en todo su momento su resguardo y confiabilidad.

Los instrumentos empleados fueron una entrevista estructura a los diferentes Jefes de Policía destacados en el Departamento de Choluteca, de autoría propia que consta de 18 ítem; así mismo dos encuestas, la primera en relación a la variable Satisfacción Laboral en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras en el periodo del año 2023, de autoría propia que consta de 20 ítem, y la segunda con respecto a la variable Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras en el periodo comprendido del año 2023, de autoría propia que consta de 20 ítem.

Dichas encuestas son de autoría propia y validadas por una prueba piloto y elaborados según la escala de Likert, con las siguientes valoraciones:

4.9.3.1. Encuesta de Satisfacción laboral.

Escala Ordinal Likert:

- 5: Totalmente de acuerdo
- 4: De acuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 1: Totalmente en desacuerdo

4.9.3.2. Encuesta de Motivación.

Escala Ordinal Likert:

- 5: Totalmente de acuerdo
- 4: De acuerdo

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2: En desacuerdo

1: Totalmente en desacuerdo

4.10. Procesamiento de datos

Recolectar los datos de acuerdo a (Sampieri, 2014), involucra procesar el procedimiento preciso que transporte a aglutinar datos con un propósito determinado. Este plan circunscribe establecer:

1. ¿Cuáles son las fuentes de las que se conseguirán los datos? Es decir, los datos van a ser proporcionados por funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, se promoverán de reflexiones y registros o se localizan en escritos, registros, plataformas de antecedentes, etcétera.
2. ¿En dónde se localizan tales fuentes? Normalmente en la muestra elegida, pero es preciso puntualizar con exactitud.
3. ¿A través de qué medio o procedimiento se empezó a recolectar los datos? Esta fase involucra la elección de uno o diversos medios y precisar las maneras que se maneja la recolección de dichos datos. El método o métodos deben ser confiables, auténticos y “objetivos”.
4. Ya recolectados los datos, ¿de qué manera se prepararán para que puedan examinarse y responder al planteamiento del problema?

Capítulo 5. Resultados

5.1. Validez

La validez de un instrumento, garantiza que la herramienta mida con precisión lo que se pretende medir. Abarca varias dimensiones, como la validez de contenido, la validez de constructo y la validez de criterio, cada una de las cuales contribuye a la confiabilidad y aplicabilidad general del instrumento en diferentes contextos (Kimberlin, 2008).

La validez se determinó mediante un juicio de expertos. Tres especialistas en investigación y administración evaluaron el instrumento y lo validaron. Coincidieron en que las instrucciones son claras y precisas, los ítems son adecuados para lograr los objetivos de investigación, están organizados de forma lógica y secuencial, y el número de ítems es suficiente para recolectar la información necesaria.

5.2. Confiabilidad

El alfa de Cronbach es un estadístico ampliamente utilizado para evaluar la fiabilidad de escalas y pruebas en diversos campos, particularmente en las ciencias sociales y del comportamiento. A pesar de su popularidad, existen numerosas discusiones y críticas sobre sus limitaciones y uso apropiado (Taber, 2017).

La confiabilidad en la investigación se refiere a la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos a través de diferentes mediciones o pruebas. Según Sampieri (2014), la confiabilidad es un aspecto crucial para asegurar que los datos recogidos sean precisos y reproducibles.

En este estudio, el Alfa de Cronbach se calculó para asegurar que las preguntas del cuestionario fueran coherentes y fiables.

Alpha de Cronbach para la prueba Piloto

Tabla 8

Confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach para la prueba piloto

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia datos obtenidos de SPSS.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.943	40

Fuente: Elaboración propia datos obtenidos de SPSS.

Con un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.943 se puede concluir que el instrumento es confiable y por lo tanto se procede al muestreo final.

Tabla 9

Confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach para el muestreo final

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	322	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	322	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia datos obtenidos de SPSS.

Alpha de Cronbach para el muestreo final

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	40

Fuente: Elaboración propia datos obtenidos de SPSS.

Con un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.949 para el instrumento final se puede concluir que en efecto el instrumento es muy confiable para medir las dos variables de estudio y que los entrevistados comprendieron y entendieron los resultados.

5.3. Estadística descriptiva

A continuación, se presentan los resultados estadísticos de la aplicación del instrumento, comenzando con las preguntas generales, demográficos. Es muy importante hacer notar que se tuvo una alta tasa de respuesta, mucho mayor a lo esperado, del 100%, ya que no se esperaba que se superara el número de muestra de trescientos dos (302) encuestados, llegando a trescientos veintidós (322). Ningún dato perdido en toda la investigación.

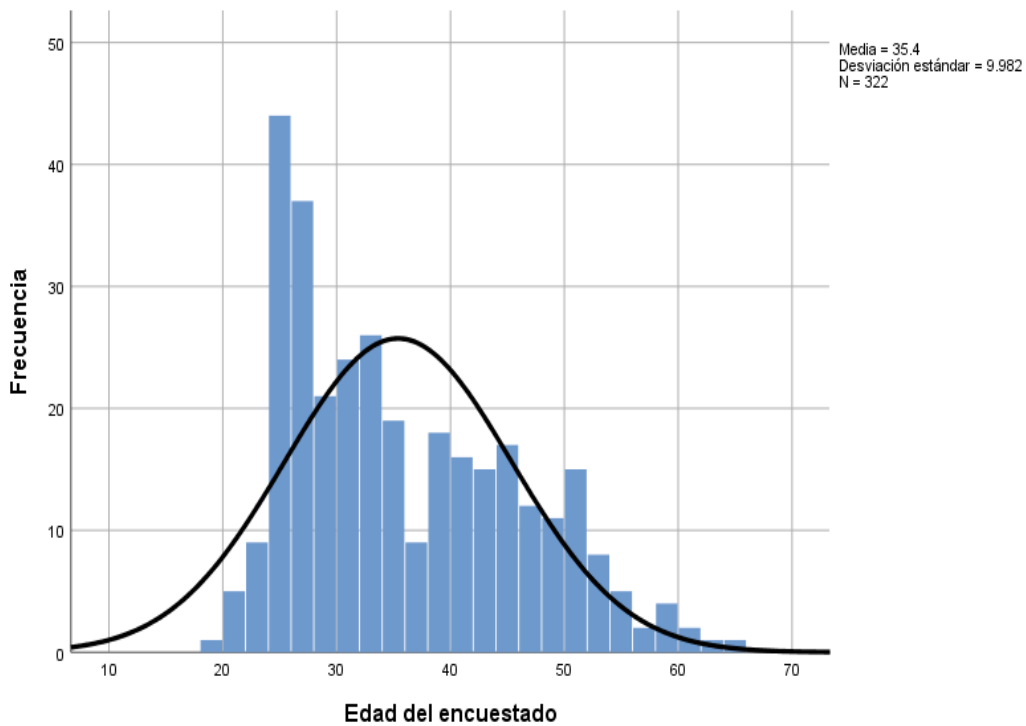
5.3.1. Edad de los encuestados

La Jefatura Departamental de Choluteca cuenta con una fuerza policial balanceada en términos de edad, lo que puede traducirse en un equipo más robusto y adaptable, capaz de enfrentar diversos desafíos con una combinación de energía juvenil y experiencia madura.

Se encontró que la edad promedio de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en el año 2023, es de 35.4 años con una desviación estándar de 9.982 años, tal como se muestra en el siguiente histograma:

Figura 3

Histograma de la edad de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en el año 2023.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

Tabla 10

Estadística descriptiva de la edad de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en el año 2023.

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Edad del encuestado	322	19	64	35.40	9.982
N válido (por lista)	322				

Fuente: Elaboración propia datos obtenidos de SPSS.

Como se puede observar, la edad mínima es de 19 años y la persona con mayor edad laborando tiene 64 años.

La estadística descriptiva presentada describe la distribución de edades de 322 funcionarios policiales asignados a la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en el año 2023. El promedio de edad entre los 322 encuestados es de 35.40 años. Esto sugiere que la mayoría de los policías en esta jefatura están alrededor de los 35 años.

De acuerdo a los resultados y con una desviación de 9.982, la variabilidad en la edad de los funcionarios es relativamente significativa. Una desviación estándar de cerca de 10 años indica que las edades pueden variar ampliamente, desde funcionarios muy jóvenes hasta aquellos con más experiencia.

Asimismo, si se considera que la media fue de 35.40 sugiere que el cuerpo policial es relativamente joven, aunque la desviación estándar de casi 10 años implica que hay diversidad en las edades, Además los resultados de esta encuesta sugieren que el cuerpo policial incluye personas desde muy jóvenes hasta cerca de la edad de jubilación.

Esto puede ser beneficioso para el cuerpo policial, ya que combina la energía y adaptabilidad de los funcionarios más jóvenes con la experiencia y conocimiento de los más veteranos. Sin embargo, también podría implicar desafíos en términos de capacitación, gestión de personal y equilibrio de habilidades.

Asimismo, la diversidad de edades en la fuerza policial de Choluteca ofrece una serie de beneficios significativos, también plantea desafíos en términos de gestión y equilibrio de habilidades. Sin embargo, con una planificación cuidadosa y un enfoque colaborativo, estos desafíos pueden abordarse de manera efectiva, fortaleciendo así la capacidad operativa y la

resiliencia del cuerpo policial en su conjunto.

5.3.2. *Rango actual o su posición dentro de la institución*

Rango actual o su posición dentro de la institución es un dato muy interesante ya que el 82.9 % de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en el año 2023, son agentes de policía.

Mientras que en el rango de Policía Clase I cuenta con 33 funcionarios, representando aproximadamente el 10.2%. En cuanto a los Policía Clase II tiene 7 individuos, lo que representa el 2.2%; los Policía Clase III cuenta con 5 personas, equivalente al 1.6%; Sub Oficial I tiene 2 individuos, representando el 0.6% y Sub Oficial III cuenta con 4 personas, equivalente al 1.2%.

Estos datos muestran que solo el 1.8% de los funcionarios se encuentran en estos niveles de supervisión, indicando una menor proporción de personal de rango superior o con funciones de supervisión.

Esta distribución tiene varias implicaciones para la gestión de personal, promoción interna, formación, y desarrollo de habilidades dentro de la institución. Una base amplia de agentes de policía puede ser positiva para la flexibilidad operativa y la cobertura, pero la menor proporción de oficiales superiores podría indicar desafíos en la supervisión y el liderazgo.

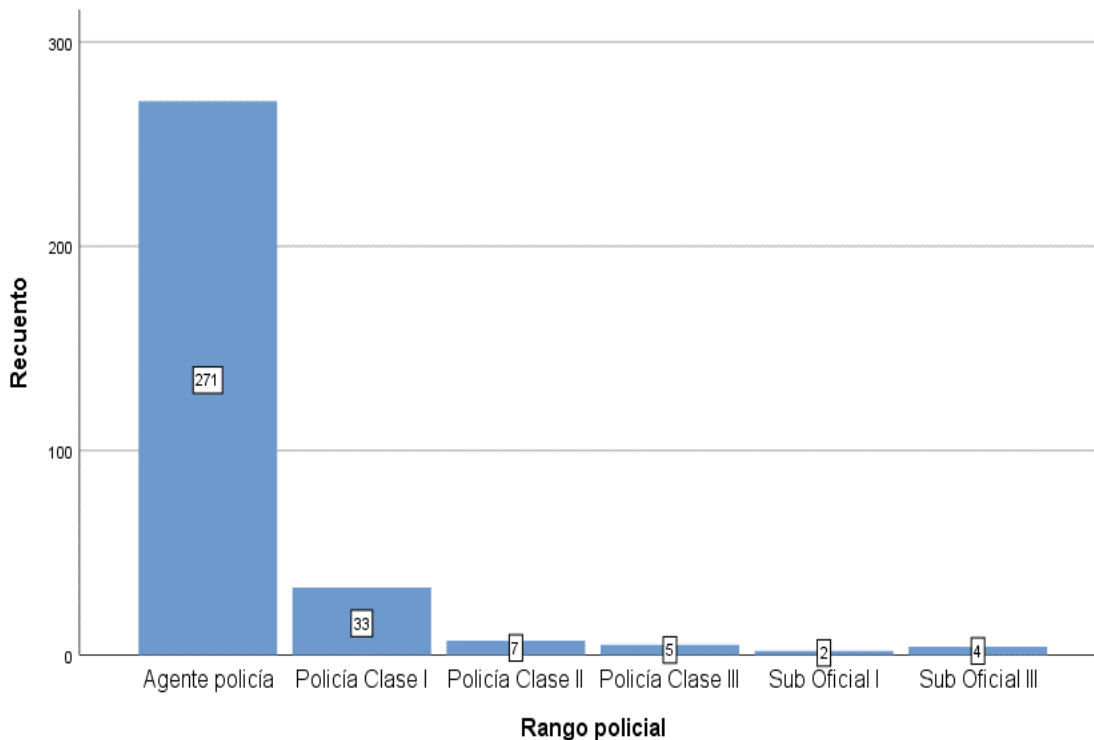
El análisis de esta encuesta demuestra que la mayor parte de los policías encuestados son agentes de policía, con una menor representación de policías de clase y suboficiales. Estos datos sugieren que, la fuerza policial se concentra principalmente en la categoría de agentes.

El predominio de agentes de policía sugiere un enfoque en roles operativos de primera línea, mientras que la escasez de clases y suboficiales plantea dudas sobre la estructura y las

oportunidades de carrera dentro de la institución policial.

Figura 4

Histograma de la antigüedad de los empleados de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

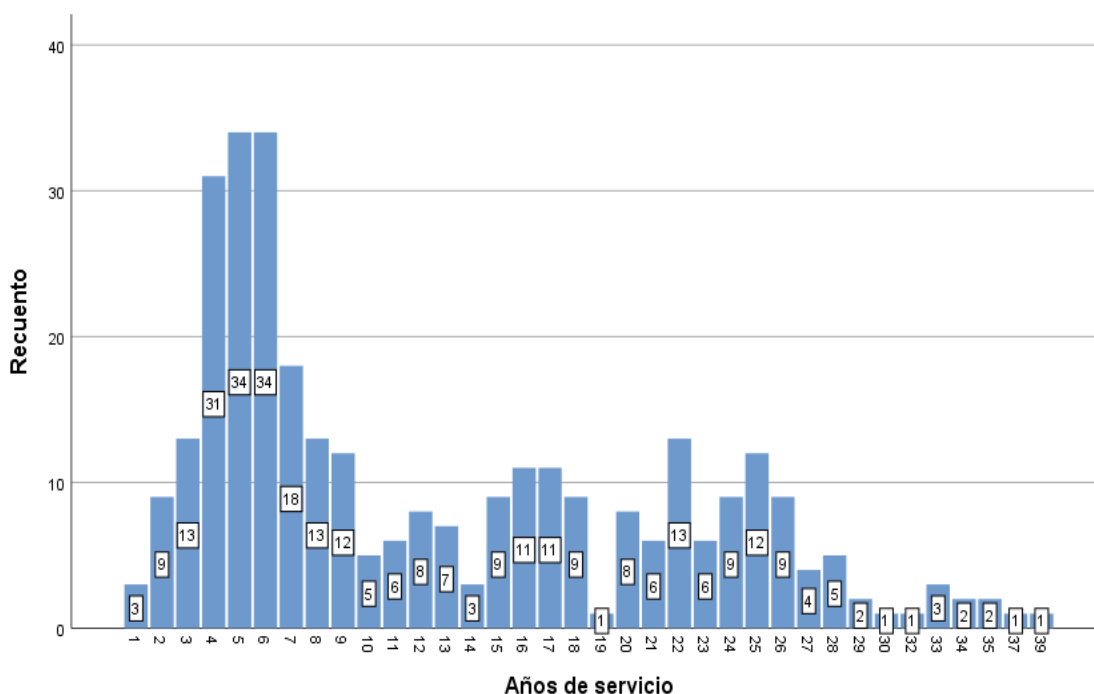
5.3.3. Años de experiencia de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras

Los años de experiencia de los funcionarios policiales, es un dato muy interesante ya que el 36 % de la población que compone los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, tiene apenas entre 4 y 7 años de antigüedad, lo que supone una población recientemente allegada en la institución. Con un gran número de policías

relativamente nuevos, existe un potencial significativo para el crecimiento y la formación dentro del departamento. Esta proporción de personal en desarrollo puede ser vista como una oportunidad.

Figura 5

Histograma de años de experiencia de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

5.3.4. Sexo de los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras.

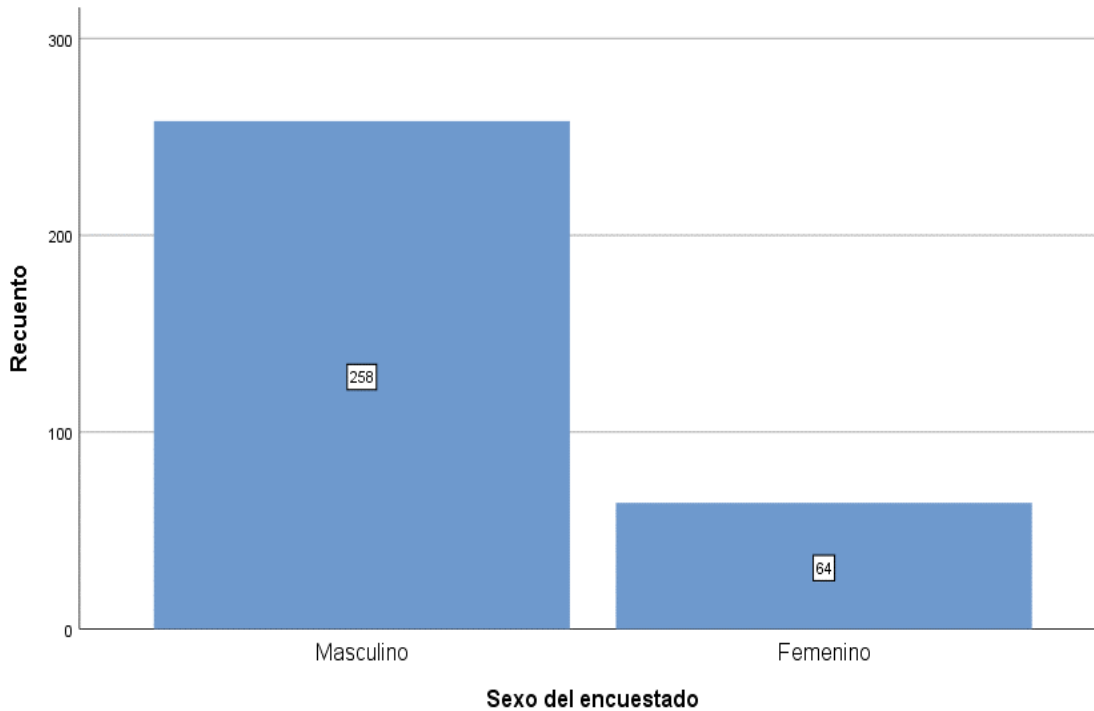
El 80.12 % de los encuestados fueron hombres y el 19.88 % fueron del sexo femenino.

Dentro de un análisis descriptivo la gran mayoría de los miembros de la institución son hombres. Este patrón de género podría reflejar prácticas de contratación, cultura organizacional, o percepción tradicional del rol de la policía. La menor proporción de mujeres podría ser indicativo

de barreras para su participación, como sesgos, falta de modelos a seguir, o condiciones laborales no favorables para ellas.

Figura 6

Distribución porcentual del sexo de los encuestados.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

5.3.5. Respuesta a las preguntas sobre Satisfacción laboral.

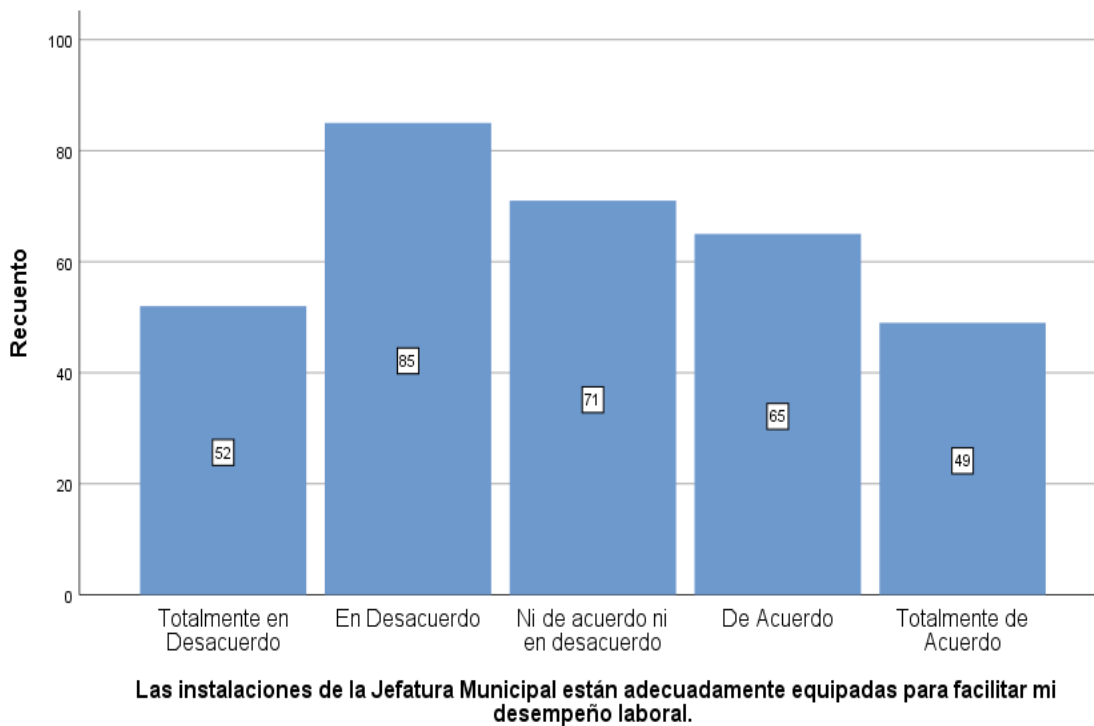
85 policías (26%) indican estar en desacuerdo en que las instalaciones de la Jefatura Departamental están adecuadamente equipadas para facilitar el desempeño laboral, 49 funcionarios policiales (15%) indican estar totalmente de acuerdo.

Los resultados muestran que el 43% de los encuestados en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, donde la mayoría de las personas no está satisfecha con las instalaciones, pero hay un

grupo considerable con opiniones neutras o positivas. Esto sugiere la necesidad de identificar áreas específicas de mejora y garantizar que las instalaciones satisfagan las necesidades del personal.

Figura 7

Las instalaciones de la Jefatura Departamental están adecuadamente equipadas para facilitar mi desempeño laboral.



Fuente: gráfico elaborado con SPSS.

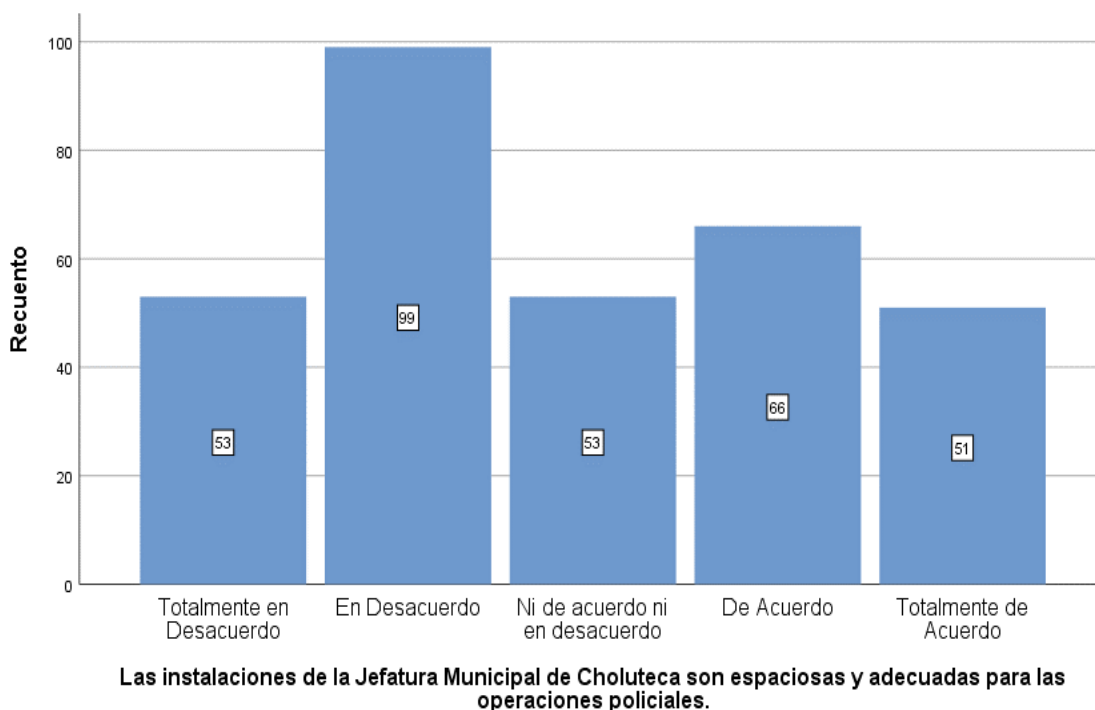
99 policías (31%) indican estar en desacuerdo con que las instalaciones de la Jefatura Departamental de Choluteca son espaciosas y adecuadas para las operaciones policiales están de acuerdo con las condiciones laborales de su trabajo. 51 encuestados (16%) están totalmente de acuerdo.

Los resultados indican una tendencia hacia la insatisfacción con el espacio y la adecuación

de las instalaciones para las operaciones policiales. Sin embargo, también muestran diferencias en las percepciones, lo que sugiere que el problema es más complejo de lo que parece y puede requerir soluciones específicas.

Figura 8

Las instalaciones de la Jefatura Departamental de Choluteca son espaciosas y adecuadas para las operaciones policiales.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

217 entrevistados (67%) consideran que totalmente de acuerdo se identifican plenamente con el uniforme de la institución policial, 6 funcionarios policiales (2%) en totalmente de acuerdo.

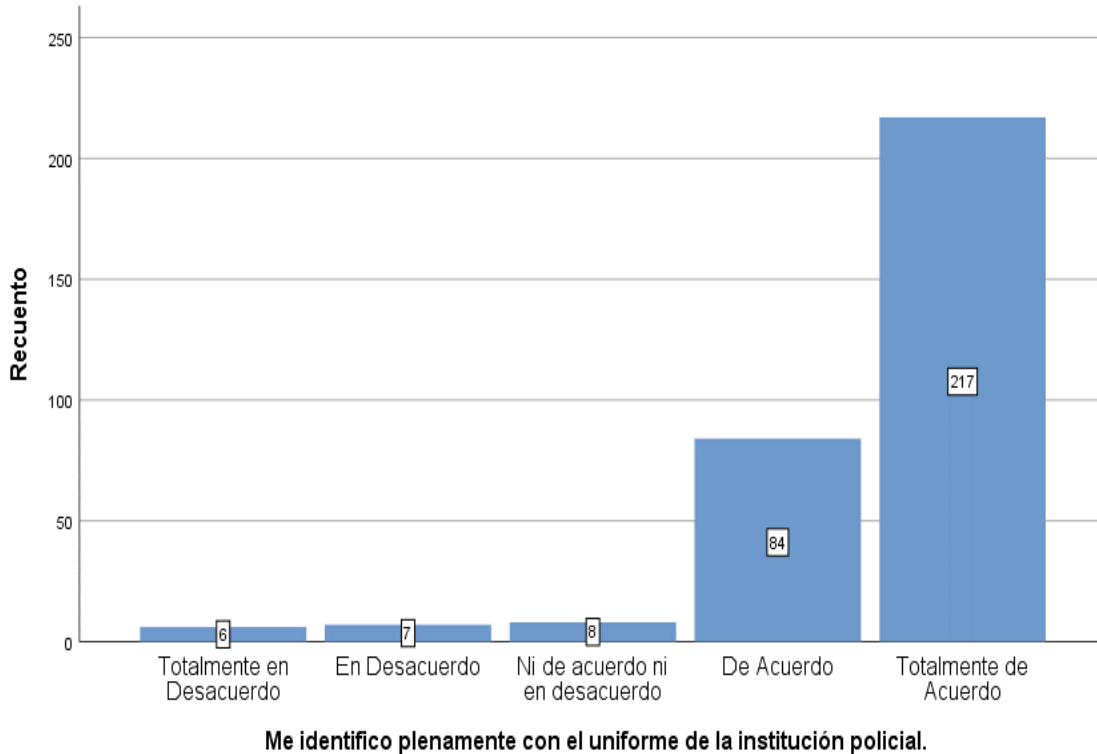
Los resultados manifiestan, la abrumadora mayoría de las personas se identifica con el uniforme de la institución policial, lo que sugiere un fuerte sentido de identidad y cohesión entre los miembros de la institución. Esto es un indicador positivo para la cultura organizacional y el

sentido de pertenencia.

Asimismo, se muestra que un 67% totalmente de acuerdo y un 26% de acuerdo, esto puede ser interpretado como un indicador positivo de cohesión y orgullo institucional.

