



ACADEMIA DE POLICÍA
“WALTER MENDOZA MARTÍNEZ”
INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES



**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN PARA LA TESIS DE MAESTRIA EN
PEDAGOGÍA CON ENFASIS EN EDUCACIÓN POLICIAL.**

TITULO

**FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS QUE INCIDEN EN LA
CALIDAD DE LA ENSEÑANZA QUE BRINDAN LOS INSTRUCTORES EN LOS
CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN DEL LABORATORIO DE CRIMINALISTICA
DE LA POLICIA NACIONAL EN EL CUARTO TRIMESTRE DEL AÑO 2009**

AUTORES:

**Maestranteros Carlos Manuel Núñez Romano
 Marjorie del Carmen Jarquín Quintero**

Managua, 14 de Agosto 2009

INDICE

	Pág.
1. Introducción	3
2. Planteamiento del problema	5
3. Justificación	6
4. Antecedentes	8
5. Objetivos	9
6. Marco Teórico	10
6.1 La Motivación	10
6.2 Conceptos	10
6.3 Teorías de la motivación	10
6.4. La motivación y la personalidad	12
6.5. Factores que inciden en la motivación	15
6.5.1. Factores higiénicos.	15
6.5.2. Relaciones afectivas.	16
6.5.3. Comunicación interna	16
6.5.4. Factor estímulos	17
a) Estímulos Morales	18
b) Estímulos materiales	18
6.5.5 Factor políticas	20
6.5.5.1. Políticas de Personal en la policía Nacional.	21
7. Preguntas Directrices	23
8. Diseño Metodológico	23
8.1. Operacionalización de Variables	24
10. Resultados	25
11. Técnicas de investigación.	26
12. Cronograma de Actividades	27
13. Presupuesto	28
14. Bibliografía	29
15. Anexos	30

1.- Introducción

La motivación es el elemento clave que impulsa al ser humano a tomar una acción para dirigirse a un determinado lugar o asumir una posición como es el quehacer diario del docente, este aspecto es decisivo en cualquier actividad que desarrolla el ser humano.

Gross, Richar D (100:1998) citando a Geen (1995) la palabra motivo se deriva de la palabra Latin (movere) mover.

La falta de motivación es señalada como una de las causas primeras del deterioro y uno de los problemas más graves de enseñanza, numerosas investigaciones realizadas han mostrado la importancia de la motivación, sin motivación no hay enseñanza adecuada, la conducta motivada en el ambiente laboral requiere un motivo por el cual ponerse en marcha a desempeñar. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta ya sea de trabajo o personal.

La motivación en el ámbito laboral abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar y superarse en el trabajo. Motivo es, pues, lo que nos impulsa a la acción, a la actividad. Esta actividad motivada es como un circuito cerrado en el que se pueden distinguir tres momentos principales: motivo, conducta motivada por el ambiente laboral y disminución o satisfacción de la necesidad.

La motivación debe ser considerada tanto antes, durante y después, la falta de esta puede convertirse en un obstáculo para el mal desarrollo de la acción didáctica.

Otras razones que impulsan al docente es el amor, la vocación, estas acciones lo constituyen en un legítimo ser social que vive para educar y se apropia de esa vocación y la exterioriza en su enseñanza-aprendizaje.

Por tanto en el proceso de enseñanza y aprendizaje intervienen diferentes factores motivacionales que inciden directamente en los sujetos del proceso como lo son el profesor y el alumno, el profesor por ser el sujeto principal que impulsa el proceso y trasmite a sus alumnos sus emociones su estrategia educativa su sentir de manera que el proceso de enseñanza se lleve a cabo de en un ambiente motivador. El profesor debe estar motivado para extender a sus alumnos ese ambiente motivado.

La eficacia del profesor depende en gran medida de su estado anímico y para que ese estado anímico se mantenga en la persona requiere de motivación. En la motivación inciden factores la personalidad, el ambiente de trabajo y los estímulos. Todo lo anterior depende de las políticas de la institución.

Considerando la importancia que tienen estos cursos en la formación de los peritos cuyas habilidades, hábitos y destrezas serán aplicados en el análisis de las evidencias que se obtienen en los diferentes delitos y que dicho análisis sirve para sustentar la investigación policial y la aplicación de la justicia en el proceso penal, permitiendo que la actuación judicial esté basada en fundamentos científicos de la criminalística.

