

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES POLICIALES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DEL 2013 AL 2023

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Luis Mario Pastor Sanchez

Asesor:

Dr. Francisco Paredes León

<https://orcid.org/0000-0003-3063-1404>

Trujillo – Perú

2023

Informe de Similitud

TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES POLICIALES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DEL 2013 AL 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad de Almeria Trabajo del estudiante	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	dspaceapi.uai.edu.ar Fuente de Internet	1%
8	revistas.usergioarboleda.edu.co Fuente de Internet	<1%
9	perspectivas.unermb.web.ve Fuente de Internet	

Dedicatoria

Dios, como fuente de fortaleza y guía, ha estado contigo en cada paso de tu vida y te ha dado la oportunidad de vivir. Es maravilloso reconocer su presencia y agradecer por su amor incondicional.

Agradecimiento

Queridos padres, hermanos, esposa y querida hija,

Hoy quiero expresar mi más profundo agradecimiento a cada uno de ustedes. Es importante valorar y apreciar a ustedes que me brindaron este amor incondicional, apoyo constante y presencia en nuestras vidas, ya que su influencia puede ser transformadora.

Tabla de Contenido

Informe de similitud.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Índice de Contenido.....	5
Índice de Tablas.....	6
Índice de Figuras.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Capítulo 1. Introducción.....	10
Capítulo 2. Método.....	14
Capítulo 3. Resultados.....	19
Capítulo 3. Discusión.....	25
Referencias.....	29
Anexos.....	32

Índice de Tablas

Tabla 1. Estrategia de búsqueda.....	16
Tabla 2. Características de los estudios	21
Tabla 3. Describir la calidad de estudio.....	22
Tabla 4. Aportes de estudio	23

Índice de Figuras

Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA 2020	20
Figura 2. Total de artículos encontrados por año.....	23

Resumen

La presente revisión sistemática tiene como objetivo identificar las técnicas de motivación laboral empleadas por instituciones policiales de acuerdo a artículos científicos publicados los últimos 10 años, de acuerdo a la literatura científica. Esta revisión sistemática tiene como finalidad la búsqueda de documentos de investigación científica, priorizando la obtención de información más actualizada. Se utilizó bases de datos, revistas digitales, repositorios de tesis, bibliotecas virtuales en español e inglés; los cuales fueron clasificados con criterios de inclusión y exclusión que van acorde a la pregunta de investigación que es ¿Qué técnicas de motivación laboral han empleado las instituciones policiales en la literatura científica en los últimos 10 años? Se lograron identificar 17 documentos virtuales de los cuales solo se seleccionaron (3 artículos en Redalyc, 2 Proquest, 2 Scielo, 6 Alicia Concytec y 4 de Ebscohost) y son 6 artículos científicos y 11 tesis. Asimismo, se concluye que las técnicas de motivación utilizadas en instituciones policiales se enfocan en sistemas de mejora remunerativa, participación de los empleados en procesos de desarrollo, calidad de vida laboral y enriquecimiento de puesto.

Palabras clave: Motivación laboral, instituciones policiales y técnicas de motivación.

Abstract

The objective of this systematic review is to identify the work motivation techniques used by police institutions according to scientific articles published in the last 10 years, according to the scientific literature. The purpose of this systematic review is to search for scientific research documents, prioritizing obtaining the most up-to-date information. Databases, digital journals, thesis repositories, virtual libraries in Spanish and English were used; which were classified with inclusion and exclusion criteria that are in accordance with the research question, which is: What work motivation techniques have police institutions used in scientific literature in the last 10 years? 17 virtual documents were identified, of which only 3 articles in Redalyc, 2 Proquest, 2 Scielo, 6 Alicia Concytec and 4 from Ebscohost were selected, and there were 6 scientific articles and 11 theses. Likewise, it is concluded that the motivation techniques used in police institutions focus on remuneration improvement systems, employee participation in development processes, quality of work life and job enrichment.

Keywords: Work motivation, police institutions and motivation techniques.

Capítulo I. Introducción

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2021) recomienda que por cada mil habitantes se tenga 2,8 policías. Los países con mayor cantidad de personal policial en Sudamérica son Brasil, México, Argentina, Colombia y Perú; no obstante, esta cantidad no alcanza para atender la necesidad de seguridad que existe en estas naciones. Una limitante para asegurar la presencia policial es mantener la motivación del personal de estas instituciones, quienes deben enfrentar altos niveles de estrés, exceso de funciones y desconexión social (Acosta et al, 2021). En este sentido, en los últimos años se han generado algunas investigaciones centradas en la motivación del personal policial, las cuales no se encuentran sistematizadas en una revisión de literatura. Por ello, este trabajo se propone organizar la información existente en artículos científicos alineados con el tema mencionado.

Cabe precisar que, la policía a nivel de Sudamérica necesita una buena asignación de recursos económicos puede incluir inversiones en capacitación y desarrollo profesional de los empleados. Brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento les permite adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que a su vez puede aumentar su confianza en sí mismos y en la organización (Hernández et al, 2019). Sin embargo, a lo largo de estos últimos 5 años, las instituciones policiales a nivel mundial evidencian que sus colaboradores muestran signos de cansancio en general; por eso es posible requerir enfoques específicos para abordar la desmotivación laboral. Es importante que la institución esté abierta a escuchar las preocupaciones de los empleados y trabajar en conjunto para encontrar soluciones que promuevan la motivación y el bienestar laboral, lo que constituye un gran problema que afronta un miembro policial. Por lo tanto, se revelan conflictos interpersonales también pueden ser una fuente de desmotivación en el trabajo policial. Las tensiones y desafíos en las relaciones laborales pueden generar un ambiente de trabajo poco saludable y afectar la moral

y la motivación de los policías; en consecuencia, se exige hoy en día que se recompense con incentivos para lograr estándares cada vez más altos dentro de la policía (Guerrero et al, 2016).