Figura 9

Me identifico plenamente con el uniforme de la institución policial.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

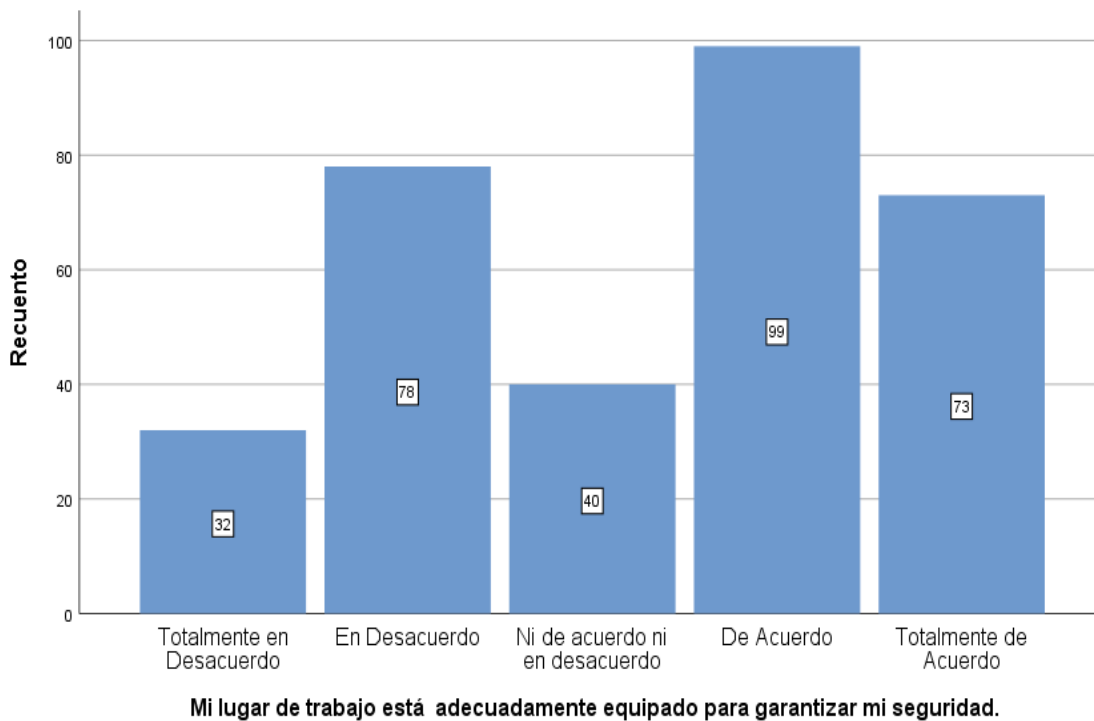
Una mayoría, 99 policías (31%), considera estar de acuerdo con que el lugar de trabajo está adecuadamente equipado para garantizar su seguridad, mientras que 32 funcionarios policiales (10%) consideran estar en totalmente en desacuerdo.

Los resultados obtenidos muestran que, aunque la mayoría de las personas considera que su lugar de trabajo está adecuadamente equipado para garantizar la seguridad, un porcentaje

significativo no está de acuerdo, lo que sugiere que existen áreas de mejora para aumentar la seguridad y la confianza del personal en las instalaciones. Aun así, la mayoría (53%) tiene una percepción positiva, estando de acuerdo o totalmente de acuerdo con que su seguridad.

Figura 10

Mi lugar de trabajo está adecuadamente equipado para garantizar mi seguridad.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

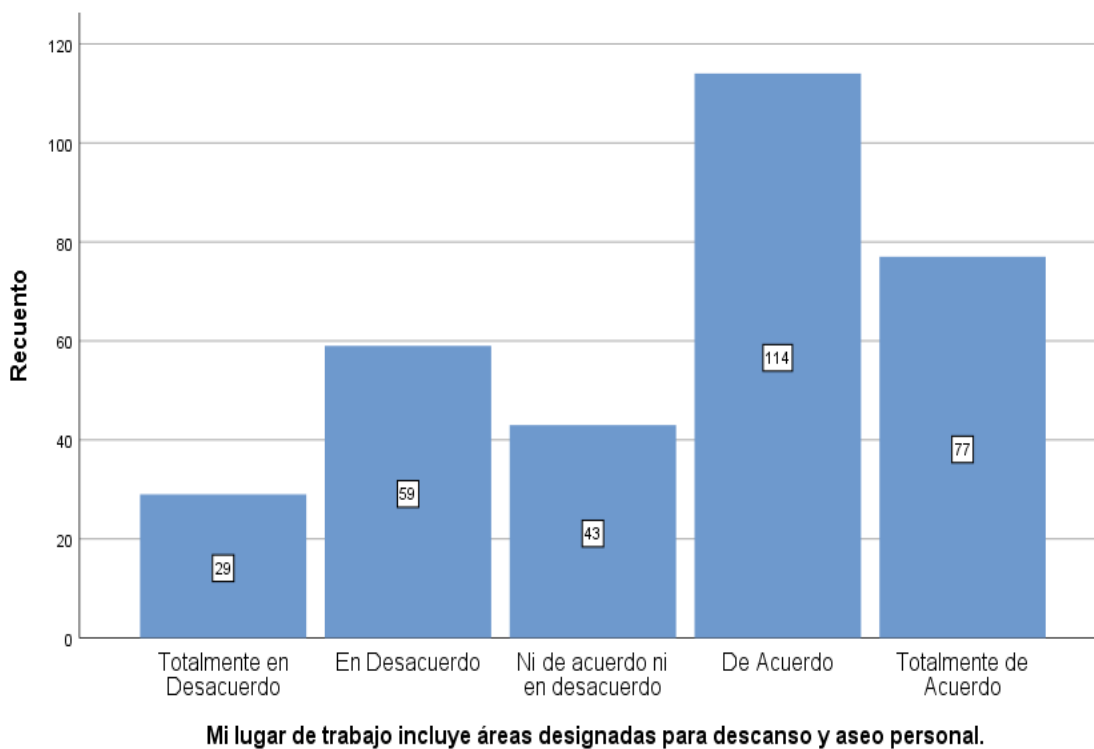
La mayoría de los policías (114) consideran estar de acuerdo que su lugar de trabajo incluye áreas de descanso y aseo personal, lo que representa un 35% de los encuestados. Un 9% considera estar en totalmente en desacuerdo en que el lugar de trabajo incluye áreas designadas para descanso y aseo personal.

Los datos obtenidos muestran que, aunque la mayoría considera que su lugar de trabajo

incluye áreas designadas para descanso y aseo personal, un porcentaje considerable no está de acuerdo o es neutral, lo que sugiere la necesidad de mejoras en estas áreas para aumentar la satisfacción laboral y el bienestar del personal.

Figura 11

Mi lugar de trabajo incluye áreas designadas para descanso y aseo personal.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

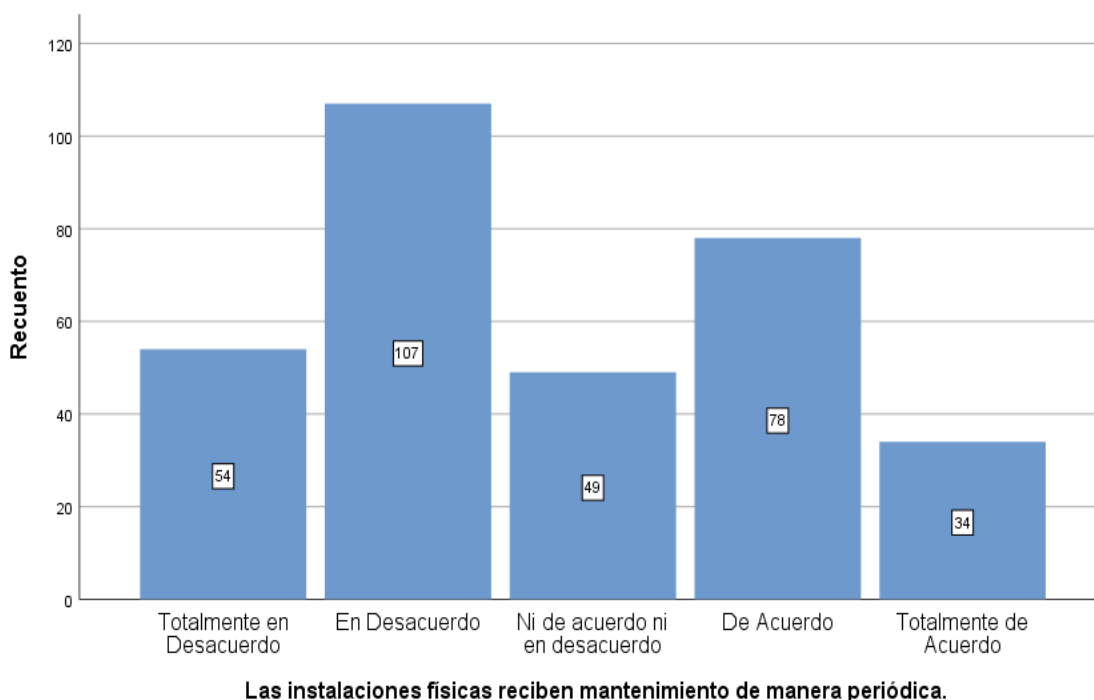
Una gran mayoría, 107 policías indican estar en desacuerdo en que las instalaciones físicas reciben mantenimiento de manera periódica, lo que representa un 33% de los encuestados.

Estos datos reflejan que, la mayoría de las personas no cree que las instalaciones físicas reciban mantenimiento periódico, pero existe un porcentaje significativo con opiniones positivas, sugiriendo variabilidad en las percepciones y la necesidad de una revisión detallada.

El 50% de los encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación de que las instalaciones reciben mantenimiento de manera periódica, lo que sugiere una percepción generalizada de falta de mantenimiento.

Figura 12

Las instalaciones físicas reciben mantenimiento de manera periódica.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

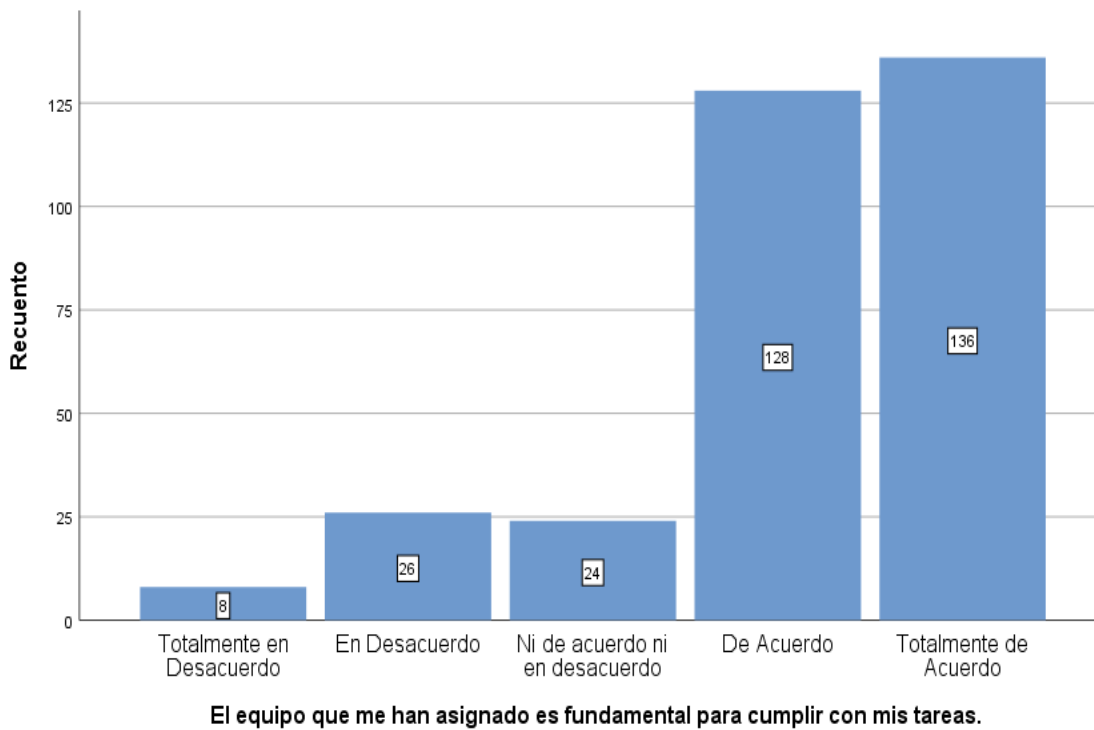
136 encuestados (42%) indican estar totalmente de acuerdo en que su equipo asignado es fundamental para cumplir sus tareas. 8 funcionarios policiales están totalmente en desacuerdo, que representa un 2%.

Los resultados reflejan que la mayoría de los funcionarios policiales están de acuerdo en que el equipo asignado es fundamental para cumplir con sus tareas, lo que sugiere que el equipo proporcionado por la institución es, en general, adecuado para el trabajo policial. La baja

discrepancia y neutralidad también indican que la percepción sobre el equipo es clara para la mayoría de los empleados. El 82% están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el equipo que se les asigna es fundamental para cumplir con sus tareas.

Figura 13

El equipo que me han asignado es fundamental para cumplir con mis tareas.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

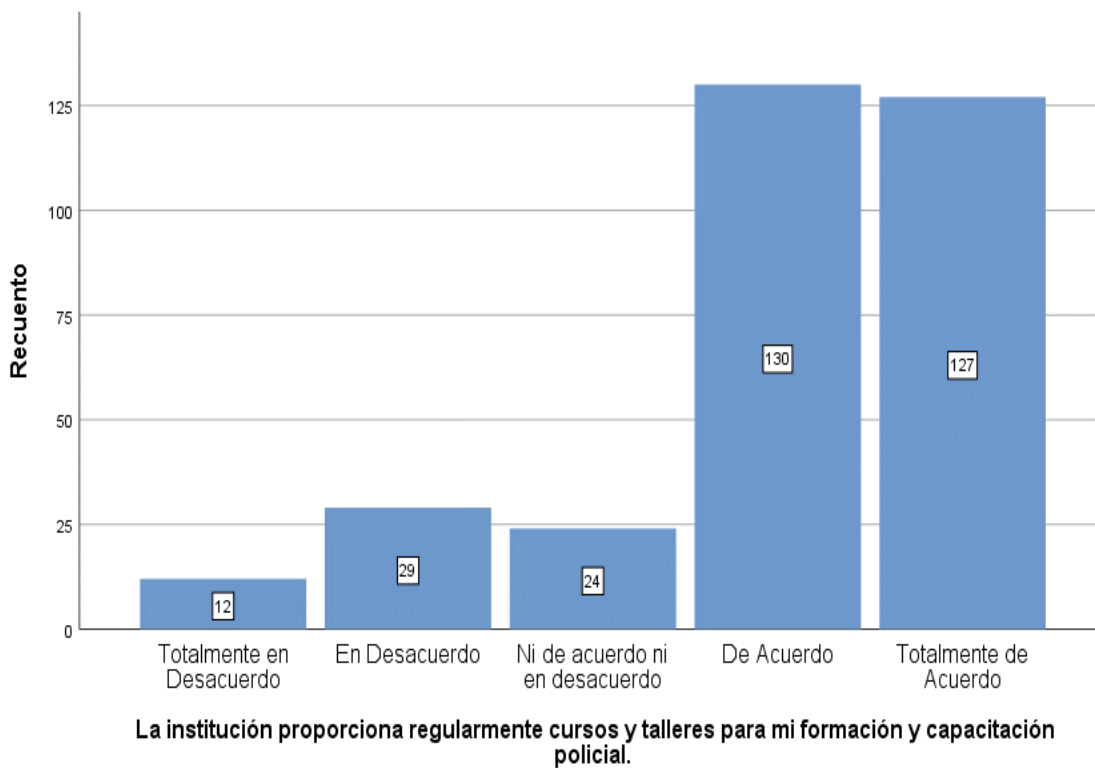
130 entrevistados que representa un 40% consideran estar de acuerdo que la institución proporciona regularmente cursos y talleres para mi formación y capacitación policial. 127 funcionarios policiales consideran estar en totalmente de acuerdo (39%).

La mayoría de los policías encuestados perciben que la institución proporciona regularmente cursos y talleres para formación y capacitación policial, aunque existe un pequeño

porcentaje que no está de acuerdo, lo que puede reflejar diferencias en experiencias o acceso a estos recursos. El 80% están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la institución proporciona regularmente cursos y talleres para su formación y capacitación policial. Sin embargo, el 13% que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo indica que existe un nivel de insatisfacción.

Figura 14

La institución proporciona regularmente cursos y talleres para mi formación y capacitación policial.



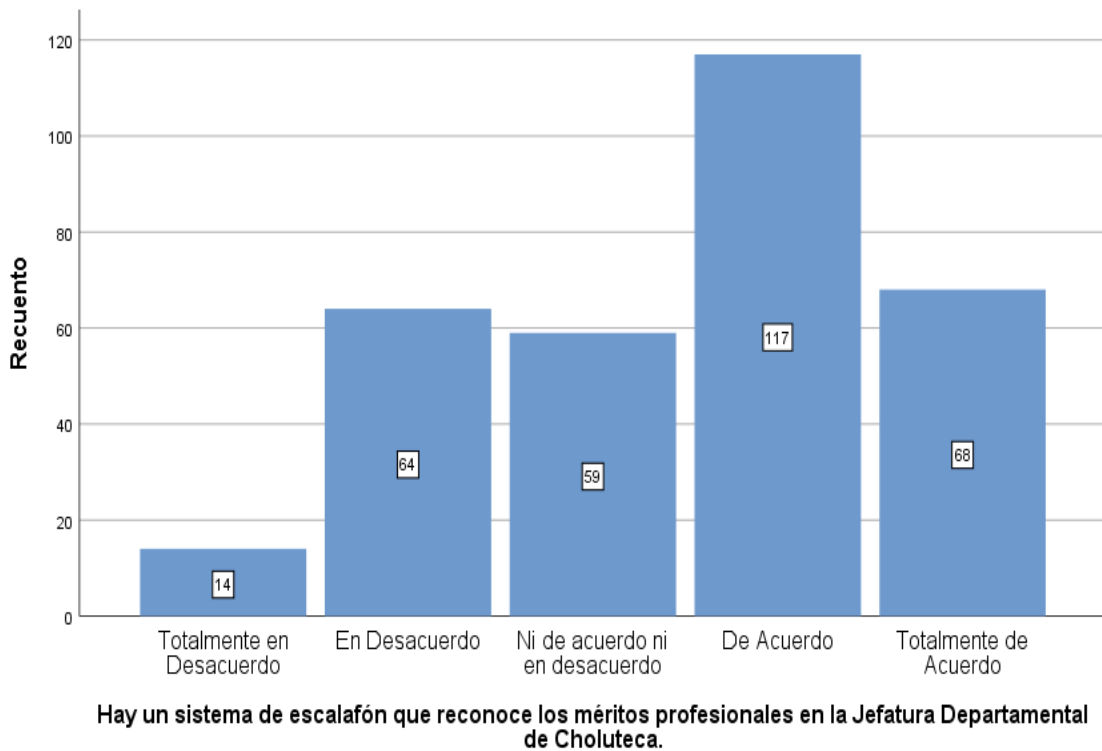
Fuente: grafico elaborado con SPSS.

Una mayoría, 117 policías (36%), considera estar de acuerdo con que hay un sistema de escalafón que reconoce los méritos profesionales en la Jefatura Departamental de Choluteca, mientras que 14 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo (4%).

Los datos obtenidos reflejan que, la mayoría de los policías perciben que la Jefatura Departamental de Choluteca tiene un sistema de escalafón que reconoce méritos profesionales, pero la presencia de opiniones negativas y neutrales sugiere la necesidad de mayor claridad y transparencia para abordar la variabilidad en las percepciones.

Figura 15

Hay un sistema de escalafón que reconoce los méritos profesionales en la Jefatura Departamental de Choluteca.



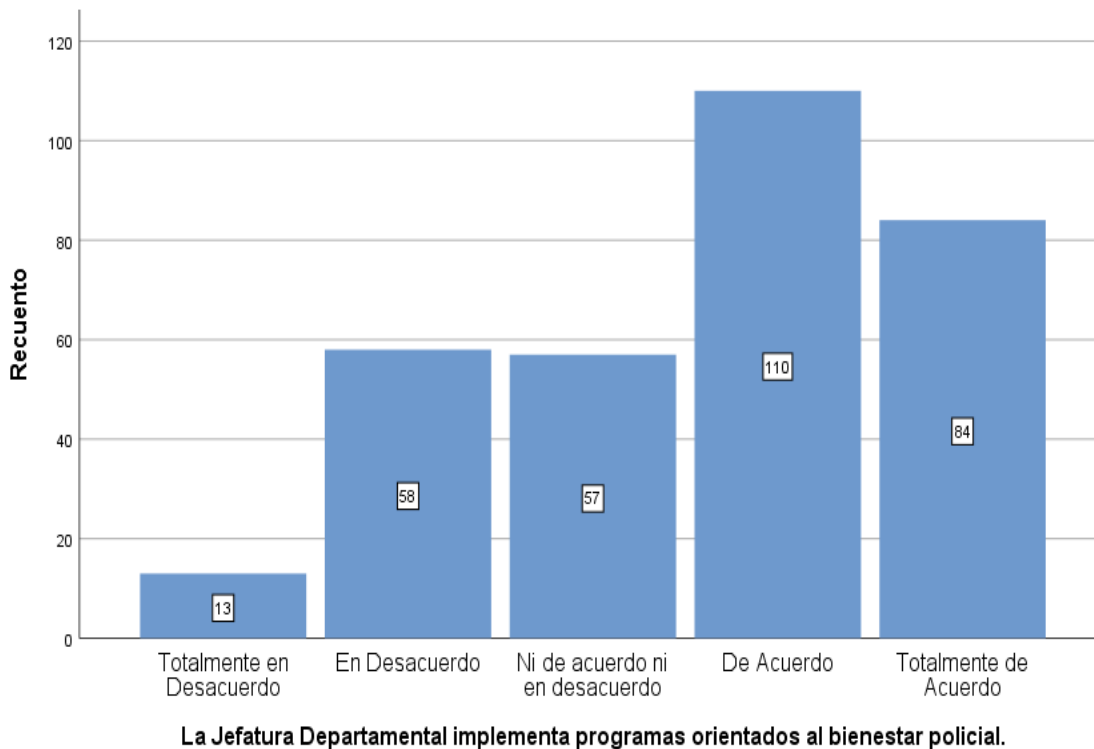
Fuente: grafico elaborado con SPSS.

110 entrevistados consideran estar de acuerdo que la Jefatura Departamental implementa programas orientados al bienestar policial, lo cual representa un 34%; mientras que 13 encuestados dicen estar en totalmente en desacuerdo (4%).

La mayoría de los funcionarios policiales perciben que la Jefatura Departamental implementa programas orientados al bienestar policial, la variabilidad en las opiniones y la significativa proporción de personas en desacuerdo o neutralidad indican la necesidad de abordar posibles brechas de comunicación y acceso para mejorar la percepción general sobre el apoyo al bienestar policial.

Figura 16

La Jefatura Departamental implementa programas orientados al bienestar policial.



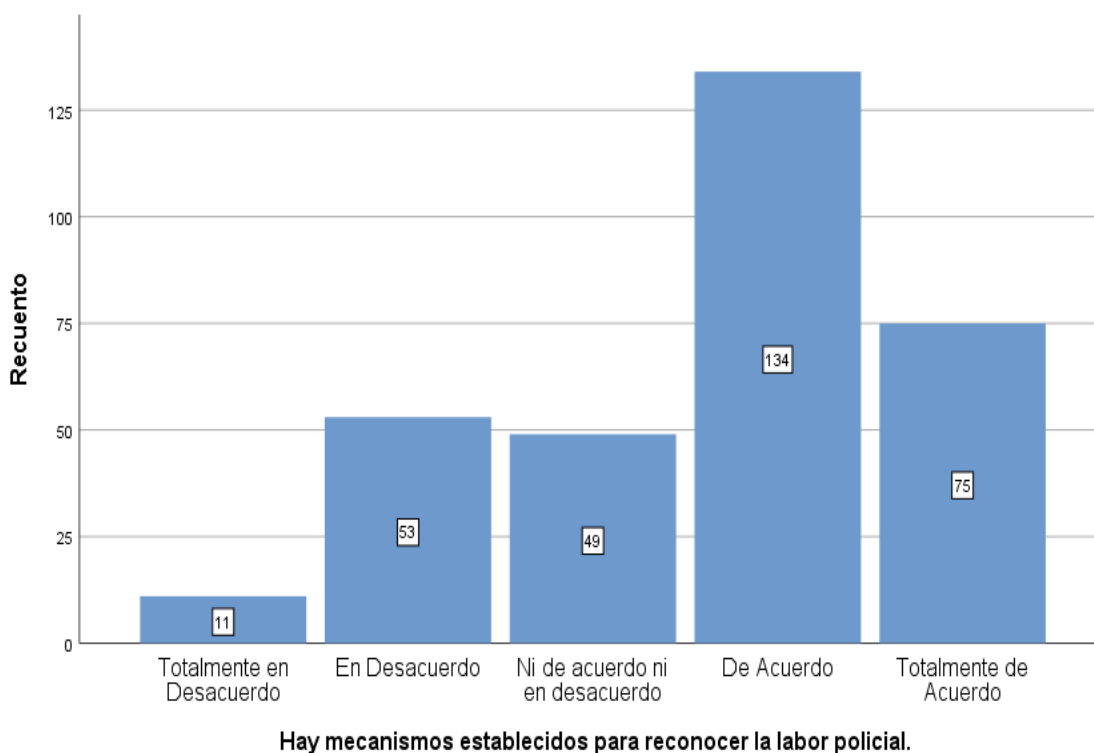
Fuente: grafico elaborado con SPSS.

134 policías (42%) indican estar de acuerdo que existen en la Jefatura Departamental mecanismos establecidos para reconocer la labor policial, 11 exteriorizan estar totalmente en desacuerdo, que representa un 3%.

Los resultados obtenidos reflejan que, aunque la mayoría considera que hay mecanismos establecidos para reconocer la labor policial, la significativa variabilidad en las percepciones sugiere que podría ser necesario clarificar y comunicar mejor estos mecanismos para asegurar que todos los empleados sientan que su trabajo es valorado y reconocido. El 65% están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que hay mecanismos establecidos para reconocer la labor policial.

Figura 17

Hay mecanismos establecidos para reconocer la labor policial.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

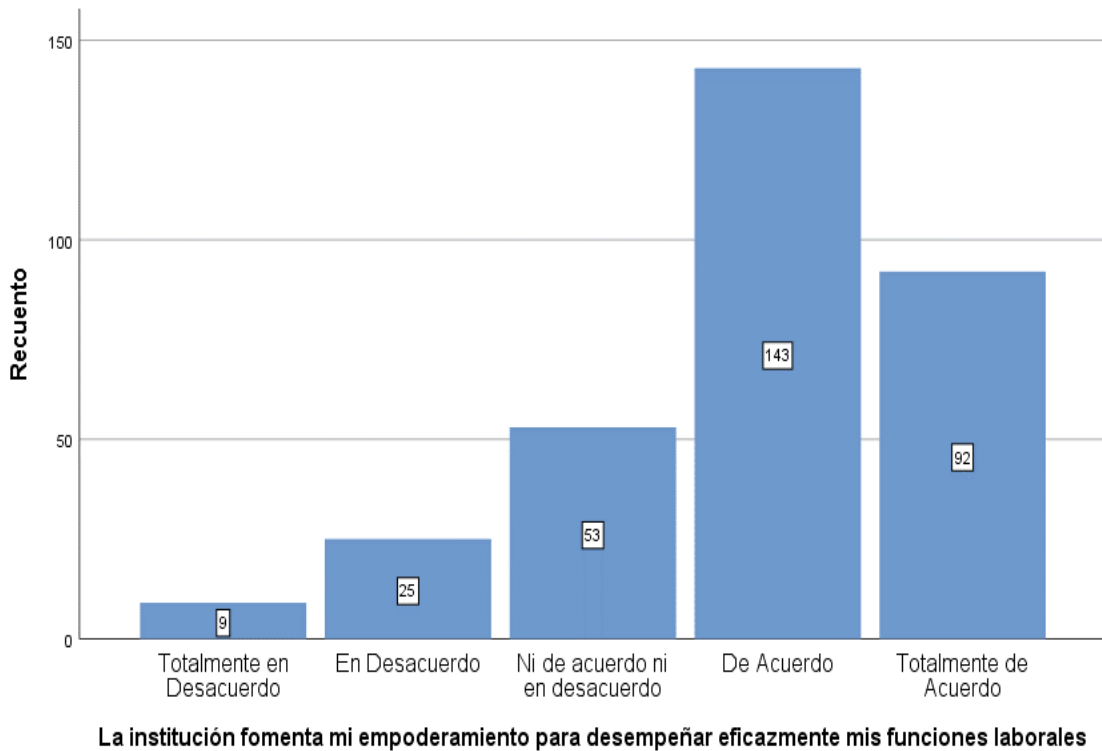
Una mayoría, 143 policías, considera estar de acuerdo que la institución fomenta el empoderamiento para desempeñar eficazmente las funciones laborales lo que representa un 44%; mientras que 9 encuestados (3%) consideran estar en totalmente en desacuerdo.

La mayoría de los encuestados considera que la institución fomenta su empoderamiento

para desempeñar eficazmente sus funciones laborales, lo que es un buen indicador de un entorno laboral positivo. Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales y una pequeña proporción de desacuerdo sugieren que podría ser útil mejorar la consistencia y la claridad de las prácticas de empoderamiento para asegurar que todos los empleados se sientan apoyados y autónomos en sus roles.

