

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Colegio de Ciencias Policiales

**La motivación como herramienta de la Dirección en el Centro Regional
de Adiestramiento Canino Guayaquil en el área Antinarcóticos**

Roberto Alonso Medina Rivera

Miguel Israel Reascos Trujillo

Pablo Beltrán, Ph.D., Director de Tesis

Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de

Licenciado en Administración Policial

Quito, mayo de 2015

Universidad San Francisco de Quito

Colegio de Ciencias Policiales

HOJA DE APROBACIÓN DE TESIS

**La motivación como herramienta de la Dirección en el Centro Regional
de Adiestramiento Canino Guayaquil en el área Antinarcóticos**

Roberto Alonso Medina Rivera

Miguel Israel Reascos Trujillo

Pablo Beltrán, Ph.D.,

Director de Tesis

.....

Pablo Beltrán, Ph.D.,

Decano del Colegio de Ciencias Policiales

.....

Quito, mayo de 2015

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

Nombre: Roberto Alonso Medina Rivera

C. I.: 1716078280

Firma:

Nombre: Miguel Israel Reascos Trujillo

C. I.: 1714578679

Lugar y fecha: Quito, mayo de 2015

Agradecimientos

A la noble Institución “Policía Nacional del Ecuador”, y especialmente al Centro Regional de Adiestramiento Canino por su apoyo en nuestra formación profesional y desempeño laboral, así como en el desarrollo del presente trabajo.

A la Universidad San Francisco de Quito, Carrera de Administración Policial, por participar en nuestra formación intelectual, a todos los docentes y personal administrativo.

A todas las personas que de una u otra manera colaboraron en la realización de este proyecto de tesis.

A nuestros padres y familia, por su constante apoyo.

A Dios, por la vida.

Resumen

El presente trabajo es la recopilación de información sobre la motivación tanto del personal policial como de los canes del Centro Regional de Adiestramiento canino "CRAC". El CRAC es una unidad altamente especializada que evalúa políticas y planes de acción en contra del narcotráfico, basando su trabajo en: planificación, investigación, enseñanza, evaluación y educación. Además de una recopilación de información sobre el tema se realizaron encuestas para determinar el efecto de la motivación, con respecto al personal hay algunos tipos de motivaciones como: el mérito, los cursos, las capacitaciones, los nombramientos, las comisiones, el grado y el aspecto positivo; en cambio en los canes: canes con y sin alta, entrenamiento, mejor raza para entrenar y otros cursos.

Como conclusiones se obtuvo que: la motivación es un pilar fundamental en la unidad para incentivar al personal. Se debería incrementar la motivación en la unidad por medio de nuevas estrategias y políticas. Estadísticamente para ser tomados en cuenta para una mayor motivación es mejor contar con estudios superiores. La motivación en los canes causa gran influencia en sus impulsos logrando que realice la actividad deseada, la raza más utilizada para la seguridad pública en el Ecuador son los pastores por su condición física y su genética, los canes hembras presentan una mejor predisposición para la motivación y por ende son mejores en la entrenabilidad.

Como recomendaciones tenemos que se debería motivar al personal que tiene más de un año en el CRAC buscando mecanismos para que la motivación sea para todos, incentivar al personal a que se especialice para tener un título superior, realizar estudios futuros comparando con otros países de nuestra región.

Abstract

This work is gathering information on the motivation of both staff police and canines of the Canine Regional Training Center "CRAC" highly specialized unit that evaluates policies and action plans against drug trafficking, basing their work on: planning, research, teaching, assessment and education. In addition to a collection of information about surveys were conducted to determine the effect of motivation for staff there are some kinds of motivations as merit, courses, trainings, appointments, commissions, grade and positive aspect; instead on the dogs: dogs with and without high, training, best breed for training and other courses.

In conclusion was obtained that: motivation is a key pillar in the drive to encourage staff, should increase motivation in the unit through new strategies and policies, statistically to be considered for a higher motivation is better to have higher education; motivation in dogs causes great influence on impulses after that perform the desired activity, the most used for public safety in Ecuador race are the pastors for their physical condition and genetic, female dogs have a better predisposition for motivation and therefore are better in trainability.

As we recommendations that should motivate staff having more than one year in CRAC looking mechanisms for motivation be for everyone, encouraging staff to specialize to have an advanced degree, future studies comparing with other countries in our region.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	11
2. REVISIÓN DE LITERATURA	13
2.1. MOTIVACIÓN COMO PARTE DE LA DIRECCIÓN	14
2.2. ESCUELAS DE LA MOTIVACIÓN.....	18
2.3. PRINCIPALES TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN	22
2.4. TEORIAS CONTEMPORÁNEAS DE LA MOTIVACIÓN.....	28
2.8. MOTIVACIÓN PARA LOS CANES	34
2.6. ADIESTRAMIENTO DE CANES	42
3. CENTRO REGIONAL DE ADIESTRAMIENTO CANINO (CRAC)	55
3.1 ANTECEDENTES	55
3.2 DIVISIÓN OPERATIVA.....	57
3.3 DIVISIÓN ADMINISTRATIVA.....	60
3.4. CRAC GUAYAQUIL	66
4. ANALISIS DE RESULTADOS	68
4.1. MOTIVACIÓN AL PERSONAL	68
4.2. MOTIVACIÓN A LOS CANES	75
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
5.1. CONCLUSIONES.....	79
5.2. RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS	82

Lista de figuras

Figura 1. Pirámide de las necesidades, Adaptado de Chapman	22
Figura 2. Teoría de los dos factores de Herzberg, Adaptado de Robbins & Coutter	26
Figura 3. Experimento de Pavlov con canes	36
Figura 4. Experimento de Watson	38
Figura 5. Experimento de la caja de Skinner.....	41
Figura 6. Canes pastor alemán de diferentes edades	43
Figura 7. Premios para adiestramiento canino.....	45
Figura 8. Conjunto de cajas para entrenaimeinto canino.....	46
Figura 9. Caja para entrenaimeinto canino	47
Figura 10. Entrenamiento canino	48
Figura 11. Canes labrador trabajando en forma activa.....	66
Figura 12. Can pastor alemán trabajando en forma pasiva.....	66
Figura 13. Motivaciones para oficiales.....	70
Figura 14. Motivaciones en señores clases	71
Figura 15. Motivación en hombres.....	72
Figura 16. Motivación en mujeres	72
Figura 17. Personal sin títulos superiores	73
Figura 18. Personal más de un año de servicio	74
Figura 19. Personal con menos de un año de servicio	74
Figura 20. Personal completo del CRAC	75
Figura 21. Canes con y sin alta.....	76
Figura 22. Canes hembras con y sin alta	76
Figura 23. Canes machos con y sin alta.....	77
Figura 24. Razas de canes con alta.....	77

Lista de tablas

Tabla 1. Funciones de la administración, Robbins & Coutter.....	15
Tabla 2. Supuestos teoría X Y, Adaptado de Gross	25
Tabla 3. Visiones contrastantes sobre la satisfacción–insatisfacción, Robbins & Coutter	27
Tabla 4. Teoría de la equidad, Robbins&Coutter	32
Tabla 5. Teoría del modelo de las expectativas, Adaptado deRobbins&Coutter	33
Tabla 6. Experimento y ejercicio de Pavlov, con canes	36
Tabla 7. Edad de los canes en relación a la edad humana	44
Tabla 8. Ejercicio para canes detectores de droga.....	46
Tabla 9. Personal con títulos superiores	73
Tabla 10. Raza de canes con otros cursos	78

Lista de anexos

Anexo 1. Estadísticas corporativas de aprehensión de drogas realizadas por las unidades caninas a nivel nacional correspondiente a los años 1993 hasta el mes de septiembre del 2014	84
--	----

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento permite dar a conocer un amplio concepto acerca de la motivación del personal policial y de sus canes pertenecientes al Centro Regional de Adiestramiento canino “CRAC”, creado mediante el acuerdo ministerial N° 701 del Ministerio de Gobierno y Policía a partir del 01 de febrero del 2010, donde se constituye en un Centro de Capacitación del recurso humano policial y adiestramiento para guíase instructores caninos.

El CRAC es una unidad altamente especializado que evalúa políticas y planes de acción en contra del narcotráfico, permitiéndoles controlar todo tipo de actividades delictivas a través de 17 unidades ubicadas en 12 provincias, distribuidas estratégicamente en 22 puestos de control, en los diferentes puertos marítimos, aeropuertos internacionales, carreteras y puestos fronterizos, con lo cual se logra prevenir, reprimir y controlar todo tipo de actividades delictivas relacionadas al tráfico ilícito de sustancias estupefacientes y psicotrópicas o drogas.

El trabajo del CRAC se basa principalmente en cinco ejes: planificación, investigación, enseñanza, evaluación y educación. Dentro de la institución, el can por su apoyo en múltiples actividades, es considerado la herramienta principal de trabajo, pero más que eso es un gran amigo del policía. Por lo general, los canes que forman parte del CRAC son de diferentes razas: pastor alemán, labrador, pastor belga, golden y otros.

La parte más importante del CRAC es la capacidad y los resultados de su gente, desde que la unidad cambio de nombre de Centro de Adiestramiento Canino (CRAC) a Centro Regional de Adiestramiento Canino (CRAC), se ha implementado un sistema de gestión por resultado conocido como GPR, el cual es el encargado de reflejar el trabajo real elaborado por cada unidad. En este trabajo analizaremos el efecto de varios tipos de motivación implementadas, tanto en el personal policial como en sus canes. Es importante analizar el efecto de la motivación ya que nos permite obtener grandes resultados, ya que se traduce en el aumento de la producción laboral del servicio antinarcóticos en el Aeropuerto José Joaquín de Olmedo de la ciudad de Guayaquil.

Esta investigación nos permitirá conocer de una mejor manera como la motivación crea variables en el desempeño del personal policial perteneciente al CRAC, y como está motivación influye en el desempeño y trabajo de los canes que han sido entrenados para detectar olores, en este caso sustancias estupefacientes y psicotrópicas, además de poder relacionar la motivación con los resultados en el trabajo.

De acuerdo con Brophy (1998), el término motivación es “un constructo teórico que se emplea hoy en día para explicar la iniciación, dirección, intensidad y persistencia del comportamiento, especialmente de aquel que se orienta hacia metas específicas”.

CAPÍTULO II

2. REVISIÓN DE LITERATURA

La motivación es el conjunto de factores o determinantes que descubre cada persona en su interior, los cuales incitan a realizar una acción hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, encausando energía para que ello suceda, aumentando con ello el impulso necesario para que ese medio o esa acción se realice o bien para que deje de hacerlo.

La motivación laboral es aquella que impulsa a los colaboradores a intentar conseguir, mediante acciones el logro de algún objetivo de la empresa o institución; es decir, alcanzar metas ya sean personales o de grupo.

La motivación laboral es la fuerza que estimula al individuo para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo; está determinada por un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo diario y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento del mismo (Blanco, 2008).

Hoy en día, la motivación es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo; y más que ello, dominarlo, sólo así la

institución estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable con personal motivado y dispuesto a colaborar.

2.1. MOTIVACIÓN COMO PARTE DE LA DIRECCIÓN

Cuando la empresa ha realizado una contratación de personal, los gerentes son los encargados de supervisar y coordinar el trabajo que van a realizar procurando que con ello se logre alcanzar la metas de la organización.

Administrar el personal de una manera exitosa requiere de entender los comportamientos, las personalidades, la motivación, etc. Se debe contar con líneas de comunicación que sean efectivas y eficientes y tratar de entender el comportamiento de las personas y las razones por las que hacen tal o cual acción (Robbins & Coutter, 2010).

Los gerentes realizan ciertas actividades y funciones mientras coordinan eficaz y eficientemente el trabajo de otros. A principios del siglo veinte Henri Fayol propuso que se deberían realizar algunas actividades administrativas las cuales en la actualidad se han concentrado en cuatro funciones de administración: planear, organizar, dirigir y controlar.

Los gerentes son los encargados de planear la mejor ruta para que la organización pueda llegar a cumplir un propósito deseado y definir los medios para lograrlo, por ello los gerentes se ocupan de la **planeación**, definen los objetivos y establecen las estrategias para lograr y desarrollar los planes que integran y

coordinaran las actividades. Los gerentes también son responsables de estructurar el trabajo para cumplir las metas de la empresa, realizando una **organización**, determinando las tareas a realizar y quien las va a realizar, quien reportará a quién y donde se tomaran ciertas decisiones (Robbins & Coutter, 2010).

Otra de las funciones de la administración es la **dirección**. Los gerentes deben motivar a sus colaboradores, ayudarlos a resolver conflictos en los grupos de trabajo, influir en los individuos y equipos de trabajo, seleccionar el canal de comunicación más efectivo y lidiar con las formas de comportamiento de las personas. Una vez que se cuenta con los objetivos y planes establecidos (planeación), con las tareas y acuerdos estructurados (organización) y con la gente entrenada y motivada (dirección) se puede pasar a la cuarta y última función que permite evaluar si las cosas planeadas se están realizando de acuerdo a lo planeado y se va a lograr los objetivos deseados se procede a evaluar el rendimiento (control) (Robbins & Coutter, 2010).