La motivación es uno de los constructos más importantes y al mismo tiempo más complejos en la psicología organizacional (Lozano et al, 2009). Por ende, es el proceso que inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a lograr un objetivo o a satisfacer una necesidad; siendo la fuerza de actuar y seguir adelante incluso en situaciones difíciles. Asimismo, la motivación laboral cuenta con las siguientes dimensiones: reconocimiento, logro, progreso, crecimiento personal, responsabilidad y reto profesional; según el estudio de Robbins y Coulter (2014). No obstante, el sentimiento de motivación suele ser más intenso al inicio de un nuevo proyecto o aventura. Esto se debe a que estamos llenos de entusiasmo y energía, y nos sentimos emocionados por lo que está por venir (Marin y Placencia, 2017).

El reconocimiento de los aportes individuales es fundamental para motivar al personal en una empresa. Cada persona tiene habilidades y contribuciones únicas que merecen ser reconocidas y valoradas. Una forma efectiva de reconocer los aportes individuales es a través de la evaluación del desempeño laboral. Esta evaluación permite conocer el comportamiento y rendimiento de cada trabajador en su actividad laboral. Al evaluar de manera justa y objetiva, se puede identificar y reconocer los logros, habilidades y esfuerzos de cada empleado. Por tanto, los (factores para aumentar la satisfacción en el trabajo) es la motivación en el ámbito laboral es especialmente importante, ya que está estrechamente vinculada con la eficacia de la actuación del trabajador y, en última instancia, con la eficacia organizacional. Cuando los empleados están motivados, tienden a tener un mayor compromiso con su trabajo, un mayor nivel de satisfacción laboral y un rendimiento más efectivo en sus tareas y responsabilidades (Medina et al, 2008).

Por tanto, Chiavenato (2019), expresa que como líder o responsable, es importante crear un entorno que promueva la motivación, brindando oportunidades de crecimiento, reconocimiento, autonomía y sentido de propósito. También es esencial tener en cuenta las necesidades individuales y proporcionar un apoyo adecuado para ayudar a los empleados a alcanzar su máximo potencial. También, la web digital policial (2022), consideró que la falta de motivación laboral es un problema que no solo afecta a la propia organización, sino que también influye sobre el trabajador y que puede acelerar una preocupante espiral que llegue a afectar al entorno laboral y personal. Al abordar esta problemática se muestran las principales causas: estancamiento y falta de progreso dentro de la institución policial, a la falta de comunicación con superiores jerárquicos, a las desigualdades salariales, a la falta de confianza en una entidad o en sus líderes dan como resultado que los logros pasen desapercibidos.

Hoy en día la motivación es un factor esencial en las personas que se dedican a la policía a las funciones de resguardo de la ciudadanía y se planteó como objetivo: Identificar las técnicas de motivación laboral empleadas por instituciones policiales en los últimos 10 años, de acuerdo a la literatura científica. Para el cumplimiento del objetivo, se han planteado pregunta general: ¿Qué técnicas de motivación laboral han empleado las instituciones policiales de acuerdo a investigaciones registradas en la literatura científica de los últimos 10 años?

El estudio presente se justifica al existir pocos estudios similares en el ámbito de motivación laboral en instituciones policiales; como lo asevera la ONU que es escaso el personal de policía en sus instituciones, por diversos motivos, por ello, fue necesario indagar sobre aspectos relacionados a las técnicas de motivación laboral, siendo posible brindar información y acciones de interés que constituyan alternativas de solución a la problemática planteada. Por otro lado, para gestionar el recurso humano se debe tener en cuenta que las técnicas de motivación laboral serán un aporte para colaboradores que ejecuten su trabajo de la

mejor manera y organizar su labor a partir de la planificación, control y establecer las operaciones de actividades con métodos responsablemente así ejecutar funciones que garanticen la seguridad interna, el orden público de las instituciones policiales para la comunidad. Asimismo, se basó a las técnicas de motivación del trabajador, para encontrar el nivel de motivación laboral con las características individuales del mismo.

Capítulo II. Método

Para esta investigación se recopiló información para identificar de manera práctica, a través de la búsqueda y selección de lo más relevante acorde a criterios según las indicaciones del Manual Cochrane e informe PRISMA (Matthew et al, 2021), sobre la relación entre la motivación laboral y las instituciones policiales.

Para buscar información de manera más eficiente, para realizar una revisión sistemática de información e establecieron criterios de elegibilidad específicos. Estos criterios se refieren a los atributos de las publicaciones, como la pertinencia del tema o su relación con las variables de estudio, la naturaleza de los estudios, el tiempo de selección y el idioma. En este caso, la revisión sistemática se enfoca en la última década, es decir, en el período comprendido entre 2013 y 2023. Se incluyeron tanto artículos científicos como tesis, pero se excluyeron libros y artículos de libros. Además, se limitó la búsqueda a publicaciones en el idioma español, descartando aquellas en otros idiomas. Estos criterios de elegibilidad ayudarán a enfocar la búsqueda de información de manera más eficiente y a asegurarse de que los estudios seleccionados sean relevantes para tu investigación.

Los criterios o parámetros de búsqueda en artículos, tesis y revistas de carácter científico; son criterios que establecen con el fin de enfocar la búsqueda y obtener resultados más precisos y pertinentes; en idioma (español) utilizando las palabras clave: “motivación laboral”, “instituciones policiales”; se buscó información que contengan la estructura IMRD para sintetizar la información del tema mencionado, el diseño de estudio debe ser descriptivo o analítico y por último la revisión de información de distintos países.

Se definió como base de datos especializada como motor de búsqueda en el repositorio especializado: Alicia Concytec y como base de datos especializadas multidisciplinaria se eligió

a: Proquest, Dialnet, Proquest, Ebscohost, Scielo y Redalyc. Los artículos y/o revisiones sistemáticas seleccionados fueron 17 sobre las dos variables (Motivación laboral e Instituciones policiales) en estudio, luego se eliminaron citas duplicadas o documentos que no tienen relación con el tema después de una selección a detalle.

Las bases de datos académicas son recursos especializados que almacenan y proporcionan acceso a una amplia gama de información científica y académica. Al utilizar estas bases de datos, se puede acceder a una gran cantidad de artículos científicos y tesis publicados en diversas disciplinas y áreas de estudio. Se utilizaron algunos motores de datos y son: Dialnet, Proquest, Ebscohost, Scielo y Redalyc.