Figura 18

La institución fomenta mi empoderamiento para desempeñar eficazmente mis funciones laborales.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

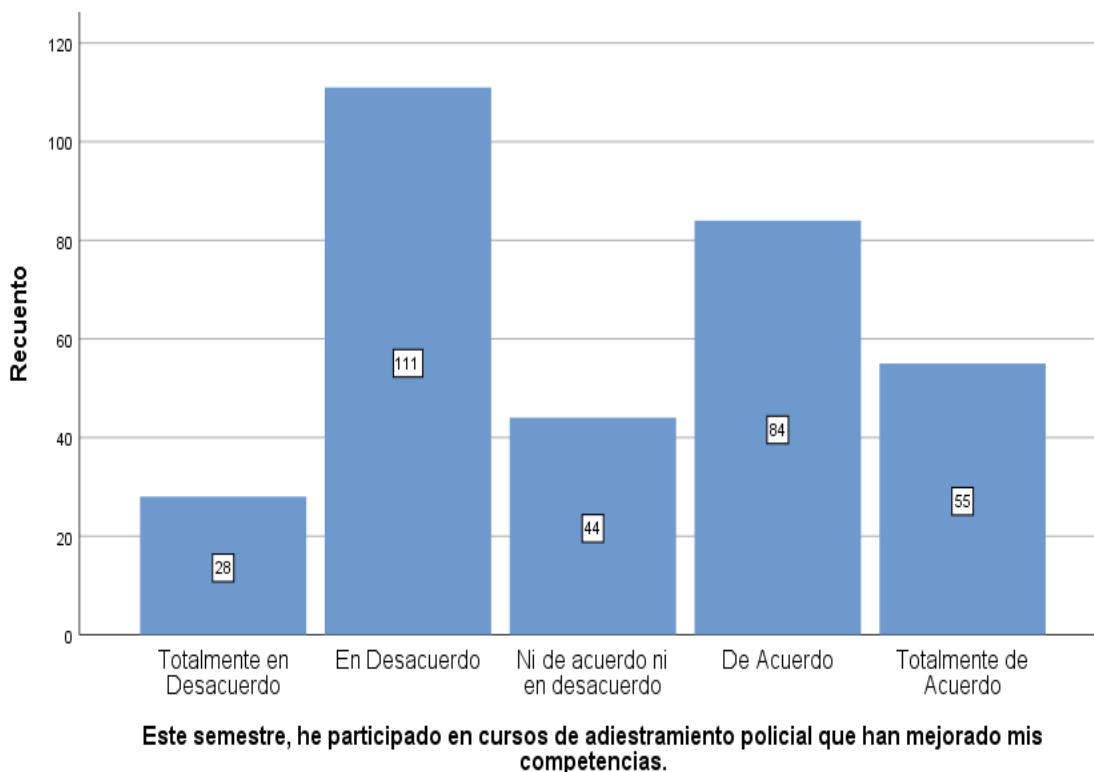
111 entrevistados (34%) consideran estar en desacuerdo en que les han brindado en el último semestre cursos de adiestramiento policial para mejorar sus competencias, 55 están

totalmente de acuerdo, que representan un 17%.

Los resultados obtenidos, aunque un número considerable de funcionarios policiales expresa que participó en cursos de adiestramiento policial que mejoraron sus competencias este semestre, existe un porcentaje igual que no está de acuerdo, lo que indica una variabilidad en las experiencias y una posible necesidad de mejorar la accesibilidad y la consistencia en la oferta de cursos.

Figura 19

Este semestre, he participado en cursos de adiestramiento policial que han mejorado mis competencias.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

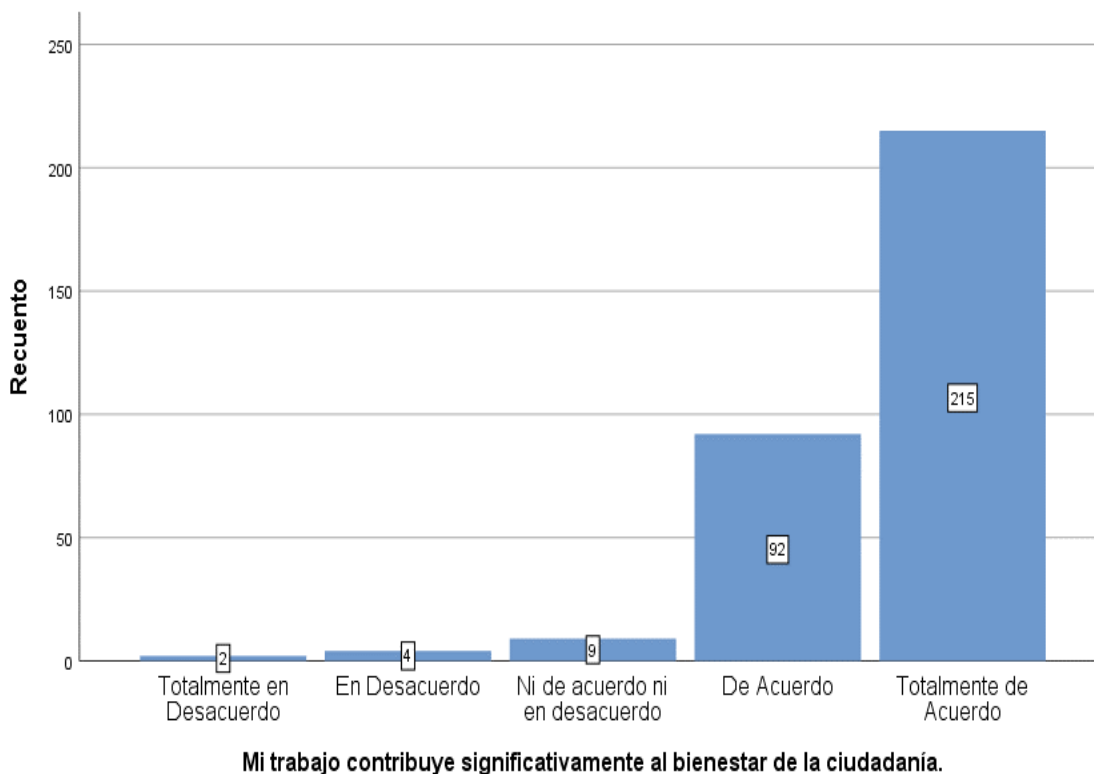
215 policías (67%) indican estar totalmente de acuerdo que el trabajo contribuye

significativamente al bienestar de la ciudadanía, 2 indican estar totalmente en desacuerdo (1%).

La mayoría de las personas encuestadas consideran que su trabajo contribuye significativamente al bienestar de la ciudadanía, indicando un alto nivel de compromiso y una percepción positiva del impacto de sus funciones. Este resultado muestra un 95% de los encuestados de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que es un buen indicador de moral y motivación dentro de la fuerza policial.

Figura 20

Mi trabajo contribuye significativamente al bienestar de la ciudadanía.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

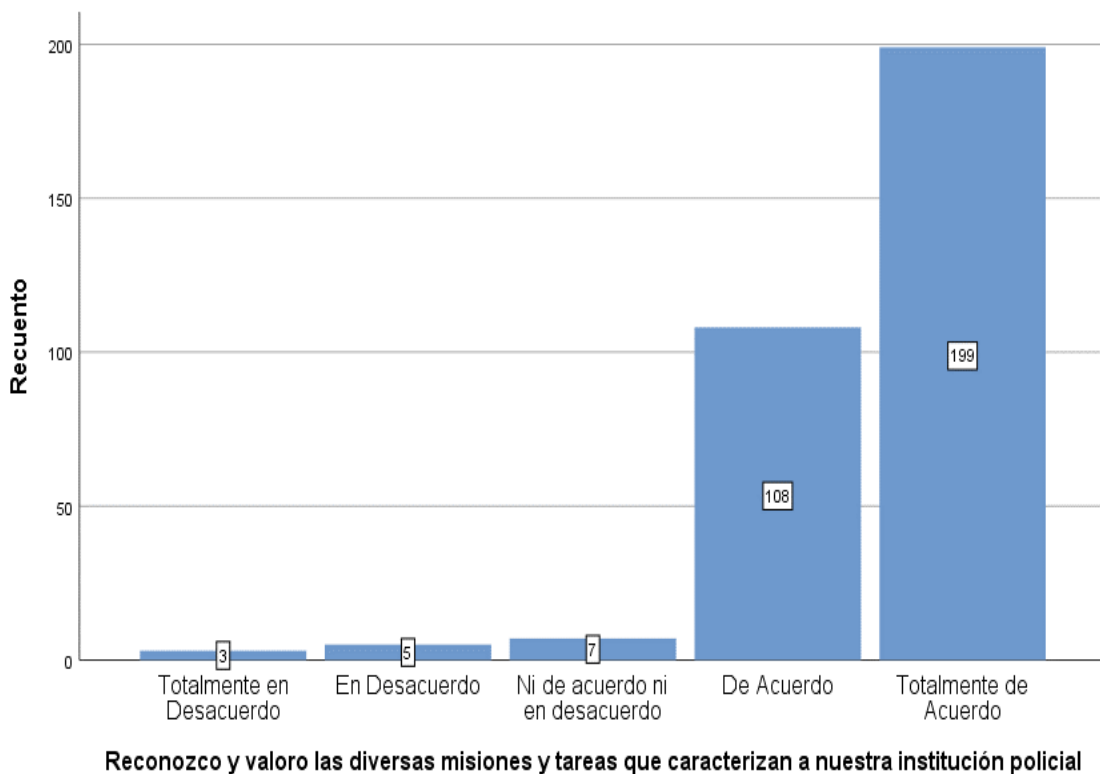
Una mayoría, 199 policías, están totalmente de acuerdo en reconocer y valorar las diversas misiones y tareas que caracterizan a la institución policial, lo cual representa un 62%; mientras que

3 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo (1%).

La gran mayoría de los policías encuestados reconoce y valora las diversas misiones y tareas que caracterizan a la institución policial, lo que sugiere una fuerte unidad y comprensión del papel que cada uno desempeña. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta percepción positiva, los resultados sugieren una visión unificada y un alto nivel de aceptación de la variedad de roles que desempeña la institución policial, lo cual puede contribuir a un ambiente de trabajo colaborativo y motivado.

Figura 21

Reconozco y valoro las diversas misiones y tareas que caracterizan a nuestra institución policial.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

208 entrevistados (65%) consideran estar totalmente de acuerdo que su desempeño es

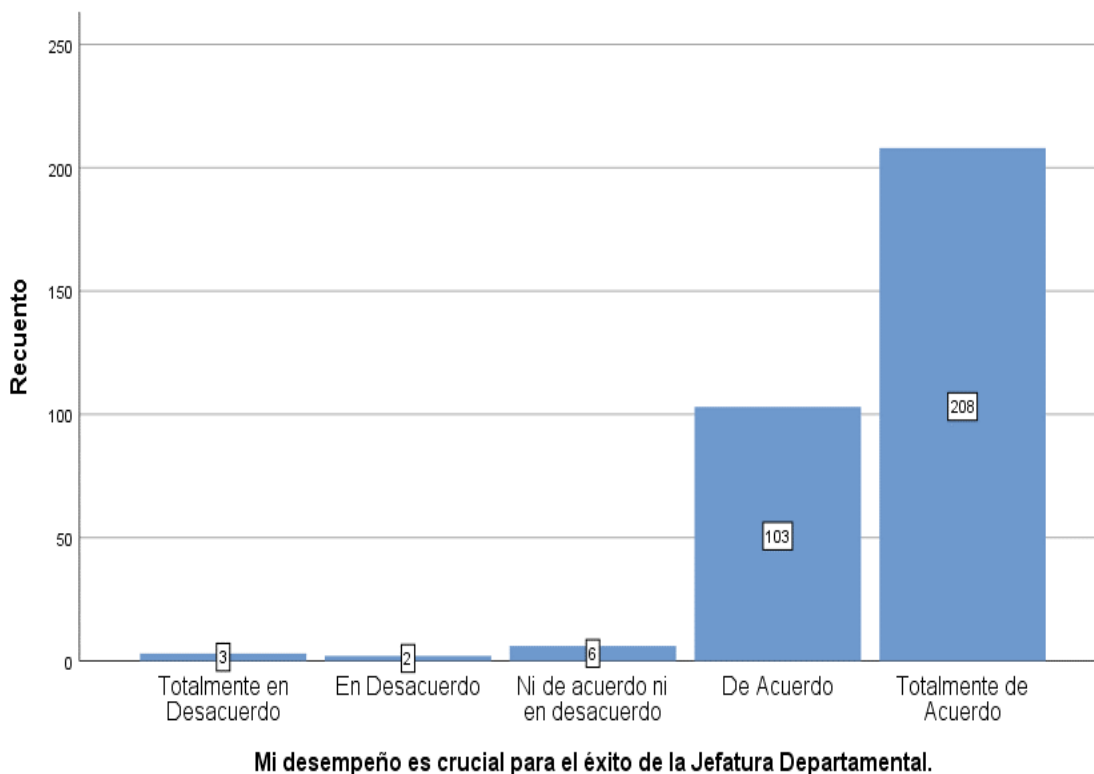
crucial para el éxito de la Jefatura Departamental, 3 en totalmente desacuerdo (1%).

El resultado muestra que la mayoría de los policías sienten que su desempeño es crucial para el éxito de la Jefatura Departamental, lo que refleja un fuerte sentido de responsabilidad y compromiso hacia la institución. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad indica que esta percepción está ampliamente compartida entre el personal policial.

Estos resultados sugieren un alto nivel de compromiso y responsabilidad personal entre los policías. Esto puede ser un indicador positivo para la motivación y el trabajo en equipo.

Figura 22

Mi desempeño es crucial para el éxito de la Jefatura Departamental.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

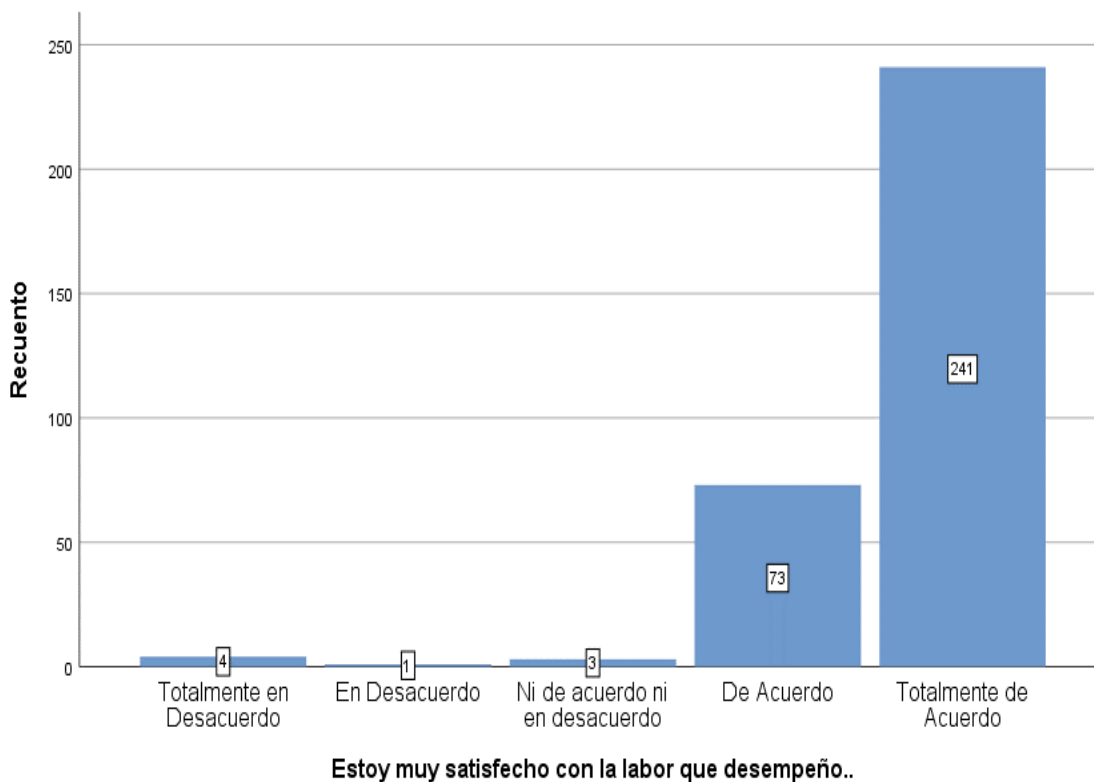
Una mayoría, 241 policías, consideran estar totalmente de acuerdo muy satisfechos con la

labor que desempeñan lo que representa un 75%; mientras que 4 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo (1%).

El resultado muestra que la inmensa mayoría de los encuestados están muy satisfechos con la labor que desempeñan, lo que es un buen indicador de bienestar y compromiso laboral dentro de la institución. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta tendencia positiva. Esto sugiere un alto nivel de satisfacción y bienestar entre los policías encuestados, lo que puede ser un indicador positivo para el ambiente de trabajo y la moral dentro de la institución.

Figura 23

Estoy muy satisfecho con la labor que desempeño.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

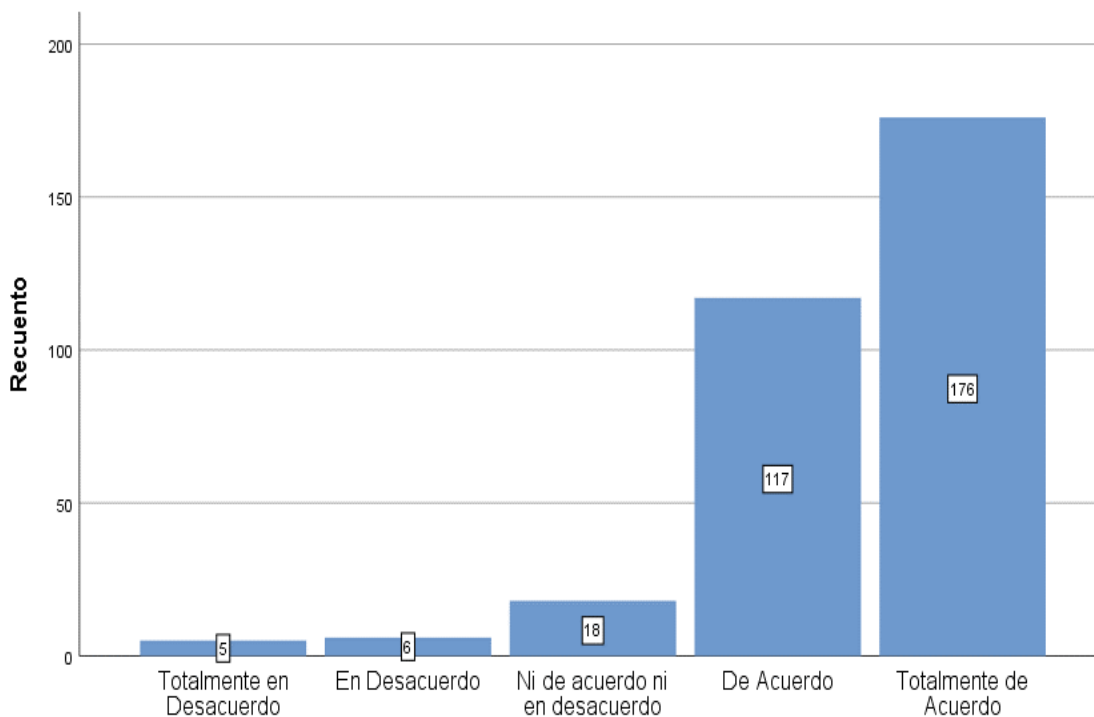
176 entrevistados (55%) consideran estar totalmente de acuerdo que la distribución de

responsabilidades les permite cumplir a tiempo con sus tareas asignadas. 5 en totalmente en desacuerdo, que representan un 2%.

La mayoría de los encuestados considera que la distribución de responsabilidades les permite cumplir a tiempo con sus tareas asignadas, lo que sugiere una estructura organizativa y procesos de trabajo efectivos. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad indica que esta percepción es ampliamente compartida entre los empleados. Estos resultados sugieren que, puede ser un indicador positivo para la gestión de tareas y el rendimiento en el lugar de trabajo.

Figura 24

La distribución de responsabilidades me permite cumplir a tiempo con mis tareas asignadas.



La distribución de responsabilidades me permite cumplir a tiempo con mis tareas asignadas.

Fuente: grafico elaborado con SPSS.

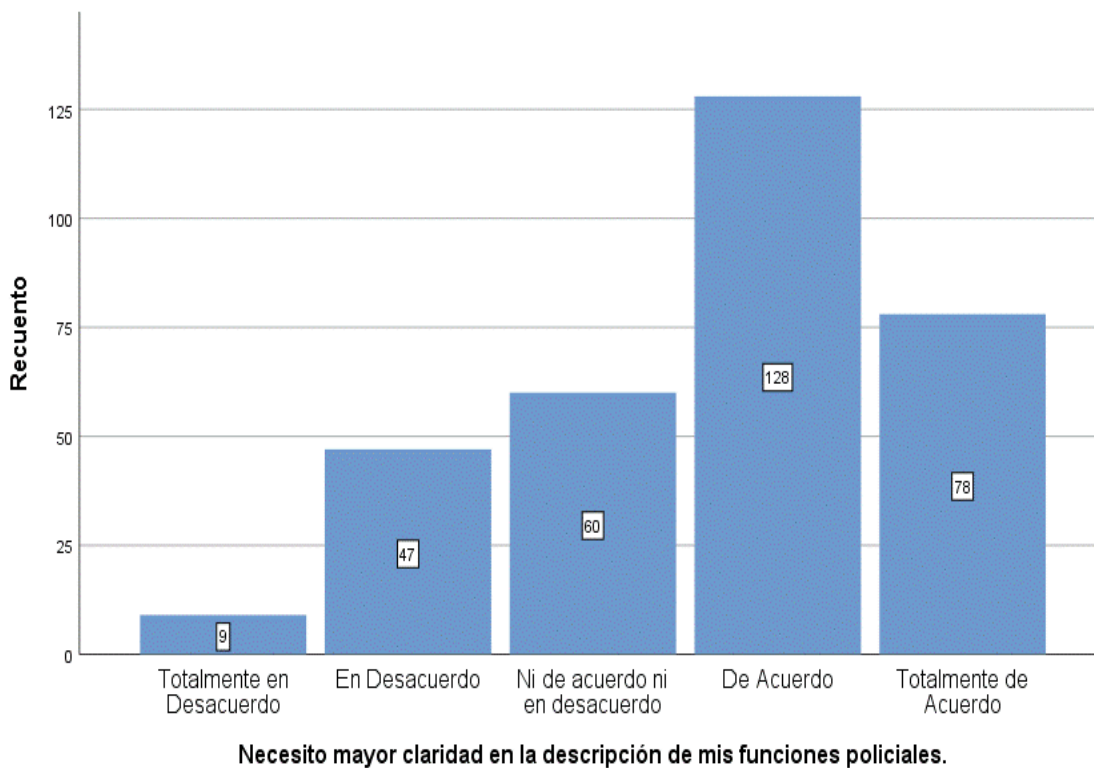
128 encuestados indican estar de acuerdo en que necesitan mayor claridad en la descripción

de sus funciones policiales, lo que representa un 40%; mientras que 9 funcionarios policiales están en totalmente en desacuerdo (3%).

La mayoría de los encuestados siente que necesita mayor claridad en la descripción de sus funciones policiales, lo que sugiere una oportunidad para mejorar la comunicación y la definición de roles dentro de la institución. Estos resultados también podrían ser útiles para revisar y mejorar las comunicaciones internas y las definiciones de roles dentro de la institución policial, con el objetivo de reducir la confusión y aumentar la claridad en las tareas asignadas.

Figura 25

Necesito mayor claridad en la descripción de mis funciones policiales.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

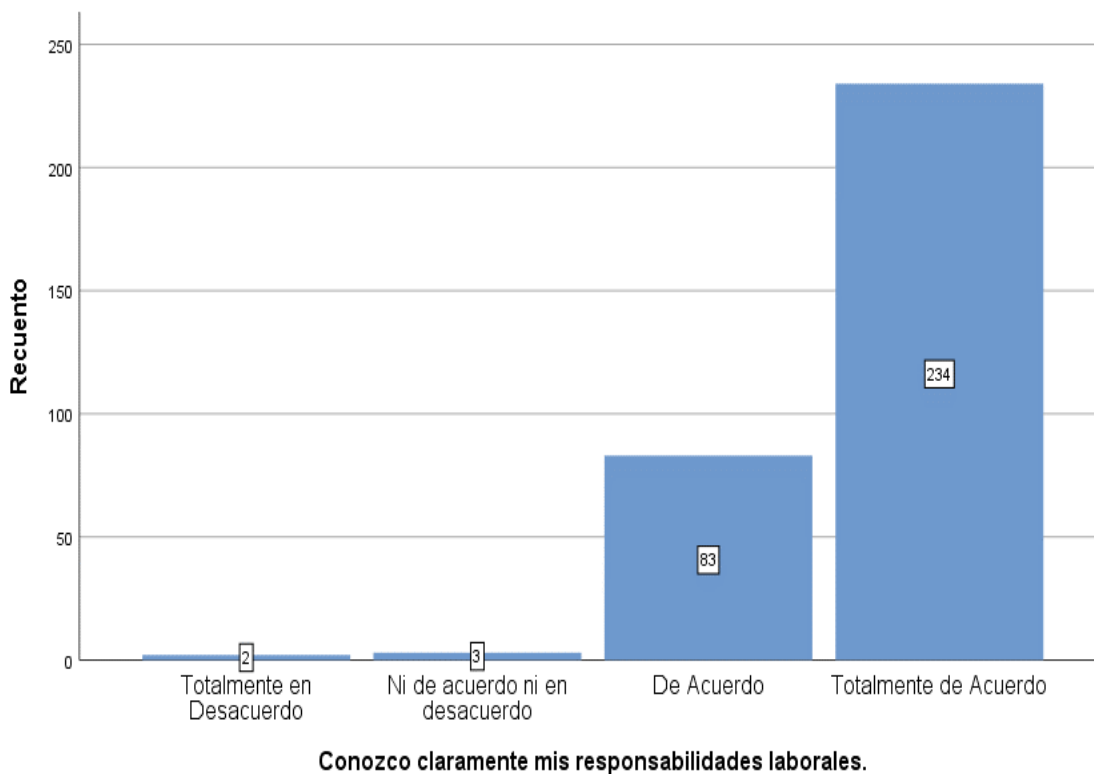
Una mayoría, 234 policías (73%), consideran estar totalmente de acuerdo que conocen

claramente las responsabilidades laborales, mientras que 2 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo, que representa un 1%.

La gran mayoría de los encuestados (98%) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que conocen claramente sus responsabilidades laborales, lo que sugiere un entorno organizativo bien estructurado y una comunicación efectiva respecto a las funciones y roles dentro de la institución. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta percepción positiva. Esta percepción de claridad también puede contribuir a un entorno de trabajo más organizado y eficiente.

Figura 26

Conozco claramente mis responsabilidades laborales.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

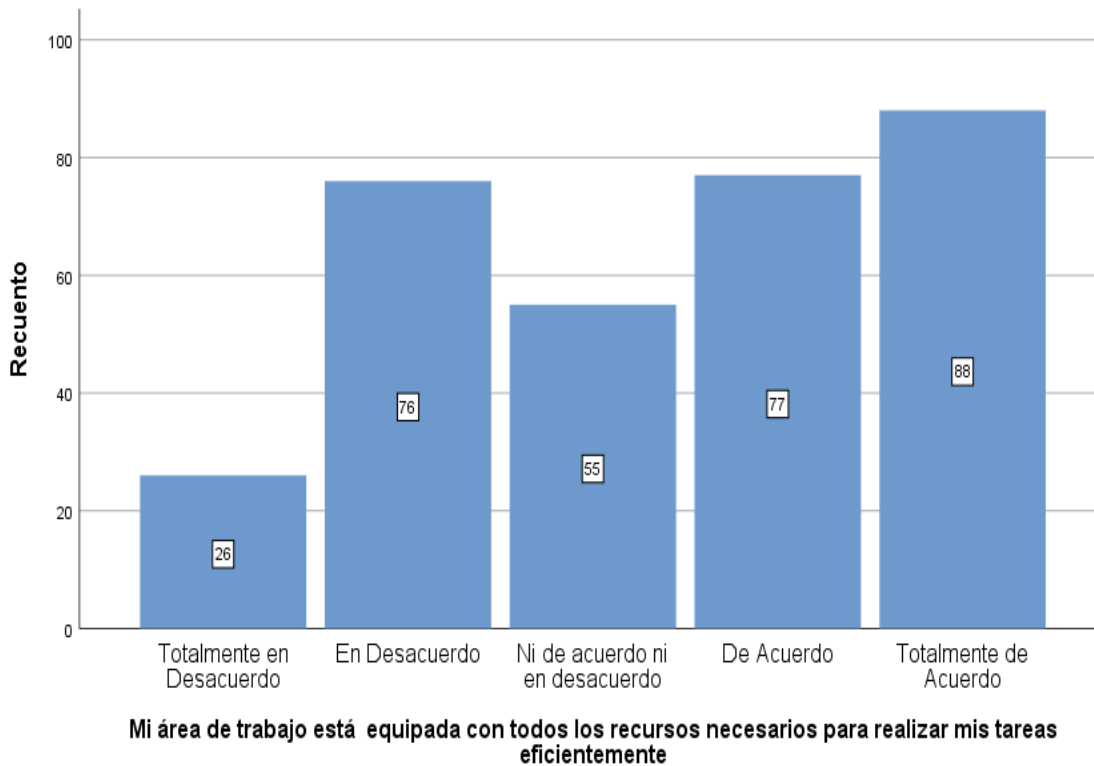
Respuesta a las preguntas sobre la Motivación

88 entrevistados consideran estar totalmente de acuerdo en que el área de trabajo está equipada con todos los recursos necesarios para realizar sus tareas eficientemente, lo que representa un 27%; mientras que 26 policías dicen estar totalmente en desacuerdo (8%).

La mayoría de los encuestados considera que su área de trabajo está equipada con todos los recursos necesarios para realizar sus tareas eficientemente, pero existe un porcentaje considerable que no está de acuerdo o es neutral, lo que sugiere la necesidad de evaluar y mejorar el equipamiento en áreas críticas para aumentar la eficiencia y la satisfacción laboral.

Figura 27

Mi área de trabajo está equipada con todos los recursos necesarios para realizar mis tareas eficientemente.