Planeación	Organización	Dirección	Control	→ DIRIGE A
Definir objetivos, establecer estrategias y desarrollar planes para coordinar actividades	Determinar lo que es necesario realizar, como llevarlo a cabo y con quien se cuenta para hacerlo	Motivar, dirigir y otras acciones involucradas con dirigir al personal	Dar seguimiento a las actividades para garantizar que se logren conforme a lo planeado	<i>Alcanzar los propósitos establecidos por la organización</i>

Tabla 1. Funciones de la administración, Robbins & Coutter, 2010.

La motivación o la recompensa a los empleados es una de las actividades más importantes y más desafiantes que tienen que desarrollar los gerentes, ya que por medio de ella lograrán que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo. Muchos gerentes no cuentan con los recursos deseados para incrementar los sueldos de sus subordinados, por ello es importante inventar formas de compensación como: programa interno de capacitación en diferentes temas en los cuales los empleados muestren su interés, conferencias telefónicas explicativas para que el gerente pueda discutir detalladamente las decisiones tomadas, lluvia de ideas, por medio de una cuenta de correo a la cual cada empleado podía enviar sus ideas propuestas, otorgar días de descanso como premio a los empleados, etc. (Robbins & Coutter, 2010).

Se debe tener presente que la motivación no es rasgo característicos de cada individuo, es decir no una persona se motiva más que otra. Se deben implementar diferentes formas de motivación, ya que los individuos difieren en cuanto a su impulso motivacional.

La motivación es un proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de las metas planteadas en la empresa. Esta definición tiene tres elementos claves: energía, dirección y perseverancia. (Robbins & Coutter, 2010).

La energía es la intensidad e impulso, una persona motivada pone mayor energía y empeño, trabaja más duro; pero los niveles elevados de empeño no necesariamente llevan a un desempeño laboral alto si no existe una dirección que ayude en la organización y para finalizar la motivación debe incluir perseverancia para lograr las

metas deseadas.

A raíz de la industrialización y las reacciones de los trabajadores referentes a la reducción de su productividad y al aumento de la desmotivación dentro de sus empresas; se crea la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la cual realiza un estudio que concluye que un trabajador motivado es más eficiente y responsable. Luego de este estudio las empresas comienzan a tomar las decisiones basados en necesidades, intereses, tareas y preferencias., de los trabajadores; comprendiendo que los trabajadores motivados aportan con todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos de la empresa (López, 2001).

La motivación puede ser debida a factores extrínsecos e intrínsecos. Los primeros se deben al incentivo externo de ciertos factores, pueden ser: dinero, tiempo de trabajo, viajes, coches, cenas, bienes materiales, etc.; estos factores pueden aumentar o disminuir alrededor de la persona, pueden cambiar rápidamente y en forma radical. Mientras que los intrínsecos vienen del entendimiento personal del mundo, requieren de un trabajo de asimilación de la mente del individuo, son los deseos de las personas de hacer cosas interesantes e importantes. Según algunos autores existen tres factores intrínsecos importantes, que son: autonomía (control sobre lo que se hace), maestría (ser mejor en algo importante), propósito (servicio a algo más grande que nosotros mismos) (Levy-Levoyer, 2001).

Hay que reconocer y saber cuáles son las necesidades y deseos primordiales del trabajador, a fin de conocer que cosas motivarán y ayudarán a su buen desenvolvimiento, teniendo en cuenta el bienestar y la estabilidad de su familia.

Aparte de un incentivo laboral el trabajador debe contar con un clima laboral adecuado, que depende de varios factores:

- Procedimiento de los directivos o gerentes.
- Comportamiento y relación entre los trabajadores.
- Características del lugar en que se desarrolla el trabajo, que incluye: temperatura, iluminación, mobiliario, ergonomía.

2.2. ESCUELAS DE LA MOTIVACIÓN

Las teorías sobre la motivación constituyen una rama de la psicología que se ocupa de la comprensión de la activación, organización y dirección de la conducta hacia la consecución de objetivos.

La palabra motivación viene del latín *motivus*, que significa fuerza motriz. Esta etimología nos indica que para la filosofía clásica la motivación derivaba de una fuerza interna identificada con la voluntad y sujeta al libre albedrío o libre arbitrio. Con el tiempo, el concepto se fue enriqueciendo con la introducción de fuerzas deterministas como el contexto, la genética o fuerzas irracionales, dando lugar a la pluralidad de enfoques modernos (Arias, 2009).

Haciendo un recorrido por las diferentes escuelas veremos que unas se han enfocado hacia los factores motivantes y otras hacia el proceso; en todo caso los modelos motivacionales avanzan hacia dotar de gran importancia la dimensión cognitiva. Podríamos agrupar las principales teorías modernas sobre la motivación

encuatro grandes escuelas:

Escuela psicoanalítica:

Originada por Sigmund Freud, sostiene que toda la energía psíquica tiene un origen sexual o agresivo. Esta energía se canaliza hacia actividades productivas mediante sistemas de distribución de energía inconscientes que buscan válvulas de salida o fondos de gratificación. Para esta escuela, la motivación sería el intento del ego de resolver sus conflictos y sus choques con las restricciones de la realidad mediante la sublimación de energías.

Los neo-freudianos, en cambio, han puesto el énfasis en otras bases de la energía psíquica no necesariamente sexual, como la naturaleza social. Por ejemplo, Heinz Hartmann ha postulado que la motivación tiene el objetivo de alcanzar áreas del yo libres de conflictos. Robert White sostiene que la competencia que hay detrás de la motivación es un impulso básico y no se deriva de los impulsos sexuales o agresivos. Otros miembros destacados de esta escuela son Carl Jung y Alfred Adler (Rivera, 2014).

Escuela conductista:

Escuela psicológica dominante en los EEUU entre la I Guerra Mundial y los años sesenta. Cree que la motivación es adquirida y responde a una dinámica de estímulos y respuestas observables y medibles. El ciclo del comportamiento por una persona seguidora del conductismo pasa por las fases de excitación, refuerzo

positivo y respuestaselectiva. La escuela aplicó a los humanos observaciones empíricas sobre lasrespuestas condicionadas de los animales. El conductismo rechaza lanoción de objetivos y finalidades y pone el énfasis en la idea de hábito.Los dos representantes más destacados del conductismo son: John B. Watsony B. F. Skinner (Covarrubias *et al*, 2010).

Escuela humanista:

Los enfoques humanistas postulan que lamotivación principal que mueve a las personas es actualizar suspotencialidades únicas. El psicólogo más representativo de está corrientees Abraham Maslow, quien describió una célebre jerarquía denecesidades que progresan de las meramente fisiológicas (alimento, techo) a las más relacionales y trascendentales (seguridad, sentimiento depertenencia, autoestima y autorrealización). El progreso de un estadio a otrode motivación viene condicionado por la satisfacción de las necesidades enlos niveles inferiores. También se inscribe en está escuela la teoría de losfactores de Herzberg, que es una variante de la de Maslow (Covarrubias *et al*, 2010).

Escuela cognitiva:

Las teorías cognitivas de la motivación creen que laconducta depende dela interpretación que hacen los individuos de lainformación. La motivación no se considera un conjunto mecánico o innatode procesos, sino un conjunto intencionado y persistente decomportamientos basados en la información disponible. Las expectativas, en base a experiencias pasadas, sirven para dirigir la

conducta hacia objetivos determinados.

La escuela cognitiva se interesa por las expectativas que cada individuo asocia a los acontecimientos futuros, las opciones alternativas, el establecimiento de objetivos y el cálculo de probabilidades de éxito. Puestos a elegir entre dos opciones, la que más motivará será la que maximice una función que combina el valor y la probabilidad de éxito. Dentro de esta escuela, Víctor Vroom expuso en 1964 el modelo cognitivo de motivación en el trabajo. En esta teoría se entiende que cada persona se comporta de forma racional en la decisión de hacia dónde dirigir su esfuerzo, así que invertirá trabajo y esfuerzo en tareas que le retornen los resultados que desea (Quintero, 2007).

Las principales proposiciones de esta teoría son: toda acción se asocia a un resultado, todo resultado implica un grado de satisfacción-insatisfacción y cada comportamiento puede llevar asociado a priori una determinada expectativa respecto a los resultados.

Otros autores como Porter, Lawler, Suttle han trabajado la teoría de las expectativas. Encuadrada en la misma escuela, la teoría de la disonancia cognitiva de León Festinger postula que cuando una persona tiene creencias que son incompatibles entre ellas o con su comportamiento, sentirá un malestar que la impulsará a intentar reducir esta incongruencia a través del cambio de estas creencias o actitudes (Rivera, 2014).

2.3. PRINCIPALES TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Teoría de Maslow

Propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. A medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Quintero, 2007).

Para Maslow, la motivación es el impulso que tiene el ser humano e inclusive un animal para satisfacer sus necesidades, las cuales son clasificadas de la siguiente manera:

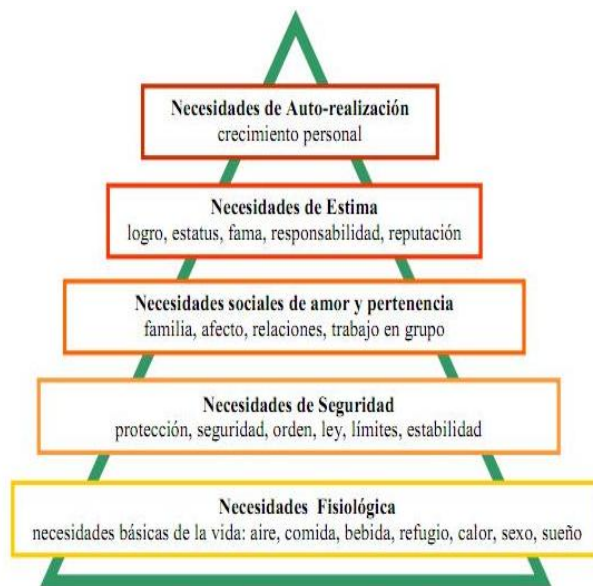


Figura 1. Pirámide de las necesidades, Adaptado de Chapman, 2007

1. En la base, las necesidades básicas, referentes a la supervivencia, las cuales son de origen biológico, como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio, etc.
2. En el segundo escalón, las necesidades de seguridad y protección, cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.
3. En el tercero lugar están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación, cuando las necesidades anteriores están satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.
4. En el cuarto escalón se encuentran aquellas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento. Cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás. Al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

5. En quinto lugar, en la cima, están las necesidades de autorrealización, son las más elevadas; responden a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir (Quintero, 2007).

Teoría XY y de McGregor

Douglas McGregor es el proponente de los dos supuestos sobre la naturaleza humana: teoría X y teoría Y. La teoría X es una visión negativa de las personas, la cual asume que los trabajadores tienen pocas ambiciones, no les agrada su empleo, evitan responsabilidades y deben ser controlados de cerca, la teoría Y es una visión positiva donde los empleados disfrutan del trabajo, aceptan responsabilidades y utilizan su autodirección (Robbins & Coutter, 2010).

McGregor supone que la teoría Y debe guiar la práctica gerencial, la toma de decisiones, los desafíos y motivación de los empleados. Desafortunadamente no existen pruebas que confirmen dichos supuestos (Gross, 2011).

SUPUESTOS DE LA TEORÍA X	SUPUESTOS DE LA TEORÍA Y
1. Trabajan lo menos posible	1. Consideran al trabajo natural como el juego
2. Carecen de ambición	2. Se auto dirigen hacia la consecución de los objetivos que se les confían.
3. Evitan responsabilidades	3. En ciertas condiciones, buscan responsabilidades
4. Prefieren que las manden	4. Tienen imaginación y creatividad
5. Se resisten a los cambios	5. Sienten motivación y desean perfeccionarse
6. Son crédulas y están mal informadas	6. Asumen los objetivos de la empresa si reciben compensaciones por lograrlos
7. Haría muy poco por la empresa si no fuera por la dirección	7. Asumen los objetivos de la empresa si reciben compensación por lograrlos, sobre todo reconociendo los méritos.

Tabla 2. Supuestos teoría X Y, Adaptado de Gross, 2011.

Teoría de Herzberg

Frederick Herzberg fue un renombrado psicólogo que propuso la teoría de los dos factores llamada también teoría de la motivación e higiene, la cual propone que los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral (Robbins & Coutter, 2010).

Herzberg quería saber cuándo la gente se siente satisfecha e insatisfecha, cuando las personas se sentían bien con su empleo tendían a citar los estímulos intrínsecos y cuando se sentían insatisfechos indicaban los factores extrínsecos, como se indica en la figura 2.