Cuando se realiza una búsqueda de información en bases de datos o sistemas de indexación, es común utilizar palabras clave o términos específicos para identificar los artículos relevantes se empezó con el uso de expresiones completas que provienen del conjunto de 2 variables en estudio: “motivación laboral + instituciones policiales”

El filtro del año de publicación, en este caso entre 2013-2023, ayuda a limitar los resultados a estudios más recientes, lo que permite acceder a la información más actualizada sobre el tema de interés y cumplir con los criterios de inclusión.

En la realización de buscar han utilizado las palabras claves de la investigación:
“Motivación laboral” + “Instituciones policiales”:

Tabla 1.

Estrategia de búsqueda

N°	Palabras Claves	Buscadores					
		Redalyc	Proquest	Scielo	Alicia Concytec	Dialnet	Ebscohost
1	Motivación laboral	127214	5902	143	13	1115	282
2	Instituciones policiales	109055	102	0	0	3	66
	Resumen de búsqueda	3	2	2	6	0	4

Nota. Se realizó la búsqueda (Motivación laboral + Instituciones policiales) y solo se seleccionaron (3 artículos en Redalyc, 2 Proquest, 2 Scielo, 6 Alicia Concytec y 4 de Ebscohost).

En esta revisión sistemática considero en realizar el proceso a seleccionar estudios de artículos que fueron buscados por separado cada palabra clave “Motivación laboral” (Ver tabla 1) donde me arrojó en el motor de datos de Redalyc 127214 artículos y adicionó un símbolo “+” e “instituciones policiales” y arrojó la totalidad de 109055 artículos; de los cuales solo se seleccionó de esa base de datos 3 artículos porque solo estos documentos tenían relación con las dos variables a investigar para esta revisión sistemática a redactar. Por otro lado, se buscó en otro motor de base de datos Proquest con la palabra clave “Motivación laboral” donde me arrojó 5902 artículos y se adicionó el símbolo “+” e “instituciones policiales” y arrojó la totalidad de 102 artículos; de los cuales solo se seleccionó de esa base de datos 2 artículos porque solo estos documentos tenían relación con las dos variables a investigar para esta revisión sistemática a redactar. Por consiguiente, se buscó en otro motor de base de datos Scielo con la palabra clave “Motivación laboral” donde me arrojó 143 artículos y se adicionó el símbolo “+” e “instituciones policiales” y no arrojó ningún artículo; de los cuales solo se seleccionó de esa base de datos 2 artículos porque solo estos documentos tenían relación con

las dos variables a investigar para esta revisión sistemática a redactar. Sin embargo, se buscó en un repositorio especializado Alicia Concytec con la palabra clave “Motivación laboral” donde me arrojó 13 artículos y se adicionó el símbolo “+” e “instituciones policiales” y no arrojó ningún artículo; de los cuales solo se seleccionó del repositorio especializado 6 tesis que guardaban relación con una de las variables de esta investigación. No obstante, se buscó en el motor de base de datos Dialnet con la palabra clave “Motivación laboral” donde me arrojó 1115 artículos y se adicionó el símbolo “+” e “instituciones policiales” y no arrojó información alguna que guarde relación con esta investigación. Finalmente, se buscó en el motor de base de datos Ebscohost con la palabra clave “Motivación laboral” donde me arrojó 282 artículos y se adicionó el símbolo “+” e “instituciones policiales” y arrojó la totalidad de 66 publicaciones arbitradas y artículos; de los cuales solo se seleccionó de esa base de datos 4 tesis porque solo estos documentos tenían relación con las dos variables a investigar para esta revisión sistemática a redactar.

De la información encontrada se descartaron todos los documentos que hayan sido publicados antes del 2013 y después del 2023 y se incluyó en la base de datos el periodo; se descartaron los recursos que se enfoquen temas alternos de la motivación laboral en las instituciones policiales; también, se descartaron los recursos que no estén redactados originalmente en el idioma español; es necesario tener información de primera mano y responda a la pregunta de investigación. Además, se incluyeron recursos que contengan información sobre técnicas de motivación.

Esta revisión sistemática consideró un total de 243.895 artículos y resúmenes de la búsqueda original de este estudio, dejando una lista final de 17 artículos. Se desarrollaron criterios de inclusión al mismo tiempo de la calidad de las publicaciones, incluyeron asignar un tema o relación a las variables de estudio para responder las preguntas de investigación; se consideraron estudios realizados en español; por lo tanto, sólo se consideraron artículos

científicos provenientes de repositorios de reconocida calidad las publicaciones de los últimos 10 años en revistas académicas.

Se evaluaron estudios recuperados estén relacionados con la motivación laboral en instituciones policiales, se delimito la información de los últimos 10 años. Luego de la búsqueda en una línea por cada palabra clave partiendo de la pregunta estructurada; corresponderá a dividir las búsquedas combinando con el símbolo “+” y así la búsqueda fue más específica.

Se utilizó el Microsoft Excel, para obtener un resumen simplificado de cada artículo se elaboró una matriz Prisma en resumen de las características de cada resultado. Los datos adecuados con homogeneidad a considerar fueron 17 estudios seleccionados.