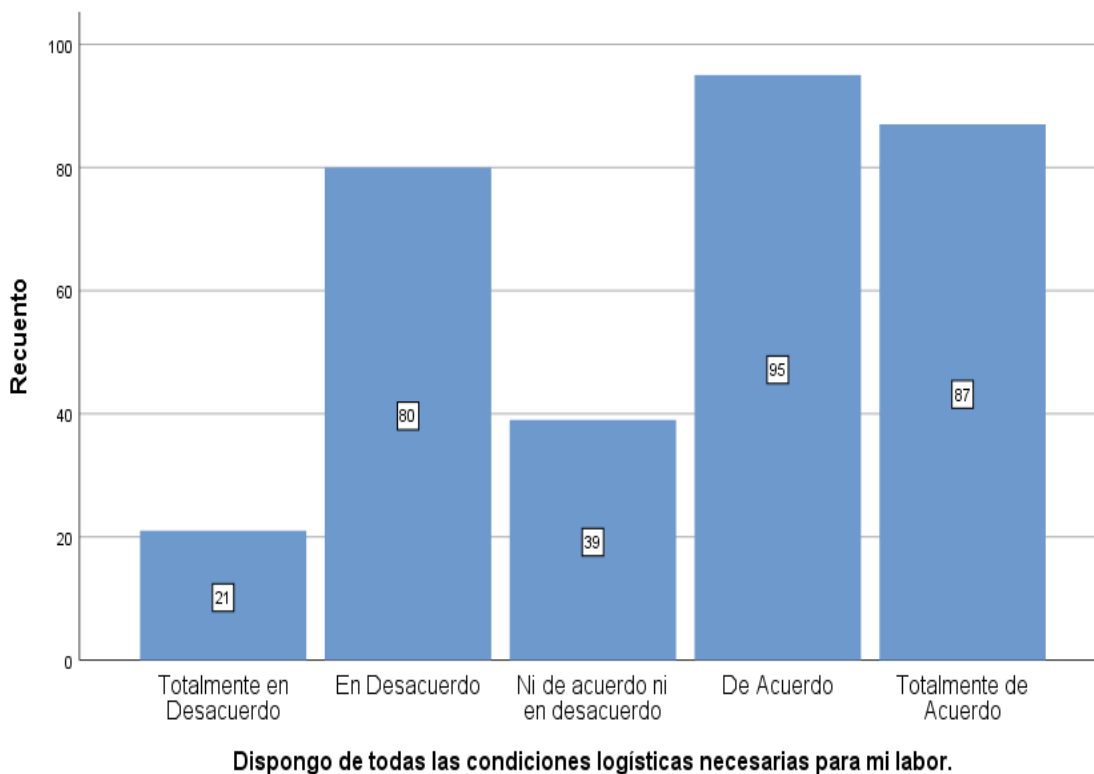
Fuente: grafico elaborado con SPSS.

Un total de 95 policías, consideran estar de acuerdo en que disponen de todas las condiciones logísticas necesarias para realizar su labor, que representa un 30%; mientras que 21 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo (7%).

Los resultados reflejan que, aunque la mayoría considera que tiene las condiciones logísticas necesarias para su labor, la considerable proporción de opiniones negativas y neutrales indica que la institución podría beneficiarse de una revisión de sus procesos logísticos para mejorar la percepción y aumentar la satisfacción laboral.

Figura 28

Dispongo de todas las condiciones logísticas necesarias para mi labor.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

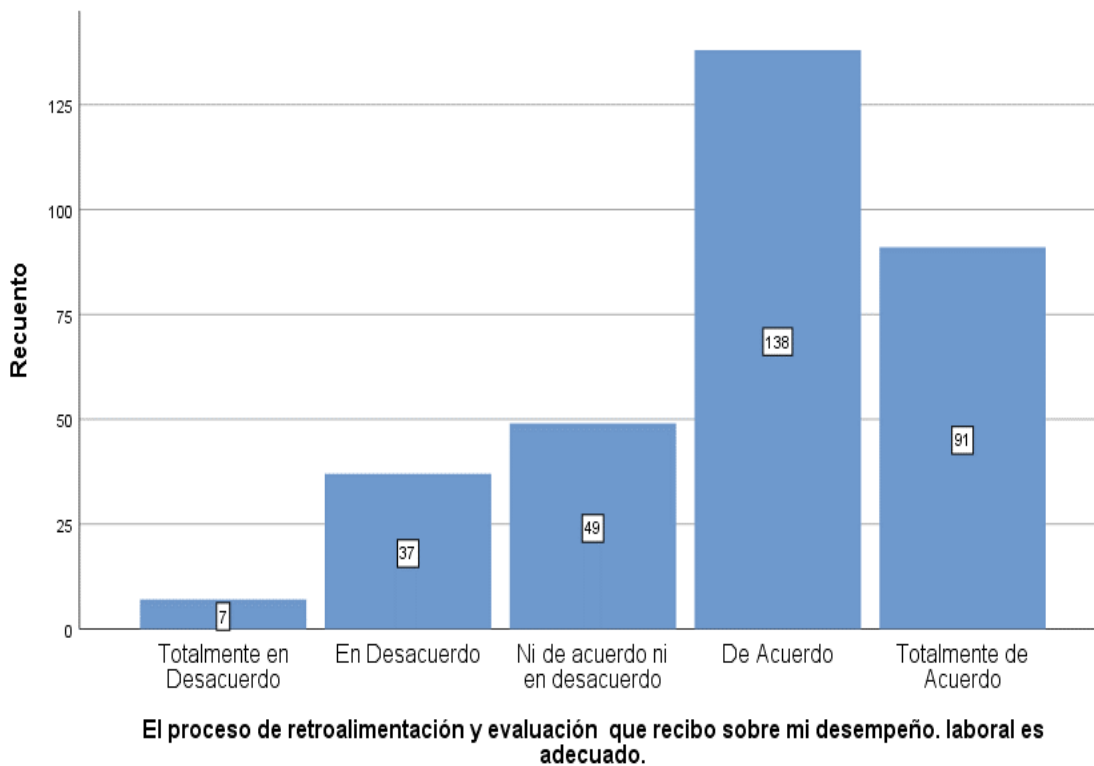
138 funcionarios policiales (43%) consideran estar de acuerdo en que el proceso de

retroalimentación y evaluación que reciben sobre el desempeño laboral es adecuado. 7 en totalmente en desacuerdo que representa un 2%.

La mayoría de los encuestados considera que el proceso de retroalimentación y evaluación es adecuado, pero la presencia de un porcentaje significativo de opiniones negativas y neutrales sugiere que podría ser útil revisar y mejorar el proceso para asegurar que sea percibido como justo y efectivo por todos. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría tiene una percepción positiva sobre el proceso de evaluación, aún hay espacio para mejorar y abordar las preocupaciones.

Figura 29

El proceso de retroalimentación y evaluación que recibo sobre mi desempeño laboral es adecuado.



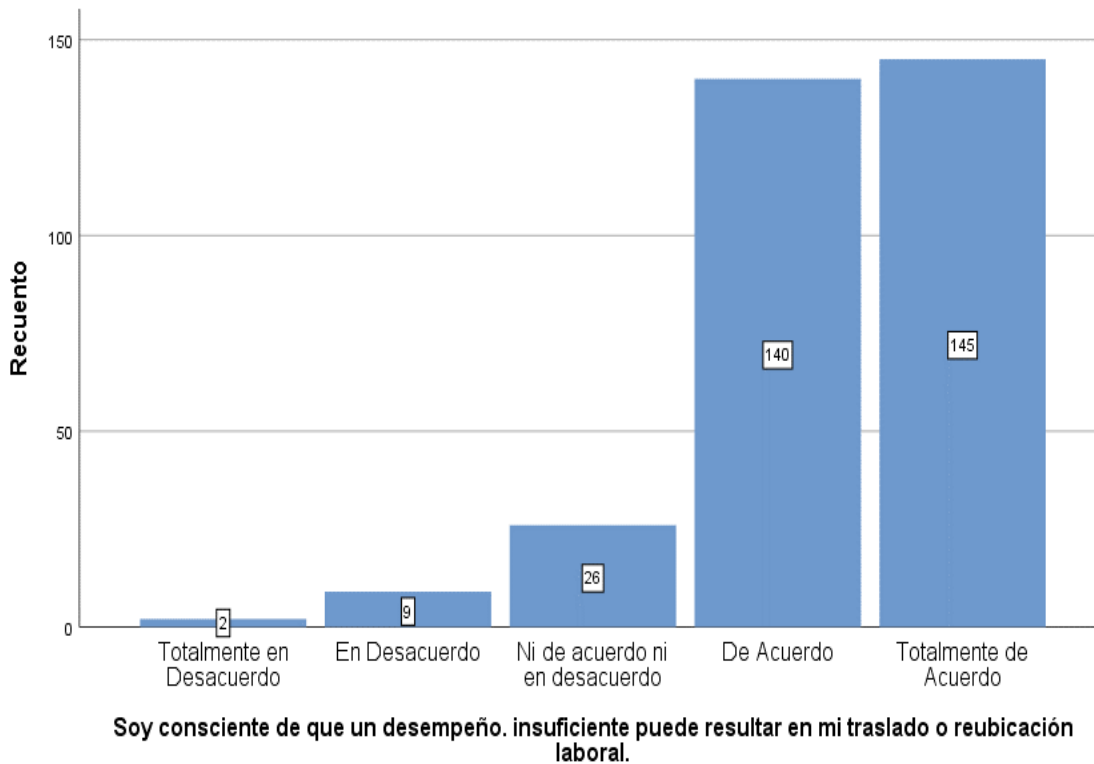
Fuente: gráfico elaborado con SPSS.

Una mayoría, 145 policías, consideran estar totalmente de acuerdo que son conscientes de que un desempeño insuficiente puede resultar en su traslado o reubicación laboral, lo que representa un 45%; mientras que 2 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo (1%).

La mayoría de los encuestados es consciente de que un desempeño insuficiente puede llevar a un traslado o reubicación laboral, lo que indica que las expectativas y las posibles consecuencias están bien comunicadas dentro de la institución. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta tendencia positiva.

Figura 30

Soy consciente de que un desempeño insuficiente puede resultar en mi traslado o reubicación laboral.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

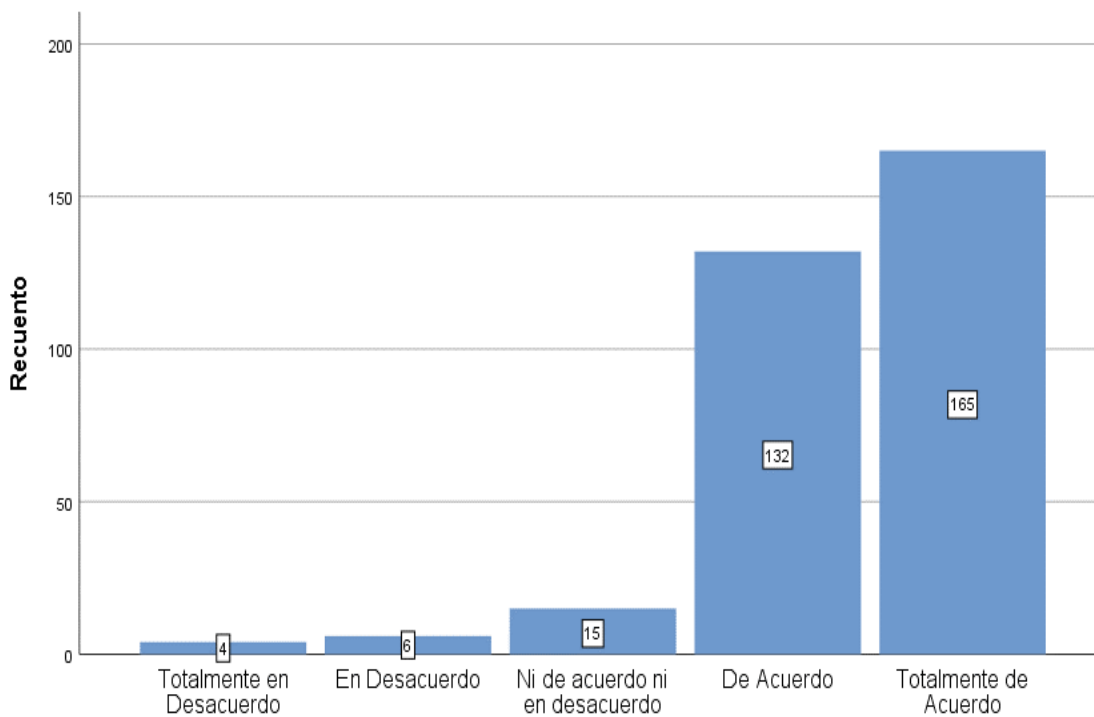
165 entrevistados consideran estar totalmente de acuerdo que una importante fuente de

motivación para ellos es el reconocimiento social de su labor policial, lo que representa un 51%; mientras que 4 en totalmente en desacuerdo (1%).

La gran mayoría de los encuestados considera el reconocimiento social como una importante fuente de motivación para su labor policial, lo que indica que el reconocimiento de la sociedad son factores clave para el compromiso y la satisfacción del personal policial. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta percepción positiva. Estos resultados sugieren que el reconocimiento social tiene un impacto significativo en la Satisfacción Laboral y Motivación.

Figura 31

Una importante fuente de motivación para mí es el reconocimiento social de mi labor policial.



Una importante fuente de motivación para mí es el reconocimiento social de mi labor policial.

Fuente: gráfico elaborado con SPSS.

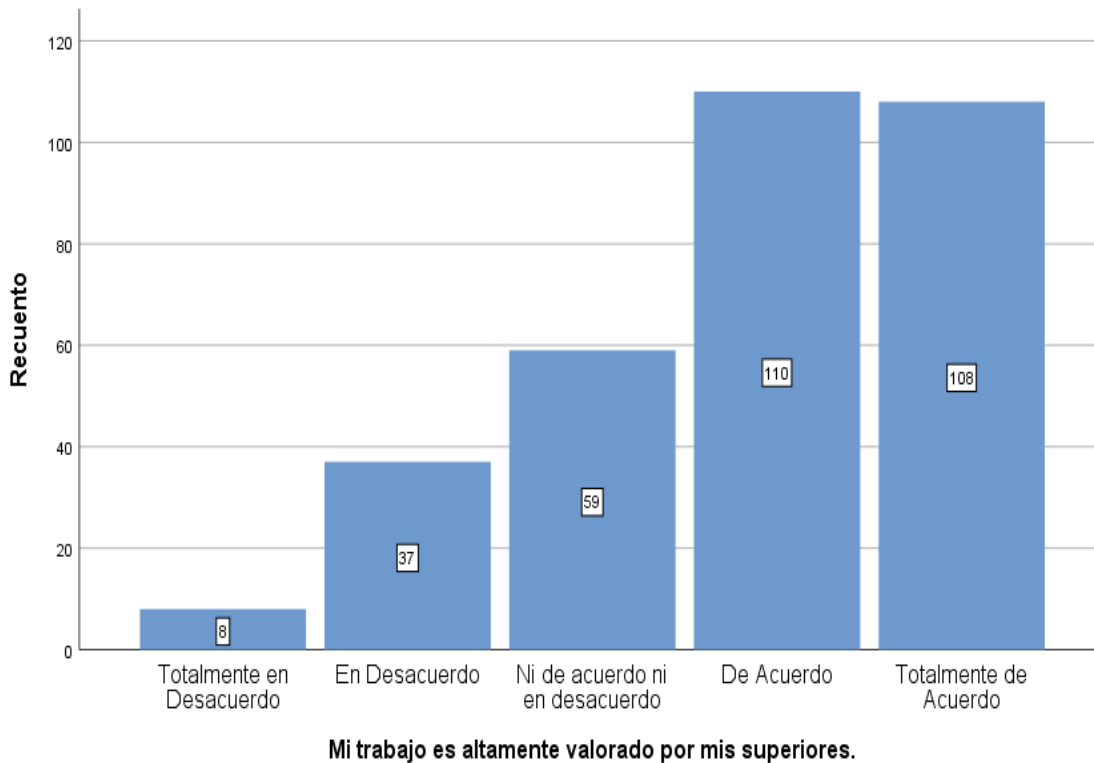
8 policías (2%) indican estar en totalmente en desacuerdo con que su trabajo es altamente

valorado por los superiores. 108 empleados están totalmente de acuerdo, que representa un 34%.

Los resultados demuestran que, aunque la mayoría siente que su trabajo es altamente valorado por sus superiores, existe un porcentaje significativo de personas que no está seguro o en desacuerdo, lo que sugiere la necesidad de mejorar las prácticas de reconocimiento y la comunicación dentro de la institución para garantizar que todos los empleados sientan que su labor es valorada. Asimismo, es necesario abordar las preocupaciones de aquellos que no sienten que su trabajo es valorado para fomentar un ambiente de trabajo más positivo.

Figura 32

Mi trabajo es altamente valorado por mis superiores.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

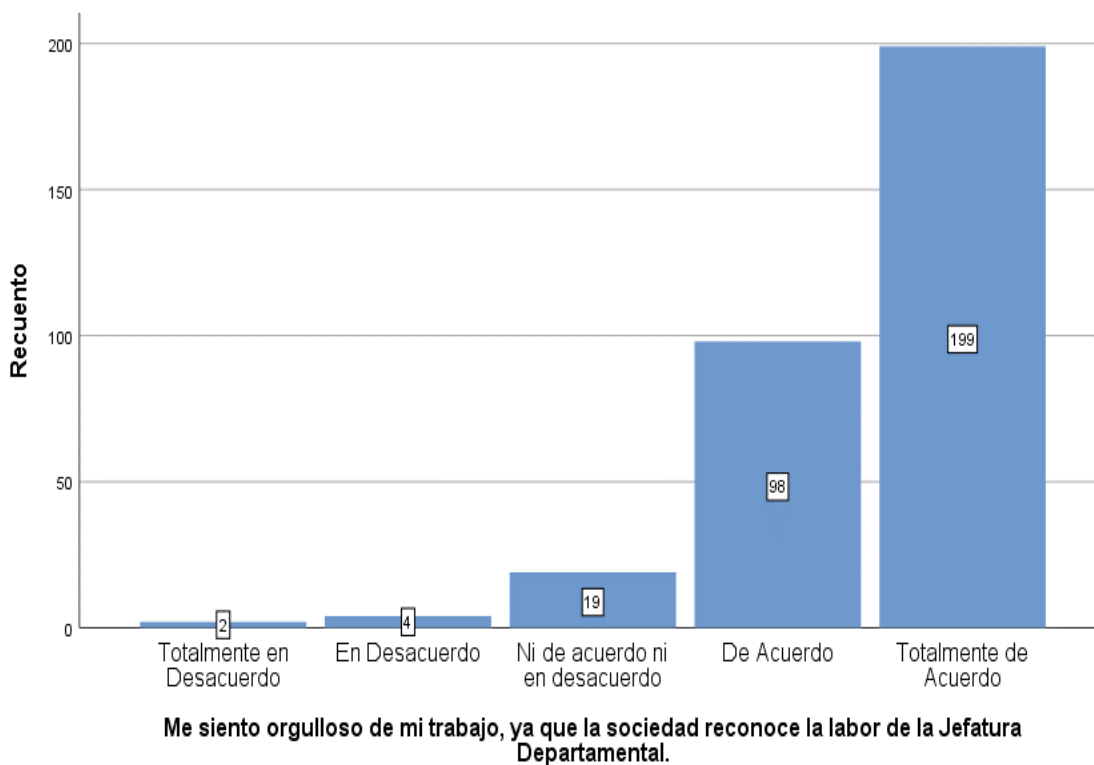
Una mayoría, 199 policías, consideran estar totalmente de acuerdo que se sienten orgullosos de su trabajo, ya que la sociedad reconoce la labor de la Jefatura Departamental, lo que representa

un 62%; mientras que 2 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo (1%).

La mayoría de los encuestados se sienten orgullosos de su trabajo debido al reconocimiento social de la labor de la Jefatura Departamental. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza la percepción positiva, sugiriendo que el reconocimiento social es un factor importante para la motivación y el orgullo laboral en el cuerpo policial. Esta percepción de orgullo y reconocimiento puede ser fundamental para mantener la Satisfacción Laboral y Motivación con el fin de conservar el reconocimiento público del trabajo policial.

Figura 33

Me siento orgulloso de mi trabajo, ya que la sociedad reconoce la labor de la Jefatura Departamental.



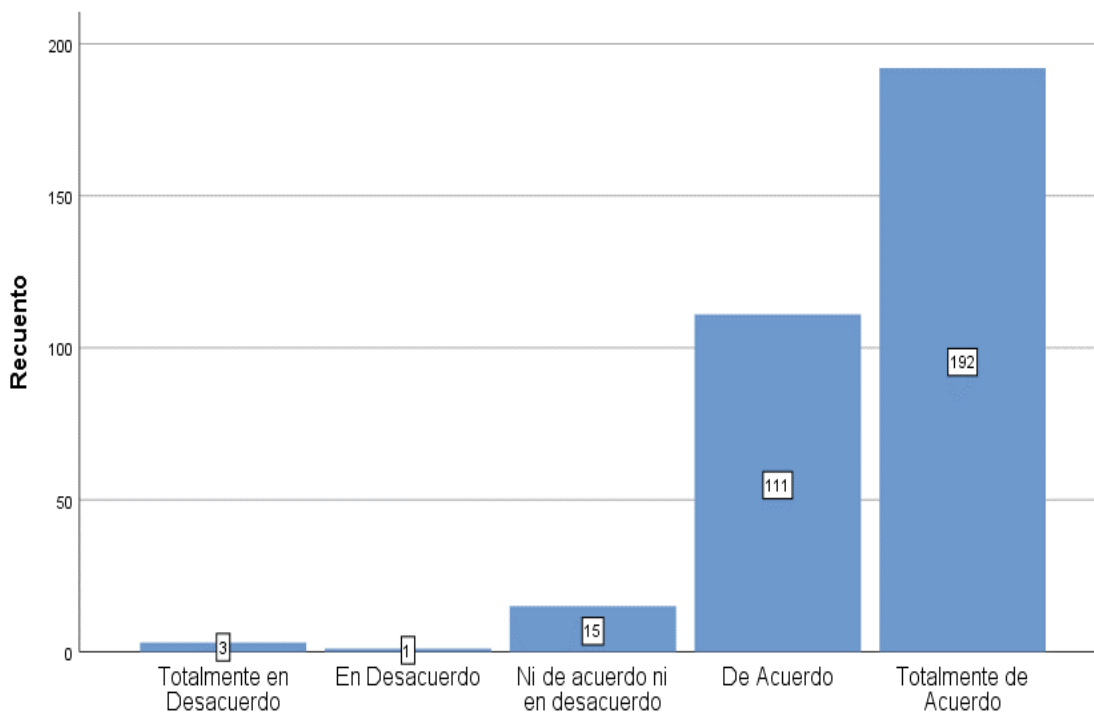
Fuente: grafico elaborado con SPSS.

192 funcionarios policiales (60%) consideran estar totalmente de acuerdo en que trabajar en la Jefatura Departamental los mantiene altamente motivados en su labor policial, 3 en totalmente en desacuerdo, lo que representa un 1%.

Los resultados reflejan que la gran mayoría de los encuestados se sienten altamente motivados por trabajar en la Jefatura Departamental, lo que sugiere un ambiente laboral positivo y una fuerte moral dentro de la institución policial. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta percepción positiva.

Figura 34

Trabajar en la Jefatura Departamental me mantiene altamente motivado en mi labor policial.



Trabajar en la Jefatura Departamental me mantiene altamente motivado en mi labor policial.

Fuente: grafico elaborado con SPSS.

203 encuestados indican estar totalmente de acuerdo en que les apasiona formar parte del

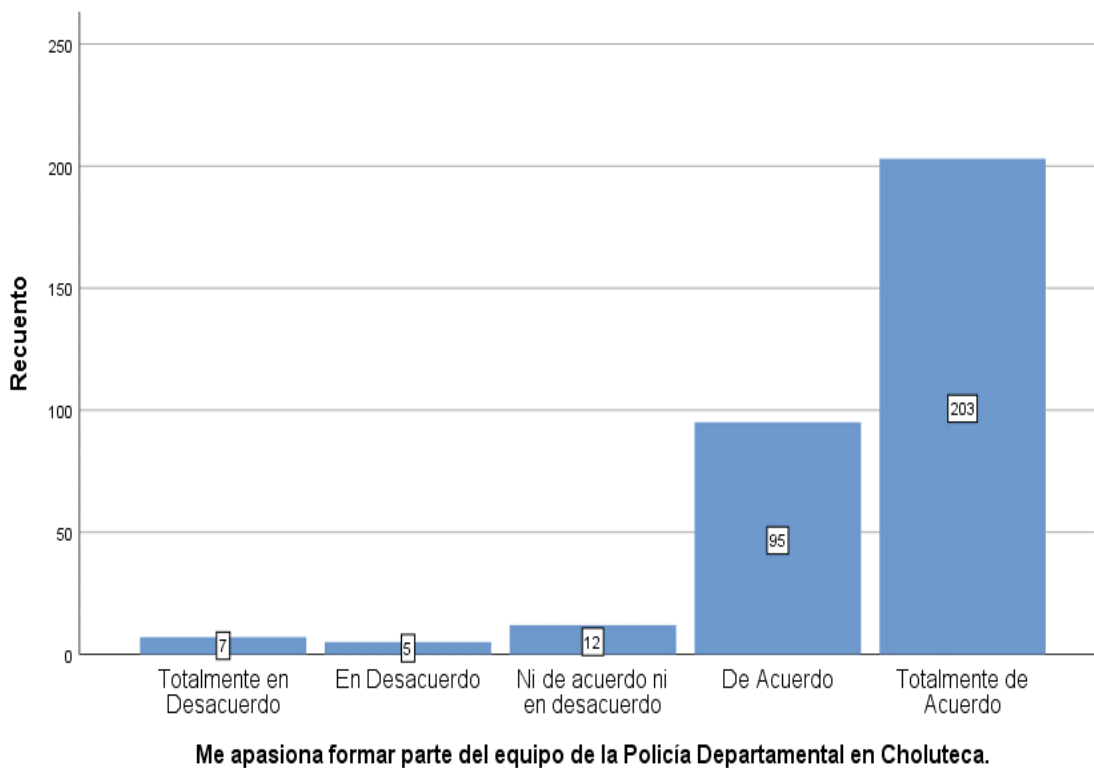
equipo de la Policía Departamental en Choluteca, lo que representa un 63%; mientras que 7 funcionarios policiales están totalmente en desacuerdo (2%).

La mayoría de los encuestados siente pasión por formar parte del equipo de la Policía Departamental en Choluteca, lo que sugiere un alto nivel de compromiso y entusiasmo por el trabajo policial. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta percepción positiva.

Estos resultados sugieren un alto grado de motivación y compromiso dentro del equipo de la Policía Departamental en Choluteca.

Figura 35

Me apasiona formar parte del equipo de la Policía Departamental en Choluteca.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

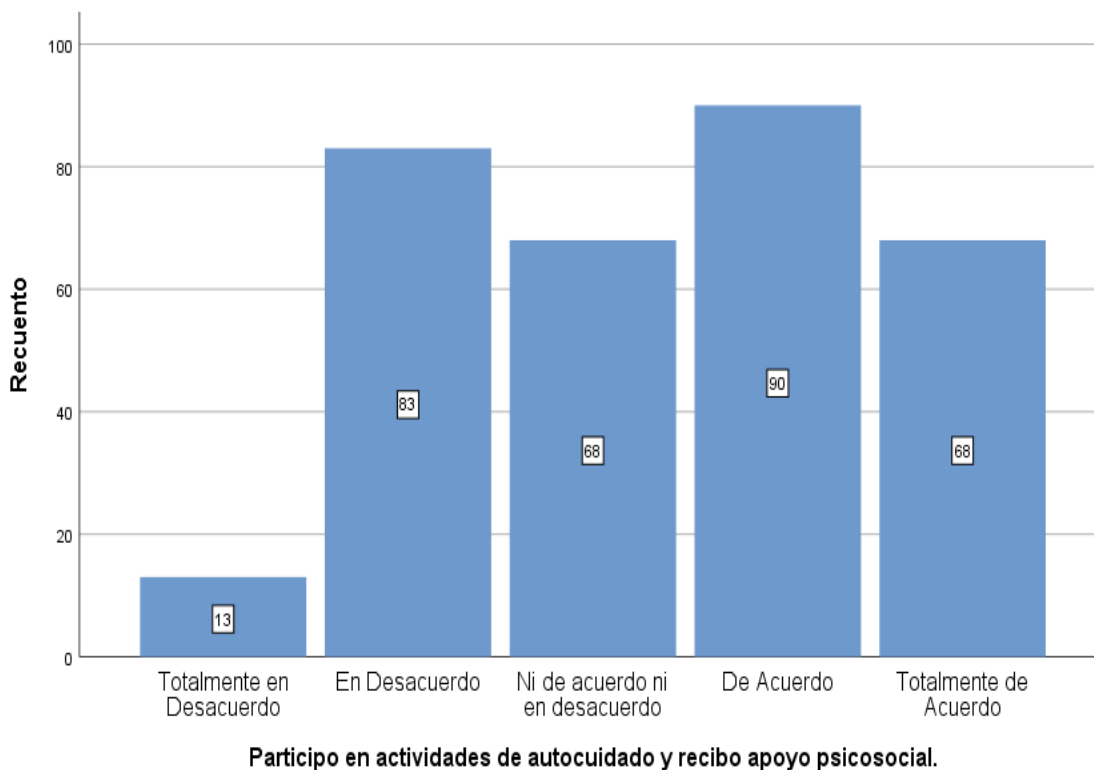
90 policías (28%), consideran estar de acuerdo en que participan en actividades de

autocuidado y recibo apoyo psicosocial, mientras que 13 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo, que representa un 4%.

La opinión sobre la participación en actividades de autocuidado y la recepción de apoyo psicosocial está dividida, con un 43.5% de respuestas en acuerdo, pero un 26.4% en desacuerdo y un 18.7% en neutralidad. Esto sugiere que se necesitan mejoras en la disponibilidad y comunicación sobre estos recursos para asegurar que todos los empleados puedan beneficiarse del autocuidado y el apoyo psicosocial.