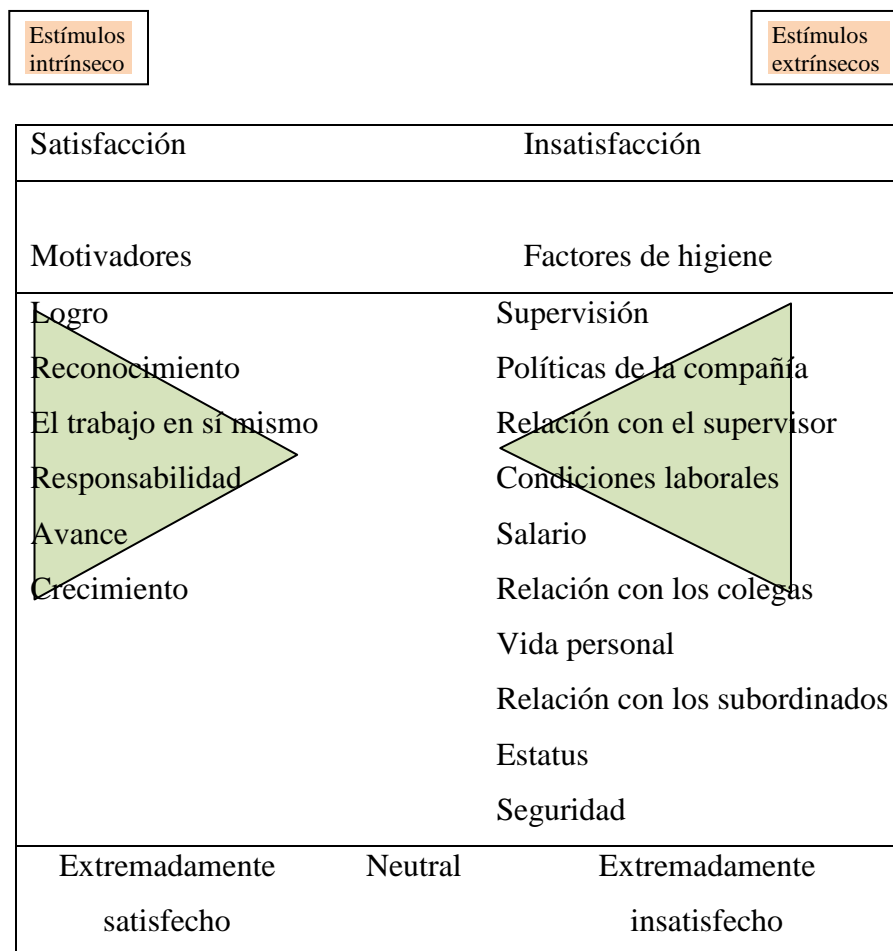


Figura 2. Teoría de los dos factores de Herzberg, Adaptado de Robbins & Coutter, 2010.

Además Herzberg creía que los datos indicaban que lo opuesto a satisfacción no era insatisfacción, como se creía, ya que eliminar los factores de insatisfacción de un trabajo no necesariamente haría el trabajo más satisfactorio, (Figura 5).

Existe un rango dual: lo opuesto a satisfacción es no satisfacción y lo opuesto a insatisfacción es no insatisfacción. Para motivar a los empleados Herzberg sugirió enfatizar los motivadores, es decir los factores intrínsecos relacionados con el trabajo mismo (Robbins & Coutter, 2010).

Visión tradicional			
Satisfecho		Insatisfecho	
Visión de Herzberg			
Motivadores		Factores de higiene	
Satisfacción	No satisfacción	No insatisfacción	Insatisfacción

Tabla 3. Visiones contrastantes sobre la satisfacción – insatisfacción, Robbins & Coutter, 2010.

Teoría de las tres necesidades de McClelland

David MacClelland y sus colegas fueron quienes propusieron la teoría de las tres necesidades, la cual indica que se tiene tres necesidades adquiridas que son motivadores importantes en el trabajo, las cuales son:

- necesidad de logros, motivación para triunfar y sobresalir del conjunto de estándares
- necesidad de poder, hacer que otros se comporten de manera diferente a la que se hubieran conducido en otras circunstancias
- necesidad de afiliación, relaciones interpersonales cercanas y de amistad

La necesidad de los logros es la que más se ha estudiado y se ha logrado identificar que las personas que tienen una gran necesidad de logro se esfuerzan mucho por alcanzar el logro personal, tienen el deseo de hacer algo mejor y de manera más eficiente, prefieren metas desafiantes, responsabilidad personal de encontrar las soluciones y retroalimentación rápida (Robbins & Coutter, 2010).

Una alta necesidad de logro no es necesariamente una manera de ser un buen gerente, en especial en las grandes organizaciones, ya que los gerentes se pueden enfocar en sus logros personales sin hacer hincapié en ayudar a sus colaboradores a lograr sus metas.

Aunque no se han estudiado mucho las otras dos necesidades citadas en esta teoría, se conoce que los mejores gerentes tienden a tener una alta necesidad de poder y una baja necesidad de afiliación (Robbins & Coutter, 2010).

2.4. TEORIAS CONTEMPORÁNEAS DE LA MOTIVACIÓN

Teoría de la fijación de objetivos

Edwin Locke destaca el papel motivador de los objetivos específicos en el comportamiento del individuo. En igualdad de condiciones (capacidad, conocimiento de la tarea, atractivo de las recompensas, disponibilidad de recursos), una persona trabajadora con objetivos claros y definidos tendrá un mejor desempeño que otra que los tenga difusos. Para que los objetivos cumplan su papel motivador deben tener un determinante grado de dificultad (si es muy baja o demasiado alta no motivan), deben ser específicos (señalar clara y precisamente qué es que se desea alcanzar y en qué tiempo). Este tipo de objetivos intensifican la motivación, orientan la conducta en un determinado sentido y estimulan la persistencia a lo largo del tiempo, hasta alcanzarlos.

En este mismo sentido, para trabajar para alcanzar una meta específica y difícil es una gran fuerza motivadora y actúa como estímulo interno (Gracián, 20012).

Teoría del refuerzo

Esta teoría dice que el comportamiento se da en función de sus consecuencias, las consecuencias que siguen inmediatamente a un comportamiento y aumentan la probabilidad de que el comportamiento se repita. Ignora los factores como las metas, las expectativas y las necesidades y en su lugar se enfoca solamente en lo que le sucede a una persona cuando hace algo (Robbins & Coutter, 2010).

De acuerdo con Skinner es más probable que las personas adopten comportamientos deseables si se los recompensa por ello, estas recompensas son más efectivas si siguen inmediatamente al comportamiento deseado y al comportamiento que no se recompensa o que se castiga cuando se tiene menos probabilidades de repetirse. Con esta teoría los gerentes pueden influir en el comportamiento de sus empleados utilizando reforzadores positivos, y deben ignorar, no castigar, el comportamiento no deseable (Robbins & Coutter, 2010).

Teoría del diseño de puestos

Cada organización tienen funciones y tareas que pueden convertirse en puestos motivantes, el término diseño del puesto se refiere a la organización de las demandas del entorno cambiante, la tecnología de la organización y las destrezas, habilidades y preferencias de los empleados. Existen formas para diseñar puestos motivantes:

- Ampliación del puesto: Es difícil motivar a un empleado cuando su puesto es pequeño y especializado, se debe expandir un empleo horizontalmente mediante la ampliación del alcance del puesto, es decir aumentar la cantidad de tareas diferentes requeridas y la frecuencia en la que éstas se repiten. Con esta ampliación se amplía también el conocimiento, hay una mayor satisfacción del empleado un mejor servicio al cliente y menos errores.
- Enriquecimiento del puesto: Es la expansión vertical incluyendo responsabilidades de planeación y evaluación, aumenta la profundidad del puesto, es decir, los empleados tienen el poder de asumir algunas de las tareas que normalmente llevan a cabo sus gerentes, permitiendo desarrollar actividades con más libertad, independencia y responsabilidad, con esta metodología se puede mejorar la calidad del trabajo, la motivación y satisfacción de los empleados.
- Modelo de las características del puesto: Este método identifica cinco dimensiones centrales del trabajo, sus interrelaciones y sus efectos sobre la productividad, la motivación y la satisfacción de los empleados.
 1. Variedad de habilidades: un empleo requiere varias actividades para que el empleado pueda usar varias habilidades y talento.
 2. Identidad de las tareas: un empleo requiere la terminación de un trabajo completo e identificable.
 3. Importancia de las tareas: un empleo tiene un impacto considerable en las vidas o trabajos de otras personas.
 4. Autonomía: un empleo proporciona considerable libertad, independencia y discreción a un individuo mediante la programación del trabajo y los procedimientos.

5. Retroalimentación: al llevar a cabo las actividades requeridas en el empleo, el individuo obtiene información directa y clara acerca de la efectividad de su desempeño (Robbins & Coutter, 2010).

El modelo indica que los empleados tienden a estar motivados cuando saben que ellos personalmente se desempeñaron bien en las tareas que les interesan, por ello, cuando más de estos tres elementos se incluyen en el diseño de un puesto mayor será la motivación, el desempeño y la satisfacción del empleado y menor será el ausentismo y la probabilidad de renuncia (Robbins&Coutter, 2010).

Se recomienda considerar en el diseño y rediseño de puestos los siguientes puntos: combinar tareas, crear unidades naturales de trabajo, establecer relaciones con los clientes externos o internos, expandir los puestos verticalmente y abrir canales de retroalimentación (Robbins & Coutter, 2010).

Teoría de la equidad

El termino equidad está relacionado con justicia y trato equitativo; hay suficientes pruebas de que los empleados se comparan con los demás y que las inequidades influyen en el desempeño de los empleados.

Esta teoría fue desarrollada por Stacey Adams, que propone que los empleados comparan lo que obtienen por su trabajo en relación con lo que contribuyen a él, y también comparan con los otros empleados, si encuentran que son equiparables no existe problema, pero si la relación no es equiparable el empleado sentirá que su

compensación es insuficiente o excesiva. Cuando ocurren estas inequidades los empleados tienden a hacer algo al respecto que puede traducir en una productividad más baja o más alta (Robbins & Coutter, 2010).

Esta teoría se enfoca en la justicia distributiva que es la imparcialidad percibida a cerca de la cantidad y distribución de las recompensas entre los individuos, se debe contemplar también la justicia en los procedimientos (Robbins&Coutter, 2010).

Comparación de la relación percibida	Evaluación del empleado
Resultados A / Insumo A > Resultados B / Insumos B*	Inequidad (compensación insuficiente)
Resultados A / Insumo A = Resultados B / Insumos B	Equidad
Resultados A / Insumo A < Resultados B / Insumos B	Inequidad (compensación excesiva)
*La persona A es el empleado y la persona B es otro empleado importante o de referencia	

Tabla 4. Teoría de la equidad, Robbins & Coutter, 2010.

Teoría de las expectativas

Esta teoría dice que un individuo tiende a actuar de cierta manera en base a la expectativa de que el acto estará acompañado de un resultado dado y en lo atractivo que pueda resultar para el individuo esta consecuencia, incluye tres variables o relaciones:

1. La expectativa, vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, es la probabilidad

percibida por un individuo de que ejercer una cantidad dada de esfuerzo dará como resultado un nivel de desempeño.

2. Los medios, vínculo entre el desempeño y la recompensa, un individuo cree que desempeñarse a un nivel en particular es el medio para lograr el resultado deseado.
3. La valencia, atractivo de la recompensa, importancia que un individuo da al resultado o a la recompensa que pueda lograrse en el trabajo, considera las metas y las necesidades del individuo.

La clave de esta teoría es entender la meta de un individuo y la conexión entre el esfuerzo y el desempeño, entre el desempeño y las recompensas; y entre las recompensas y la satisfacción de metas individuales, haciendo énfasis en las recompensas o premios, creyendo que las recompensas de una organización van de la mano de lo que los empleados desean (Robbins & Coutter, 2010).

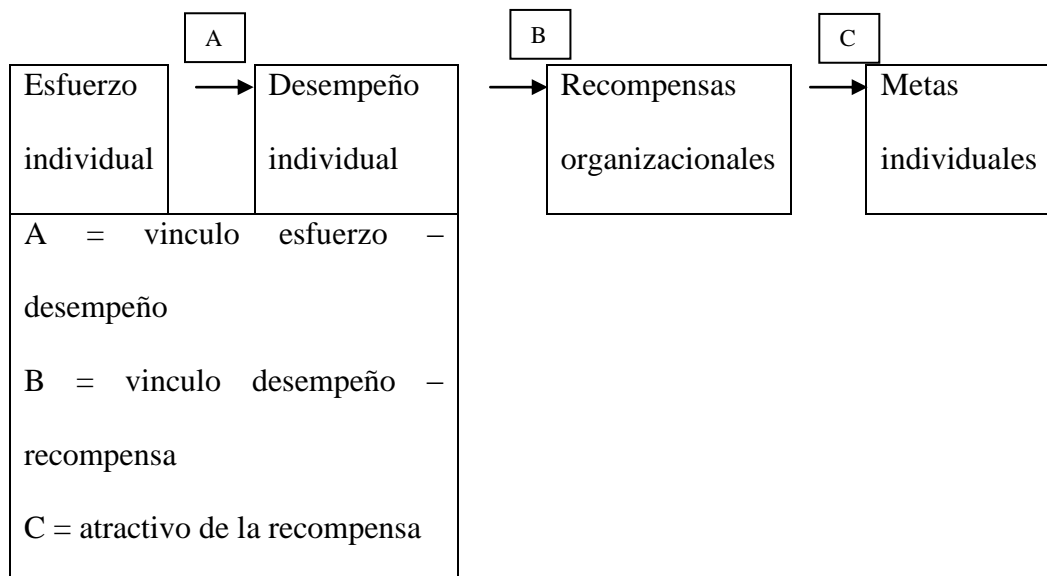


Tabla 5. Teoría del modelo de las expectativas, Adaptado de Robbins & Coutter, 2010.

2.8. MOTIVACIÓN PARA LOS CANES

Motivar a un perro significa crear un ambiente donde el can tenga el deseo de realizar el ejercicio pedido. Existen algunos métodos para entrenar a un perro, pero siempre hay que tener en cuenta las maneras de motivación: comida, juguetes, artículos de presa, recompensa asertiva y correcciones o uso de la fuerza.