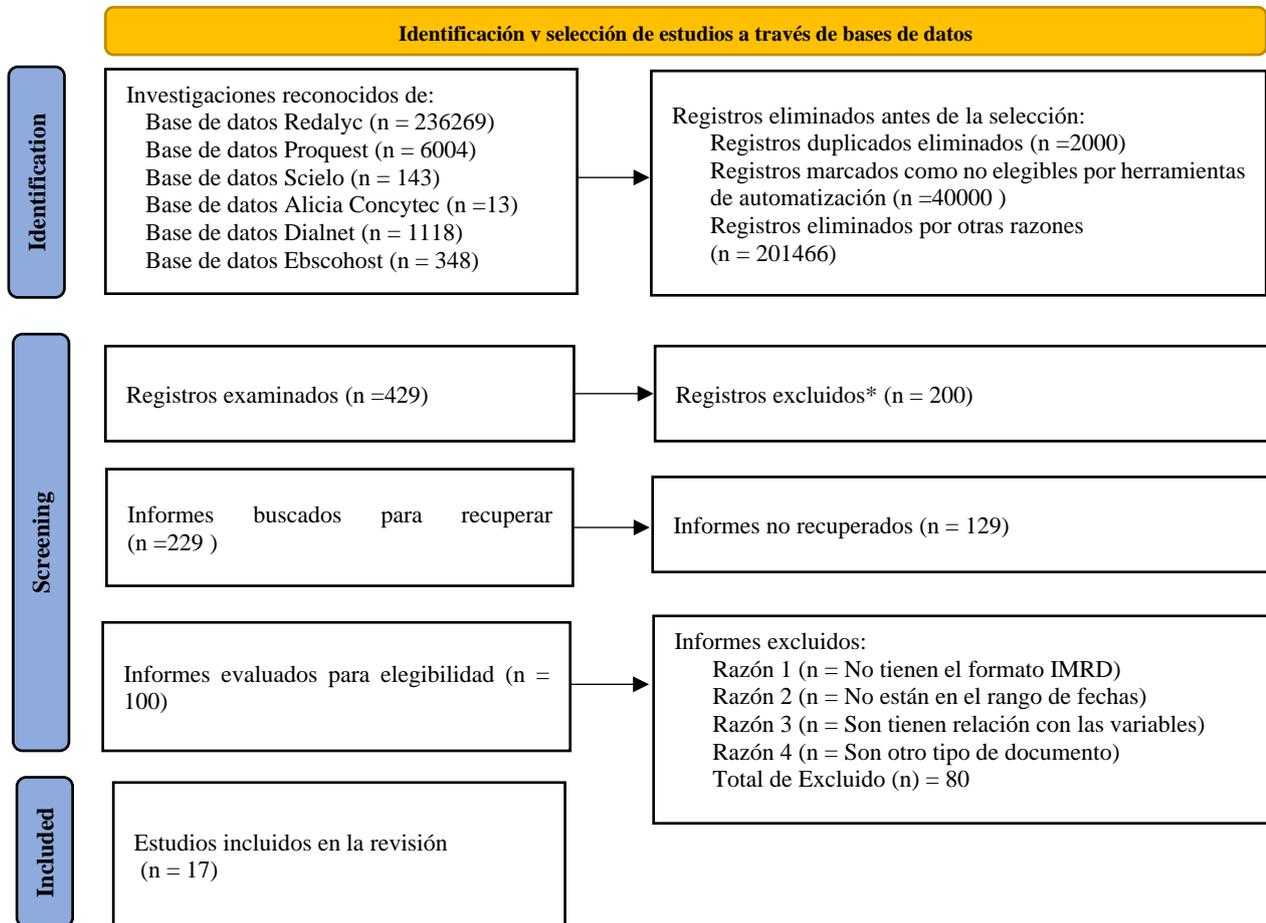
Capítulo III. Resultados

Selección de los Estudios

En la búsqueda de artículos en los motores de datos especializados arrojaron artículos originales en el periodo de tiempo de 2013 a 2023, distribuidos así: Para el registro a identificar de Base de datos Redalyc (n = 236269), Proquest (n = 6004), Scielo (n = 143), Alicia Concytec (n = 13), Dialnet (n = 1118), Ebscohost (n = 348) y hay registros duplicados se eliminaron (n = 2000), se eliminaron investigaciones marcadas como no elegibles por técnicas para automatizar (n = 40000), se eliminaron registros por distintas razones (n = 201466). Se examinaron 429 de los cuales se excluyeron 200, de los informes buscados para recuperar 229 y se omitieron informes no recuperados (n = 129), de los datos valorados que cuentan con elegibilidad (n = 100), finalmente los Informes fueron excluidos por no tienen el formato IMRD, No están en el rango de fechas, no tienen relación con las variables o son otro tipo de documento (ver figura 1). Los 17 artículos encontrados cubren un período de tiempo de 2013 a 2023, lo que refleja 10 años de avances en este tema. A continuación se puede ver el diagrama de flujo del procedimiento empleado:

Figura 1.

Diagrama de flujo PRISMA



Nota: Modelo de análisis Prisma basado en Matthew et al. (2021)

Se presentan los estudios finales seleccionados y su información bibliométrico. La lista final de artículos incluidos se puede compartir a través de un enlace en la nube.

Como se puede observar en la tabla 2, cuatro de la información analizada en la revisión sistemática representa el 59% de tesis y el 41% de artículos científicos. Por otro lado, el estudio encontró que el número de documentos de investigación publicados se determinó desde 2013 hasta 2023. Finalmente se identificaron los nombres de las revistas científicas en las que se

publicó el trabajo de investigación, cabe señalar que estas revistas se publican en fuentes independientes.

Tabla 2.

Características de los estudios

Tipo de documento	Nro. De Documentos	%	Año de publicación	Nro. De Documentos	%	Revista de Publicación del Artículo	Nro. De Documentos	%
Tesis	10	59%	2014	2	12%	Repositorio Unan	1	6%
Artículo	7	41%	2015	1	6%	Universidad de Carabobo	1	6%
Revisión sistemática	0	0%	2018	1	6%	Repositorio UNSM	1	6%
			2019	2	12%	Repositorio UCV	4	24%
			2020	2	12%	Repositorio USS	1	6%
			2021	4	24%	Policía Local de Alhama de Granada	1	6%
			2022	2	12%	Poli	1	6%
			2023	3	18%	Poliantea	1	6%
						Conciencia Tecnológica	1	6%
						Rev. Enferm. Herediana	1	6%
						Revista Logos, Ciencia & Tecnología	2	12%
						Retos	1	6%
						Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar	1	6%
Total	17	100%	Total	17	100%	Total	17	100%

Nota: Elaboración propia.