Figura 36

Participo en actividades de autocuidado y recibo apoyo psicosocial.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

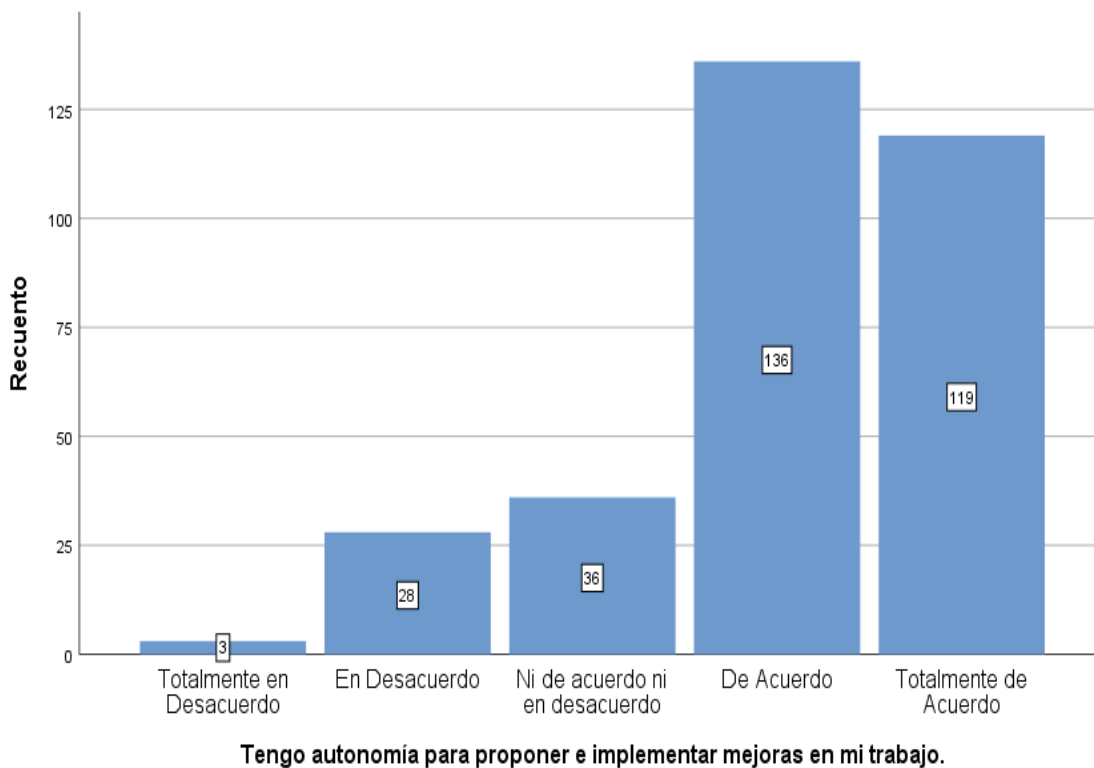
136 policías, consideran estar de acuerdo en que tienen autonomía para proponer e

implementar mejoras en el trabajo, lo cual representa un 42%; mientras que 3 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo (1%).

La mayoría de los encuestados siente que tienen autonomía para proponer e implementar mejoras en su trabajo, lo que sugiere un entorno laboral que fomenta la participación y la innovación. El bajo nivel de desacuerdo refuerza esta percepción positiva, aunque el nivel moderado de neutralidad indica que la institución podría beneficiarse de una mayor claridad y oportunidades para que todos se sientan empoderados para proponer mejoras.

Figura 37

Tengo autonomía para proponer e implementar mejoras en mi trabajo.



Fuente: gráfico elaborado con SPSS.

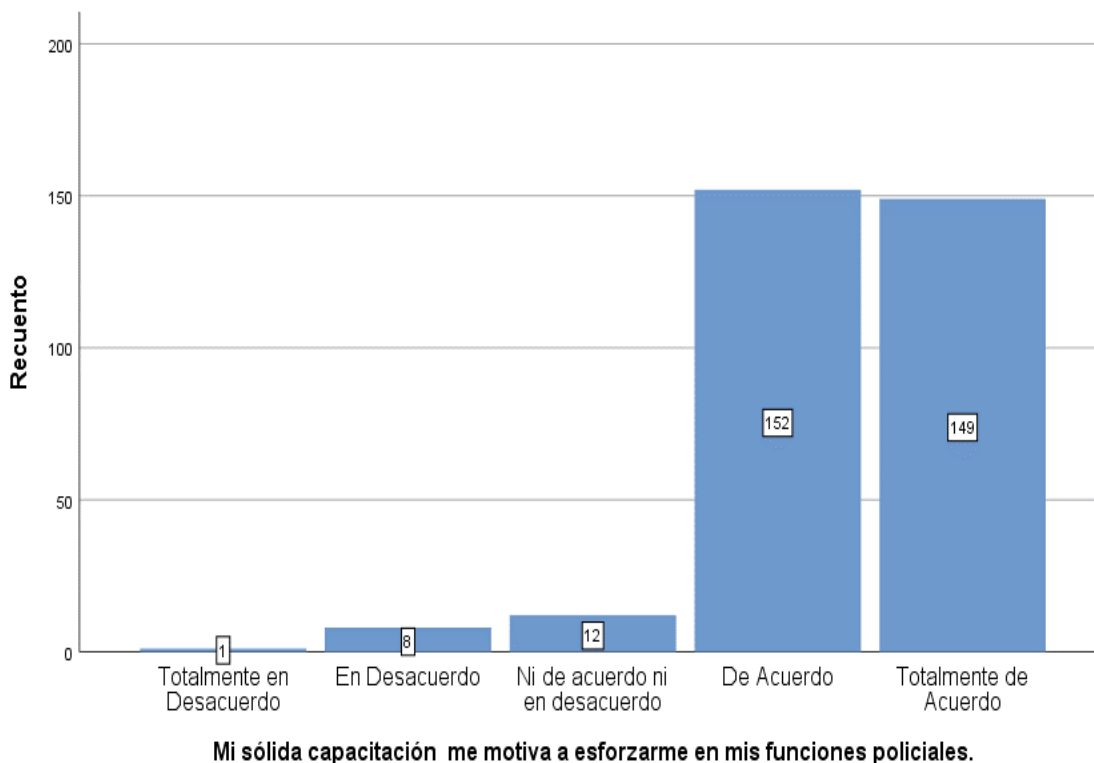
152 policías, que representan un 47%, consideran estar de acuerdo que su sólida

capacitación les motiva a esforzarme en las funciones policiales, mientras que 1 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo (0.31%).

La mayoría de los encuestados consideran que su sólida capacitación los motiva a esforzarse en sus funciones policiales, lo que es un buen indicador del impacto positivo de la formación en la motivación y el compromiso del personal policial. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta tendencia positiva. Estos resultados sugieren que la capacitación juega un papel clave en la motivación y el esfuerzo de los policías en sus funciones.

Figura 38

Mi sólida capacitación me motiva a esforzarme en mis funciones policiales.



Fuente: gráfico elaborado con SPSS.

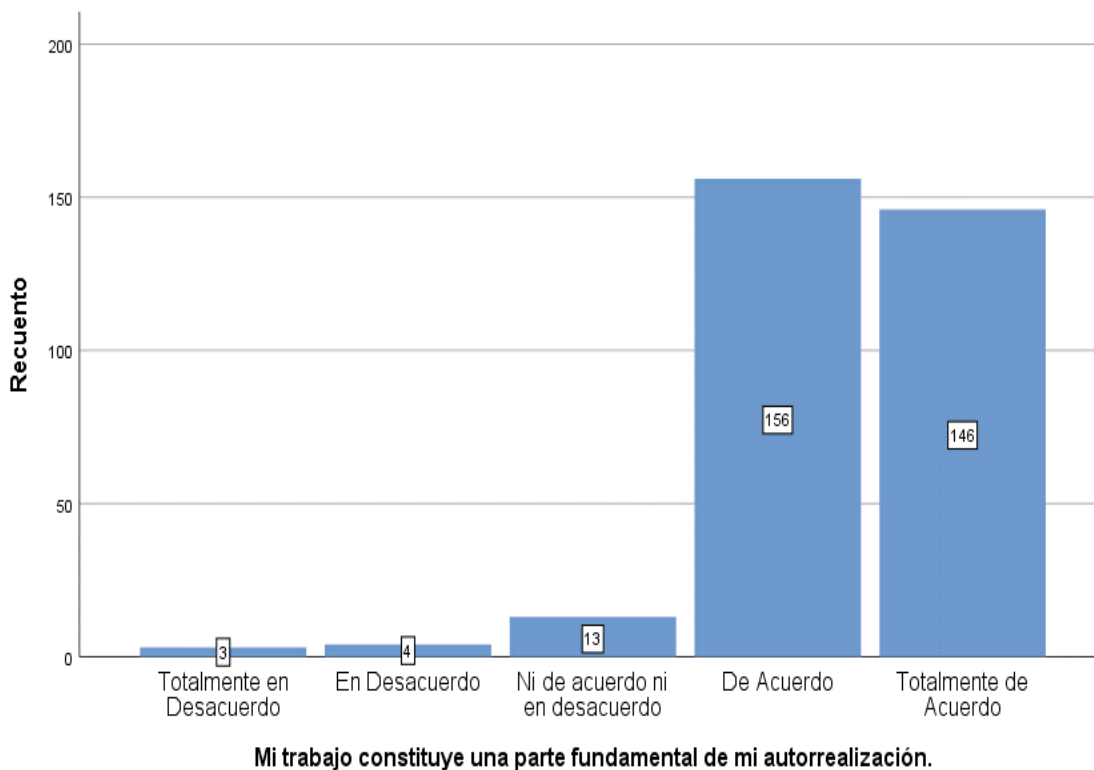
156 encuestados indican estar de acuerdo en que el trabajo constituye una parte fundamental

de su autorrealización, lo cual representa un 48%; mientras que 3 funcionarios policiales están totalmente en desacuerdo (1%).

La gran mayoría de los encuestados consideran que su trabajo constituye una parte fundamental de su autorrealización, lo que indica una fuerte conexión emocional y personal con su labor policial. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta tendencia positiva, sugiriendo que el trabajo en la policía es visto como una parte importante del crecimiento personal.

Figura 39

Mi trabajo constituye una parte fundamental de mi autorrealización.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

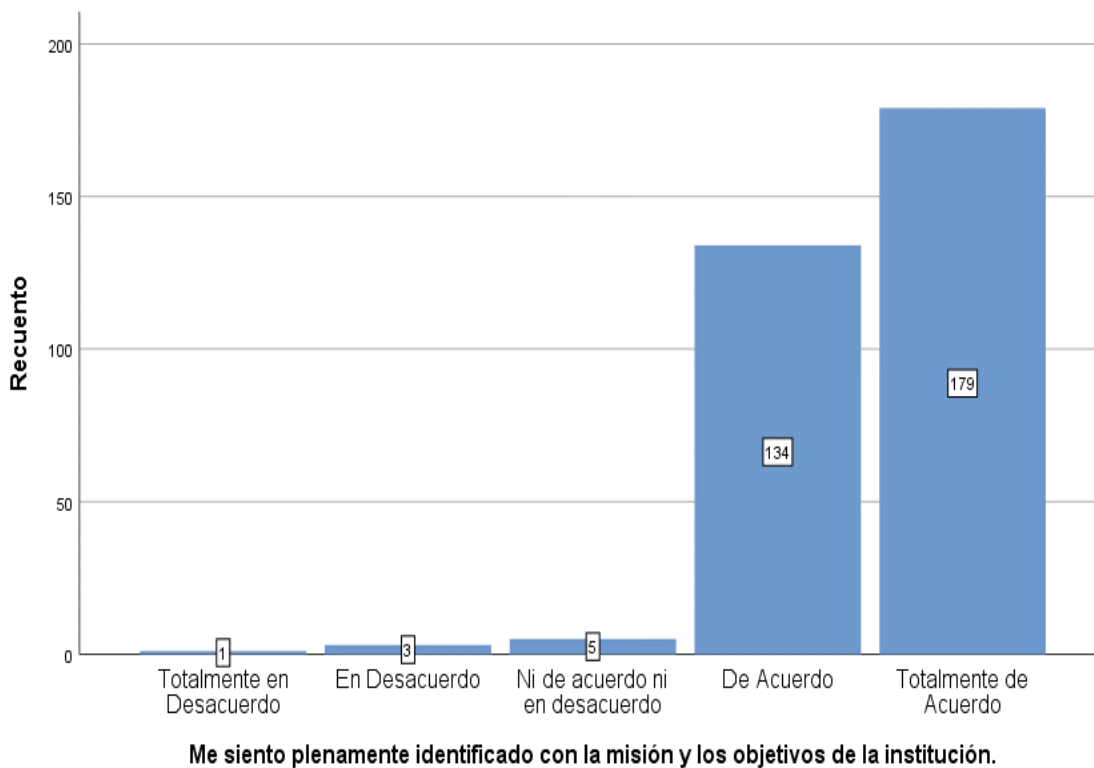
Una mayoría, 179 policías, que representan un 56% consideran estar totalmente de acuerdo con sentirse plenamente identificado con la misión y los objetivos de la institución, mientras que 1

de ellos considera estar totalmente en desacuerdo (0.31%).

La mayoría de los funcionarios policiales encuestados se sienten plenamente identificados con la misión y los objetivos de la institución, lo que sugiere un fuerte sentido de pertenencia y alineación con la visión institucional. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta tendencia positiva, indicando que la misión y los objetivos son ampliamente compartidos entre los empleados.

Figura 40

Me siento plenamente identificado con la misión y los objetivos de la institución.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

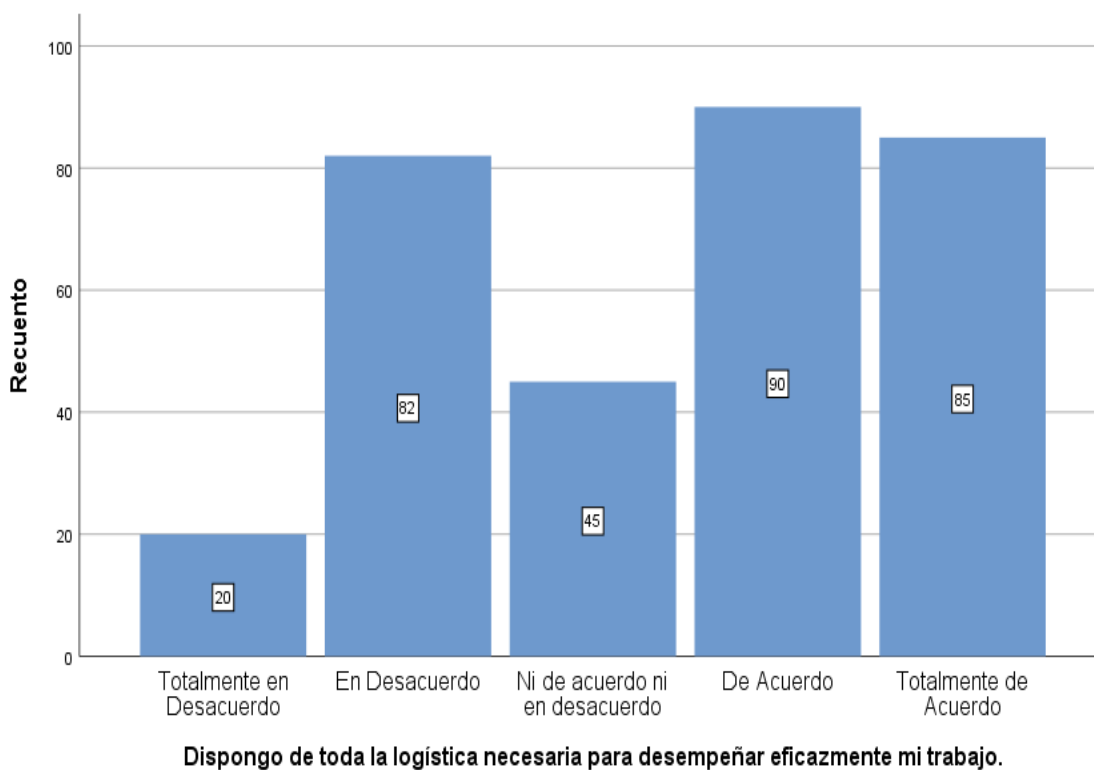
90 encuestados indican estar de acuerdo en que disponen de toda la logística necesaria para desempeñar eficazmente el trabajo, que representa un 28%; mientras que 20 funcionarios policiales

están totalmente en desacuerdo (6%).

Los resultados obtenidos reflejan que, menos de la mitad de los encuestados consideran que tiene toda la logística necesaria para desempeñar eficazmente su trabajo, mientras que un porcentaje significativo no está de acuerdo o es neutral, sugiriendo la necesidad de mejoras en la logística y la comunicación para abordar las preocupaciones del personal. Estos datos pueden ser útiles para identificar áreas donde la logística puede ser mejorada.

Figura 41

Dispongo de toda la logística necesaria para desempeñar eficazmente mi trabajo.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

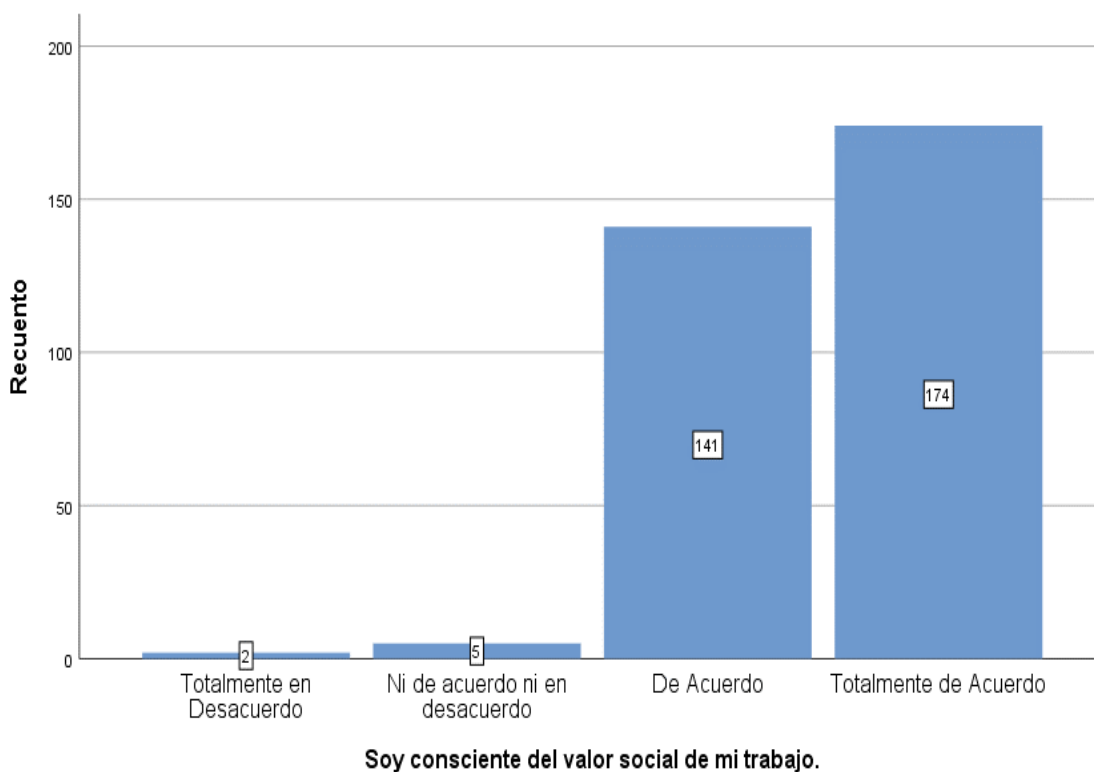
Una mayoría, 174 policías, que representan un 54%, consideran estar totalmente de acuerdo y conscientes del valor social de su trabajo, mientras que 2 de ellos consideran estar en totalmente

en desacuerdo (1%).

La mayoría de los encuestados son conscientes del valor social de su trabajo, lo que sugiere un fuerte sentido de propósito y compromiso con el impacto positivo de la labor policial. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta percepción positiva, indicando que casi todos tienen una comprensión clara del valor que aportan a la sociedad.

Figura 42

Soy consciente del valor social de mi trabajo.



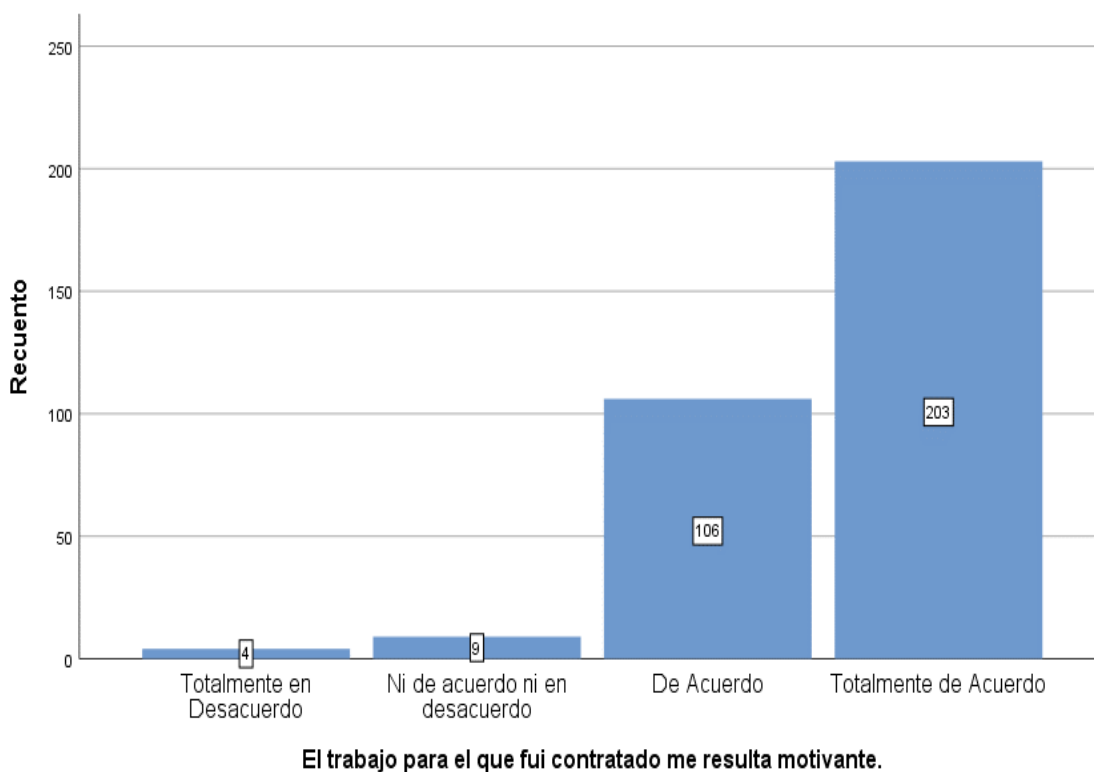
Fuente: grafico elaborado con SPSS.

203 encuestados que representan un 63%, indican estar totalmente de acuerdo en que el trabajo para el que fueron contratados les resulta motivante, mientras que 4 funcionarios policiales están totalmente en desacuerdo (1%).

La mayoría de los encuestados consideran motivante el trabajo para el que fueron contratados, lo que sugiere un alto nivel de entusiasmo y compromiso con su labor policial. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta percepción positiva, indicando que casi todos los encuestados tienen una opinión clara y positiva sobre su motivación en el trabajo. Esta fuerte motivación puede ser un indicador positivo para el compromiso y el desempeño en el trabajo.

Figura 43

El trabajo para el que fui contratado me resulta motivante.



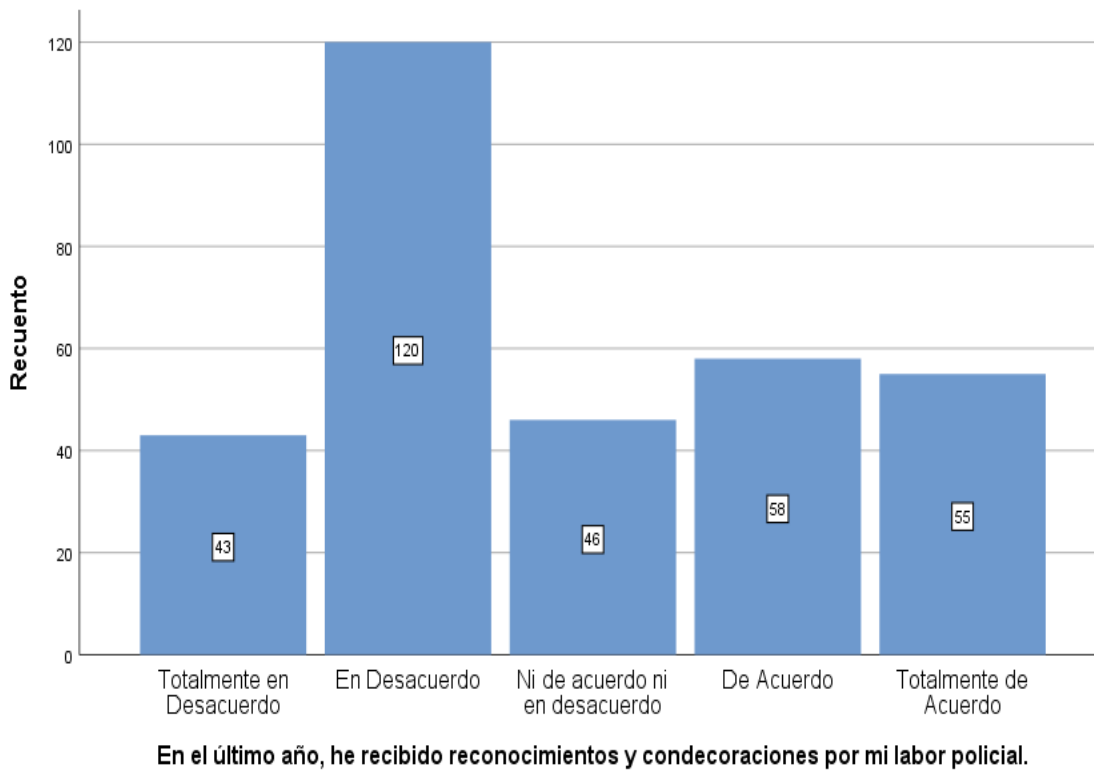
Fuente: grafico elaborado con SPSS.

58 policías (18%), consideran estar de acuerdo en que el último año, han recibido reconocimientos y condecoraciones por su labor policial, mientras que 120 de ellos consideran estar en desacuerdo, que representa un 37%.

La mayoría de los encuestados no han recibido reconocimientos ni condecoraciones por su labor policial en el último año, lo que sugiere la necesidad de reforzar las prácticas de reconocimiento para aumentar la moral y la motivación del personal policial. El bajo nivel de opiniones positivas refuerza la necesidad de acciones para mejorar la percepción del reconocimiento.

Figura 44

En el último año, he recibido reconocimientos y condecoraciones por mi labor policial.



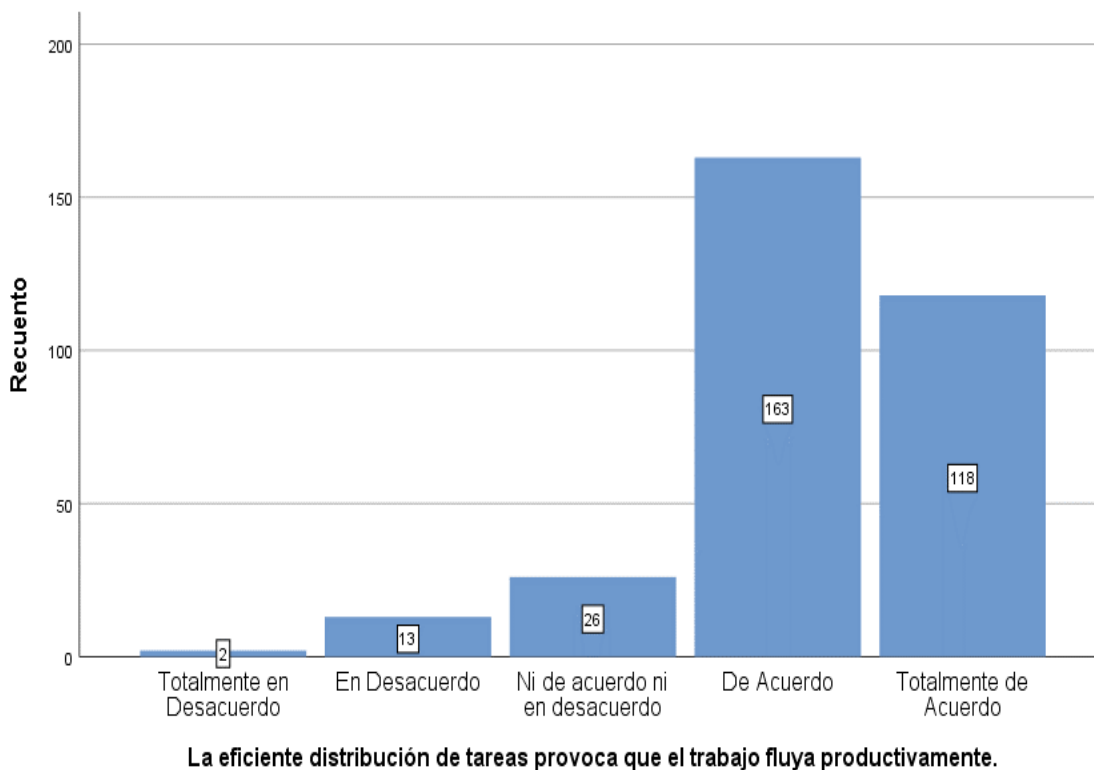
Fuente: grafico elaborado con SPSS.

Una mayoría, 163 policías, consideran estar de acuerdo con que la eficiente distribución de tareas provoca que el trabajo fluya periódicamente, que representa un 51%; mientras que 2 de ellos consideran estar totalmente en desacuerdo (1%).