Que motiva a trabajar a un perro

El perro es descendiente de los lobos, razón por la cual su sistema sensorial es sumamente desarrollado, teniendo 18 impulsos presentes en su genética. Para los canes utilizados para el área de antinarcoóticos, sobresale el impulso de caza. En su mente se establece que si caza – come, razón por la cual nosotros relacionamos esta acción con supervivencia.

La “Guía para el entrenamiento de caninos al servicio de la Policía Nacional de Colombia” nos dice que hay diferentes tipos de impulso que podemos utilizar a nuestra ventaja para reforzar comportamientos deseados: de presa, de caza, de manada, de defensa y de juego.

Debemos tener en cuenta que el can va aprender por genética o por ambiente. Al referirnos por genética queremos decir que los impulsos ya están sumamente desarrollados al nacer, es decir cada raza está creada para cumplir un objetivo. Por ambiente, es la necesidad del entorno lo que les hace aprender, todo dependerá de la

motivación que del guía al can y sus experiencias adquiridas en su preparación (Milán & Jo Poltier, 2010).

Martin Deeley nos dice “Cuando estamos con un perro es importante comprender que siempre está aprendiendo”. En pocas palabras, motivar a un perro significa crear un ambiente donde el perro tiene el deseo de hacer un ejercicio.

Si bien hay un sin número de métodos para entrenar a un perro, se debe tener en cuenta que existen cuatro maneras de motivarlo:

- Mediante el uso de la comida como premio
- Mediante el uso de juguetes o artículos de presa como recompensa, suponiendo un instinto de caza/presa alto
- Mediante el uso de los elogios del guía como una recompensa de forma asertiva
- Mediante el uso de la fuerza (correcciones) para hacer que un perro haga lo que se desea (Milán & Jo Poltier, 2010).

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN PARA ENTRENAMIENTO DE CANES

Las teorías que más se aplican para el entrenamiento de canes detectores de drogas son las de Pavlov, Watson y Skinner:

Pavlov

Petrovich Pavlov, fisiólogo ruso, había iniciado su trabajo de investigación con el

objeto de estudiar factores glandulares y nerviosos en el proceso digestivo, trabajo por el cual sería galardonado con el Premio Nobel en 1904.

En 1927, Pavlov había observado en sus trabajos sobre fenómenos glandulares, que los canes (los organismos con los que experimentaba) producían secreciones gástricas con el alimento durante el proceso de digestión y después de varios ensayos sólo la presencia del experimentador parecía tener influencia sobre el organismo ya que esto solo era suficiente para provocar el fenómeno de secreción. Por ello las denominó "secreciones psíquicas" ya que no se encontraban razones fisiológicas que las justificaran (Serrano, 2012).

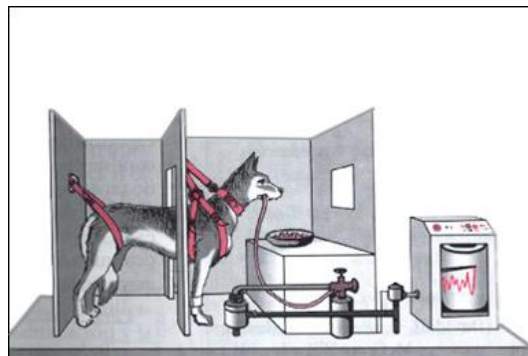


Figura 3. Experimento de Pavlov con canes

Antes del entrenamiento	Entrenamiento	Después del entrenamiento
Comida → salivación Ruido → no hay respuesta	Sonido de la campana + comida → salivación	Sonido de la campana → salivación

Tabla 6. Experimento y ejercicio de Pavlov, con canes

Pavlov realizó una interpretación fisiológica de las actividades registradas en los hemisferios cerebrales con el objeto de evitar la utilización de conceptos subjetivos en el estudio de los fenómenos.

De allí que sus estudios, no fueran considerados por él como psicológicos, de hecho, profundizó su unidad de análisis en los reflejos. Consideraba así que existían diferentes tipos de reflejos: los reflejos innatos, cuya relación con el organismo se daba en términos de totalidad, y que referían a lo que había denominado conducta instintiva; y los reflejos condicionados, o el resultado de la adaptación del organismo a cierto medio ambiente a través de la cual ayudan a preservar su existencia (Santamaría, 2010).

Watson

El conductismo watsoniano pone el énfasis sobre la conducta observable (tanto humana como animal), que considera que ha de ser el objeto de estudio de la Psicología, y las relaciones entre estímulo y respuesta, más que en el estado mental interno de la gente (aunque Watson nunca negó la existencia del mundo privado o íntimo). En su opinión, el análisis de la conducta y las relaciones era el único método objetivo para conseguir la penetración en las acciones humanas y extrapolar el método propio de las Ciencias Naturales (el método científico) a la Psicología.



Figura 4. Experimento de Watson

El modelo de aprendizaje denominado reflejo condicionado (modelo E-R). Permite el estudio de la conducta a partir de las asociaciones entre estímulos y respuestas. Con este método se estudiará tanto la conducta animal como la humana, incluida en el último caso las emociones (más bien la conducta emocional). Watson redujo las emociones a hábitos glandulares y viscerales y concluyó que la mayoría de los miedos humanos se aprenden por condicionamiento clásico (Santamaría, 2010).

Watson pensaba que los humanos ya traían desde su nacimiento, algunos reflejos y reacciones emocionales de amor y furia, y que todos los demás comportamientos se adquirirían mediante la asociación estímulo-respuesta; esto mediante un condicionamiento.

Watson demostró el condicionamiento clásico con un experimento en el que participó un niño de algunos meses de nacido (de nombre Albert) y una rata blanca. El experimento consistía en acercar la rata a Albert para que la tocara, al principio Albert no mostraba temor por el pequeño animal, pero al comenzar a hacer, de repente un fuerte ruido cada vez que Albert tocaba la rata, al poco tiempo Albert comenzó a mostrar temor por la rata aún sin hacer el ruido (debido al

condicionamiento). Este miedo se generalizó para otros animales pequeños (Santamaría, 2010).

Watson después "extinguió" el miedo presentando la rata al niño en repetidas ocasiones sin hacer el ruido. Algunos hechos del estudio sugieren que el condicionamiento al miedo fue más poderoso y permanente que el realmente observado.

El comportamiento animal indica que todo lo que causaba placer se lo volverá hacer y lo que no le causa placer no se repetirá. Entonces el can que ha sido entrenado para ser detector de narcóticos, cada vez que sale a realizar su trabajo se motiva ya que sabe que luego de realizar su trabajo va a ser premiado o va a ser recompensado con un premio y el mal trabajo será recompensado con un castigo o recompensa negativa.

Skinner

Skinner centró su atención en las respuestas voluntarias (y no innatas) que realiza el sujeto de experimentación, entendiendo que el conductismo debe identificar qué factores ambientales influyen en la conducta. La recompensa y el castigo pasan a ocupar un lugar esencial en los esquemas conductistas. Skinner guiará sus estudios hacia el condicionamiento instrumental u operante, tratando de reforzar o eliminar las respuestas deseadas (Arias, 2009).

Skinner describe los siguientes modelos de condicionamiento instrumental:

Refuerzo positivo: En este caso, la respuesta operante del sujeto recibe una recompensa que refuerza la probabilidad de que aquella se repita en el futuro. Dependerá de variables como la cantidad de recompensa, el tiempo que haya entre el refuerzo y la nueva conducta, y la motivación del individuo. El caso más común es el del premio, aunque también aparecen otros desarrollos más complejos como los programas de reforzamiento (sean de razón fija o variable, o de intervalo fijo o variable)

Refuerzo negativo: La conducta del individuo logra que desaparezca un estímulo adversito o desagradable. Puede ocurrir que este estímulo esté presente de un modo continuado (condicionamiento de escape) o bien que la conducta evite que aparezca en el futuro (evitación).

Entrenamiento por omisión: La respuesta evita que aparezca un refuerzo positivo, con lo que, a largo plazo, debería disminuir la probabilidad de que se presente esta respuesta, llegando incluso a desaparecer.

Castigo: La respuesta provoca la aparición de un estímulo negativo. En principio, desde los esquemas conductistas, también en este caso se debería lograr la extinción de la conducta que provoca el castigo.



Figura 5. Experimento de la caja de Skinner

Skinner basó su teoría en el comportamiento del ser humano o de cualquier animal, el cual según él, puede ser transformado o modificado de acuerdo a los estímulos que reciba. El individuo establece sus propios esquemas en su mente sobre los estímulos que le son placenteros y los que le son desagradables (Arias, 2009).

El sistema de Skinner está basado en el condicionamiento operante. El organismo está en proceso de "operar" sobre el ambiente, lo que en términos populares significa que está irrumpiendo constantemente; haciendo lo que hace. Durante esta "operatividad", el organismo se encuentra con un determinado tipo de estímulos, llamado estímulo reforzador (reforzador). Este estímulo especial tiene el efecto de incrementar el operante (el comportamiento que ocurre inmediatamente después del reforzador) (Santamaría, 2010).

Esto es el condicionamiento operante: el comportamiento es seguido de una consecuencia, y la naturaleza de la consecuencia modifica la tendencia del organismo a repetir el comportamiento en el futuro.

Imagínese a una rata en una caja (Fig. 4). Esta es una caja especial (la caja de

Skinner) que tiene un pedal o barra en una pared que cuando se presiona, pone en marcha un mecanismo que libera una bolita de comida. La rata corre alrededor de la caja, haciendo lo que las ratas hacen, cuando "sin querer" pisa la barra y la bolita de comida cae en la caja. Lo operante es el comportamiento inmediatamente precedente al reforzador (la bolita de comida). Prácticamente de inmediato, la rata se retira del pedal con sus bolitas de comida a una esquina de la caja. "Un comportamiento seguido de un estímulo reforzador provoca una probabilidad incrementada de ese comportamiento en el futuro" (Arias, 2009).

En conclusión, la caja de Skinner, conocida también como caja de condicionamiento operante, fue creada para conocer el comportamiento de los animales. Esto es similar a lo que sucede con el ser humano, que está condicionado por la sociedad (Gordon, Bower & Ernest, 1989).

2.6. ADIESTRAMIENTO DE CANES

Existen varias técnicas de adiestramiento canino que tienen como fin motivar al can para que realice una o varias de las acciones deseadas por su dueño o guía. Para lograr este entrenamiento se debe tener presente la edad y salud del animal, así como la experiencia del guía o entrenador.

Si quieres tener un can bien adiestrado tienes que conocerlo bien. No todos los canes son iguales. No todos los canes reaccionan igual ni les motivan las mismas cosas con la misma intensidad, tener esto claro facilita mucho el camino. Para manejar bien al can es necesario ofrecer el premio adecuado en el momento

adecuado, así lograremos su atención, espolearemos su trabajo, reforzaremos la conducta deseada (Milán & Jo Poltier, 2010).

EDAD PARA ENTRENAR UN CAN



Figura 6. Canes pastor alemán de diferentes edades

El perro, cuyo nombre científico es *Canis lupus familiaris*, es un mamífero carnívoro doméstico de la familia de los cánidos, que constituye una subespecie del lobo (*Canis lupus*). No obstante, su alimentación se ha modificado notablemente debida al estrecho lazo que existe con el hombre, hasta el punto en que hoy en día su alimentación es muy parecida a un omnívoro.

Su tamaño o talla, su forma y pelaje es muy diverso según la raza, posee un oído y olfato muy desarrollados, siendo este último su principal órgano sensorial. En las razas pequeñas puede alcanzar una longevidad de cerca de 20 años, con atención esmerada por parte del propietario, de otra forma su vida en promedio es alrededor de los 15 años (K9, 2010).

Edad del can	6 meses	8 meses	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años
Edad humano	5 años	9 años	14 años	20 años	24 años	30 años	40 años	42 años	49 años

Edad del can	8 años	9 años	10 años	11 años	12 años	13 años	14 años	15 años
Edad humano	49 años	56 años	63 años	65 años	71 años	75 años	80 años	87 años

Tabla 7. Edad de los canes en relación a la edad humana

ADIESTRAMIENTO PARA CANES DETECTORES DE OLORES

Para el adiestramiento de canes detectores de olores se debe especificar como el reflejo condicionado actúa en el entrenamiento de los canes, lo cual sucede de la siguiente manera: primero se acondiciona el impulso de caza sustituyendo la pelota por la presa, se realiza varios ejercicios para que el can juegue y busque siempre la pelota, luego se acondiciona el olor que va a tener su presa, hoy acondicionada como pelota, este olor va a estar cerca de la pelota para que el can vaya asimilando el olor y llegue a entender que su presa huele a eso; seguido, cuando el can encuentre de donde viene el olor de su presa volvemos a acondicionar la indicación que nos va a dar, para señalar su ubicación en este caso sería sentado o raspado y por último con el entrenamiento se realizaría la entrega del premio o recompensa (K9, 2010).

El entrenamiento en detección es aplicado normalmente en razas específicas. Por ejemplo, los canes de caza suelen ser buscados para encontrar personas a causa de sus narices súper sensibles, las cuales son diez veces más sensibles que la mayoría de los canes, mientras que los K-9s son utilizados con mayor frecuencia como canes

para detectar drogas. Los canes detectores son capacitados generalmente con los mismos principios que la mayoría de los canes de servicio, con algunas diferencias claves que van de acuerdo con el tipo de servicio que realicen y que dependen de los resultados deseados. También es importante tener en cuenta las calificaciones necesarias para certificar el trabajo de un can detector de drogas en la aplicación de la ley local (K9 Colombia, 2012).