Resultados de los Estudios Individuales

Seleccionar información relevante de estudios seleccionados y realizar análisis cualitativos o métodos de recopilación de datos científicos. Se recomienda que la información analizada pueda sentar las bases teóricas (conceptos, modelos teóricos, herramientas, resultados de investigación, conclusiones, etc.) para el desarrollo de futuros trabajos.

En la tabla 3 a continuación se brindan aportes recolectados en artículos de investigación organizados en categorías, permitiendo integrar información clara y relevante según el enfoque de cada autor, que muestra no solo la categoría sino también la información relacionada. También se incluyeron variables de estudio para que las preguntas de investigación pudieran responderse de una manera que contribuyera a los objetivos de la

revisión sistemática actual.

Tabla 3.

Describir la calidad de estudio

Término	Definición	Referencias
Motivación laboral	El poder de la motivación se puede observar en aquellos individuos que muestran un alto nivel de compromiso y dedicación en su trabajo. Estas personas están dispuestas a asumir desafíos, a aprender y crecer en su campo, y a superar obstáculos para lograr resultados exitosos. Su motivación y compromiso los impulsa a esforzarse y perseverar incluso en situaciones difíciles.	(Villanueva, 2022)
	Además, la motivación puede cambiar a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones. Algunas personas pueden estar más motivadas por factores intrínsecos, mientras que otras pueden ser más influenciadas por factores extrínsecos. Es importante comprender y tener en cuenta estos factores al buscar motivar a las personas en diferentes contextos, como el trabajo, los estudios o las actividades personales.	(Montenegro et al, 2021)
	Es importante tener en cuenta que los estímulos pueden variar de una persona a otra, y lo que puede ser un estímulo positivo para alguien puede no serlo para otra persona. Cada individuo tiene diferentes necesidades y motivadores, por lo que es importante conocer y entender qué estímulos son más efectivos para cada persona.	(Marí, 2014)
Instituciones policiales	Estas corporaciones armadas, como la policía, tienen la misión de mantener el orden público, prevenir y combatir la delincuencia, y proteger a la comunidad. Su objetivo principal es salvaguardar la seguridad y el bienestar de los ciudadanos, así como mantener el respeto por los derechos humanos en todas sus acciones.	(SEN, 2015)
	El ascenso dentro de las instituciones policiales es un aspecto importante para los funcionarios, ya que representa un reconocimiento a su dedicación y experiencia. El ascenso en la jerarquía policial está determinado por el tiempo de servicio y los méritos profesionales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el desarrollo profesional no se limita solo al ascenso jerárquico, ya que existen otras oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la institución policial.	(Córdoba et al, 2021)
Técnicas de Motivación laboral	En resumen, las técnicas de motivación, como el dinero, la participación, la calidad de vida laboral y el enriquecimiento del puesto pueden ser implementadas en un comisariato u otro entorno laboral para motivar a los empleados. Sin embargo, es importante adaptar estas técnicas a las necesidades individuales y estar dispuesto a ajustarlas según sea necesario para lograr una motivación efectiva.	(Guido & García, 2014)
	las técnicas de motivación laboral son herramientas importantes para estimular a los empleados y crear nuevos paradigmas en el entorno laboral. Estas técnicas buscan optimizar los desafíos organizacionales y promover un equilibrio óptimo entre la empresa y los trabajadores. Al implementar estas técnicas, las organizaciones pueden mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede conducir a un mayor éxito y rendimiento empresarial.	(Peña & Villón, 2018)
	Es importante adaptar las técnicas y tácticas a las necesidades y características específicas del grupo o individuos con los que se trabaja. Cada persona puede responder de manera diferente a diferentes enfoques motivacionales, por lo que es importante ser flexible y estar abierto a ajustar la estrategia según sea necesario.	(Cambisaca & Ávila, 2021)

Fuente: Elaboración propia

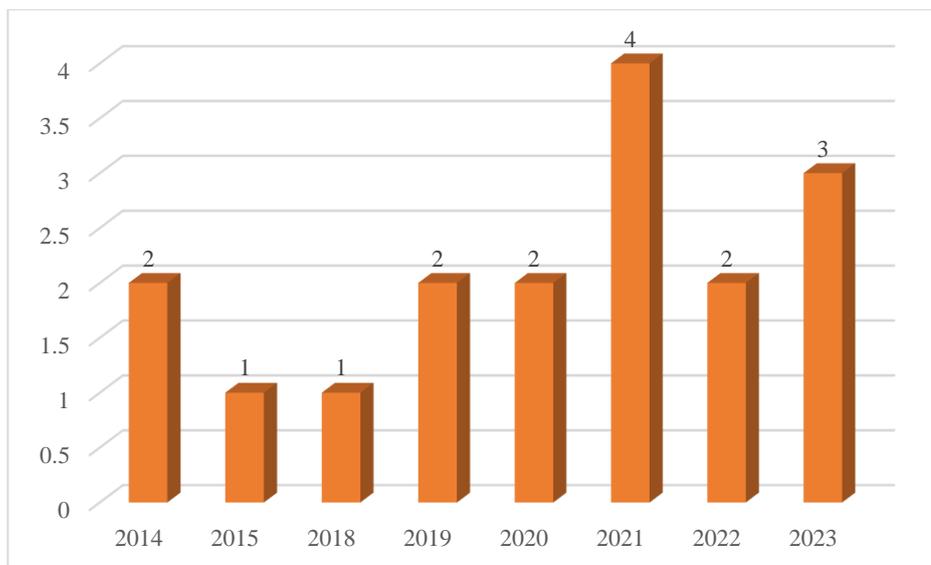
Resultados de la Síntesis

Al realizar un análisis sobre las investigaciones referente a las variables: “Motivación laboral”, “Instituciones policiales”, se ha considerado como elemento importante la procedencia de cada estudio es decir que países hacen hincapié en estos temas a exponer sobre la realidad social y a la vez que aporte puede brindar a esta indagación.

En la figura 2, se ha podido visualizar la cantidad de artículos por año donde recolectaron un total de 17 artículos de investigación, incluidos artículos científicos, artículos de revisión y resúmenes, que cumplieron con los criterios de inclusión. En algunos años 2013 – 2023, donde se puede observar que en los años 2020 y 2021 se encontraron mayor cantidad de información por mencionar.