Los resultados reflejan que, la mayoría de los encuestados consideran que la eficiente distribución de tareas provoca que el trabajo fluya periódicamente, lo que sugiere que el proceso de asignación de tareas es generalmente eficaz. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta percepción positiva, así como puede indicar que la estructura organizativa y la asignación de tareas están bien gestionadas.

Figura 45

La eficiente distribución de tareas provoca que el trabajo fluya periódicamente.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

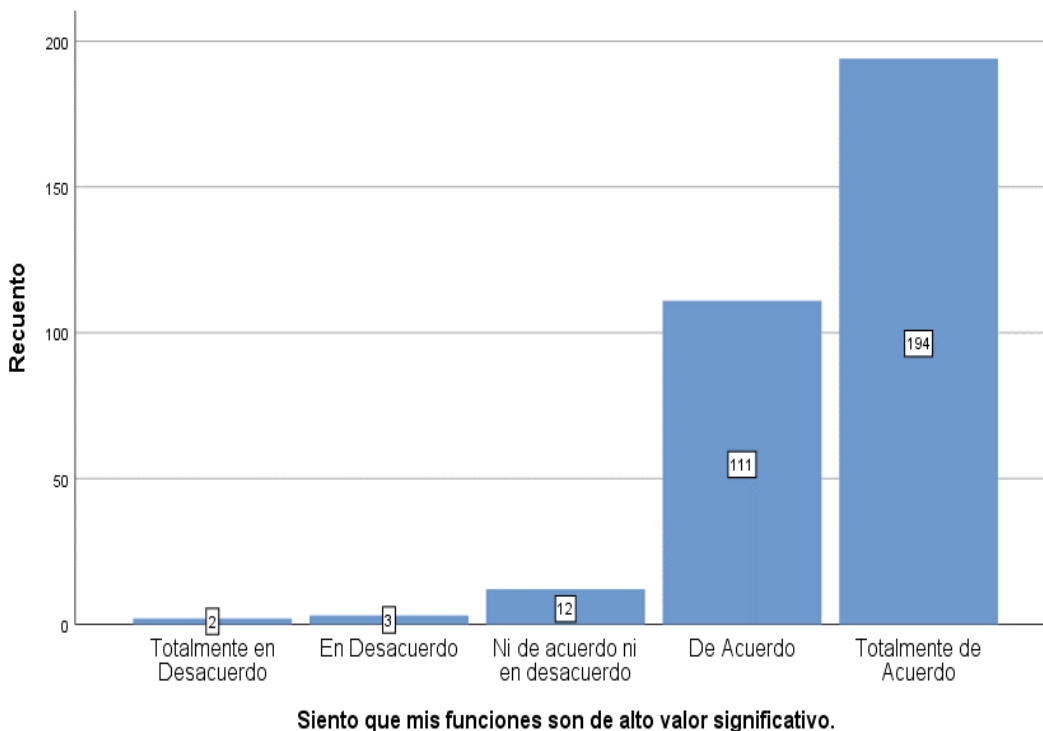
194 policías, que representan un 60%, consideran estar totalmente de acuerdo en sentir que sus funciones son de alto valor significativo, mientras que 2 de ellos consideran estar en totalmente en desacuerdo (1%).

La mayoría de los encuestados sienten que sus funciones son de alto valor significativo, lo que indica un fuerte sentido de propósito y relevancia en su trabajo policial. El bajo nivel de desacuerdo y neutralidad refuerza esta tendencia positiva, mostrando que casi todos tienen una opinión clara y positiva sobre el valor de sus funciones. Estos resultados sugieren un factor positivo para la motivación y el compromiso laboral de los funcionarios policiales encuestados.

La percepción generalmente positiva de los funcionarios policiales sobre el valor de sus funciones sugiere un sólido sentido de propósito y relevancia en su trabajo, lo que probablemente tenga un impacto positivo en su motivación y compromiso laboral.

Figura 46

Siento que mis funciones son de alto valor significativo.



Fuente: grafico elaborado con SPSS.

5.4. Análisis de la Satisfacción Laboral

A continuación, se presenta la medición de la Satisfacción laboral por dimensión:

Tabla 11

Medición de la Satisfacción Laboral por dimensión.

Satisfacción laboral	
Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo	69%
Desarrollo Personal	72%
Desempeño de Tareas	89%

Fuente: Elaboración propia basado en los datos obtenidos en la investigación.

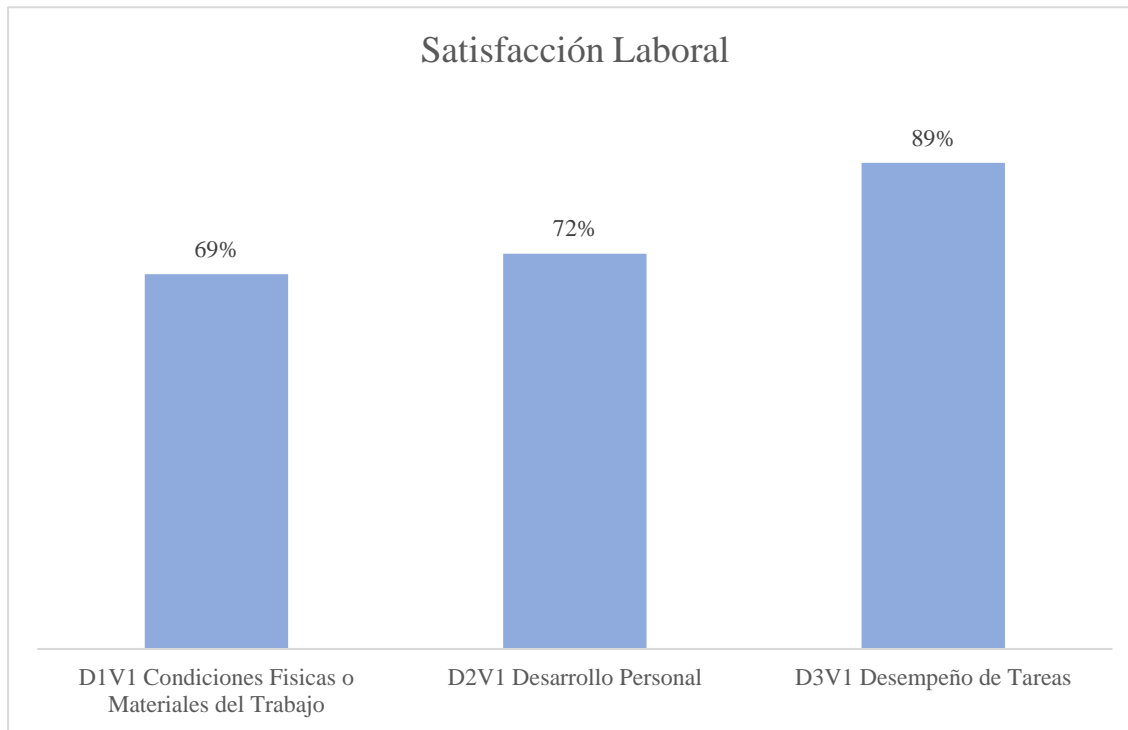
La metodología del cálculo es la siguiente: se sumó el total de los puntos obtenidos en la encuesta y se dividió entre la máxima cantidad de puntos posibles obtenidos. Esto genera una medición porcentual por dimensión de la variable para evaluar a cuáles hay que prestarles mayor atención.

El valor más bajo obtenido es 69% de Condiciones Físicas o Materiales de Trabajo, por lo que se puede considerar que mientras el Desempeño de Tareas muestra un alto nivel de satisfacción (89%), las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y el Desarrollo Personal presentan oportunidades para mejorar la Satisfacción Laboral general dentro del cuerpo policial.

Es decir, los resultados de la encuesta proporcionan una visión valiosa sobre la percepción de los funcionarios policiales en relación con diferentes aspectos de su trabajo. Es evidente que mientras hay un alto nivel de satisfacción con el Desempeño de Tareas, las Condiciones Físicas o Materiales de Trabajo y el Desarrollo Personal presentan oportunidades significativas para mejorar la Satisfacción Laboral general dentro del cuerpo policial.

Figura 47

Medición de la Satisfacción laboral por dimensión.



Fuente: Elaboración propia basado en los datos obtenidos en la investigación.

5.5. Análisis de la Motivación

A continuación, se presenta la medición de la Satisfacción laboral por dimensión:

Tabla 12

Medición de la Satisfacción por dimensión.

Motivación	
Regulación Externa	79%
Motivación Intrínseca	85%
Desmotivación	80%

Fuente: Elaboración propia basado en los datos obtenidos en la investigación.

La metodología del cálculo es la siguiente: se sumó el total de los puntos obtenidos en la encuesta y se dividió entre la máxima cantidad de puntos posibles obtenidos. Esto genera una medición porcentual por dimensión de la variable para evaluar a cuáles hay que prestarles mayor atención.

El valor más bajo obtenido es 79% de Regulación Externa. Asimismo, estos resultados reflejan, que, aunque la Regulación Externa y la Motivación Intrínseca muestran niveles significativos de motivación, el alto nivel de Desmotivación sugiere la necesidad de abordar problemas subyacentes que afectan el entusiasmo y el compromiso del personal policial.

Ante este escenario reflejado en dichos resultados, es necesario encaminar estrategias para aumentar la satisfacción y reducir la desmotivación para asegurar un entorno laboral saludable y productivo.

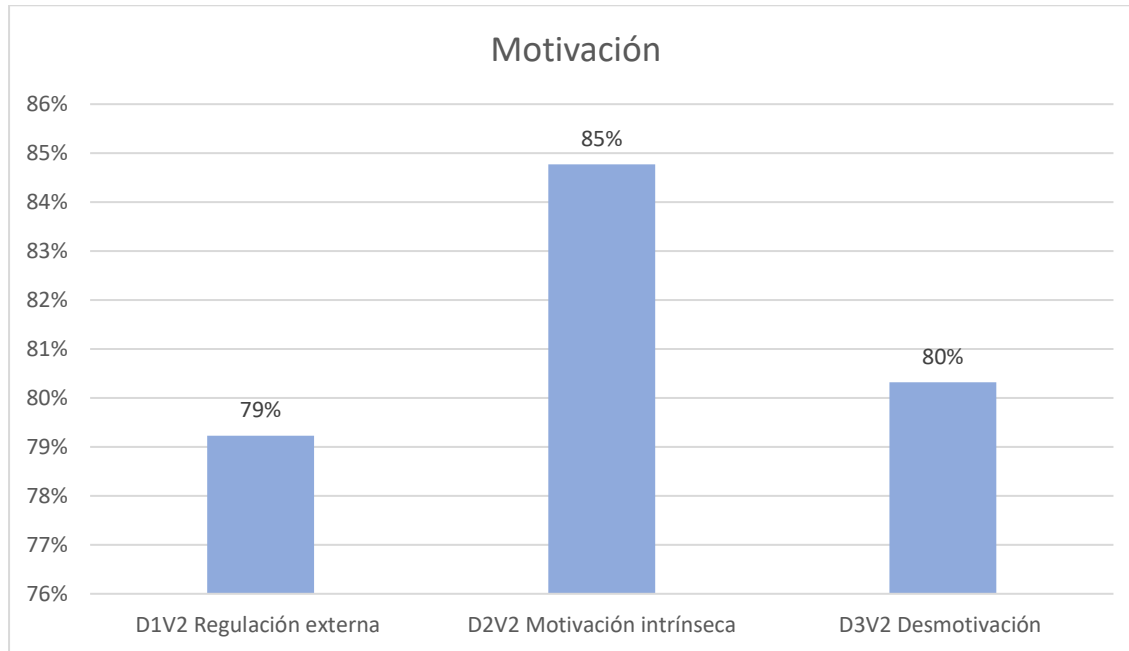
Aunque existe un fuerte sentido de motivación interna, las fuentes externas de motivación y los niveles de desmotivación indican áreas donde se necesita intervención. Abordar la desmotivación y reducir la dependencia de la regulación externa podrían mejorar el entorno laboral.

Es decir, que mientras que la mayoría de los funcionarios policiales muestran altos niveles de motivación intrínseca y externa, también es evidente la presencia de un nivel considerable de desmotivación.

Esto sugiere que, si bien hay aspectos positivos en términos de compromiso con el trabajo y la misión policial, también existen desafíos significativos que deben abordarse para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los funcionarios. Identificar las causas subyacentes de la desmotivación y tomar medidas para mitigarlas será fundamental para promover un ambiente de trabajo positivo y productivo dentro del cuerpo policial.

Figura 48

Medición de la Satisfacción laboral por dimensión.



Fuente: Elaboración propia basado en los datos obtenidos en la investigación.

5.6. Análisis relación entre la Variable Satisfacción Laboral y la Motivación

A continuación, y por tener como objetivo general de la investigación analizar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras en el periodo comprendido de enero a diciembre 2023. Como se planteó anteriormente, derivado de la revisión de la literatura, se analizará la hipótesis general de investigación:

Hi: La Satisfacción Laboral tiene relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: La Satisfacción Laboral no tiene relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de aceptación / rechazo de la hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$. Si $p > \alpha$ entonces aceptar H_0 , de lo contrario aceptar H_1 .

Figura 49

Criterios para análisis cuantitativo



Fuente: Sacado del Libro de Douglas A. Lind, W. G. (2012). Estadística aplicada a los negocios y la economía. México, D.F: McGraw-Hill, página 465.

Tabla 13

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación.

		Correlaciones		
			V_SATISF	V_MOTIV
Rho de Spearman	V_SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	.799**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	322	322
	V_MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	.799**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	322	322

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado mediante SPSS.

Dado que $p = 0.00$

Entonces como $0.00 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Al aceptar la H_1 se encuentra que la Satisfacción Laboral tiene relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, de acuerdo con la teoría encontrada y cumpliendo el objetivo general de la presente investigación, la fuerza y la dirección del coeficiente de correlación, para este caso con 0.799 es una correlación positiva fuerte (Douglas A. Lind, 2012).

5.7. Prueba de hipótesis

Como se planteó anteriormente, derivado de la revisión de la literatura, se analizará la primera hipótesis de investigación:

H_1 : Existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

H_0 : No existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de Aceptación / Rechazo de la Hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$

Si $p > \alpha$ entonces aceptar H_0 , de lo contrario aceptar H_1 .

Intrínseca de los mismos mediante la siguiente prueba de hipótesis.

Hi: Existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de Aceptación / Rechazo de la Hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$

Si $p > \alpha$ entonces aceptar Ho, de lo contrario aceptar Hi.

Tabla 15

Correlación entre Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Motivación Intrínseca.

		Correlaciones	
		C_FÍSICAS	M_INTRÍN
Rho de Spearman C_FÍSICAS	Coefficiente de correlación	1.000	.447**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	322	322
M_INTRÍN	Coefficiente de correlación	.447**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	322	322

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado mediante SPSS.

Dado que $p = 0.00$

Entonces como $0.00 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Al aceptar la H_1 se encuentra que existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, de acuerdo con la teoría encontrada y cumpliendo el objetivo general de la presente investigación, la fuerza y la dirección del coeficiente de correlación, para este caso con 0.447 es una correlación positiva débil.

Para el cumplimiento del tercer objetivo específico se genera el siguiente análisis de Correlación de Spearman entre las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Desmotivación de los mismos mediante la siguiente prueba de hipótesis.

H_1 : Existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

H_0 : No existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de Aceptación / Rechazo de la Hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$.

Si $p > \alpha$ entonces aceptar H_0 , de lo contrario aceptar H_1 .

Tabla 16

Correlación entre Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la desmotivación.

		Correlaciones	
		C_ FÍSICAS	D_ MOTIV
Rho de Spearman C_ FÍSICAS	Coeficiente de correlación	1.000	.578**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	322	322
D_ MOTIV	Coeficiente de correlación	.578**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	322	322

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado mediante SPSS.

Dado que $p = 0.00$

Entonces como $0.00 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Al aceptar la H_1 se encuentra que existe relación en cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, de acuerdo con la teoría encontrada y cumpliendo el objetivo general de la presente investigación, la fuerza y la dirección del coeficiente de correlación, para este caso con 0.578 es una correlación positiva fuerte.

Para el cumplimiento del cuarto objetivo específico se genera el siguiente análisis de Correlación de Spearman entre el Desarrollo Personal con la Regulación Externa de los mismos mediante la siguiente prueba de hipótesis.

Hi: Existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de Aceptación / Rechazo de la Hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$

Si $p > \alpha$ entonces aceptar Ho, de lo contrario aceptar Hi.

Tabla 17

Correlación entre Desarrollo Personal con la Regulación Externa.

		Correlaciones	
		D_PERS	R_EXTER
Rho de Spearman	D_PERS	1.000	.702**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	322	322
	R_EXTER	.702**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	322	322

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado mediante SPSS.

Dado que $p = 0.00$

Entonces como $0.00 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Al aceptar la H_1 se encuentra que existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, de acuerdo con la teoría encontrada y cumpliendo el objetivo general de la presente investigación, la fuerza y la dirección del coeficiente de correlación, para este caso con 0.702 es una correlación positiva fuerte.

Para el cumplimiento del quinto objetivo específico se genera el siguiente análisis de Correlación de Spearman entre el Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca de los mismos mediante la siguiente prueba de hipótesis.

H_1 : Existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

H_0 : No existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de Aceptación / Rechazo de la Hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$

Si $p > \alpha$ entonces aceptar H_0 , de lo contrario aceptar H_1 .

Tabla 18*Correlación entre Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca.*

		Correlaciones		
		D_PERS	M_INTRÍN	
Rho de Spearman	D_PERS	Coeficiente de correlación	1.000	.586**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	322	322
M_INTRÍN		Coeficiente de correlación	.586**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	322	322

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado mediante SPSS.

Dado que $p = 0.00$

Entonces como $0.00 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Al aceptar la H_1 se encuentra que existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, de acuerdo con la teoría encontrada y cumpliendo el objetivo general de la presente investigación, la fuerza y la dirección del coeficiente de correlación, para este caso con 0.586 es una correlación positiva fuerte. Para el cumplimiento del sexto objetivo específico se genera el siguiente análisis de Correlación de Spearman entre el Desarrollo Personal con la Desmotivación de los mismos mediante la siguiente prueba de hipótesis.

H_1 : Existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de Aceptación / Rechazo de la Hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$

Si $p > \alpha$ entonces aceptar Ho, de lo contrario aceptar Hi.

Tabla 19

Correlación entre Desarrollo Personal con la Desmotivación.

		Correlaciones	
		D PERS	D MOTIV
Rho de Spearman	D_PERS	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	322
	D_MOTIV	Coefficiente de correlación	.661**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	322

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado mediante SPSS.

Dado que $p = 0.00$

Entonces como $0.00 < 0.05$ entonces se rechaza la Ho y se acepta la Hi.

Conclusión:

Al aceptar la Hi se encuentra que existe relación en cuanto al Desarrollo Personal con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, de acuerdo con la teoría encontrada y cumpliendo el objetivo de la

presente investigación, la fuerza y la dirección del coeficiente de correlación, para este caso 0.661 es una correlación positiva fuerte. Para el cumplimiento del séptimo objetivo específico se genera el siguiente análisis de Correlación de Spearman entre el Desempeño de Tareas con la Regulación Externa de los mismos mediante la siguiente prueba de hipótesis.

Hi: Existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de Aceptación / Rechazo de la Hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$. Si $p > \alpha$ entonces aceptar Ho, de lo contrario aceptar Hi

Tabla 20

Correlación entre Desempeño de Tareas con la Regulación Externa.

		Correlaciones		
			D_TAREAS	R_EXTER
Rho de Spearman	D_TAREAS	Coeficiente de correlación	1.000	.630**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	322	322
	R_EXTER	Coeficiente de correlación	.630**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	322	322

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado mediante SPSS.

Dado que $p = 0.00$

Entonces como $0.00 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Al aceptar la H_1 se encuentra que existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Regulación Externa que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, de acuerdo con la teoría encontrada y cumpliendo el objetivo general de la presente investigación, la fuerza y la dirección del coeficiente de correlación, para este caso con 0.630 es una correlación positiva fuerte.

Para el cumplimiento del octavo objetivo específico se genera el siguiente análisis de Correlación de Spearman entre el Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca de los mismos mediante la siguiente prueba de hipótesis.

H_1 : Existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

H_0 : No existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de aceptación / rechazo de la hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$

Si $p > \alpha$ entonces aceptar H_0 , de lo contrario aceptar H_1 .

Tabla 21

Correlación entre Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca.

		Correlaciones	
		D_TAREAS	M_INTRÍN
Rho de Spearman D_TAREAS	Coeficiente de correlación	1.000	.675**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	322	322
M_INTRÍN	Coeficiente de correlación	.675**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	322	322

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado mediante SPSS.

Dado que $p = 0.00$

Entonces como $0.00 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Al aceptar la H_1 se encuentra que existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Motivación Intrínseca que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, de acuerdo con la teoría encontrada y cumpliendo el objetivo general de la presente investigación, la fuerza y la dirección del coeficiente de correlación, para este caso con 0.675 es una correlación positiva fuerte.

Para el cumplimiento del noveno objetivo específico se genera el siguiente análisis de Correlación de Spearman entre el Desempeño de Tareas con la Desmotivación de los mismos mediante la siguiente prueba de hipótesis.

H_1 : Existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Desmotivación que

manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Ho: No existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023.

Criterio de aceptación / rechazo de la hipótesis:

Dado que $\alpha=0.05$

Si $p > \alpha$ entonces aceptar Ho, de lo contrario aceptar Hi.

Tabla 22

Correlación entre Desempeño de Tareas con la desmotivación.

		Correlaciones	
		D_TAREAS	D_MOTIV
Rho de Spearman D_TAREAS	Coeficiente de correlación	1.000	.583**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	322	322
D_MOTIV	Coeficiente de correlación	.583**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	322	322

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado mediante SPSS.

Dado que $p = 0.00$

Entonces como $0.00 < 0.05$ entonces se rechaza la Ho y se acepta la Hi.

Conclusión:

Al aceptar la H_1 se encuentra que existe relación en cuanto al Desempeño de Tareas con la Desmotivación que manifiestan los funcionarios policiales asignados en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, de acuerdo con la teoría encontrada y cumpliendo el objetivo general de la presente investigación, la fuerza y la dirección del coeficiente de correlación, para este caso con 0.583 es una correlación positiva fuerte.

5.8. Análisis cualitativo

Para el cumplimiento del décimo objetivo específico se genera el siguiente análisis cualitativo producto de una entrevista estructurada a los diez (10) jefes policiales asignados en el Departamento de Choluteca año 2023, con el fin de analizar la percepción de la Satisfacción Laboral y la Motivación desde la perspectiva de los jefes policiales y contrastar estos resultados con los del análisis cuantitativo-aplicados a la muestra de los funcionarios policiales.

Satisfacción Laboral

En cuanto a las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo, las respuestas revelan una considerable insatisfacción con respecto a las instalaciones y equipamientos. Varios jefes policiales destacan la necesidad de reacondicionamiento y mejora de las instalaciones, particularmente en la UDEP No.6. Se menciona específicamente la falta de condiciones adecuadas para el descanso y la antigüedad de las estructuras, que no son aptas para las temperaturas de la zona.

Además, se señala una deficiencia en equipamiento como computadoras e impresoras, lo cual afecta la eficacia en el desempeño laboral. Un punto positivo es mencionado en las instalaciones de tránsito, aunque los dormitorios siguen siendo inadecuados.

Con respecto a la dimensión Desarrollo Personal, las respuestas indican que la institución ofrece diversas oportunidades de desarrollo profesional, incluyendo capacitaciones formales y

especializaciones en diversos ámbitos policiales. Además, se mencionan políticas, programas educativos y la posibilidad de estudiar en la universidad. No obstante, hay críticas sobre la efectividad de estas capacitaciones, con algunos coordinadores señalando que las oportunidades son pocas y no siempre enfocadas en mejorar la acción policial.

Asimismo, en cuanto a la dimensión Desempeño de Tareas, la mayoría de los encuestados están satisfechos con las tareas que realizan y su impacto en la comunidad, destacando la contribución a la reducción de indicadores delictivos y la promoción de la seguridad.

Sin embargo, hay una petición uniforme por mejoras en logística, instalaciones y condiciones de trabajo para optimizar aún más el desempeño y la satisfacción laboral. Se sugieren mejoras como nuevas instalaciones, mayor logística y dotación de equipo.

Motivación

En cuanto a la Regulación Externa, las respuestas muestran una evaluación positiva del proceso de retroalimentación y evaluación del desempeño. Sin embargo, se critica la falta de mantenimiento periódico y los recursos limitados, lo que afecta negativamente la motivación. El reconocimiento del mando y la sociedad es destacado como un factor importante que influye positivamente en la motivación para desempeñar las tareas.

Con respecto a la Motivación Intrínseca, los jefes policiales encuentran satisfacción en el acercamiento con la ciudadanía y el impacto positivo de su trabajo en la comunidad. La mayoría siente que tiene autonomía suficiente en su trabajo para proponer e implementar mejoras, lo que contribuye a su sentido de realización personal y profesional.

En relación a la Desmotivación suele ser consecuencia de varios factores, como la falta de reconocimiento, la escasez de recursos y las malas condiciones de las instalaciones. Para abordar

este problema, se sugieren diversas medidas: mejorar el entorno laboral, reconocer de manera más efectiva el esfuerzo de los empleados, y proporcionar un mejor apoyo logístico y recursos más adecuados.

Este análisis revela que, aunque hay aspectos positivos como las oportunidades de capacitación y el impacto en la comunidad, existen áreas críticas que necesitan atención urgente para mejorar la satisfacción y la motivación del personal, como las condiciones físicas de las instalaciones y el equipamiento, así como el reconocimiento y apoyo logístico.

Tabla 23

Comparativa entre análisis cuantitativo y cualitativo por dimensiones de la Variables Satisfacción Laboral.

No	Satisfacción Laboral	Análisis Cuantitativo en %	Análisis Cualitativo
1	<i>Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo</i>	69%	<i>Necesidad de reacondicionamiento y mejora de las instalaciones, particularmente en la UDEP No.6. Se menciona específicamente la falta de condiciones adecuadas para el descanso y la antigüedad de las estructuras, que no son aptas para las temperaturas de la zona.</i>
2	<i>Desarrollo Personal</i>	72%	<i>Las respuestas indican que la institución ofrece diversas oportunidades de desarrollo profesional, incluyendo capacitaciones formales y especializaciones en diversos ámbitos policiales. Además, se mencionan políticas y programas educativos igual que la posibilidad de estudiar en la universidad. No obstante, hay críticas sobre la efectividad de estas capacitaciones, con algunos coordinadores señalando que las oportunidades son pocas y no siempre enfocadas en mejorar la acción policial.</i>
3	<i>Desempeño de Tareas</i>	89%	<i>Están satisfechos con las tareas que realizan y su impacto en la comunidad, destacando la contribución a la reducción de indicadores delictivos y la promoción de la seguridad.</i>

Fuente: elaboración propia.

Tabla 24

Comparativa entre análisis cuantitativo y cualitativo por dimensiones de la Variable Motivación.

No	Motivación	Análisis Cuantitativo en %	Análisis Cualitativo
1	<i>Regulación Externa</i>	79%	<i>Las respuestas muestran una evaluación positiva del proceso de retroalimentación y evaluación del desempeño. Sin embargo, se critica la falta de mantenimiento periódico y los recursos limitados, lo que afecta negativamente la motivación. El reconocimiento del mando y la sociedad es destacado como un factor importante que influye positivamente en la motivación para desempeñar las tareas.</i>
2	<i>Motivación Intrínseca</i>	85%	<i>Los jefes policiales encuentran satisfacción en el acercamiento con la ciudadanía y el impacto positivo de su trabajo en la comunidad. La mayoría siente que tiene autonomía suficiente en su trabajo para proponer e implementar mejoras, lo que contribuye a su sentido de realización personal y profesional</i>
3	<i>Desmotivación</i>	80%	<i>Los factores como la falta de reconocimiento, la insuficiencia de recursos y las malas condiciones de las instalaciones contribuyen significativamente a la desmotivación. Los cambios sugeridos para mitigar estos factores incluyen la mejora de las condiciones de trabajo, reconocimiento más efectivo de los esfuerzos y un mejor apoyo logístico y de recursos.</i>

Fuente: elaboración propia.

Capítulo 6. Discusión

6.1. Discusión de los resultados

De acuerdo a Palma (2005) la Satisfacción Laboral "está determinada por factores, como los beneficios Laborales y/o remunerados, las condiciones físicas y/o materiales, las políticas administrativas, el desarrollo personal, las relaciones sociales y el desempeño de tareas, las cuales resultan, es la percepción de agradecimiento al ambiente de trabajo, a las oportunidades de autodesarrollo, al involucramiento en las tareas asignadas, enseñanzas recibidas, aspectos relacionados con el acceso a condiciones de trabajo que facilitan la misma". (p.45);

De acuerdo Deci (2000) la teoría de la autodeterminación dice que "la motivación está determinada por factores intrínsecos, extrínsecos y la desmotivación, es decir, existen factores externos que dirigen la conducta y los comportamientos, hoy en día, el mundo se mueve más por agentes externos y más aún el tema laboral. La motivación se estructura como un continuo que consta de diversos grados de comportamiento autodeterminado". (p.27)

Considerando lo anterior, se parte de los resultados generales, tanto en el grado de Satisfacción Laboral y la Motivación, para este estudio se encontró que el mayor porcentaje de funcionarios policiales presentan un nivel 77% en la Satisfacción Laboral y nivel 81% para la Motivación. Resultados que concuerdan con García Hanco (2018) quien desarrollo la investigación "Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018", donde sus resultados mostraron que la población en donde aplicaron los instrumentos presentó de acuerdo a sus criterios una relación positiva media entre la motivación y satisfacción (el coeficiente de correlación de 0.670).