En este Marco los instructores de los cursos de criminalística y postgrado se han detectado algunas dificultades en la planificación organización y ejecución del proceso de enseñanza, sumando que los instructores tienen otras funciones operativas como parte de sus funciones específicas, lo que incide directa e indirectamente en los aspirantes a peritos.

Esta situación ha sido motivo de análisis y reflexión por parte de la jefatura del Laboratorio también se ha discutido en las reuniones de consejo ampliado y las reuniones con los jefes de los procesos.

Al respecto los instructores justifican las dificultades en el proceso de enseñanza enfatizando en el exceso de la jornada laboral y falta de recursos didácticos e incentivos lo que incide directamente en la calidad de la enseñanza en los cursos y postgrados de especialización de Criminalística.

Ante esta situación se plantea el siguiente problema

2.- Planteamiento del Problema

¿Qué Factores motivacionales intrínsecos que inciden en la calidad de la enseñanza que brindan los instructores de preparación continua en los cursos especializados del laboratorio de criminalística en el cuarto trimestre 2009?

3.- Justificación

A pesar de haber una disposición del director de la policía en donde se establece el sistema de motivación tanto en la academia como en el laboratorio no existe ninguna investigación relacionada con el tema.

Se considera que esta es la primera investigación que se realiza en función de la motivación y marca el inicio para estudios relacionados con la parte social de los recursos humanos.

En este sentido es notorio y de vital importancia para el proceso de enseñanza y aprendizaje en el laboratorio de criminalística, ya que la calidad en el proceso de enseñanza está rodeada de varios factores de los cuales depende su eficacia, uno de esos factores muy esenciales es la motivación del docente en la que influyen grandemente factores intrínsecos como los estímulos materiales morales.

Los resultados de esta investigación permitirán mejoras significativas al proceso de enseñanza especializada en función la motivación; proponiendo a la dirección del laboratorio alternativas motivacionales para los instructores la apliquen como técnicas motivacionales.

Consideramos que un personal motivado es capaz de llevar un proceso por el camino más eficaz que no importan los problemas de cualquier índole que sean en un proceso de trabajo cuando el trabajador está motivado es capaz de impulsarlo.

Esta investigación servirá de insumo para la dirección de personal para mejorar el sistema de motivación del personal de la policía nacional y será un insumo importante de políticas de estímulos.

Al Laboratorio de criminalística le servirá para implementar el sistema de calidad; la motivación es fundamental para el éxito de un sistema de calidad debido a que es uno de los factores que incide en el recurso humanos principalmente en el proceso formación y especialización de su personal que de acuerdo al sistema de calidad debe estar en constante capacitación ya sea por cambios en las metodologías, en equipos, en los puestos de trabajos o cuando ingresa personal nuevo.

Permitirá mejorar la calidad de la enseñanza Especializada en las diferentes delegaciones donde hay laboratorios regionales debido a que podrán utilizar en el proceso de enseñanza estrategias de motivación propiciando, así un ambiente propicio para que el personal se apropie de los conocimientos ya que el docente usará estrategia motivacionales.

La investigación permitirá generar el interés por generar el cambio de actitud de nuestros instructores y así extenderlo a los estudiantes y al resto del personal.

Se aportaran pautas para reflexionar sobre la organización del proceso de enseñanza respecto de las estrategias y la carga horaria; la información obtenida

en esta investigación ayudará a planificar el proceso de enseñanza incluyendo los factores de la motivación y sus factores.

Será un documento de consulta para la jefatura y jefes de procesos del Laboratorio ya que podrán realizar planes y tomar decisiones tomando en cuenta la motivación al momento de elaborar los planes de trabajos.

Permitirá seguir profundizando en otras temáticas relacionadas con los recursos humanos tales como los factores externos que inciden en la motivación, las políticas, la personalidad, el cambio de actitud y podrá usar esta investigación como insumo para el manejo de los recursos humanos. Se espera que otros investigadores la tomen como punto de partida para otras investigaciones relacionadas con los recursos humanos que no se dedican a la docencia.

Servirá como un insumo para sensibilizar a la jefatura del Laboratorio de Criminalística así como a los Jefes que manejan personal y en especial personal que se dedica a la enseñanza.