Figura 2.

Total de artículos encontrados por año



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

Aportes de estudio

Categorías de Análisis	Resultado	Referencias
Motivación laboral	Los factores de motivación y satisfacción, como el trabajo en sí, la autorrealización, el reconocimiento, el progreso profesional y la responsabilidad, son importantes para generar motivación y satisfacción en el trabajo. Por otro lado, los factores higiénicos de insatisfacción, como las condiciones de trabajo, la administración de la empresa, los salarios, las relaciones con los superiores y los beneficios y servicios sociales, pueden influir en la insatisfacción laboral si no se cumplen adecuadamente.	(Guido & García, 2014)
	Es importante que las organizaciones policiales consideren la importancia de la participación y el empoderamiento de sus efectivos en el diseño de operativos y en la resolución de denuncias. Esto puede lograrse a través de la implementación de prácticas de liderazgo participativo, la promoción de la comunicación abierta y la creación de espacios para el intercambio de ideas y opiniones.	(Sulca, 2015)
	Al aplicar el enfoque de procesos efectivos para la motivación y la competencia laboral, las empresas e instituciones pueden lograr resultados sostenibles a largo plazo. Esto incluye una mayor eficiencia operativa, una mayor satisfacción de los clientes o usuarios, una mayor retención de talento y un mejor desempeño global de la organización.	(Callirgos, 2018)
	Al desarrollar mejores estrategias para mantener motivado al personal y promover su satisfacción laboral, las organizaciones pueden lograr beneficios significativos, como una mayor retención de talento, un mejor desempeño y productividad, y una mayor satisfacción de los clientes.	(Villanueva, 2022)
Instituciones policiales	La motivación tiene una influencia estadística significativa del 41.3% en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú. Esto demuestra que la motivación juega un papel importante en el desempeño del personal policial y puede ser un factor determinante en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva.	(Zuta, 2020)
	Los factores de higiene no son permanentes, sino que son temporales y cíclicos. Esto significa que las necesidades relacionadas con los factores de higiene pueden cambiar a lo largo del tiempo y que los empleados pueden renovar estas necesidades a medida que pasa el tiempo.	(Lorite, 2021)
Motivación laboral en instituciones policiales	A partir del análisis de las variables, se ha deducido que los niveles de estrés laboral no influyen en los niveles bajos de motivación de estos funcionarios. Esto sugiere que pueden existir otros factores o estrategias que les permiten mantener altos niveles de motivación a pesar del estrés laboral. Sin embargo, es necesario realizar más investigaciones para comprender mejor esta relación.	(Córdoba et al, 2021)
	Sin embargo, es importante tener en cuenta que los resultados del estudio se basan en las percepciones de las alumnas PNP, y puede haber otros factores que también influyan en sus percepciones y experiencias en la organización. Sería interesante explorar más a fondo cómo el diseño organizacional y las decisiones del director impactan en el desempeño y la satisfacción de las alumnas PNP.	(Zavaleta, 2021)
	De los tres comportamientos de la variable motivación laboral: Deseo tener un jefe comprensivo y justo (0.400**), lo cual nos habla que, gracias a la disposición del personal de interactuar con su jefe y compañeros se mejora el ambiente laboral, donde influye las actitudes positivas del jefe, las oportunidades de éxito y la seguridad laboral.	(Jiménez et al, 2021)
	Para fomentar una cultura de motivación laboral, las instituciones policiales pueden generar novedosas convocatorias que resalten los beneficios y oportunidades que ofrecen a los posibles candidatos. Esto puede incluir aspectos como programas de capacitación y desarrollo, oportunidades de ascenso, reconocimiento y recompensas por el desempeño destacado, así como un ambiente de trabajo seguro y de apoyo.	(Hernández et al, 2022)

Nota: Elaboración propia.

Capítulo IV. Discusión

En la búsqueda sistemática de información, se ha encontrado un gran interés por parte de diferentes instituciones y empresas de diversos rubros en mejorar la motivación laboral de sus trabajadores. Este interés ha llevado a muchas empresas a realizar estudios para determinar qué técnicas son las ideales para mejorar la motivación en la motivación laboral.

De los 17 artículos seleccionados, 8 de ellos hablan a cerca de la motivación laboral de diferentes enfoques y tres de ellos se investigan a la motivación como elemento significativa, 2 de hechos consideran que las instituciones policiales necesitan estar motivadas y esto empieza desde la gestion del talento humano y 4 artículos brinda una relación entre la motivación laboral y las instituciones policiales que al agilizar el trabajo con el empleado.

Esos hallazgos respaldan la importancia de considerar la dimensión emocional, cognitiva y social en la motivación laboral. Al abordar estas dimensiones, las empresas pueden crear un entorno motivador y satisfactorio para sus colaboradores, lo que a su vez puede conducir a un mayor compromiso, satisfacción y desempeño en el trabajo. Es fundamental que las empresas comprendan las necesidades y preferencias de sus colaboradores para implementar estrategias de motivación efectivas y personalizadas (Lauretti, Villalobos y Gonzáles, 2007)

Las instituciones policiales, tienen muchas carencias, pero a pesar de ello realizan su trabajo, de tal manera que es importante mostrar sus fallas y por ende, es importante reforzar la seguridad y la protección a través de una policía capacitada y especializada en los diferentes campos del saber. Esto contribuye a garantizar la seguridad, proteger los derechos y responder de manera efectiva a los desafíos actuales. La colaboración y el enfoque multidisciplinario son clave para lograr resultados positivos en esta área, para que se capacite con un presupuesto asignado por el estado y así el personal se encuentre motivado a aportar lo mejor de sí mismo

a la sociedad; según la teoría de Herzberg, es importante que las personas tengan desarrollada su autoestima, cuiden su seguridad y tengan oportunidades de autorrealización en el trabajo. Estos factores contribuyen a la satisfacción y motivación en el entorno laboral, promoviendo un mayor bienestar y rendimiento (Zuta, 2020).