En cuanto a las dimensiones de la Satisfacción Laboral, se descubrió que la más significativa es la de Desempeño de Tareas (89%), lo cual sugiere que las interacciones operativas

en el cumplimiento de sus funciones entre los miembros de la Policía Nacional en este estudio son saludables. Palma Carrillo (2004) también consideró la Satisfacción Laboral como la percepción del individuo respecto a aspectos relacionados con su crecimiento personal y profesional, su compromiso con las tareas asignadas, el monitoreo de sus actividades, la disponibilidad de información relevante para su trabajo, las relaciones con colegas y superiores, y, en general, las condiciones que hacen posible el desempeño eficiente de sus labores.

En este sentido Arbaiza Fermini (2010) también señala que la Satisfacción Laboral es un término amplio que abarca diversas actitudes que los empleados pueden adoptar en relación con su entorno de trabajo. Estas actitudes pueden estar vinculadas a la ejecución de las tareas, las condiciones de infraestructura, las políticas internas y otros aspectos que afectan el nivel de satisfacción laboral, ya sea alto, moderado o bajo.

En lo que respecta a las dimensiones de la Motivación, el aspecto que mostró el porcentaje más alto fue el de Motivación intrínseca (85%), mientras que la dimensión con el nivel más bajo resultó ser la de Regulación externa (79%). Estos resultados contrastan con los hallazgos de Gómez Castañeda et al. (2016), quienes usaron otros instrumentos, en una institución pública distinta de la estudiada aquí, que es la Policía Nacional. Por lo tanto, se puede deducir que las diferencias entre los resultados pueden ser atribuibles a que las poblaciones analizadas provienen de contextos diferentes.

En este contexto, se puede mencionar la teoría de orientación de causa propuesta por Sotelo Juárez (2011) la cual sugiere que la motivación de las personas es impulsada por factores o estímulos externos que orientan y regulan su conducta. De acuerdo a lo anterior, se puede decir que esta teoría confirma en el presente estudio, dado que la dimensión de regulación externa es alta. Esto indica que los estímulos o factores externos tienen un impacto significativo en la motivación

de esta población.

La hipótesis general formulada para este estudio mostró que existía una correlación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación (Rho de Spearman 0.799), lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. En otras palabras, a medida que la Satisfacción Laboral de los funcionarios policiales aumenta, también lo hace su Motivación. Este hallazgo coincide con los resultados de Tejada Arenas (2017): quien investigó la relación entre la motivación de los oficiales de policía y su satisfacción laboral. El objetivo principal de su estudio fue determinar la conexión entre estas dos variables, y descubrió que había una relación fuerte y significativa entre ellas.

Castro (2016) en su investigación "la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Potosina". En sus hallazgos, identificó un vínculo entre la motivación y la satisfacción laboral, además de señalar que estos factores influyen en las percepciones y actitudes de los empleados, así como en la capacidad de las organizaciones para llevar a cabo su trabajo de manera eficiente.

En la misma línea, los resultados de la presente investigación coinciden con los del estudio de Marín y Plasencia, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los empleados del Ministerio de Salud del Perú. Como resultado, encontró que existe una relación moderada entre estas dos variables (Marin Samanez & Plasencia Medina, 2017). Según Palma (2004), la Satisfacción Laboral es la percepción que el empleado tiene de su entorno de trabajo, basada en aspectos que influyen en su desarrollo personal. Estos aspectos incluyen el compromiso con las tareas asignadas, la calidad de la supervisión, el acceso a información relevante para su función, la coordinación con otros compañeros y un ambiente laboral que facilite su desempeño.

Cabe mencionar que la Satisfacción Laboral es subjetiva y puede variar entre personas. Lo que para una persona resulta satisfactorio, para otra no necesariamente lo es. Por ejemplo, dos empleados que desempeñan el mismo rol podrían tener opiniones distintas sobre la remuneración: uno puede considerarla adecuada, mientras que para el otro puede ser insuficiente. Esto demuestra que la Satisfacción Laboral es un concepto flexible y depende tanto de factores objetivos como de percepciones individuales.

En la hipótesis específica 1, se observó que existe relación correlación positiva fuerte entre la dimensión Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo con la Regulación Externa, (Rho de Spearman 0.799); siendo entonces, a mejores Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo mejora la Regulación Externa. Loja Rodríguez (2017): en su estudio sobre la relación entre recompensas y niveles de satisfacción laboral en trabajadores de entidades financieras supervisadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del distrito de Tarapoto, concluyó que existe una dependencia significativa entre estas variables.

Por su parte en la teoría de la integración de organismos, Sotelo Juárez (2011) identificó tres tipos de estimulación en su teoría de integración de organismos: la interna, que representa el nivel más alto de autodeterminación y se basa en la satisfacción personal de participar en ciertas actividades; la externa, que indica un nivel más bajo de motivación, donde las tareas se realizan como medios para alcanzar otros fines; y la ausencia de motivación, cuando no hay un propósito claro en las acciones del individuo.

La hipótesis específica 2, se determinó que existe una correlación positiva débil entre la dimensión de Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Motivación Intrínseca (coeficiente Rho de Spearman de 0.447). Esto sugiere que se mejoren las Condiciones Físicas o Materiales en el entorno laboral, las cuales se asocian con un incremento en la Motivación Intrínseca. Este

hallazgo es congruente con la teoría de la autodeterminación propuesta por Deci (2000), la cual señala que el espectro de motivación abarca desde el comportamiento autodeterminado hasta el comportamiento no autodeterminado (p. 32).

Por otro lado, Sam (2018), en su estudio titulado "Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja 2017", encontró que las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo tienen una correlación positiva muy alta con la Motivación Intrínseca, con un coeficiente Rho de 0.929 y un nivel de significancia estadística (p -valor < 0.05). Esta investigación muestra que, en el contexto de los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja en 2017, un entorno físico o material adecuado se relaciona con niveles significativamente mayores de Motivación Intrínseca entre los empleados.

En la hipótesis específica 3, se observó una fuerte correlación positiva entre las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Desmotivación, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.578. Esto implica que un entorno laboral con malas condiciones físicas o materiales puede contribuir significativamente a la desmotivación de los funcionarios policiales. En el contexto de esta hipótesis, el estudio de García Hancco (2018) analizó la relación entre Motivación y Satisfacción Laboral entre los empleados del Ministerio Público, Lima Norte, en 2018. Los resultados revelaron un coeficiente Rho de Spearman de 0.670, evidenciando una alta correlación positiva entre las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Desmotivación.

La "Teoría de la Motivación Humana" de Maslow, también conocida como la Jerarquía de Necesidades, identifica cinco niveles de necesidades humanas, dispuestos en un orden jerárquico. Esta teoría sostiene que las necesidades más básicas, como las condiciones físicas del entorno, deben satisfacerse antes de abordar necesidades superiores, como la motivación intrínseca o la autorrealización (Chiavenato, 2001). Los resultados obtenidos apoyan la idea de que las

condiciones físicas o materiales del entorno laboral son fundamentales para mantener altos niveles de motivación y minimizar la desmotivación.

La hipótesis número 4, identificó una fuerte correlación positiva entre el Desarrollo Personal y la Regulación Externa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.702. Esto sugiere que el desarrollo personal de los funcionarios policiales aumenta a medida que se mantiene un alto nivel de regulación externa en el entorno donde realizan sus actividades policiales.

En la investigación de Arenas (2017), cuyo objetivo fue establecer la relación entre la Motivación del Suboficial de Tránsito PNP y la Satisfacción Laboral en Lima en 2016, se encontraron resultados que respaldan este hallazgo. El estudio mostró un vínculo positivo entre el Desarrollo Personal y la Regulación Externa.

La teoría de las relaciones humanas, propuesta por Elton Mayo, enfatiza la importancia de las relaciones interpersonales, el apoyo social y la satisfacción de las necesidades emocionales en el entorno laboral. Según esta teoría, la interacción positiva entre empleados y una estructura de soporte emocional pueden contribuir al Desarrollo Personal y a la Motivación en el trabajo.

La hipótesis específica 5, identificó una fuerte correlación positiva entre la dimensión de Desarrollo Personal y la Motivación Intrínseca, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.586. Este resultado sugiere que, al aumentar la Motivación Intrínseca de los funcionarios policiales, se incrementa su deseo de Desarrollo Personal integral.

Esta correlación está en línea con la teoría de las necesidades de McClelland, desarrollada por David McClelland y sus colaboradores, que destaca tres necesidades principales: la necesidad de poder, relacionada con la influencia sobre otras personas; la necesidad de afiliación, que se refiere al deseo de establecer relaciones interpersonales cercanas; y la necesidad de logro, que

refleja el impulso por alcanzar metas y destacarse. (Robbins & Judge, 2009).

Gómez Castañeda et al. (2016), realizó una investigación cuyo objetivo fue explicar las características clave de los factores de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de CORDOBLE. Sus resultados indican que la motivación puede abarcar desde la obtención de una compensación económica hasta el interés por el conocimiento (p. 47). Además, destaca que la motivación de los empleados evoluciona con el tiempo a medida que se satisfacen sus necesidades y deseos, señalando una fuerte relación entre el Desarrollo Personal y la Motivación Intrínseca.

La hipótesis específica 6, mostró una fuerte correlación positiva entre Desarrollo Personal y Desmotivación, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.661. Esto sugiere que cuando los funcionarios policiales están desmotivados, esto puede estar estrechamente vinculado con su nivel de desarrollo personal.

La teoría de los factores, propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg, establece que los elementos que generan satisfacción laboral son distintos de los que causan insatisfacción. En esta línea, Judge (2009) señaló que elementos como la calidad de la supervisión, el salario, las políticas institucionales, las condiciones físicas del entorno laboral, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal y la seguridad laboral son factores que pueden prevenir la insatisfacción, pero no necesariamente crear motivación (p.62).

En relación con esta hipótesis, el estudio de Vásquez (2016), que buscó determinar el impacto de los valores laborales en la motivación y el desempeño de los trabajadores de tres empresas de la industria mecánica y metalúrgica en San Luis Potosí, encontró un "vínculo positivo entre el Desarrollo Personal y la Desmotivación" (p.65). Este resultado sugiere que a medida que disminuye la desmotivación aumenta el desarrollo personal.

La hipótesis número 7, reveló una fuerte correlación positiva entre el Desempeño de Tareas y la Regulación Externa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.630. Este resultado indica que el desempeño de los funcionarios policiales tiende a mejorar a medida que se incrementa la regulación externa en el entorno donde llevan a cabo sus tareas.

En la investigación de Aguilar (2019), enfocada en el nivel de satisfacción y motivación laboral en la División de Policía Turística de Francisco Morazán e Islas de la Bahía, concluyó que la Policía Turística presenta un nivel de satisfacción y motivación laboral aceptable. Este resultado se atribuye a varios factores, como la eficiencia en el cumplimiento de las misiones, la aceptación y valoración de los ciudadanos respecto al trabajo que realizan.

Locke y Latham (1985), citado por Sotelo Juárez, (2011) con respecto a la teoría de metas de contenido, indican que el deseo de alcanzar metas es un poderoso motivador. En el ámbito empresarial, los objetivos guían las acciones y fomentan un alto rendimiento. Las metas pueden ser externas, como el éxito financiero, la apariencia y la fama, o internas, como el sentido de comunidad, las relaciones cercanas y el crecimiento de los empleados. La falta de estos elementos puede causar incomodidad, lo que conecta el desempeño de tareas con la regulación externa de forma articulada.

La hipótesis específica 8, mostró una fuerte correlación positiva entre el desempeño de tareas y la motivación intrínseca, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.675. Esto indica que a medida que aumenta la motivación intrínseca de los funcionarios policiales, también crece su interés por mejorar el desempeño de sus tareas y funciones.

Esta correlación coincide con la teoría X/Y, que según Arbaiza Fermini, (2010) señala que las personas tienden a estar más satisfechas en entornos de trabajo que promueven la autonomía,

la comunicación abierta y las relaciones interpersonales sólidas. La Teoría X, por otro lado, sugiere que a las personas no les gusta trabajar y, por lo tanto, necesitan ser forzadas y controladas para cumplir con los objetivos de la organización. En contraste, la Teoría Y sostiene que las personas están intrínsecamente motivadas y prefieren actuar por iniciativa propia.

En cuanto al estudio realizado por Madrid Fuentes (2020) titulado "Manual de Compensaciones para Mejorar el Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral de la Empresa Destilería Cerro Azul de Grupo Aurum", se descubrió que existe un nivel moderado de correlación entre el desempeño de tareas y la motivación intrínseca en esta empresa (p. 45). La conclusión se basó en datos recolectados a través de cuestionarios, lo que permite observar que siempre un alto desempeño de tareas está directamente relacionado con una alta motivación intrínseca.

La hipótesis número 9, reveló una fuerte correlación positiva entre el desempeño de tareas y la desmotivación, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.583. Esto sugiere que el nivel de desempeño en las tareas realizadas por los funcionarios está estrechamente relacionado con el grado de desmotivación que puedan experimentar.

Gómez (2019), en su estudio sobre la relación entre motivación y desempeño laboral en la empresa Duzel, Totto Honduras, encontró resultados similares. Los análisis de correlación utilizando r de Pearson ($r=0.611$) y Rho de Spearman ($Rho=0.639$) mostraron una alta correlación positiva entre el desempeño de tareas y la desmotivación dentro de esta organización (p.34). Esta correlación se relaciona con la Teoría de la Contingencia. Que de acuerdo a Arbaiza Fermini (2010), consiste en que las personas que buscan obtener un valor competitivo satisfactorio tienen necesidades diversas cuando trabajan en una empresa. Además, señala que la satisfacción en el trabajo tiende a ser mayor cuando los incentivos para la competencia aumentan la eficacia en el cumplimiento de las tareas. Sin embargo, si estos incentivos no están presentes, puede surgir

desmotivación, afectando negativamente el desempeño de las funciones (págs. 184-185).

Con respecto al análisis cualitativo revela importantes áreas de insatisfacción entre los jefes policiales. La causa principal de insatisfacción son las instalaciones anticuadas y la falta de zonas de descanso adecuadas, además de la escasez de equipos como computadoras e impresoras, que afectan el trabajo diario. En cuanto a Desarrollo Personal, los programas de capacitación son insuficientes y no siempre se alinean con las necesidades del personal policial, lo que impacta negativamente en el Desarrollo de Tareas asignadas.

En cuanto a la Motivación, aunque el proceso de retroalimentación y evaluación del desempeño es bien recibido, la falta de mantenimiento periódico y recursos escasos generan descontento. El reconocimiento de superiores y de la comunidad es clave para mantener la motivación alta, pero la falta de reconocimiento, junto con las malas condiciones de trabajo, contribuye a la Desmotivación.

Este hallazgo concuerda con la teoría de la autodeterminación de Deci (2000), que establece que la motivación puede variar desde el comportamiento guiado por la propia voluntad hasta el comportamiento forzado por factores externos (p. 32). Los problemas identificados en el estudio sugieren que los policías tienen menos control sobre sus tareas y menos autonomía.

En la investigación realizada por Gonzales Guzmán y Osorio Aguilar (2019), analizó la Satisfacción y Motivación Laboral en la División de Policía Turística de Francisco Morazán e Islas de la Bahía. Se encontró cualitativamente que esta unidad enfrenta varios problemas que contribuyen a bajos niveles de Satisfacción y Motivación. Entre estos problemas destacan la falta de claridad en las funciones y responsabilidades, salarios insuficientes, jornadas laborales extensas, instalaciones en mal estado, ausencia de capacitación en seguridad turística.

Conclusiones

De acuerdo al objetivo general e hipótesis general planteada en el estudio de la Satisfacción Laboral y su relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras, 2023, se encontró una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto indica que un aumento en la satisfacción laboral está asociado con un incremento en la motivación y viceversa.

A continuación, se presentan nueve conclusiones derivadas de los objetivos específicos e hipótesis planteadas en el estudio, así como una conclusión basada en el análisis cualitativo:

1. El análisis de la Satisfacción Laboral y su vínculo con la Motivación entre agentes policiales destacados en Choluteca, Honduras, 2023, encontró una fuerte correlación positiva entre las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Regulación Externa. Este resultado indica que cuando las condiciones físicas del entorno laboral mejoran, hay un aumento en la disposición de los funcionarios policiales para seguir normas y procedimientos. Por tanto, este hallazgo resalta la importancia de invertir en mejores instalaciones y equipos para fomentar un comportamiento más disciplinado y enfocado en el cumplimiento de las normas por parte del personal policial.
2. El estudio realizado en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en 2023, examinó la relación entre las Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Motivación Intrínseca entre los funcionarios policiales. Se encontró una correlación positiva pero débil entre ambas variables. Por tanto, las estrategias para incrementar esta motivación deben considerar una visión más integral, y no centrarse exclusivamente en las condiciones materiales.
3. En la Investigación sobre la Satisfacción Laboral y su conexión con la Motivación en agentes de policía destacados en Choluteca, Honduras, 2023, se analizó la relación entre las

Condiciones Físicas o Materiales del Trabajo y la Desmotivación en los funcionarios policiales encontrando una fuerte correlación positiva entre ambas variables. Estos resultados confirman lo observado en la revisión de la literatura: cuando las condiciones físicas del entorno laboral son deficientes, aumenta la desmotivación entre el personal. Esto sugiere que mejorar las condiciones de trabajo puede ser un paso importante para reducir la desmotivación y, por ende, aumentar la satisfacción laboral y la motivación. Por lo tanto, las estrategias dirigidas a mejorar el entorno físico del lugar de trabajo pueden tener un impacto significativo en el estado emocional y el rendimiento del personal policial.

4. En el estudio sobre la Satisfacción Laboral y su relación con la Motivación en el personal policial asignado a Choluteca, Honduras, en 2023, se exploró la relación entre el Desarrollo Personal y la Regulación Externa en funcionarios policiales, encontrando una fuerte correlación positiva. Este resultado sugiere que las oportunidades de desarrollo personal están asociadas con un mayor cumplimiento de normas y regulaciones externas. De esta manera, se confirma la relevancia de fomentar el desarrollo profesional para promover el compromiso y la disciplina dentro del cuerpo policial. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar programas de formación y crecimiento personal para fortalecer la cultura de cumplimiento y elevar la motivación del personal policial.
5. En la investigación sobre la Satisfacción Laboral y su relación con la Motivación en los funcionarios policiales destinados a Choluteca, Honduras, 2023, se exploró la relación entre el Desarrollo Personal y la Motivación Intrínseca entre los funcionarios policiales, encontrando una fuerte correlación positiva entre ambas variables. Este resultado respalda lo señalado en la revisión de la literatura, indicando que las oportunidades de desarrollo personal están fuertemente relacionadas con una mayor motivación intrínseca. Este hallazgo sugiere que las iniciativas para promover el crecimiento y el aprendizaje continuo

en el lugar de trabajo pueden tener un impacto significativo en el nivel de motivación de los empleados. Es decir, impulsar estrategias organizacionales que fomenten el desarrollo personal pueden mejorar la Satisfacción Laboral y la Motivación, creando un entorno más productivo y comprometido.

6. El estudio realizado en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras 2023, investigó la relación entre el Desarrollo Personal y la Desmotivación en los funcionarios policiales, encontrando una fuerte correlación positiva. Este resultado indica que la Desmotivación tiende a ser mayor cuando las oportunidades de desarrollo personal son limitadas. La correlación observada confirma la importancia de ofrecer programas de formación y crecimiento profesional para reducir la desmotivación y mejorar la satisfacción laboral.
7. El estudio sobre la satisfacción laboral y su relación con la motivación en los funcionarios policiales en Choluteca, Honduras, 2023, analizó la correlación entre el Desempeño de Tareas y la Regulación Externa en funcionarios policiales, encontrando una fuerte correlación positiva. Estos resultados indican que un buen desempeño en el trabajo está vinculado con un mayor cumplimiento de normas y regulaciones. Así, el desempeño y la regulación externa parecen estar relacionados: si se mejora uno, el otro también tiende a mejorar. Este hallazgo sugiere que fomentar el buen desempeño laboral puede llevar a un mayor cumplimiento de las normas en el cuerpo policial. Con esto en mente, las políticas organizacionales deben enfocarse en reforzar el desempeño para impulsar la disciplina y el compromiso del personal.
8. En la investigación sobre la Satisfacción Laboral y su relación con la Motivación en el personal policial destinado a Choluteca, Honduras, 2023, se estudió la relación entre el Desempeño de Tareas y la Motivación Intrínseca de los funcionarios policiales. Los resultados mostraron una fuerte correlación positiva. Esto indica que un mejor desempeño

en el trabajo se asocia con una mayor motivación intrínseca. El hallazgo confirma la relación mencionada en la literatura: cuando la motivación intrínseca aumenta, el rendimiento laboral mejora. Así, para mantener un alto nivel de desempeño, es crucial promover entornos de trabajo que fomenten la satisfacción laboral y la motivación interna.

9. El estudio en la Jefatura Departamental de Choluteca, Honduras, en 2023, analizó la relación entre el Desempeño de Tareas y la Desmotivación en los funcionarios policiales. Se encontró una correlación positiva fuerte, lo que indica que un menor desempeño en el trabajo está relacionado con mayores niveles de desmotivación. Este resultado coincide con la literatura, que sugiere que la satisfacción laboral y la motivación están correlacionadas, por lo que cualquier disminución en el desempeño podría incrementar la desmotivación. Para abordar esta situación, es crucial que las organizaciones policiales implementen medidas para mejorar el desempeño y, al mismo tiempo, prevenir la desmotivación.

En cuanto a la percepción cualitativa de la Satisfacción Laboral y la Motivación desde la perspectiva de los jefes policiales en Choluteca en 2023, se identifican varias áreas clave para mejorar. Es esencial abordar las deficiencias en las condiciones físicas de trabajo, aumentar las oportunidades de desarrollo personal, y fortalecer el reconocimiento y apoyo logístico. Los programas de capacitación actuales son insuficientes y no siempre se alinean con las necesidades del personal. Aunque el proceso de retroalimentación y evaluación del desempeño es bien recibido, la falta de mantenimiento y recursos escasos genera descontento. El reconocimiento de superiores y de la comunidad es crucial para mantener alta la motivación, pero su falta, junto con las malas condiciones de trabajo, contribuye a la desmotivación. Es decir, para mejorar la satisfacción laboral y la motivación, se requieren mejoras en las instalaciones, una oferta de capacitación más relevante y mayor reconocimiento del trabajo policial, alineándose con los hallazgos cuantitativos.

Referencias Bibliográficas

Aamodt, M. G. (2006). *Psicología industrial organizacional: Un enfoque aplicado*. México:

Editec S.A. de C.V.

Angulo de los Rios, A. (2022). *Aplicación de la Pirámide de Maslow a la Actualidad*.

[http://dspace.umh.es/bitstream/11000/29766/1/TFG-](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/29766/1/TFG-Angulo%20de%20los%20Rios%2c%20Antonio.pdf)

[Angulo%20de%20los%20Rios%2c%20Antonio.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/29766/1/TFG-Angulo%20de%20los%20Rios%2c%20Antonio.pdf)

Arbaiza Fermini, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Universidad

ESAN.

BID, B. I. (2018). *La transformación policial para el 2030 en América Latina*.

Carrillo, S. P. (2004). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Cartolan

EIRL.

Castro, P. M. (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el*

Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas. San Luis Potosí, S.L.P.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Medellín: McGrawHill.

Congreso Nacional de la República de Honduras . (2017). *Ley de la Carrera Policial en*

Honduras. Tegucigalpa M.D.C, Honduras.

Constitución de la República de Honduras. (1982).

Diéguez, A. y. (2018). *Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos*

determinantes del abandono laboral.

[https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-](https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-%20Dieguez%20Coba%2C%20Antia.pdf)

[%20Dieguez%20Coba%2C%20Antia.pdf](https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-%20Dieguez%20Coba%2C%20Antia.pdf)

Douglas A. Lind, W. G. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México, D.F: McGraw-Hill.

Española, R. A. (s.f.). *Diccionario de la Lengua española*. <http://www.rae.es/>

Fermini, L. A. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Cengage Learning. Universidad ESAN.

Gagné, M., Gilbert, M.-H., Morin, E. M., Forest, J., Aube, C., & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages*. Montreal, Quebec, Canadá: School of Business, Concordia University.
http://sdtheory.s3.amazonaws.com/SDT/documents/2010_GagneForeste tal_EPM.pdf

García Hanco, A. M. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte*. Lima - Perú.

García Hanco, A. M. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018*. Lima, Perú.

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). *Motivación Y Satisfacción Laboral Como Facilitadores Del Cambio Organizacional: Una Explicación Desde Las Ecuaciones Estructurales*. Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551994010.pdf>

García, M. J. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga, España: Editorial Innovación y cualificación S.L.

Gitell, J. H. (2018). *The Southwest Airlines Way: Using the Power of Relationships to Achieve High Performance*. McGraw-Hill Education.

- Gómez Castañeda, E., Quintero Arboleda, D. C., & Sierra Echavarría, I. C. (2016). *Factores motivacionales y las principales características de Satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa Cordoblez M.S. S.A.S en el año 2016*. Medellín.
- Gómez Castañeda, E., Quintero Arboleda, D. C., & Sierra Echavarría, I. C. (2016). *Factores motivacionales y las principales características de Satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa Cordoblez M.S. S.A.S en el año 2016*. Medellín.
- Gond, J. .. (2021). *The Legacy of Elton Mayo: A Contingency Approach to Human Relations. Administrative Sciences*.
- Gonzales Guzmán, Y. Y., & Osorio Aguilar, E. O. (2019). *Análisis del Nivel de Satisfacción y Motivación Laboral en la División de Policía Turística de Francisco Morazán e Islas de La Bahía*. Tegucigalpa, F.M, Honduras, C.A.
- Harold Koontz, H. W. (2012). *Administración una perspectiva global* (14 ed.). México : Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana, México.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.C: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Honduras., U. N. (2022). *Perfil Sociodemográfico de Choluteca, Choluteca 2022*. Tegucigalpa: : IIES-UNAH.
- Inestroza Manzanares, J. E. (2002). *Historia de la Policía Nacional de Honduras*. Tegucigalpa, Honduras: Multigraficos Flores.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). *Contexto general departamento de Choluteca*. Choluteca.

Juan Camilo Mejía, D. D.-S.-M. (2021). Implicaciones de la COVID-19 sobre el marketing de servicios educativos: un estudio desde las motivaciones y estados de ánimo de universitarios en Colombia. *Estudios Gerencia*. 37(158), 126-137.

Juárez, M. S. (2011). *Factores de la teoría motivacional de auto determinación de Deci y Ryan presentes en la residencia naval de Veracruz*. Observatorio Calasanz.

Judge, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13 ed.). Naucalpan de Juárez, México: .: Pearson Educación.

Loja Rodríguez, W. (2017). *Las recompensas y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las entidades financieras reguladas y supervisadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del distrito de Tarapoto*. Tarapoto – Perú.

López Arias, G. B., & Altamirano Sanchez, J. G. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua*. (U. T. Ambato, Ed.) Ecuador.

Lydia Arbaiza Fermini. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.

Madrid Fuentes, I. A. (2020). *Manual de Compensaciones para Mejorar el Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral de la Empresa Destilería Cerro Azul de Grupo Aurum*. Tegucigalpa.

- Madrid Fuentes, I. A. (2022). *Propuesta de Manual de Compensaciones para Mejorar el Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral de la Empresa Destilería Cerro Azul de Grupo Aurum*. Tegucigalpa, F.M, Honduras, C.A.
- Marín Idárraga, D. A. (2006). *El sujeto humano en la administración: una mirada crítica* (Vol. 19). Bogotá, Colombia: Cuadernos de Administración,.
- Marín Samanez, H. S. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. .
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Lima, Peru.
http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
- Meléndez Gómez, E. C. (2019). *Relación de la Motivación en el Desempeño Laboral de los colaboradores de Duzel, Totto Honduras*. Tegucigalpa, F.M, Honduras, C.A.
- Muldoon, J. (2012). The Hawthorne Legacy: A reassessment of the impact of the Hawthorne studies on management scholarship, 1930-1958. . *I*(18), 105-119.
- Ochoa Arias, S. E. (8 de enero de 2024). Opinión sobre la satisfacción laboral y su relación con la motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras 2023. (J. A. Ramos Padilla, Entrevistador)
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Cartolan EIRL.
- Perrow, C. N. (1991). *Sociología de las organizaciones*. Madrid , España : McGraw Hill. Interamericana de España, S.A.

- Ramírez, R. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. Daena: Revista Internacional de Buena Conciencia. .
- Rieger, B. J. (1995). Lessons in productivity and people. *Training & Development*. 56.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración*. (12 ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13 ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Salomón, L. (2004). *El Desempeño policial y la Satisfacción de la ciudadanía*. Tegucigalpa, Honduras, Centro América.
- Salud, O. M. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte.
- Sam, M. P. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja*. Lima – Perú.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: McGrawHill.
- Sánchez, M. y. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su*. *Scientia Et Technica*. .
- <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>
- Sistema de Estadísticas Policiales. (2023). *SEPOL*. Tegucigalpa, Honduras.

- Sistema de Estadísticas Policiales 2023. (s.f.). *SEPOL*, 2023. Tegucigalpa, Honduras.
- Sotelo Juárez, M. (2011). *Factores de la teoría motivacional de auto determinación de Deci y Ryan presentes en la residencia naval de Veracruz*. Revista Observatorio Calasanz.
- Sotelo Juárez, M. (2011). *Factores de la teoría motivacional de auto determinación de Deci y Ryan presentes en la residencia naval de Veracruz*. Revista Observatorio Calasanz, Universidad Cristóbal Colon.
- Stephanie, V. L. (2020). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica*. Lima – Perú.
- Stover, J. B., Bruno, F. E., Uriel, F. E., & Fernández Liporace, M. (2017). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. Rochester, NY. Mar del Plata, Argentina.
- Tejada Arenas, M. S. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016*. Lima, Perú.
- Tejada Arenas, M. S. (2017). *Motivación y Satisfacción Laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016*. Lima.
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2022). *Perfil Sociodemográfico de Choluteca, Choluteca 2022*. Tegucigalpa:: IIES-UNAH.
- Vázquez, P. M. (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. San Luis Potosí.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8 ed.). México: Pearson educación.