Es importante destacar que el Laboratorio desde su fundación el 18 de mayo del año mil novecientos ochenta ha estado en constante capacitación de su personal. Desde que se ha empezado la capacitación continua no se han hecho investigaciones que estén relacionadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje: no se han realizado investigaciones referentes a la motivación de los Instructores. Esta investigación es la primera en realizarse en este lugar referido al proceso de enseñanza.

El proceso de enseñanza del laboratorio desde, el año 2003 que empezó ha estado a cargo de los peritos y jefes de especialidades, entre los que se designa cada año a un coordinador para que se encargue del proceso de enseñanza y aprendizaje. El coordinador no devenga salario por dicha actividad, más que por su cargo que desempeña como perito o jefe de especialidad.

Durante todos estos años el laboratorio a efectuado esfuerzos para mantener al personal actualizado en los conocimientos y motivado, de lo contrario no hubiese logrado realizar todo un proceso de enseñanza que ha beneficiado a las comunidades más alejada de la capital y personal de otros procesos como el Ministerio publico y universidades. Así mismo se designan los instructores que son los peritos de más experiencia para que enseñen a los aspirantes a peritos.

Para lograr el desarrollo del proceso es necesario que los instructores estén motivados para impartir clases con calidad de tal manera que dicha motivación se trasmita al estudiante.

Pero la motivación depende de muchos factores que inciden en la persona del instructor lo que hace al proceso disminuir su calidad, numerosas investigaciones realizadas en las empresas han demostrado que una persona motivada es capaz de generar más producción y provocar en sus compañeros estados positivos y proactivos.

5.- Objetivos

Objetivo general.

Evaluar la incidencia que tienen los factores motivacionales intrínsecos en la calidad de la enseñanza de los cursos de especialización y postgrados que imparten los instructores del Laboratorio de Criminalística.

Objetivos específicos

1. Evaluar los factores que inciden la motivación intrínseca de los Instructores que imparten clases en los cursos de especialización y postgrado.
2. Analizar los tipos de motivación que se aplican a los (as) Instructores para el desarrollo eficaz de la enseñanza especializada en los cursos de especialización y postgrados.
3. Evaluar la calidad del que tienen los cursos de especialización y postgrado en la práctica educativa.
4. Diseñar un plan de intervención que permita mejorar la motivación de los y las Instructores para el desarrollo y funcionamiento eficaz de los procesos en los cursos especializados en el Laboratorio de Criminalística.

6.- Marco Teórico

6.1 La Motivación

La motivación: es una atracción hacia un **objetivo** que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el **esfuerzo** requerido para conseguir ese objetivo. La motivación está compuesta de **necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas**. Constituye un paso previo y es el motor del mismo. La ausencia de motivación hace complicada cualquier tarea. (CHIAVENATO, I. 1998:53).

Los tipos de motivación. Antes de explicar los distintos tipos de motivación debemos comentar que éstos se basan en los **factores internos y externos** que nos engloban y lo podemos **clasificar** en cuatro tipos:

- **Motivación relacionada con la tarea, o intrínseca:** que en ese momento se está seleccionando despierta el interés.
- **Motivación relacionada con el yo, con la autoestima:** al intentar ejercitarse y conseguirlo vamos formándonos una idea positiva de nosotros mismos, que nos ayudará. Las experiencias que hayamos adquirido van formando poco a poco el auto-concepto y la autoestima. Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.
- **Motivación centrada en la valoración social:** la aceptación y aprobación que se recibe por parte de las personas que consideras superiores. La motivación social manifiesta en parte una relación de dependencia hacia esas personas.
- **Motivación que apunta al logro de recompensas externas:** en este caso estamos hablando de los premios, regalos que se reciben cuando se han conseguido los resultados esperados. (CHIAVENATO, I. 1998:54). Administración de Recursos Humanos.

6.2.- Conceptos

Motivación: Según describen Whittaker & Whittaker (1991:419) la motivación "Es una palabra utilizada para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo, que llevan una conducta dirigida hacia determinados objetivos" significa, la fuerza que tenemos para hacer determinada acción para lograr un objetivo específico o una meta, por ejemplo para sentir el deseo de estudiar o de aprender algo es necesario estar motivado ya que eso nos lleva a hacer las cosas sin tener que sufrir o hacer algo que no queremos.