Por ello, se resalta como la motivación laboral proporciona incentivos y estímulos que impulsan a los empleados a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo. Al estar motivados, los empleados encuentran satisfacción y disfrute en lo que hacen, lo cual se traduce en un mayor nivel de compromiso y dedicación hacia sus tareas y responsabilidades. Asimismo, conduce a un buen clima organizacional, y que los trabajadores a menudo se enfrentan a situaciones diversas en el trabajo y pueden sentir la necesidad de adaptarse para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. La flexibilidad, la resiliencia, el autocuidado y la comunicación efectiva son estrategias que pueden ayudar a los colaboradores a enfrentar los desafíos y mantener su bienestar en el entorno laboral (Guido & García, 2014).

Limitaciones

Una de las limitaciones que se encontró en la presente literatura científica es escasa en información en las diversas plataformas debido a que la mayoría de información está enfocada formación policial, inseguridad o insatisfacción; sin embargo, se encontró la información requerida con las palabras clave, y tomó un poco más de tiempo en consolidar la información. Para el caso de instituciones policiales son pocas las bases de datos científicas que cuenta con la información requerida; exclusivamente sobre las técnicas de motivación para las instituciones policiales no existe, solo se detallan las teorías casos mas no el tema puntual.

Implicancias y estudios futuros

Es fundamental que las instituciones policiales inviertan en equipos, infraestructura y

capacitación para garantizar un desempeño efectivo en todas las áreas. Esto implica asignar presupuesto adecuado para adquirir y mantener equipos modernos y adecuados, así como para mejorar la infraestructura necesaria para llevar a cabo las funciones policiales de manera eficiente. Además, la capacitación continua del personal es esencial para actualizar conocimientos, adquirir nuevas habilidades y mejorar la efectividad en el desempeño de las funciones. La capacitación debe abordar tanto aspectos técnicos como habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, ya que estos elementos son fundamentales para un desempeño efectivo en el campo. Quien dirige las operaciones policiales, al iniciar y en adelante se debe comprender que la motivación juega un papel muy importante en el ámbito laboral. Cuando el personal se siente estimulado y motivado, es más probable que se comprometa con su trabajo, tenga un mayor nivel de satisfacción laboral y alcance un mejor desempeño y sea un éxito en la institución y que cada colaborador rinda sus frutos a futuro. Sin embargo, las implicancias, luego de ser expuestas se recomienda que se puedan utilizar para futuras investigaciones sobre el tema estudiado.

Conclusiones

- Se da una respuesta a la interrogante que sí existen Técnicas de Motivación: flexibilidad laboral, reconocimiento al trabajador, formación, conciliación laboral, hacer del trabajo un juego, mayor autonomía a los empleados y cuidar los espacios de trabajo. Si un colaborador utiliza las técnicas de motivación, se pueden obtener un mayor rendimiento, más productividad y contar con mejores resultados; sino que además, estos quedarán satisfechos y contentos de estar desempeñando un trabajo que realizan en una entidad.
- Por consiguiente, la flexibilidad laboral en empleados, permiten trabajar desde casa u oficinas independientes, asimismo, es gratificante para un trabajador, que sus jefes reconozcan su trabajo; es necesario recibir una formación para aprender y mejorar a

reforzar las capacidades de cada colaborador, también tiene que haber un consenso para respetar decisiones de jefe a colaborador; entre otros.

- De acuerdo a lo expuesto, la motivación laboral se puede deducir que es la misma consecuencia de la interacción en relación del individuo y la estimulación proporciona una entidad donde labora y busca dotarse de factores que le impulsen a lograr una o varias metas.
- Se concluyó que la motivación puede estimular a las personas a ser productivas, y puedan trabajar más, con mejor ánimo y en un ambiente de estable.
- El estudio realizado demuestra que existen numerosas teorías, técnicas y estrategias relacionadas con la motivación laboral en las organizaciones es un tema amplio y complejo que ha sido objeto de investigación y estudio por parte de expertos en psicología organizacional y recursos humanos; además, es necesario utilizar criterios de búsqueda adecuadas y basados en evidencia lo cual es fundamental obtener resultados de calidad y respaldar la validez de los hallazgos de un estudio.

Referencias

- Callirgos, M. (2018). La motivación y desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Cambisaca, A., & Ávila, C. (2021). Motivación como estrategia para el desarrollo emocional en el proceso de aprendizaje . *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, VI(4), 240-259. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i4.1500>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Córdoba, L., Bedoya, D., Caicedo, J., & Cadavid, Y. (2021). Niveles de Estrés y Motivación Laboral en los Patrulleros de la Policía Adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no Aprobaron el Ascenso a Subintendentes. *Poliantea*, 16(1), 32–38. <https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i28.2329>
- Grimaldo, M. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana. *Liberabit*, 14(14), 71-80. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272008000100009
- Guerrero, G., Nava, E., & Fonseca, Y. (2016). Cuerpo de Policía Bolivariana del Estado Zulia (CPBEZ): motivación y el desempeño laboral en el funcionario policial. *Perspectivas: Revista de Historia, Geografía, Arte y Cultura*, 4(8), 99-108. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8859207>
- Guido, A., & García, J. (2014). La Influencia de la Motivación Laboral en los Trabajadores del Comisariato Policía Nacional del departamento de Matagalpa. Año 2013. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa, Nicaragua.
- Hernández, Á., Cortés, G., & Echeverri, L. (2022). Factores motivacionales que inciden en la elección de la carrera policial como Patrullero de la Policía Nacional de Colombia. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 14(1), 18-27. <https://doi.org/10.22335/rlct.v14i1.1519>
- Jiménez, R., Rodríguez, M., Chávez, G., Mejía, G., & Velázquez, A. (2021). Intraemprendimiento y su relación con la motivación laboral de Personal