Anexos

Cronograma de trabajo

Actividad	Inicio	Final	Junio 2023	Julio 2023	Agosto 2023	Septiembre 2023	Octubre 2023	Noviembre 2023	Diciembre 2023	Enero 2024	Febrero 2024	Marzo 2024	Abril 2024	Mayo 2024
Inicio del proyecto	Junio 2023	Julio 2023												
Planteamiento del problema	Junio 2023	Julio 2023												
Elaboración del marco teórico	Junio 2023	Noviembre 2023												
Formulación de hipótesis	Junio 2023	Julio 2023												
Operación de variables	Junio 2023	Julio 2023												
Diseño Metodológico	Julio 2023	Agosto 2023												
Diseño del instrumento	Septiembre 2023	Octubre 2023												
Prueba del instrumento	Noviembre 2023	Noviembre 2023												
Recopilación de datos	Diciembre 2023	Diciembre 2023												
Procesamiento de datos	Enero 2024	Enero 2024												
Análisis de la información	Febrero 2024	Febrero 2024												
Redacción del informe inicial	Marzo 2024	Marzo 2024												
Revisión del borrador del informe	Abril 2024	Abril 2024												
Impresión y presentación final	Mayo 2024	Mayo 2024												
Presentación del proyecto	Mayo 2024	Mayo 2024												

República de Honduras
Secretaría de Seguridad
Dirección General de la Policía Nacional

El Ocotal, F.M., 06 de julio, 2023

OFICIO DGPN-No.4704-2023

Señor
Jefe de Protección y Servicios Especiales Congreso Nacional
Comisionado de Policía
Jasser Abdel Ramos Padilla
Su oficina

Por este medio cumpliendo instrucciones del Señor Director General de la Policía Nacional, General Director Juan Manuel Aguilar Godoy, con todo respeto me dirijo a usted, para remitir Oficio DGPN-(DNPSE)-SE/CN-268-2023 con Visto Bueno del señor Director, referente a la autorización para realizar un estudio de investigación en la Unidad Departamental No.6, como parte de sus estudios de Doctorado en Ciencias con Orientación en Ciencias Administrativas.

Sin otro particular me suscribo de usted, con mis muestras de subordinación y respeto.

DIOS

PATRIA

SERVICIO



Comisionado de Policía

Filiberto Francisco Acevedo Bengtson
Oficial Asistente
Director General Policía Nacional

FFAB/Silvia
CC: Archivo

Instrumento(s) a utilizar

A. ENTREVISTA ESTRUCTURADA REALIZADA A LOS JEFES DE POLICÍA EN CHOLUTECA.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
“NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”
Dirección de Postgrado e Investigación

Entrevista

En relación con el tema: “Satisfacción Laboral y su relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras 2023. ”

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

1. ¿Qué edad tiene usted?:
2. ¿Cuál es su grado policial y cargo dentro de la institución?
3. ¿Cuántos años de experiencia en el campo policial tiene?
4. Masculino: Femenino:

PREGUNTAS

1. ¿Cómo calificaría la adecuación y equipamiento de las instalaciones de la Jefatura Departamental para el Desempeño de Tareas policiales?
2. ¿Las instalaciones físicas reciben mantenimiento adecuado y periódico? ¿Cómo impacta esto en su desempeño laboral?
3. ¿Considera que el equipo y herramientas proporcionados son suficientes y efectivos para realizar sus tareas diarias?
4. ¿Qué oportunidades de desarrollo profesional y capacitación ofrece la institución a los policías?
5. ¿Cómo se reconoce y se recompensa el mérito y la excelencia profesional dentro de la Jefatura?

6. ¿Existe algún programa específico orientado al bienestar y Desarrollo Personal del personal policial?
7. ¿Cómo describiría la claridad en la distribución y definición de responsabilidades laborales entre los policías?
8. ¿Está satisfecho con las tareas que realiza y el impacto que tienen en la comunidad?
9. ¿Qué mejoras considera necesarias para optimizar el desempeño de las tareas policiales y la satisfacción laboral?
10. ¿Cómo evalúa el proceso de retroalimentación y evaluación del desempeño que recibe del mando superior?
11. ¿En qué medida el reconocimiento social y del mando influye en su motivación para desempeñar sus tareas?
12. ¿Considera que las condiciones logísticas actuales son adecuadas para apoyar eficientemente el trabajo policial?
13. ¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor satisfacción y motivación personal?
14. ¿Siente que tiene autonomía suficiente en su trabajo para proponer e implementar mejoras?
15. ¿Cómo contribuye su rol dentro de la institución a su sentido de realización personal y profesional?
16. ¿Qué factores contribuyen más significativamente a la desmotivación en su entorno laboral?
17. ¿Cómo impacta la falta de reconocimiento o recursos adecuados en su motivación para seguir en su posición actual?
18. ¿Qué cambios propone para mitigar los factores de desmotivación y mejorar el ambiente laboral?

Muchas gracias por su colaboración

B. ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES ASIGNADOS EN LA JEFATURA DEPARTAMENTAL EN CHOLUTECA.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
 “NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”
 Dirección de Postgrado e Investigación

Encuesta

- I. INTRODUCCIÓN:** ¡Buen día! A continuación, encontrará en este instrumento, una serie de cuestionamientos a los que se le solicita responder con mucha objetividad. No necesita identificarse. La información recopilada será utilizada estrictamente con fines de investigación.
- II. OBJETIVO:** Categorizar los niveles de satisfacción laboral en cuanto a las condiciones físicas o materiales del trabajo, el Desarrollo Personal y el Desempeño de Tareas que manifiestan los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras 2023.
- III. INSTRUCCIONES:** Marque con una X bajo la casilla que usted considere representa en este momento su nivel de motivación, con respecto a las siguientes afirmaciones, utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es " Total desacuerdo " y 5 es " Total acuerdo “.

IV. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

- 1. ¿Qué edad tiene usted?:
- 2. ¿Cuál es su rango actual o su posición dentro de la institución?
- 3. ¿Cuántos años de experiencia en el campo policial tiene?
- 4. Masculino: Femenino:

No.	Pregunta	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
CONDICIONES FÍSICAS O MATERIALES DEL TRABAJO						
1	Las instalaciones de la Jefatura Departamental están adecuadamente equipadas para facilitar mi desempeño laboral.					
2	Las instalaciones de la Jefatura Departamental de Choluteca son espaciosas y adecuadas para las operaciones policiales.					
3	Me identifico plenamente con el uniforme de la institución policial.					

4	Mi lugar de trabajo está adecuadamente equipado para garantizar mi seguridad.					
5	Mi lugar de trabajo incluye áreas designadas para descanso y aseo personal.					
6	Las instalaciones físicas reciben mantenimiento de manera periódica.					
7	El equipo que me han asignado es fundamental para cumplir con mis tareas.					
DESARROLLO PERSONAL						
8	La institución proporciona regularmente cursos y talleres para mi formación y capacitación policial.					
9	Hay un sistema de escalafón que reconoce los méritos profesionales en la Jefatura Departamental de Choluteca.					
10	La Jefatura Departamental implementa programas orientados al bienestar policial.					
11	Hay mecanismos establecidos para reconocer la labor policial.					
12	La institución fomenta mi empoderamiento para desempeñar eficazmente mis funciones laborales.					
13	Este semestre, he participado en cursos de adiestramiento policial que han mejorado mis competencias.					
DESEMPEÑO DE TAREAS						
14	Mi trabajo contribuye significativamente al bienestar de la ciudadanía.					
15	Reconozco y valoro las diversas misiones y tareas que caracterizan a nuestra institución policial.					
16	Mi desempeño es crucial para el éxito de la Jefatura Departamental.					
17	Estoy muy satisfecho con la labor que desempeño.					

18	La distribución de responsabilidades me permite cumplir a tiempo con mis tareas asignadas.					
19	Necesito mayor claridad en la descripción de mis funciones policiales.					
20	Conozco claramente mis responsabilidades laborales.					

Muchas gracias por su colaboración

C. ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN EN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES ASIGNADOS EN LA JEFATURA DEPARTAMENTAL EN CHOLUTECA.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
 “NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”
 Dirección de Postgrado e Investigación

Encuesta

- I. INTRODUCCIÓN:** ¡Buen día! A continuación, encontrará en este instrumento, una serie de cuestionamientos a los que se le solicita responder con mucha objetividad. No necesita identificarse. La información recopilada será utilizada estrictamente con fines de investigación.
- II. OBJETIVO:** Identificar las necesidades motivacionales como: la regulación externa, la Motivación Intrínseca y la desmotivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, Honduras 2023.
- III. INSTRUCCIONES:** Marque con una X bajo la casilla que usted considere representa en este momento su nivel de motivación, con respecto a las siguientes afirmaciones, utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es " Total desacuerdo " y 5 es " Total acuerdo “.
- IV. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA**
 1. ¿Qué edad tiene usted?:
 2. ¿Cuál es su rango actual o su posición dentro de la institución?
 3. ¿Cuántos años de experiencia en el campo policial tiene?

4. Masculino:

Femenino:

No.	Pregunta	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
REGULACIÓN EXTERNA						
1	Mi área de trabajo está equipada con todos los recursos necesarios para realizar mis tareas eficientemente.					
2	Dispongo de todas las condiciones logísticas necesarias para mi labor.					
3	El proceso de retroalimentación y evaluación que recibo sobre mi desempeño laboral es adecuado.					
4	Soy consciente de que un desempeño insuficiente puede resultar en mi traslado o reubicación laboral.					
5	Una importante fuente de motivación para mí es el reconocimiento social de mi labor policial.					
6	Mi trabajo es altamente valorado por mis superiores.					
7	Me siento orgulloso de mi trabajo, ya que la sociedad reconoce la labor de la Jefatura Departamental.					
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
8	Trabajar en la Jefatura Departamental me mantiene altamente motivado en mi labor policial.					
9	Me apasiona formar parte del equipo de la Policía Departamental en Choluteca.					
10	Participo en actividades de autocuidado y recibo apoyo psicosocial.					
11	Tengo autonomía para proponer e implementar mejoras en mi trabajo.					

12	Mi sólida capacitación me motiva a esforzarme en mis funciones policiales.					
13	Mi trabajo constituye una parte fundamental de mi autorrealización.					
14	Me siento plenamente identificado con la misión y los objetivos de la institución.					
DESMOTIVACIÓN						
15	Dispongo de toda la logística necesaria para desempeñar eficazmente mi trabajo.					
16	Soy consciente del valor social de mi trabajo.					
17	El trabajo para el que fui contratado me resulta motivante.					
18	En el último año, he recibido reconocimientos y condecoraciones por mi labor policial.					
19	La eficiente distribución de tareas provoca que el trabajo fluya periódicamente.					
20	Siento que mis funciones son de alto valor significativo.					

Muchas gracias por su colaboración

Estado de Fuerza Jefatura Departamental de Cholulteca

Grado	DNSPC		DNVT		DIPAMCO		DPI		DICSPS		DNFE		DNPSE		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
General Director															
Comisionado General															
Comisionado de Policía															
Sub Comisionado de Policía	1														1
Comisario de Policía	1														1
Sub-Comisario de Policía	1		1		1		1								4
Inspector de Policía	2				1										3
Sub Inspector de Policía	2								1						3
Sub Oficial Superior de Policía	1						1								2
Sub Oficial de Policía.	1						1								2
Clase III de Policía	1		2						1						4
Clase II de Policía,	2										1	1			20
Clase I de Policía	14	2	7	7	1		1	14		1	5	5	2		2
Agente de Policía	137	38	33		20	5	17		2				4	6	262
TOTAL	163	40	43	7	23	5	21	14	4	1	6	6	6	6	345

Validaciones Instrumento de Investigación

A. Validación Dr. José Jairo Núñez



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
UNIDAD ACADÉMICA DE POSTGRADO
Doctorado en Ciencias con Orientación en Ciencias Administrativas
Validación Instrumento de Investigación

Objetivo: Este proceso de validación tiene el propósito de conocer su opinión de experto acerca del instrumento que se le ha compartido y la información adicional sobre la investigación propuesta acerca de la Satisfacción Laboral y su relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, honduras 2023. La información recopilada se utilizará estrictamente para fines académicos por lo que se le solicita calificar de manera objetiva con una “X” a donde corresponda y llenar las observaciones del caso a donde amerita de acuerdo a su criterio de experto.

MATRIZ DE VALIDACIÓN												
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
	DIMENSIÓN: CONDICIONES FÍSICAS O MATERIALES DEL TRABAJO	Claridad de redacción.		Coherencia interna.		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las instalaciones de la Jefatura Departamental están adecuadamente equipadas para facilitar mi desempeño laboral.	x		x		x			x	x		
2	Las instalaciones de la Jefatura Departamental de Choluteca son espaciosas y adecuadas para las operaciones policiales.	x		x		x			x	x		
3	Me identifico plenamente con el uniforme de la institución policial.	x		x		x			x	x		
4	Mi lugar de trabajo está adecuadamente equipado para garantizar mi seguridad.	x		x		x			x	x		
5	Mi lugar de trabajo incluye áreas designadas para descanso y aseo personal.	x		x		x			x	x		
6	Las instalaciones físicas reciben mantenimiento de manera periódica.	x		x		x			x	x		
7	El equipo que me han asignado es fundamental para cumplir con mis tareas.	x		x		x			x	x		

DIMENSIÓN: DESARROLLO PERSONAL		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La institución proporciona regularmente cursos y talleres para mi formación y capacitación policial.	x		x		x			x	x		
9	Hay un sistema de escalafón que reconoce los méritos profesionales en la Jefatura Departamental de Choluteca.	x		x		x			x	x		
10	La Jefatura Departamental implementa programas orientados al bienestar policial.	x		x		x			x	x		
11	Hay mecanismos establecidos para reconocer la labor policial.	x		x		x			x	x		
12	La institución fomenta mi empoderamiento para desempeñar eficazmente mis funciones laborales.	x		x		x			x	x		
13	Este semestre, he participado en cursos de adiestramiento policial que han mejorado mis competencias.	x		x		x			x	x		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el		Induce a una respuesta determinada.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Mi trabajo contribuye significativamente al bienestar de la ciudadanía.	x		x		x			x	x		
15	Reconozco y valoro las diversas misiones y tareas que caracterizan a nuestra institución policial.	x		x		x			x	x		
16	Mi desempeño es crucial para el éxito de la Jefatura Departamental.	x		x		x			x	x		
17	Estoy muy satisfecho con la labor que desempeño.	x		x		x			x	x		
18	La distribución de responsabilidades me permite cumplir a tiempo con mis tareas asignadas.	x		x		x			x	x		
19	Necesito mayor claridad en la descripción de mis funciones policiales.	x		x		x			x	x		
20	Conozco claramente mis responsabilidades laborales.	x		x		x			x	x		
VARIABLE MOTIVACIÓN												
DIMENSIÓN: REGULACIÓN EXTERNA		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Mi área de trabajo está equipada con todos los recursos necesarios para realizar mis tareas eficientemente.	x		x		x			x	x		
22	Dispongo de todas las condiciones logísticas necesarias para mi labor.	x		x		x			x	x		
23	El proceso de retroalimentación y evaluación que recibo sobre mi desempeño laboral es adecuado.	x		x		x			x	x		
24	Soy consciente de que un desempeño insuficiente puede resultar en mi traslado o reubicación laboral.	x		x		x			x	x		
25	Una importante fuente de motivación para mí es el reconocimiento social de mi labor policial.	x		x		x			x	x		
26	Mi trabajo es altamente valorado por mis superiores.	x		x		x			x	x		
27	Me siento orgulloso de mi trabajo, ya que la sociedad reconoce la labor de la Jefatura Departamental.	x		x		x			x	x		

	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Trabajar en la Jefatura Departamental me mantiene altamente motivado en mi labor policial.	x		x		x			x	x		
29	Me apasiona formar parte del equipo de la Policía Departamental en Choluteca.	x		x		x			x	x		
30	Participo en actividades de autocuidado y recibo apoyo psicosocial.	x		x		x			x	x		
31	Tengo autonomía para proponer e implementar mejoras en mi trabajo.	x		x		x			x	x		
32	Mi sólida capacitación me motiva a esforzarme en mis funciones policiales.	x		x		x			x	x		
33	Mi trabajo constituye una parte fundamental de mi autorrealización.	x		x		x			x	x		
34	Me siento plenamente identificado con la misión y los objetivos de la institución.	x		x		x			x	x		
	DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN	Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
35	Dispongo de toda la logística necesaria para desempeñar eficazmente mi trabajo.	x		x		x			x	x		
36	Soy consciente del valor social de mi trabajo.	x		x		x			x	x		
37	El trabajo para el que fui contratado me resulta motivante.	x		x		x			x	x		
38	En el último año, he recibido reconocimientos y condecoraciones por mi labor policial.	x		x		x			x	x		
39	La eficiente distribución de tareas provoca que el trabajo fluya periódicamente.	x		x		x			x	x		
40	Siento que mis funciones son de alto valor significativo.	x		x		x			x	x		

VALIDEZ

LUGAR Y FECHA: 12 abril 2024


VALIDADO POR: Dr. José Jairo Núñez

NIVEL ACADEMICO: DOCTOR

AÑOS DE EXPERIENCIA: 20

NÚMERO CELULAR: 99441228

CORREO ELECTRONICO: jaironunez@unicah.edu

FIRMA: 

SE SOLICITA QUE AL FINALIZAR LA VALORACIÓN SE ENVIE EN
FORMATO
DE PDF DEBIDAMENTE FIRMADO POR SU PERSONA.
AGRADECIENDO INFINITAMENTE SU VALIOSA AYUDA Y
OBSERVACIONES.

B. Validación Dr. Carlos G. Calix



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
UNIDAD ACADÉMICA DE POSTGRADO
Doctorado en Ciencias con Orientación en Ciencias Administrativas
Validación Instrumento de Investigación

Objetivo: Este proceso de validación tiene el propósito de conocer su opinión de experto acerca del instrumento que se le ha compartido y la información adicional sobre la investigación propuesta acerca de la Satisfacción Laboral y su relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, honduras 2023. La información recopilada se utilizará estrictamente para fines académicos por lo que se le solicita calificar de manera objetiva con una “X” a donde corresponda y llenar las observaciones del caso a donde amerita de acuerdo a su criterio de experto.

MATRIZ DE VALIDACIÓN												
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL		CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
DIMENSIÓN: CONDICIONES FÍSICAS O MATERIALES DEL TRABAJO		Claridad de redacción.		Coherencia interna.		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las instalaciones de la Jefatura Departamental están adecuadamente equipadas para facilitar mi desempeño laboral.	x		x		x			x	x		
2	Las instalaciones de la Jefatura Departamental de Choluteca son espaciosas y adecuadas para las operaciones policiales.	x		x		x			x	x		
3	Me identifico plenamente con el uniforme de la institución policial.	x		x		x			x	x		
4	Mi lugar de trabajo está adecuadamente equipado para garantizar mi seguridad.	x		x		x			x	x		
5	Mi lugar de trabajo incluye áreas designadas para descanso y aseo personal.	x		x		x			x	x		
6	Las instalaciones físicas reciben mantenimiento de manera periódica.	x		x		x			x	x		
7	El equipo que me han asignado es fundamental para cumplir con mis tareas.	x		x		x			x	x		

DIMENSIÓN: DESARROLLO PERSONAL		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La institución proporciona regularmente cursos y talleres para mi formación y capacitación policial.	x		x		x			x	x		
9	Hay un sistema de escalafón que reconoce los méritos profesionales en la Jefatura Departamental de Choluteca.	x		x		x			x	x		
10	La Jefatura Departamental implementa programas orientados al bienestar policial.	x		x		x			x	x		
11	Hay mecanismos establecidos para reconocer la labor policial.	x		x		x			x	x		
12	La institución fomenta mi empoderamiento para desempeñar eficazmente mis funciones laborales.	x		x		x			x	x		
13	Este semestre, he participado en cursos de adiestramiento policial que han mejorado mis competencias.	x		x		x			x	x		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el		Induce a una respuesta determinada.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Mi trabajo contribuye significativamente al bienestar de la ciudadanía.	x		x		x			x	x		
15	Reconozco y valoro las diversas misiones y tareas que caracterizan a nuestra institución policial.	x		x		x			x	x		
16	Mi desempeño es crucial para el éxito de la Jefatura Departamental.	x		x		x			x	x		
17	Estoy muy satisfecho con la labor que desempeño.	x		x		x			x	x		
18	La distribución de responsabilidades me permite cumplir a tiempo con mis tareas asignadas.	x		x		x			x	x		
19	Necesito mayor claridad en la descripción de mis funciones policiales.	x		x		x			x	x		
20	Conozco claramente mis responsabilidades laborales.	x		x		x			x	x		
VARIABLE MOTIVACIÓN												
DIMENSIÓN: REGULACIÓN EXTERNA		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Mi área de trabajo está equipada con todos los recursos necesarios para realizar mis tareas eficientemente.	x		x		x			x	x		
22	Dispongo de todas las condiciones logísticas necesarias para mi labor.	x		x		x			x	x		
23	El proceso de retroalimentación y evaluación que recibo sobre mi desempeño laboral es adecuado.	x		x		x			x	x		
24	Soy consciente de que un desempeño insuficiente puede resultar en mi traslado o reubicación laboral.	x		x		x			x	x		
25	Una importante fuente de motivación para mí es el reconocimiento social de mi labor policial.	x		x		x			x	x		
26	Mi trabajo es altamente valorado por mis superiores.	x		x		x			x	x		
27	Me siento orgulloso de mi trabajo, ya que la sociedad reconoce la labor de la Jefatura Departamental.	x		x		x			x	x		

	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Trabajar en la Jefatura Departamental me mantiene altamente motivado en mi labor policial.	x		x		x			x	x		
29	Me apasiona formar parte del equipo de la Policía Departamental en Choluteca.	x		x		x			x	x		
30	Participo en actividades de autocuidado y recibo apoyo psicosocial.	x		x		x			x	x		
31	Tengo autonomía para proponer e implementar mejoras en mi trabajo.	x		x		x			x	x		
32	Mi sólida capacitación me motiva a esforzarme en mis funciones policiales.	x		x		x			x	x		
33	Mi trabajo constituye una parte fundamental de mi autorrealización.	x		x		x			x	x		
34	Me siento plenamente identificado con la misión y los objetivos de la institución.	x		x		x			x	x		
	DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN	Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
35	Dispongo de toda la logística necesaria para desempeñar eficazmente mi trabajo.	x		x		x			x	x		
36	Soy consciente del valor social de mi trabajo.	x		x		x			x	x		
37	El trabajo para el que fui contratado me resulta motivante.	x		x		x			x	x		
38	En el último año, he recibido reconocimientos y condecoraciones por mi labor policial.	x		x		x			x	x		
39	La eficiente distribución de tareas provoca que el trabajo fluya periódicamente.	x		x		x			x	x		
40	Siento que mis funciones son de alto valor significativo.	x		x		x			x	x		

VALIDEZ

LUGAR Y FECHA: 14 abril 2024


VALIDADO POR: Dr. Carlos G. Cálix

NIVEL ACADÉMICO: DOCTOR

AÑOS DE EXPERIENCIA: 19

NÚMERO CELULAR: 95758202

CORREO ELECTRÓNICO: direccion@macrodato.com

FIRMA: 

SE SOLICITA QUE AL FINALIZAR LA VALORACIÓN SE ENVIE EN
FORMATO
DE PDF DEBIDAMENTE FIRMADO POR SU PERSONA.
AGRADECIENDO INFINITAMENTE SU VALIOSA AYUDA Y
OBSERVACIONES.

C. Validación Dra. Elizabeth Casco Funes de Núñez.




UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
UNIDAD ACADÉMICA DE POSTGRADO
Doctorado en Ciencias con Orientación en Ciencias Administrativas
Validación Instrumento de Investigación

Objetivo: Este proceso de validación tiene el propósito de conocer su opinión de experto acerca del instrumento que se le ha compartido y la información adicional sobre la investigación propuesta acerca de la Satisfacción Laboral y su relación con la Motivación en los funcionarios policiales asignados en Choluteca, honduras 2023. La información recopilada se utilizará estrictamente para fines académicos por lo que se le solicita calificar de manera objetiva con una “X” a donde corresponda y llenar las observaciones del caso a donde amerita de acuerdo a su criterio de experto.

MATRIZ DE VALIDACIÓN											
DIMENSIÓN: CONDICIONES FÍSICAS O MATERIALES DEL TRABAJO	VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL										
	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
	Claridad de redacción.		Coherencia interna.		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	Las instalaciones de la Jefatura Departamental están adecuadamente equipadas para facilitar mi desempeño laboral.										
2	Las instalaciones de la Jefatura Departamental de Choluteca son espaciosas y adecuadas para las operaciones policiales.										
3	Me identifico plenamente con el uniforme de la institución policial.										
4	Mi lugar de trabajo está adecuadamente equipado para garantizar mi seguridad.										
5	Mi lugar de trabajo incluye áreas designadas para descanso y aseo personal.										
6	Las instalaciones físicas reciben mantenimiento de manera periódica.										
7	El equipo que me han asignado es fundamental para cumplir con mis tareas.										

DIMENSIÓN: DESARROLLO PERSONAL		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La institución proporciona regularmente cursos y talleres para mi formación y capacitación policial.	x		x		x			x	x		
9	Hay un sistema de escalafón que reconoce los méritos profesionales en la Jefatura Departamental de Cholulteca.	x		x		x			x	x		
10	La Jefatura Departamental implementa programas orientados al bienestar policial.	x		x		x			x	x		
11	Hay mecanismos establecidos para reconocer la labor policial.	x		x		x			x	x		
12	La institución fomenta mi empoderamiento para desempeñar eficazmente mis funciones laborales.	x		x		x			x	x		
13	Este semestre, he participado en cursos de adiestramiento policial que han mejorado mis competencias.	x		x		x			x	x		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el		Induce a una respuesta determinada.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Mi trabajo contribuye significativamente al bienestar de la ciudadanía.	x		x		x			x	x		
15	Reconozco y valoro las diversas misiones y tareas que caracterizan a nuestra institución policial.	x		x		x			x	x		
16	Mi desempeño es crucial para el éxito de la Jefatura Departamental.	x		x		x			x	x		
17	Estoy muy satisfecho con la labor que desempeño.	x		x		x			x	x		
18	La distribución de responsabilidades me permite cumplir a tiempo con mis tareas asignadas.	x		x		x			x	x		
19	Necesito mayor claridad en la descripción de mis funciones policiales.	x		x		x			x	x		
20	Conozco claramente mis responsabilidades laborales.	x		x		x			x	x		
VARIABLE MOTIVACIÓN												
DIMENSIÓN: REGULACIÓN EXTERNA		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Mi área de trabajo está equipada con todos los recursos necesarios para realizar mis tareas eficientemente.	x		x		x			x	x		
22	Dispongo de todas las condiciones logísticas necesarias para mi labor.	x		x		x			x	x		
23	El proceso de retroalimentación y evaluación que recibo sobre mi desempeño laboral es adecuado.	x		x		x			x	x		
24	Soy consciente de que un desempeño insuficiente puede resultar en mi traslado o reubicación laboral.	x		x		x			x	x		
25	Una importante fuente de motivación para mí es el reconocimiento social de mi labor policial.	x		x		x			x	x		
26	Mi trabajo es altamente valorado por mis superiores.	x		x		x			x	x		
27	Me siento orgulloso de mi trabajo, ya que la sociedad reconoce la labor de la Jefatura Departamental.	x		x		x			x	x		

DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Trabajar en la Jefatura Departamental me mantiene altamente motivado en mi labor policial.	X		X		X			X	X		
29	Me apasiona formar parte del equipo de la Policía Departamental en Choluteca.	X		X		X			X	X		
30	Participo en actividades de autocuidado y recibo apoyo psicosocial.	X		X		X			X	X		
31	Tengo autonomía para proponer e implementar mejoras en mi trabajo.	X		X		X			X	X		
32	Mi sólida capacitación me motiva a esforzarme en mis funciones policiales.	X		X		X			X	X		
33	Mi trabajo constituye una parte fundamental de mi autorrealización.	X		X		X			X	X		
34	Me siento plenamente identificado con la misión y los objetivos de la institución.	X		X		X			X	X		
DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN		Claridad de redacción.		Coherencia interna		Lenguaje adecuado con el encuestado.		Induce a una respuesta determinada. Sesgo.		Mide lo que se pretende.		Observaciones (Eliminar o modificar indique por favor)
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
35	Dispongo de toda la logística necesaria para desempeñar eficazmente mi trabajo.	X		X		X			X	X		
36	Soy consciente del valor social de mi trabajo.	X		X		X			X	X		
37	El trabajo para el que fui contratado me resulta motivante.	X		X		X			X	X		
38	En el último año, he recibido reconocimientos y condecoraciones por mi labor policial.	X		X		X			X	X		
39	La eficiente distribución de tareas provoca que el trabajo fluya periódicamente.	X		X		X			X	X		
40	Siento que mis funciones son de alto valor significativo.	X		X		X			X	X		

VALIDEZ
LUGAR Y FECHA: 8 Abril 2024
VALIDADO POR: Dra. Elizabeth Casco Funes de Núñez PhD
NIVEL ACADEMICO: Doctora en Ciencias con orientación en Ciencias Administrativas e Investigación
AÑOS DE EXPERIENCIA: 42 años en la Academia y 22 Años en post grados, maestrías y doctorados.
NUMERO CELULAR: 94641890
CORREO ELECTRONICO: elizabeth.casco@unah.edu.hn
FIRMA: 

SE SOLICITA QUE AL FINALIZAR LA VALORACIÓN SE ENVIE EN FORMATO DE PDF DEBIDAMENTE FIRMADO POR SU PERSONA. AGRADECIENDO INFINITAMENTE SU VALIOSA AYUDA Y OBSERVACIONES.