Según Enciclopedia siglo XXI (2001:1019) "Fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta determinada".

La motivación es un proceso unitario. Uno de los aspectos más relevantes de la motivación es llegar a un comportamiento determinado y preexistente la persona y que ese comportamiento tenga que ver con su futuro, en el profesor ha de propiciar que al estudiante controle su propia producción y que el aprendizaje sea motivado, esto es muy complejo. Lo que se aprende ha de contactar con las necesidades del individuo de modo que exista interés en relacionar necesidades y aprendizaje. Cada individuo difiere en su sensibilidad, preocupación, percepción etc. Cada individuo se verá motivado en la medida en que sienta comprometida su personalidad y en la medida en que la información que se le presente signifique algo para él.

La motivación es multidimensional pero refleja la relación entre aprendizaje y rendimiento académico.

6.3. Teorías de la motivación

Teorías de la valencia–expectativa de Vroom.

Vroom (citado por Dessler, 1993:40) propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, a diferencia de las generalizaciones implícitas en las teorías de Maslow y Herzberg.

Teoría de Shein del hombre complejo.

La teoría de Shein (citado por Brunet, 1999) se fundamenta en: (a) por naturaleza el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior; (b) las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades superiores) cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas; (c) las necesidades varían, por tanto no sólo de una persona a otra, sino también en una misma persona según las diferencias de tiempo y circunstancias, (d) los administradores efectivos están conscientes de esta complejidad y son más flexibles en el trato con su personal. Finalmente el precitado autor, dice que ellos evitan suposiciones generalizadas acerca de lo que motiva a los demás, según proyecciones de sus propias opiniones y expectativas.

Se infiere que las teorías presentadas en este capítulo de manera breve, coinciden en ver al empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. El desarrollo de un Clima organizacional que origine una motivación sostenida hacia las metas de las metas de la organización es de suma importancia por lo que se

deben combinar los incentivos propuestos por la organización con las necesidades humanas y la obtención de las metas y objetivos.

Los directivos de la organización tienen una gran responsabilidad en determinar el clima psicológico y social que impere en ella. Las actividades y el comportamiento de la alta gerencia tienen un efecto determinante sobre los niveles de motivación de los individuos en todos los niveles de la organización, por lo que cualquier intento para mejorar el desempeño del empleado debe empezar con un estudio de la naturaleza de la organización y de quienes crean y ejercen el principal control sobre ella. Los factores de esta relación que tienen una influencia directa sobre la motivación de los empleados, incluyen la eficiencia y eficacia de la organización y de su operación, la delegación de autoridad y la forma en la cual se controlan las actividades de trabajadores.

En Resumen: El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral, pues, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, **a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral: ¿Qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuáles son los determinantes que incitan?. Cuando se produce un comportamiento extraordinario de algún individuo siempre nos parece sospechoso.** Frecuentemente intentamos explicar el patrón diferente haciendo referencia a los motivos, por ejemplo, si alguien triunfa en un juego nos damos cuenta por su júbilo.

Revollar ([:http://orbita.starmedia.com/~suarezrevollar](http://orbita.starmedia.com/~suarezrevollar))

6.3.3 La motivación y la personalidad

De acuerdo a Wikipedia® (05:41:2009) La jerarquía de necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit»; al nivel superior lo denominó «auto-actualización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser», «La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit *pueden* ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua».

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow tendríamos de:

Necesidades fisiológicas:

- Necesidad de respirar, beber agua, y alimentarse.
- Necesidad de mantener el equilibrio del Ph y la temperatura corporal.

- Necesidad de dormir, descansar, eliminar los desechos.
- Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales.

Necesidades de seguridad y protección:

Estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido; incluso desarrollar ciertos límites de orden. Dentro de ellas se encuentran:

- Seguridad física y de salud.
- Seguridad de empleo, de ingresos y recursos.
- Seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

Necesidades de afiliación y afecto:

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor.

Necesidades de estima

Autoestima es la opinión emocional profunda que las personas tienen de sí mismos, y que sobrepasa en sus causas la racionalización y la lógica de dicho individuo, también se puede expresar como el amor que se tiene así mismo.