- Administrativo de una Institución de Educación Superior del Estado de. *Conciencia Tecnológica*(62), 1-10.
- León, E., & Espinosa, A. (2016). Relaciones entre la percepción del contexto nacional, el clima emocional y la identificación nacional en estudiantes de tres ciudades del Perú. *Límite*, 11(36), 41-49. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83646546004>
- Lorite, M. (2021). Jefatura de Policía Local : Liderazgo, Trabajo en Equipo y Motivación. *Policía Local de Alhama de Granada* , 1(1), 1-30.
- Lozano, A., Rioboo, A., Santorum, R., & Barca, E. (2009). Motivación académica, orientación a metas y estilos atribucionales: la escala CEAP -48. *Revista de Psicología y Educación*, 1(2), 103-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=398149>
- Marí, P. (2014). Incidencia de la motivación laboral en el desempeño del personal policial adscrito a la unidad de seguridad de servicios internos de la comandancia de policía del Estado Carabobo. (*Tesis de pregrado*). Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Matthew, J., Joanne, E., Patrick, M., Boutronc, I., Tammy, C., Hoffmann, C., . . . Grimshaw, A. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Rev Esp Cardiol.*, 79(4), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Rev. Adm. Pública*, 42(6), 1213-1230. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000600009>
- Montenegro, A., Rivas, D., Peña, R., Portilla, V., & Castrillón, Y. (2021). Factores de satisfacción laboral en los funcionarios de la policía nacional en el Cauca, Caquetá. (*Tesis de pregrado*). Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Caquetá, Colombia.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

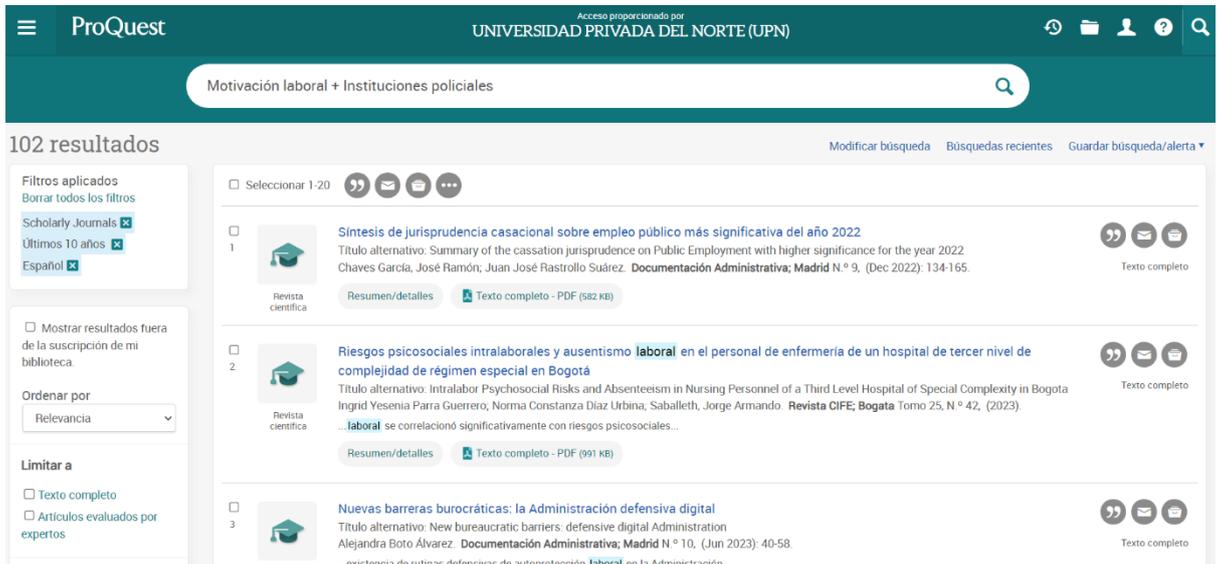
- SEN. (2015). *Ley de las instituciones policiales de la secretaría de seguridad pública del estado de Zacatecas*. Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Zacatecas.
- Sulca, G. (2015). Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. *Respositorio UNSM*.
- Vásquez, G., & Callegaro, J. (2022). Estudio transcultural Brasil-Perú sobre las motivaciones para la parentalidad y sus variables predictoras. *Ciencias Psicológicas*, 16(22), 1-14. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i2.2266>
- Villanueva, R. (2022). Motivación y su relación con la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Zavaleta, E. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú. *Comuni@cción*, 12(1), 53-64. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>
- Zavaleta, E. (2021). Diseño organizacional de la escuela de policía - San Bartolo - Perú. *Comuni@cción*, 12(4), 322-331. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.4.575>
- Zuta, S. (2020). Influencia de la motivación y la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia-Policía Nacional del Perú-2020. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Anexos

Anexo 1.



The screenshot shows the Redalyc search results page for the query "Motivación laboral + Instituciones policiales". The interface includes a search bar, filters for year and discipline, and a list of search results. The first result is titled "Intraemprendimiento y su relación con la motivación laboral de Personal Administrativo de una Institución de Educación Superior del Estado de Aguascalientes" from the journal "Conciencia Tecnológica", 2021, (62). The abstract mentions that the research aims to identify the relationship between intra-entrepreneurship and labor motivation.



The screenshot shows the ProQuest search results page for the same query. It displays 102 results with various filters applied, including "Scholarly Journals" and "Español". The first three results are listed:

- Síntesis de jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa del año 2022**
Título alternativo: Summary of the cassation jurisprudence on Public Employment with higher significance for the year 2022
Chaves García, José Ramón; Juan José Rastrullo Suárez. *Documentación Administrativa*; Madrid N.º 9, (Dec 2022): 134-165.
- Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá**
Título alternativo: Intralabor Psychosocial Risks and Absenteeism in Nursing Personnel of a Third Level Hospital of Special Complexity in Bogota
Ingrid Yesenia Parra Guerrero, Norma Constanza Diaz Urbina, Saballeteh, Jorge Armando. *Revista CIFE*; Bogota Tomo 25, N.º 42, (2023).
...laboral se correlacionó significativamente con riesgos psicosociales...
- Nuevas barreras burocráticas: la Administración defensiva digital**
Título alternativo: New bureaucratic barriers: defensive digital Administration
Alejandra Boto Álvarez. *Documentación Administrativa*; Madrid N.º 10, (Jun 2023): 40-58.
...existencia de rutinas defensivas de autoprotección laboral en la Administración...