Para lograr un buen adiestramiento canino se debe tener en cuenta varias recomendaciones al momento de la premiación del trabajo del can, por ello se debe permitir que olisque y así determine con facilidad en qué mano ha puesto más interés el can. Ese premio tiene más valor e interés para el can que el otro.

Así es fácil ir comparando diferentes productos y poder establecer un **ranking**. Luego, en el adiestramiento habrá que valorar qué premio nos interesa dar en cada momento.



Figura 7. Premios para adiestramiento canino

También es importante no dar siempre premio. Al igual que a las personas, eso los estimula. El can tiene que esforzarse porque no sabe si habrá premio ni qué premio será.

Por último, conviene recordar que los premios no tienen que ser necesariamente comida. Depende de lo que le motive al can. Son también buenos premios el juego, el liberar al can permitiéndole ocuparse en sus cosas, una carrera, o interactuar con nosotros (Tenorio, *et al*, 2010).

A + B = C			
A =	Estímulo	Olor	Sustancias
B =	Respuesta	Indicación	Sentarse
C =	Recompensa	Mordedor	Pelota

Tabla 8. Ejercicio para canes detectores de droga

Fórmula del entrenamiento: A = Estímulo, olor, sustancias. B = Respuesta, indicación sentarse y C = Recompensa, mordedor, pelota.

Para realizar un entrenamiento con canes debemos tener en cuenta lo siguiente: "*Los canes no perciben palabras sino energía*" Cesar Millán



Figura 8. Conjunto de cajas para entrenamiento canino

Se prepara ejercicios de entrenamiento. Un ejercicio común utilizado por los instructores es emplear el uso de un conjunto de cajas. Se debe comenzar con 4 y más adelante se va aumentando gradualmente hasta que el can sea capaz de concentrarse con 8, para poder ir aumentando la dificultad.

Preparamos unas cajas que nos servirán para el entrenamiento, a las cuales se realiza orificios de aproximadamente 3 pulgadas de diámetro en su parte superior.



Figura 9. Caja para entrenameinto canino

Una de estas cajas se la va a conocer como la CC es decir "la caja caliente", la cual es la que va a llevar la sustancia que deseamos que el can busque. Para facilitar el entrenamiento la sustancia siempre se debe colocar en la misma caja para evitar la contaminación de las demás y conseguir buenos resultados. Los canes son famosos por detectar las drogas gracias a su sentido del olfato, y si cambias la caja que contiene la ayuda, el olor se quedará en todas las cajas impregnadas cometiendo errores el can por descuido del guía.



Figura 10. Entrenamiento canino

Colocamos las cajas en una fila y deja que nuestro can las olfatee. Cuando nuestro can detecte la caja caliente, deja que el can la huela y luego dale un "decir", lo cual se le puede considerar como una orden para que se sienta en frente de la caja correcta. Si el can llega a obedecer esta orden, se lo debe recompensar ya sea con caricias o con juguetes de su preferencia.

Debemos tener en cuenta cuando se está entrenando a un can el momento exacto de alabarlo y corregirlo según los resultados obtenidos. Si el can no te obedece, se debe corregir. La corrección no debe venir en forma de golpes o gritos. Puedes corregirlo con un comando verbal como un "No" o un suave tirón de la correa.

Ahora lo que debemos hacer es repetir el ejercicio varias veces en cada sesión de prácticas alternando el orden de las cajas. Tendrás que cambiar el orden de las cajas para prevenir que el can asocie y memorice solamente por la posición de las cajas, a esto se le conoce como fijación.

Tomemos en cuenta que la práctica hace la perfección. Lo que debemos hacer es repetir este proceso muchas veces por varias semanas (todos los canes son diferentes,

se podría decir que cada can es un mundo diferente) para con esto lograr que nuestro can este alerta al olor.

Se debe ir aumentando el desafío. Lo que debemos buscar es eliminar la orden de mando, es decir, de ordenarle sentarse en la caja correcta, y permitirle averiguar cuáles son los pasos que lo guíen hacia una recompensa. Conforme pase el tiempo, el can asociará encontrar el olor particular y sentarse para obtener la recompensa.

Ahora procederemos con el siguiente nivel. Una vez que el can haya superado el ejercicio con las cajas, buscaremos aumentar el desafío. Para lo cual lo que vamos hacer es exponlo a nuevos ambientes que todavía estén en su zona de confort. Ocultaremos las ayudas en lugares que le sean familiares, pero más allá de la línea de las cajas. Algunas buenas opciones para este paso son los vehículos, los equipajes, en los sofás o los armarios.

Seguimos incrementando los retos. Una vez que el can haya dominado las habilidades en su zona de confort, buscaremos que se involucre en una gama más amplia de ejercicios y ambientes. A continuación lo vamos a sacar de su "zona cómoda" y exponerlo a sitios que no le sean familiares. Vamos a esconder las ayudas de formación en otros edificios y en espacios grandes y abiertos como los parques o las playas. Lo que se debe hacer es exponer al can en variadas situaciones de manera que cuando llegue el trabajo real, esté bien y cómodo en todos los ámbitos.

Para finalizar tomaremos el examen de certificación. Con el fin de ser un can detector de drogas certificado, el can y nosotros debemos pasar un examen de

certificación por separado y otro en conjunto. En general, ningún controlador está autorizado a trabajar con un can que no esté certificado (Tenorio, *et al*, 2010).

CONFLICTOS EN EL ADESTRAMIENTO DE CANES

Milán & Jo Poltier (2010) dicen que: “la posibilidad de compartir su vida y trabajo con un animal que puede sacar lo mejor de usted es algo maravilloso”, indican que el collar es el cordón umbilical y la comunicación entre el guía y el can y así lo afirman varios guías y entrenadores.

Cuando vamos a entrenar a nuestro can muchas veces pecamos de creer que sabemos todo, cuando en realidad no es así; solemos cometer errores que a nuestro criterio están bien; sin embargo estamos creando un gran conflicto interno en nuestra mascota.

Algunos autores han realizado una interesante lista de los errores que muchos dueños de canes cometen a la hora de entrenar a sus mascotas, indicando que se debe tener en cuenta el estado de la persona que va a guiarlo, ya que el can es el mejor detector de mentiras del mundo.

“El can conoce a su dueño como si estuviera leyendo un libro”, los canes son los únicos que saben como somos realmente, el perro sabe si somos malos, buenos, alegres, etc.; a tal punto que estudian nuestro pensamiento y movimiento, intuyen cuando nos paramos que es lo que vamos a hacer (Milán & Jo Poltier, 2010).

A continuación se mencionara algunos errores que no debemos cometer y las razones por la cual no se debe hacer.

El no entrenar frecuentemente al can: la mayoría de los dueños solemos tener paciencia para entrenar a su nuevo can, pero una vez que ya ha aprendido las órdenes, asumen que las realizará casi automáticamente. Por supuesto, lo que pasa después es que el can tarda cada vez más en responder hasta que llega el momento en el que ya no hace caso. Lo mejor es ser constante con el entrenamiento, repetir las órdenes varias veces y en diferentes circunstancias, y continuar agregando trucos a su repertorio para mantenerlo ocupado y motivado.

Repetir demasiadas veces las órdenes: este error se comete muchas veces con órdenes que aún no han sido muy bien enseñadas o que al can no le gusta realizar. Al momento de dar la orden, el can no hace caso y, ante la frustración que esto causa, el dueño repite una y otra vez la misma orden esperando que el can haga caso. Lo mejor y más recomendable es asegurarnos de que el can ya sabe ejecutar bien la orden. Si es así y de todos modos no responden a la primera, espera un momento en silencio, cambia de sitio si quieres y vuelve a dar la orden. Si la ejecuta, dale muchos apapachos y felicítalo. Si no, un buen tiempo es esperar un momento mientras ves al can fijamente a los ojos y acercarte más a él. Casi todos los canes responderán a esto. En cuanto ejecute la orden, dale muchos cariños y felicítalo.

Hacer sesiones de entrenamiento demasiado cortas o demasiado largas: constancia y repetición son la clave. En lugar de hacer una sesión de entrenamiento de 10 minutos que será muy aburrida para el can, es más recomendable hacer 10 mini

sesiones de 1 minuto durante el día, todos los días. Recuerda que si solo haces una mini sesión al día o si pasan días y no repites la rutina de entrenamiento, es muy difícil que consigas los resultados que esperas.

Entrenar al can siempre en las mismas condiciones: si siempre entrenas a con can en las mismas condiciones, como por ejemplo, en la comodidad de la sala, será muy difícil que logre ejecutar las órdenes si está en un parque con muchos distractores a su alrededor. Es importante ir variando el contexto en el que se da el entrenamiento para que el can se acostumbre a responder en distintos ambientes. Recuerda empezar por los lugares más tranquilos y, poco a poco, ir cambiando a ambientes más caóticos.

Confiar demasiado en los premios y muy poco en los elogios: los premios son una gran herramienta para ayudar a que el can aprenda una nueva orden. Sin embargo, lo ideal es ir cambiando los premios por felicitaciones y apapachos para que el can no asocie que siempre obtendrá un premio cuando le pidas hacer algo. Es mucho mejor que el can ejecute tu orden porque recibe muchos cariños y te ve feliz a condicionar su comportamiento a través de la comida.

Volverte muy emocional: tratar de entrenar al can cuando estás enojado o eufórico puede resultar contraproducente, ya que puedes intimidarlo o, por el contrario, disparar su energía e impedir que se concentre. Es muy importante tratar de mantener una energía relajada y una actitud segura, pues esto hará que nuestro can atienda mucho mejor las indicaciones.

Ser reactivo y no proactivo: el entrenamiento de canes es una actividad que requiere paciencia y mucha observación para entender la mente del can. Definitivamente, los resultados no se logran de la noche a la mañana ni en poco tiempo. Por ello, es fundamental ser constante y, sobre todo, aprender a adelantarse a los comportamientos que se desean corregir. Por ejemplo, si un can ladra cada vez que suena el timbre y nosotros le gritamos que se calle, solo estás reaccionando ante su propia reacción y no estás haciendo nada útil para corregir el comportamiento. Pero si te anticipas a su ladrido y distraes su mente para concentrarse en algo más interesante, lo más seguro es que lograrás controlar su reacción.

Ser incongruente: este factor es muy importante. La constancia no sólo debe aplicarse a la frecuencia del entrenamiento, sino también a la técnica y a las reglas. Si cada vez que tratemos de enseñarle una orden al can cambias la metodología que usas, solo terminarás confundiéndolo. Y, por ejemplo, si decides que la regla es que no se suba a la cama, pero 4 de cada 10 veces le dejas subirse, será muy difícil que aprenda que no debe hacerlo.

Ser inseguro: si no confías en ti mismo ni en tu propio entrenamiento, el can se va a dar cuenta. Los canes tienen una especie de radar para detectar la falta de confianza, pues es percibida por ellos como debilidad. No se trata de volvernos autoritario ni agresivo, simplemente mostrarnos confiados y actuar como el verdadero líder de tu manada.

No entender el carácter del can: cada can tiene su propio patrón de comportamiento y, si bien, el can pertenezca a cierta raza puede marcar

predisposiciones a mostrar cierto carácter, la realidad es que debes ser muy observador para determinar qué método funcionará mejor con el can. Es decir, si el can es muy tragón, será mucho más fácil realizar su entrenamiento con premios. En cambio, si un can no es especialmente amante de la comida, quizás sean tus apapachos o conseguir algún juguete lo que lo mantendrá motivado (Milán & Jo Poltier, 2010).

CAPÍTULO III

3. CENTRO REGIONAL DE ADIESTRAMIENTO CANINO (CRAC)

3.1 ANTECEDENTES

El país incorporó a la Policía Nacional los canes, en el año 1998, iniciando con una capacitación en la república de Alemania, para con ello lograr que el 18 de diciembre del mismo año, siete canes ejerzan el control de drogas en el ex “Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre” de Quito.

Los resultados que se obtuvieron en el campo operativo demostraron que al utilizar los canes detectores de droga el trabajo presentaba resultados efectivos y confiables en el cumplimiento del control de antinarcóticos, y desde entonces, se lo ha ejercido por más de 25 años con un alto nivel de profesionalismo y eficiencia.

Siguiendo con el fortalecimiento de esta área de la Policía, el 28 de enero de 1993, las Naciones Unidas entregan un capital de USD \$30.000, para incrementar las capacidades del personal policial en el campo canino y construir una edificación, con lo cual se logró obtener más personal apto y altamente capacitado para el adiestramiento canino.

En el año de 1995, continuando con el proceso de crecimiento de esta Unidad, se ampliaron las operaciones de control con las Unidades Operativas en los siguientes

sitios: Aeropuerto “Simón Bolívar”, Tulcán, Esmeraldas, Mascarilla, Machala y en el ex Aeropuerto “Mariscal Sucre”.

En 1997, aparecen las Unidades Caninas del Puerto Marítimo de Guayaquil de Manta y de Latacunga, con la finalidad de controlar y disminuir el tráfico de drogas en estas provincias y obtener un mayor control del mismo.