La alta autoestima es quererse a uno mismo y querer a los demás. Significa saber que eres valioso, digno, y afirmarlo. Implica respetarte a ti mismo y enseñar a los demás a hacerlo. Wikipedia® (2009)

Esta teoría tuvo auge en 1990 se decía que la autoestima es una *causa* de las actitudes constructivas en los individuos, y no su *consecuencia*, diciéndose que si por ejemplo, un estudiante tiene buena autoestima, entonces tendría buenos resultados académicos. En esta corriente encontramos a autores como Coleman que apoyan que la autoestima influye en el desarrollo del coeficiente intelectual. Esta teoría adquirió una gran notoriedad e influencia entre los responsables del sistema educativo estadounidense, pero con escasa o nula validación estadística y revisión científica.

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja.

- La estima *alta* concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.

- La estima *baja* concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad.

Auto-realización o auto-actualización:

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «auto-realización».

Son las necesidades más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, y a través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos, hasta cierto punto.

Personas auto-realizadas:

Maslow consideró auto-realizados a un grupo de personajes históricos que estimaba cumplían dichos criterios: Habrahan Lincoln Thomas Jefferson, Mathama Gandhi, Albert Einstein y otros.

Maslow dedujo de sus biografías, escritos y actividades, una serie de cualidades similares; estimaba que eran personas:

- Centradas en la realidad, que sabían diferenciar lo falso o fingido de lo real y genuino.
- Centradas en los problemas, que enfrentan los problemas en virtud de sus soluciones; Con una percepción diferente de los significados y los fines.

En sus relaciones con los demás, eran personas:

- Con necesidad de privacidad, sintiéndose cómodos en esta situación;
- independientes de la cultura y el entorno dominante, basándose más en experiencias y juicios propios;
- resistentes a la enculturación, pues no eran susceptibles a la presión social; eran inconformistas;
- con sentido del humor no hostil, prefiriendo bromas de sí mismos o de la condición humana;
- buena aceptación de sí mismo y de los demás, tal como eran, no pretenciosos ni artificiales;
- fresca en la apreciación, creativos, inventivos y originales;
- con tendencia a vivir con más intensidad las experiencias que el resto de la humanidad.

Características generales de la teoría de Maslow:

- Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, pero la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.
- Las necesidades fisiológicas nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.
- A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; no todos los individuos sienten necesidades de auto-realización, debido a que es una conquista individual.
- Las necesidades más elevadas no surgen en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas. Pueden ser concomitantes pero las básicas predominarán sobre las superiores.

Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo.

6.5. Factores Extrínsecos e intrínsecos que inciden en la motivación.

Frederick Herzberg; psicólogo y consultor norteamericano. Profesor de la universidad de UTAH. Frederick Herzberg; formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

- Factores higiénicos o factores extrínsecos, es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de la persona

Principales factores higiénicos; **salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos**, etc., Wilson (1994:195)

Herzberg, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evitan la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción.

- **Factores motivacionales o factores intrínsecos**, Según **Seyl A y Dayan A (1990:145) a diferencia de los factores extrínsecos** estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos.

Por el hecho de estar ligados a la satisfacción del individuo Herzberg los llama factores de satisfacción.

6.5.1. Factores higiénicos.

Por tanto, habrá que analizar los factores que inciden en la motivación en este entorno, así como los elementos de la organización formal que permiten satisfacerlos, sobre los que directivos y mandos puedan actuar para ejercer un liderazgo eficaz.

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras: Las necesidades humanas. Las personas son diferentes entre sí en lo referente a la motivación. Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano producen patrones de comportamiento que varían de individuo a individuo aún más, tanto los valores y los sistemas cognitivos de las personas, como las habilidades para alcanzar los objetivos personales son diferentes. Y como si fuera poco, las necesidades, los valores personales y las capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo.

A pesar de todas estas grandes diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas. Existen tres premisas relacionadas entre sí, para explicar el comportamiento humano:

- El comportamiento humano tiene causas. Existe una causalidad en el comportamiento. Tanto la herencia como el medio influyen decisivamente en el comportamiento de las personas. El comportamiento es causado por estímulos internos o externos.
- El comportamiento humano es motivado. Existe una finalidad en todo comportamiento humano. El comportamiento no es causal ni aleatorio, sino orientado o dirigido hacia algún objetivo.
- El comportamiento humano está orientado hacia objetivos personales. Tras todo comportamiento siempre existe un impulso, deseo, necesidad,

tendencia, expresiones que sirven para designar los motivos del comportamiento.