En el año 2000, se crea la Unidad Canina en Baeza; y en el año 2002, se construye la Unidad en el Puerto Marítimo de Manta.

La firme misión del CRAC es planificar, dirigir, coordinar y supervisar las operaciones de prevención, investigación y represión de los delitos tipificados en el Código Penal, Ley sobre Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas y demás normas legales afines, a través de las Unidades Caninas Antinarcoóticos en todo el territorio nacional; planificando y ejecutando programas de entrenamiento para hombres y adiestramiento de canes destinados a contribuir a la paz y seguridad ciudadana nacional e internacional, dentro de un contexto del respeto a los derechos humanos.

Mientras la visión es ser la mejor organización de la Región, sólida, competente, confiable, respetada y comprometida, con un talento humano sustentado en principios éticos, morales y profesionales; respaldado por una infraestructura funcional acorde a los avances tecnológicos; reconocidos por su alta productividad, eficiencia y eficacia en la lucha contra la delincuencia (PNE, 2014).

3.2 DIVISIÓN OPERATIVA

La división operativa del CRAC se realiza de la siguiente manera:

DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA

Este departamento se encarga de la recepción, adquisición y entrega de armamento de dotación en las unidades caninas a nivel nacional, además, de la entrega de equipos de computación para ser entregados a nivel nacional. En coordinación con la DMQ se encarga de la entrega de medicamentos veterinarios para los canes de guarda y defensa.

Este departamento también tiene su cargo los patrulleros para la unidad a nivel nacional, coordina con el UCA en diferentes puntos del país para las remodelaciones y ampliaciones de infraestructuras, para brindar un mejor servicio (auditorios, cerramientos, bodegas y seguridad para los rastrillos). Coordina también por medio de ventanilla única temas de comercio exterior, para mejorar y facilitar las exportaciones fronterizas (PNE, 2014).

DEPARTAMENTO DE RELACIONES PÚBLICAS

El CRAC como unidad especializada junto a sus canes está en constante relación y contacto con la ciudadanía, apoya en eventos sociales y emotivos, mantiene contacto con los medios de comunicación a nivel nacional y por medio de ellos

transmite mensajes verdaderos, importantes y reales sobre la vida de los admirables canes.

UNIDAD CANINA MOVIL

La unidad canina móvil realiza shows de cano terapia, con el fin de fomentar el acercamiento con la comunidad al CRAC. Se apoya en eventos sociales y se imparten capacitaciones a diferentes empresas e instituciones.

Todas estas actividades tienen como objetivo principal dar a conocer la importancia de la Unidad y el control antinarcoóticos que realiza, permitiendo brindar mayor seguridad y confianza en la sociedad (PNE, 2014).

DEPARTAMENTO CANINO

El departamento canino consta de la directiva se encarga de revisar el reglamento, las tendencias y manejo del CRAC, para ejecutar cursos de reentrenamiento al personal policial o para mejorar el mantenimiento y cuidado de canes.

Este departamento también se encarga de realizar los respectivos informes de las acciones tomadas por el CRAC, logrando un excelente objetivo de distribución auditorial de equipos caninos a nivel nacional.

DEPARTAMENTO MEDICO

En el departamento medico se realizan charlas, seminarios y capacitaciones educativas de saneamiento ambiental y transmisión sexual de VIH SIDA, estas capacitaciones tienen como principal objetivo mejorar las condiciones de salud y bienestar de todo el personal policial.

Además, se realizan campañas de vacunación contra la hepatitis B y contra el tétano, todo ello para asegurar el bienestar humano y la calidad de vida de la comunidad policial.

DEPARTAMENTO VETERINARIO

El departamento veterinario es el responsable de velar por el bienestar y la seguridad de los canes y para esto consta con excelentes laboratorios y muy buenos veterinarios capacitados.

Este departamento es muy importante dentro del CRAC, ya que los canes son los fieles amigos al servicio de la comunidad, que trabajan arduamente con el personal policial. Adicionalmente este departamento puede brindar atención veterinaria a los canes de la comunidad civil (PNE, 2014).

3.3 DIVISIÓN ADMINISTRATIVA

El Centro Regional de Adiestramiento Canino brinda diferentes beneficios a la Sociedad Ecuatoriana con la finalidad de tener un acercamiento con la comunidad, cuenta con varias escuadras, las cuales se describen a continuación:

ESCUADRA DE CANES DE RELACIONES PÚBLICAS Y SHOW

Escuadra que demuestra dedicación, trabajo y servicio a la ciudadanía, brindando presentaciones educativas públicas y privadas dentro del Distrito Metropolitano de Quito y diferentes provincias del país.

Quienes hacen disfrutar de las destrezas, habilidades y agilidad canina realizando ejercicios de obediencia básica avanzada y a distancia, que hacen sonreír a niños jóvenes y adultos generando mayor confianza con la ciudadanía ya que difunden mensajes de paz, seguridad, lucha contra el consumo de drogas y maltrato de animales (Tenorio, *et al*, 2010).

ESCUADRA DE BUSQUEDA DE RESTOS CADAVÉRICOS Y ÓSEOS

Esta conformado por un selecto grupo de Oficiales, Clases y Policías, aleados al infaltable fiel amigo, el can, los cuales son altamente capacitados y adiestrados para realizar tan noble labor.

Esta unidad fue creada para socorrer a personas sepultadas vivas y para localizar restos humanos enterrados a profundidad. Los estándares de adiestramiento de estos canes varían según el método preferido y de acuerdo también a la especialidad de búsqueda, ya que el can se enfrenta a un escenario completamente diferente y debe discriminar muy bien los olores para hacer efectivo, ya que tendrá muchas veces la misión de encontrar restos humanos que han permanecido muchos metros y varios años bajo tierra.

El proceso de selección es muy riguroso, que se buscan aquellos que tengan desarrollados principalmente el olfato, caza, rastreo, presa, este tipo de adiestramiento que dura cuatro meses realizado en diferentes escenarios donde el perro deberá mostrarse socialmente confiado, amigable con los extraños, que demuestre independencia total, ya que al momento de buscar una persona sepultada deberá hacerlo solo.

Canoterapia es una técnica que se utiliza para la rehabilitación de personas con discapacidades físicas y mentales, problemas conductuales, emocionales y diversos estados anímicos patógenos.

Las actitudes conductuales que se deben observar en los canes son: altos niveles de juego y socialización, así como también bajos niveles de agresividad, el proceso terapéutico es un trabajo integral que involucra varios actores, entre ellos los guías, quienes son personas que han sido sometidas a una serie de procesos valorativos donde se determina que cumple con el perfil requerido para ser un guía de canoterapia, entre sus principales actitudes están: alto equilibrio emocional, altos

niveles de perseverancia y de tolerancia. Este equipo es integrado por especialistas en el área de salud con el fin de trabajar con personas con discapacidad y canes en las ramas de: fisioterapia, psicología, terapias de lenguaje, médico general, médico psiquiatra (PNE, 2014).

ESCUADRA DE CONTROL DEL ORDEN PÚBLICO

Este servicio está conformado por guías y canes altamente entrenados y adiestrados, para brindar un servicio de seguridad a través de patrullaje a pie con canes, así como el control del orden público en espectáculos de mayor concurrencia de personas como en conciertos.

Para poder realizar este control del CRAC de la Policía Nacional, gracias a su organización perfeccionada a través de sus 25 años de vida, se ha convertido en una unidad sólida, activa y moderna, capaz de combatir la delincuencia común y organizada logrando perfeccionar una imagen de profesionalización y eficiencia debido a la permanente actualización de sus miembros en temas relacionados con el respeto a los Derechos Humanos.

ESCUADRA DE CAPACITACIÓN

Capacitaciones en auxiliares médicos veterinarios para incrementar a los guías de las Unidades Caninas Antinarcóticos de conocimientos básico para controlar a cada uno de los canes física, médica y psicológicamente, para obtener un can equilibrado y una buena respuesta en el trabajo diario.

Capacitación teórica al personal policial para entregar y poder controlar un arma, obtener el manejo y empleo de las armas de dotación, ya que fueron entregadas por la DGI, NAS E.E.U.U. (PNE, 2014).

ESCUADRA DE CANES DETECTORES DE DROGA

Esta unidad es técnicamente capacitada y especializada en el control de drogas, utiliza como herramienta principal un CAN, ya que se caracteriza por su elevado olfato, que consta de 300 millones de células olfativas que es muy superior a la del ser humano que consta de 5 millones de estos receptores sensoriales, la cual facilita la detención de sustancias en los diferentes Aeropuertos del País.

La Dirección Nacional de Antinarcóticos del Ecuador cuenta con guías y canes especializados en el control de pasajeros, aeronaves, equipajes y procesadores de carga entre otras.

Los canes realizan acciones de identificación proactiva y pasiva en los diferentes tipos de control que se encuentran en la terminales aéreas, el principal control es a pasajeros que llegan a registrarse en los diferentes counters de las aerolíneas y pasan a las salas de pre embarque donde se encuentran los caninos levantando perfiles de comportamiento humano, realizando registros a los pasajeros con el fin de detectar que no han sido utilizado por los narcotraficantes en el envío de sustancias ilícitas (Tenorio, *et al*, 2010).

UNIDADES CANINAS ANTINARCÓTICOS A NIVEL NACIONAL

El centro regional de Adiestramiento Canino cuenta con 18 unidades distribuidas en diferentes partes del país:

- **Aeropuertos:** Quito – Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre, Guayaquil – Aeropuerto Internacional Simón Bolívar, Manta – Aeropuerto Internacional Eloy Alfaro y Latacunga – Aeropuerto Internacional Cotopaxi.
- **Puertos Marítimos:** Guayaquil: CONTECOM, BANANA PUERTO (Privado), TPG (Privado), FERTIZA (Privado), Machala, Esmeraldas y Manta.
- **Carreteras:** Mascarilla, Baeza y San Jerónimo
- **Fronteras:** Tulcán, San Lorenzo, Lago Agrio y Del Jobo (PNE, 2014).

SERVICIO QUE OFRECE EL CRAC

El CRAC es una unidad de adiestramiento y disciplina para fácil entendimiento del CAN a su guía, correspondiente a prevenir, reprimir y controlar el tráfico ilícito de drogas a través de 17 unidades ubicadas en 12 provincias distribuidas estratégicamente en 22 puestos de control para los diferentes puertos marítimos, aeropuertos internacionales, carreteras y puestos de frontera para la seguridad interna del país.

El CRAC también brinda servicios a empresas grandes para la seguridad de exportación importación con la ayuda de su instinto canino.

La experiencia de los adiestradores policiales ayuda a medir el nivel de comportamiento temperamental de los canes, brinda terapia asistida con canes para la ayuda integral psicológica de los niños con capacidades especiales y dar un incremento de seguridad de ellos mismo el personal policial especializado en canes selecciona sus canes desde cachorros luego de ser seleccionados tienen un adiestramiento básico para ejercicios de terapia tanto a sus canes como a sus guías.

A los guías y a los canes se les hace un entrenamiento frecuente para que se encuentren en perfectas condiciones y en todos los servicios que brinda el CRAC (PNE, 2014).

PERIODO DE ADIESTRAMIENTO DE CANES EN EL CRAC

El periodo de adiestramiento de canes en el CRAC, en canes de 9 meses en adelante, tiene una duración de aproximadamente 4 meses, en los cuales el can pasa por diferentes niveles de entrenamiento, capacitándolo en la búsqueda en vehículos, casas, terrenos variados, objetos, aeronaves, personas, etc. (Tenorio, *et al*, 2010).

Existen dos formas de adiestramiento canino dentro del CRAC:

- **Forma activa:** que es el can que busca frenéticamente el narcótico y que su alerta se manifiesta de diferentes formas, que sólo el guía las conoce.



Figura 11. Canes labrador trabajando en forma activa

- **Forma pasiva:** el entrenamiento de base es igual al anterior, luego cambia, ya que el can está orientado su búsqueda en personas. El can al detectar el narcótico se sienta o lo sigue al portador, es un entrenamiento de mayor complicación que el activo (Rosillo, 2013).



Figura 12. Can pastor alemán trabajando en forma pasiva

3.4. CRAC GUAYAQUIL

El Centro Regional de Adiestramiento Canino de la sección de antinarcóticos del Aeropuerto Internacional José Joaquín de Olmedo de la ciudad de Guayaquil, se encuentra conformado por miembros policiales altamente especializados, los cuales están encargados de realizar operaciones de prevención, investigación, control de

todo tipo de actividades delictivas relacionadas al tráfico ilícito de drogas, de igual manera la represión de los delitos tipificados en el Código Penal, Ley sobre Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas y demás normas legales afines.

El Centro Canino de la Policía Nacional está encargado en su totalidad de controlar el área de antinarcóticos del Aeropuerto de Guayaquil, el trabajo es realizado en el área de arribos nacionales e internacionales, área en la cual se realiza inspecciones del equipaje de los pasajeros por medio de canes de una manera visual y si el can da una indicación o una alerta se realiza una inspección de manera manual. De igual manera, se trabaja en el área conocido como “cargueras” en las cuales el policía canino es el encargado de inspeccionar con el can de manera manual y visual todos los productos que se van a ser exportados por vía aérea.

El CRAC anhela llegar a ser la mejor organización de la Región, sólida, competente, confiable, respetada y comprometida. Con un talento humano sustentado en principios éticos, morales y profesionales; respaldado por una infraestructura funcional acorde a los avances tecnológicos; reconocidos por su alta productividad, eficiencia y eficacia en la lucha contra la delincuencia y el narcotráfico.

CAPITULO IV

4. ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. MOTIVACIÓN AL PERSONAL

MERITO

Es un reconocimiento a un trabajo realizado por un miembro policial en beneficio de la ciudadanía o la institución, el mismo que destaca el trabajo y esfuerzo desarrollado en un largo o corto tiempo, diferenciándole positivamente de los demás miembros policiales.

Los méritos dentro de la policía nacional va relacionado directamente con la escuela psicoanalítica ya que aquí se detallan aspectos en donde cada uno de sus miembros busca de manera individual el reconocimiento a su trabajo realizado, destacando el súper yo, en el que dentro de una misma competencia entre funcionarios se va distinguiendo y diferenciando el uno con el otro.

CURSOS

Es la capacitación del miembro policial, para ampliar su conocimiento en un área determinada, mejorando el desempeño en el trabajo que realiza.

Las comisiones y los cursos obedece a una conducta humanista, ya que aquí se velan por los intereses de grupo, mismos que se ven relacionados con la capacitación del personal en una determinada área, el ejemplo más importante es el de impartir a todo su personal el curso de guías caninos antidrogas, esencial y necesario en el desempeño de su trabajo, de esta manera satisfaciendo necesidades del nivel inferior como del nivel superior

NOMBRAMIENTO

El nombramiento es cuando el miembro policial especializado y capacitado, pasa a cumplir la función de docente logrando impartir el conocimiento adquirido con los demás miembros policiales.

Es cuando se toma en cuenta a un miembro ya capacitado y experimentado en su área de competencia para que ejerza la responsabilidad de impartir la doctrina a nuevas generaciones, por tal razón se ve relacionada con la escuela psicoanalítica ya que la actividad que desarrolla genera aspectos productivos bajo una gratificación que es el estímulo en su hoja de vida.

COMISIONES

Es la designación de uno o varios miembros policiales para viajar fuera del país a interrelacionarse con sus similares, a fin de compartir conocimientos y experiencias en el ámbito policial, siendo esta información utilizada para mejorar el desempeño dentro de sus áreas de trabajo.

Se relaciona directamente con la escuela cognitiva ya que aquí se ve reflejado las experiencias que tiene un miembro de la institución de nuestro país con colegas de otros países para la generación de políticas dentro de sus áreas de competencia

GRADO Y ASPECTO POSITIVO

Como podemos observar en la figura 13 y la 14, para el Centro Regional de Adiestramiento Canino la motivación que se está implementando tanto para los señores oficiales y señores clases es la misma, como punto principal tenemos los cursos, el resto de formas de motivación son variados pero esto se debe al número de cada grupo, por un lado tenemos a los oficiales que es un grupo pequeño motivo por el cual se les puede motivar con mayor facilidad y en su totalidad, mientras que los señores clases es de un mayor número dificultando la motivación total.

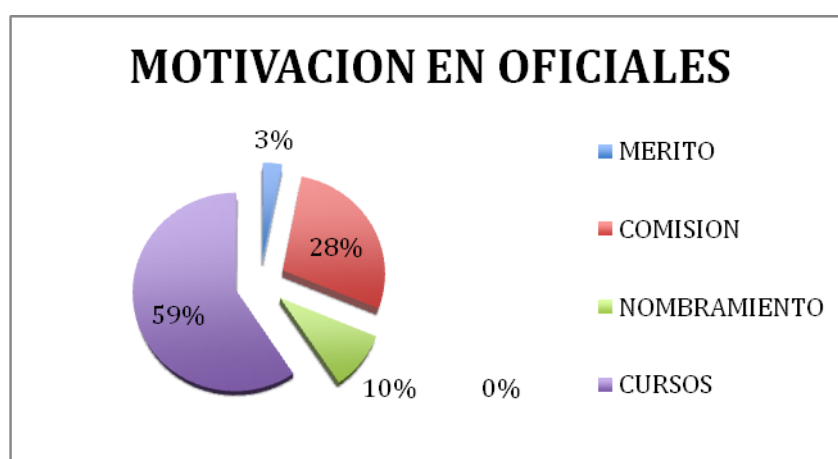


Figura 13. Motivaciones para oficiales

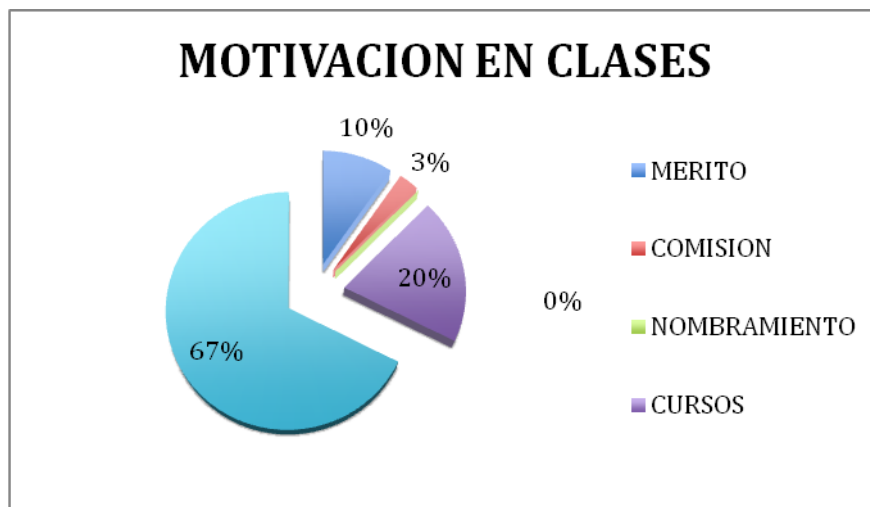


Figura 14. Motivaciones en señores clases

ASPECTO POSITIVO POR SEXO

Podemos observar en la figura 15 y 16, la motivación que se está implementando para el personal del Centro Canino no es equitativa tanto para hombres y mujeres, el personal policial hombre solo a sido capacitado un cuarenta y cuatro por ciento sin contar con ninguna forma de motivación para el resto, ahora con las mujeres la motivación es del sesenta y dos por ciento. Esto se debe a que el personal femenino es menor que el de los hombres, por lo cual se logra motivar a la mayoría, no olvidemos que las mujeres es la parte principal de una familia, pero a pesar de eso sabiendo las mujeres policiales que los pases de esta unidad son alejados en puertos y aeropuertos, han tomado la decisión de prestar servicios en esta unidad es por eso que la motivación a las mujeres policiales debe ser permanente siendo una forma de recompensar el sacrificio que están haciendo, evitando que se desvinculen de la unidad.

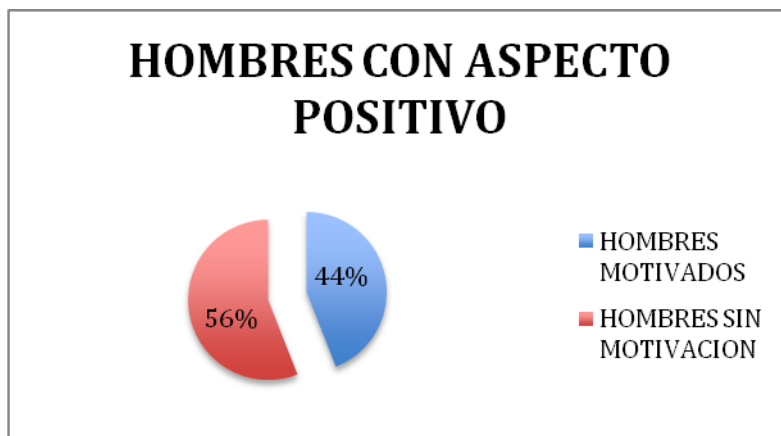


Figura 15. Motivación en hombres



Figura 16. Motivación en mujeres

EFFECTO DE LOS ESTUDIOS SUPERIORES Y LA MOTIVACIÓN

Nos podemos dar cuenta en la tabla 8 que el personal que tiene estudios superiores es decir contítulo de tercer nivel han sido motivados en su totalidad a diferencia de los que no tienen título, en la figura 17 vemos que del personal que no tiene estudios superiores solo el veinte y cinco por ciento a sido motivado,

confirmando que un miembro policía con estudios superiores tiene más posibilidades de ser motivado por la Policía.

ESTUDIOS SUPERIORES	
PERSONAL MOTIVADO	13
PERSONAL SIN MOTIVACIÓN	0

Tabla 9. Personal con títulos superiores



Figura 17. Personal sin títulos superiores

TIEMPO DE SERVICIO Y ASPECTOS POSITIVOS

Podemos ver en la figura 18 y la 19 que el personal que se encuentra en la unidad más de un año únicamente el cuarenta y cuatro por ciento a sido motivado, y el personal que tiene menos de un año el cuarenta y seis por ciento, visto desde el punto de vista de justicia y equidad el personal que lleva más de un año en el canino no es motivado correctamente razón por la cual existe la separación de la unidad ya que el sacrificio de haber estado más de un año y no haber sido



Figura 18. Personal más de un año de servicio

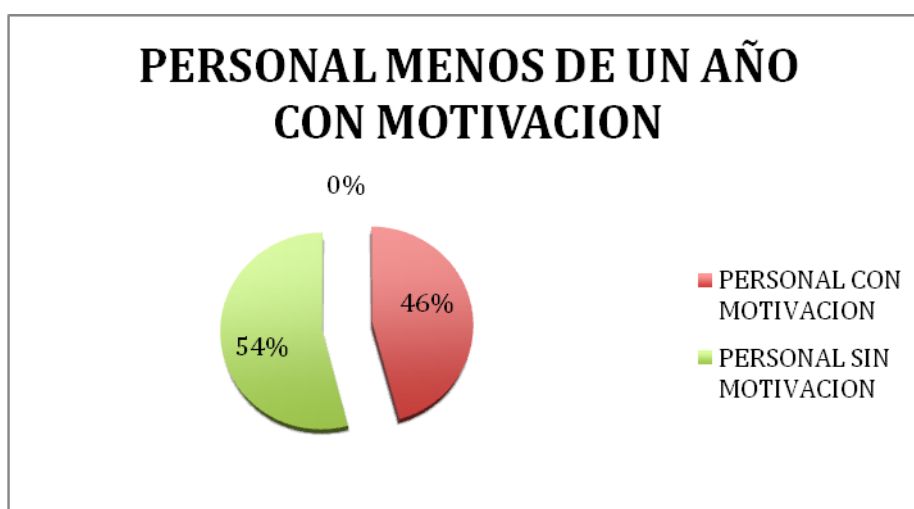


Figura 19. Personal con menos de un año de servicio

RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL PERSONAL

La figura 20 se trata en si de todo el personal que conforma la unidad del Centro Canino, en donde podemos apreciar que únicamente el cuarenta y cinco por ciento del personal a sido motivado, teniendo olvidado al cincuenta y cinco por ciento del personal, por lo cual se debe trata de motivar a ese porcentaje de personal, para que el grupo de trabajo comparta una misma motivación en el

desempeño del trabajo, de igual forma realizar una reestructuración en la forma de motivar para poder aumentar el porcentaje de personas motivadas.



Figura 20. Personal completo del CRAC

4.2. MOTIVACIÓN A LOS CANES

CANES CON ALTA Y SIN ALTA

Como podemos observar en la figura 21, llegamos a concluir que el alta de los canes se ha dado en un 92 por ciento, los mismos que han respondido correctamente a la motivación, logrando de esta manera elevar los impulsos genéticos del can para llegar a finalizar el entrenamiento y evaluación de la actividad deseado para el can. Por otro lado el 8 por ciento de los canes no lograron concluir el entrenamiento, debemos tener en cuenta que estos canes no deben ser descartados ya que solo necesitan mayor motivación y reentrenamiento para obtener buenos resultados.

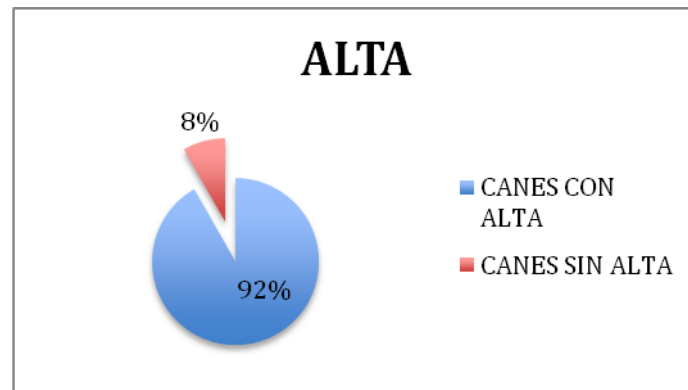


Figura 21. Canes con y sin alta

ENTRENAMIENTO PARA CANES

En la figura 22 y 23 podemos observar que con los canes machos el 11 por ciento tuvo dificultad para el entrenamiento y que las canes hembras solo el 4 por ciento. Con las hembras existe mayor facilidad de motivación, logrando elevar aun más sus impulsos en el entrenamiento y con esto obteniendo mejores resultados ya que el can hembra tiene más elevado el impulso de entrenabilidad para lograr mejores resultados. De igual forma con lo referente al impulso de rango no tenemos problema, ya que no es tan elevado como el de los machos, ya que el can macho siempre busca ocupar el puesto de alfa en la manada mientras que la hembra no.

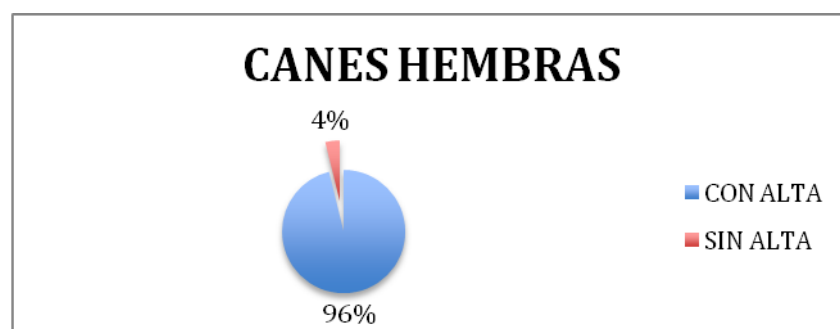


Figura 22. Canes hembras con y sin alta

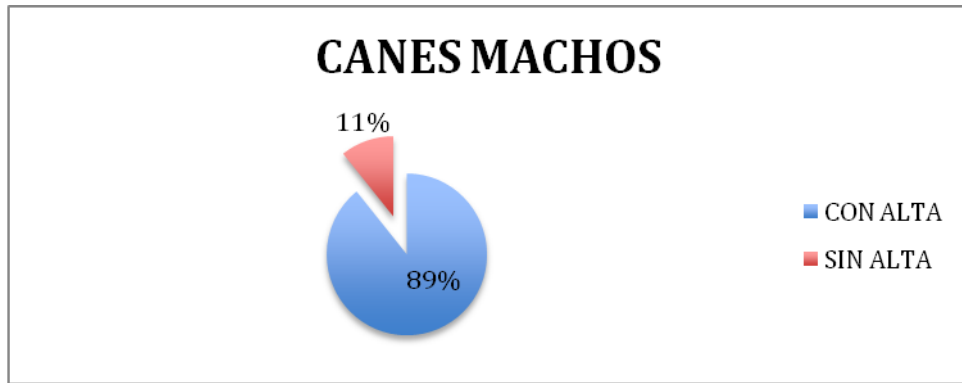


Figura 23. Canes machos con y sin alta

MEJOR RAZA PARA ENTRENAR

En la figura 24 podemos concluir que la raza de pastores es preferida para el entrenamiento de canes empleados para la seguridad pública, esto se debe a la facilidad de motivación que se puede emplear en el can, y la respuesta genética de esta raza enfoca a sus impulsos. Los perros pastores son físicamente atléticos, motivo por el cual es una raza apreciada para este tipo de trabajo, ya que tienen mayor resistencia física.

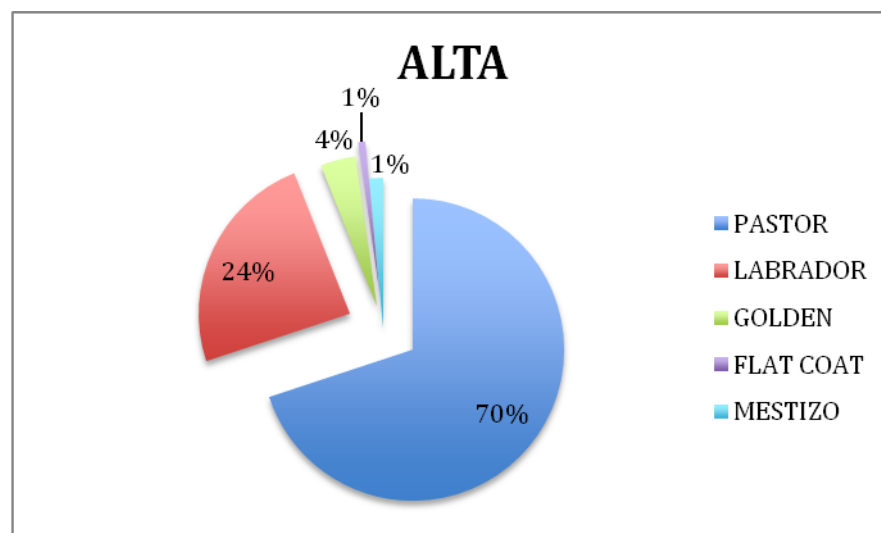


Figura 24. Razas de canes con alta

CANES REALIZADOS OTROS CURSOS

En la tabla 9 nos podemos dar cuenta que la raza seleccionada para realizar varios cursos o entrenamientos es la raza de pastores, los impulsos que tienen hace que responda de mejor manera que otras razas al momento de realizar la motivación respectiva, esta motivación hace que esos impulsos sean elevados y que el entrenamiento se dirija de mejor manera, teniendo en cuenta que la motivación en el can debe estar presente en todo momento para obtener los resultados deseados.

RAZA	OTROS CURSOS
PASTOR	18
LABRADOR	0
GOLDEN	0
FLAT COAT	0
MESTIZO	0

Tabla 10. Raza de canes con otros cursos

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Después de haber realizado este trabajo de investigación podemos concluir que:

- La motivación es un pilar fundamental en la unidad para incentivar al personal a trabajar mejor pero se debe considerar que al momento la motivación está mal distribuida para el personal antiguo en la unidad, los mismos que no han sido motivados de ninguna manera.
- En la unidad canina menos de la mitad de su personal ha sido motivado por ello se debe implementar nuevas estrategias para que el personal pueda recibir una motivación.
- Las mujeres son tomadas en cuenta e incentivadas con motivaciones para que sigan perteneciendo a la unidad y no decidan salirse a otro servicio.
- Según los estudios, para tener mayor posibilidad de ser motivado es necesario contar con un título superior, es decir el título asegura al miembro policial a recibir una motivación.

- La motivación causa gran influencia en los impulsos de los canes, logrando hacer que el can realice la actividad deseada.
- Según los datos analizados la raza más utilizada para la seguridad pública en el Ecuador son los pastores, por su condición física y su genética.
- Los canes hembras presentan una mejor predisposición para la motivación y por ende son mejores en la entrenabilidad.

5.2. RECOMENDACIONES

Una vez concluido el trabajo se puede realizar las siguientes recomendaciones:

- Motivar al personal que tiene más de un año en el canino, ya que pasado ese tiempo no están siendo considerados para las motivaciones.
- Establecer nuevas políticas para entregar estas motivaciones a todos el personal de la unidad.
- Incentivar al personal a que se especialice para que obtenga un título superior y así logre una mayor superación personal e institucional.
- En un estudio futuro se debería analizar la motivación de los canes para la seguridad pública realizando un comparativo con otros países de nuestra región.
- En cursos caninos futuros se recomienda considerar la información encontrada donde se indica el comportamiento positivo de los canes hembras y de raza pastor en los entrenamientos.

REFERENCIAS

- Acuña, G. (2012). Comprendiendo las adicciones: la teoría del aprendizaje y su aplicación en prevención de recaídas. Programa de adicciones Clínica Santa Sofía. Santiago de Chile:
http://www.schilesaludmental.cl/2009_enero_congreso/talleres/dr.%20acuna/dr_acuna2.pdf
- Arias, S. (2009). La teoría de Burrhus Frederic Skinner, Quien fue Skinner.:
<http://www.psicologicamentehablando.com/la-teoria-de-b-f-skinner/>
- Gracián, B. (2012). Unidad de Conocimiento. Teorías sobre la motivación.:
http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/9624/teories_sobre_la_motivacio_cast.pdf
- Blanco, A. 2008. Aprender a motivar, Ediciones Paidós Ibérica, España, 25 pp.
- Brophy (1998). Estrategias de motivación en el aula. Reflexiones sobre enseñar, aprender y motivar.:
http://capacinet.gob.mx/cursos/aprendamos%20juntos/estrategiasdemotivacion_aula/tema3.html
- Caldeiro, G. (2013). Conductismo. Iván Petrovich, Pavlov y los reflejos condicionados.:
<http://conductismo.idoneos.com/index.php/337964>
- Conexxum, 2012. Métodos para gestionar tareas, la técnica time boxing. URL: Conexxum Ingenieros,
<http://connexumingenieros.com/metodos-para-gestionar-tareas-la-tecnica-time-boxing/>
- Covarrubias, *et al.* (2010). Teoría estructuralista y conductista, escuela conductista de la administración.:
<http://maestriafaff.blogspot.com/2010/11/escuela-conductista-de-la.html>
- Gordon, Bower y Ernest, (1989).Capítulo 3 "*teorías del aprendizaje*". Hilgard, Editorial Trillas. México Distrito Federal.
- Gross, (2011). La X y la Y de liderazgo según McGregor.:
<http://manuelgross.bligoo.com/20110829-la-x-y-la-y-del-liderazgo-segun-mcgregor>
- K9 Guatemala. Manual de detección de drogas y explosivos, varios autores, Guía de formación de instructores y Guías de la escuela centroamericana de adiestramiento canino de Guatemala.
- K9 Colombia, 2012. Escuela profesional de adiestramiento canino K9. Curso de educador e instructor canino.:
<http://www.escuelacaninak9.com/>

- Levy – Levoyer, C. 2001. La motivación en la empresa, modelos y estrategias, Ediciones gestión 2000, España.
- Lopez, L. 2001. Satisfacción y motivación en el trabajo, Ediciones Díaz de Santos, España, 150 pp.
- Milán & Jo Poltier, 2010. Las normas de César Millán. Como fomentar el equilibrio entre su perro y usted. Grupo Santillana.:
<https://books.google.com.ec/books?id=AzyZy4tziPQC&pg=PT84&lpg=PT84&dq=Martin+Deeley+nos+dice+%E2%80%9CCuando+estamos+con+un+perro+es+importante+comprender&source>
- Policía Nacional Ecuador (PNE), 2014. Policía Nacional del Ecuador, La institución, Misión, Visión, Servicios, Programas.: <http://www.policiaecuador.gob.ec/>
- Quintero, J. (2007). Universidad Fermín Toro. Escuela de Doctorado. Seminario de Teorías y Paradigmas Educativos. Venezuela.
- Rivera, F. (20014). Teoría de la personalidad.: http://es.slideshare.net/Fabi_cita/teoras-de-la-personalidad
- Robbins & Coutter, M. (2010). Administración. Décima edición. México pp. 1 – 367.
- Rosillo, M. (2013). Clasificación de Memorias y Conductas en Canes Detectores de Drogas.:
http://k9detectiontraining.com/pdf/Memoria_Pedagogica_Servicio_con_perros.pdf
- Santamaría, S. (2010). Biografías. Iván Petrovich, Pavlov y BurrhusFredericSkinner.:
<http://www.monografias.com/trabajos15/pavlov-skinner/pavlov-skinner.shtml>
- Serrano, H. (2012). Psicología del aprendizaje y la motivación. Condicionamiento clásico.:
<http://psicologiaaym.blogspot.com/2012/05/condicionamiento-clasico-ivan-petrovich.html>
- Tajada, G. (2013). Memoria pedagógica. Servicio de vigilancia con perros.:
http://k9detectiontraining.com/pdf/memoria_pedagogica_servicio_con_perros.pdf
- Tenorio, *et al*, 2010. Manual de adiestramiento de canes detectores de narcóticos, método de identificación proactiva y pasiva. Ecuador. 80 pp.
- Vázquez, C. (2012). Hombres, perros y compañía. Educación canina. Como motivar al perro para trabajar.: <http://www.camilovazquez-educacioncanina.com/2012/02/como-motivar-al-perro-trabajar-con.html>
- Vicinanza, S. (2014). Mascotas Foyel. Claves para motivar a tu perro. Claves para motivar al perro y lograr el impulso a realizar una acción.:
http://www.foyel.com/paginas/2013/07/1541/claves_para_motivar_a_tu_perro/

ANEXO 1

	COCAINA	HEROÍNA	MARIHUANA	TOTALES gramos
1993	181.194	6.645	43.765	231.604
1994	54.562	18.241	32.093	104.896
1995	64.668	12.170	1.098	75.936
1996	1.558.516	48.581	67.522	1.674.619
1997	1.700.725	14.568	35.268	1.750.561
1998	2.062.663	31.189	89.986	2.723.838
1999	1.931.299	44.035	32.129	2.007.463
2000	860.565.090	33.826.050	4.625.00	899.017
2001	2.257.457	101.661	158.942	2.518.060
2002	6.435.807.50	213.200.00	400.196.00	7.049.204
2003	2.057.928.00	163.821.00	30.689.10	2.252.438
2004	1.878.162	117.005	56.153	2.151.320
2005	4.124.152	93.622	17.069	4.234.843
2006	3.160.877	104.719	13.541	3.279.137
2007	4.457.894	97.522	259278.95	4.555.416
2008	1.705.842	94.597	141.211	1.941.651
2009	3.309.693	110.419	30.474	3.450.586
2010	4.018.233.20	155.855	277.670	5.451.758
2011	6.388.388.64	17.238.50	1.035.961.60	7.441.589
2012	10.061.222	76.907	1.127.679	11.265.926
2013	19.274.634	22.262	662.260	19.959.156
2014 enero- septiembre	415.253.895	1.366.468	48.484.17	465.104.533

Estadísticas corporativas de aprehensión de drogas realizadas por las unidades caninas a nivel nacional correspondiente a los años 1993 hasta el mes de septiembre del 2014.