Si estas tres premisas fueran correctas, el comportamiento humano no sería espontáneo ni estaría exento de finalidad: Siempre habría algún objetivo implícito o explícito que oriente el comportamiento de las personas.

6.5.2.- Relaciones afectivas.

Es importante la relevancia del afecto, ya que este es una necesidad primaria para el ser humano, sin exagerar, como lo es el oxígeno, ya que es imprescindible para la supervivencia de los seres humanos y no puede sustituirse. El afecto está íntimamente ligado a las emociones y es algo que fluye entre las personas, algo que se da y se recibe, es algo esencial para la especie humana, en especial en la niñez y la enfermedad, sin embargo proporcionar afecto es algo que requiere esfuerzo y culturalmente estamos poco acostumbrados a demostrarlo; sobre todo en un escenario educativo, donde sólo vamos a enseñar, no a mostrar afecto, reconocer que lo que experimentamos como afecto son todos los actos (hechos, comportamientos) por los cuales una persona ayuda a otra, de la forma que sea, proporcionándole protección y conocimientos, resolviéndole problemas, apoyándole en los momentos difíciles, etc., de ser así, habremos dado un paso de gigante hacia la comprensión y el dominio de los fenómenos afectivos.

6.5.3. Comunicación interna.

La comunicación interna es importante; es lo que permite que la gente sienta que puede expresarse y que sus ideas serán escuchadas, valoradas, seguramente se sienta a gusto en su lugar de trabajo; generando una mayor confiabilidad de los empleados hacia la empresa, un mayor compromiso. Esto se convierte en una estrategia para el área de Recursos Humanos.

Gran cantidad de experiencias comprobadas en diferentes empresas demuestran que teniendo canales de comunicación efectivos (los supervisores conozcan las políticas de empleo y los empleados saben cuáles son sus derechos) habrá menos posibilidades de que se produzcan males entendidos o sentimientos por parte de los empleados de que no forman parte del equipo de la empresa. Debido a que las corporaciones son cada vez más complejas es preciso crear numerosos canales de comunicación para que la información se mueva hacia arriba, hacia abajo y lateralmente dentro de la estructura organizativa de la empresa.

En muchas ocasiones la falta de comunicación es una barrera que impide el desarrollo normal de los procesos debido a que hay fricciones en el colectivo, se trasmite una orden y no se cumple o algunos grupos están motivados y de pronto se desmotivan; uno de los factores que influye es la comunicación.

6.5.4.- Factor estímulo

Teorías de estímulos

Estímulos: Según la enciclopedia siglo (XXI:547) Incitamiento para obrar o funcionar. Amor propio.

Según Wikipedia **Estímulo** (del Lat. *stimulus* = aguijón) en psicología es cualquier cosa que influya efectivamente sobre los aparatos sensitivos de un organismo viviente, incluyendo fenómenos físicos internos y externos del cuerpo.

De acuerdo con la enciclopedia Encarta **Estímulo**, forma de interacción entre el ser vivo y el medio, es el agente, condición o energía capaz de provocar una respuesta en un organismo determinado.

Desde el punto de vista sociológico se habla de “estímulos sociales” como aquellos que generan una respuesta en el individuo como miembro de grupo. **Estímulos sociales** son la opinión pública los usos y Costumbres son los fenómenos de masas y otros (Enciclopedia Microsoft® Encarta® Online 2008 <http://es.encarta.msn.com> © 1997-2008 Microsoft Corporación)

¿A qué llamamos estímulos?. Los estímulos son aquellas acciones destinadas a satisfacer necesidades materiales y espirituales del hombre. Los estímulos en la esfera laboral hacen que el hombre utilice plenamente sus capacidades con mayor eficacia y eficiencia, a la vez de fomentar los valores ético-morales. Los estímulos, bien aplicados, fomentan las potencialidades del individuo, elevan su autoestima y coadyuvan a su plena realización en la vida.

Por lo anterior se deduce que Estímulos son acciones que provocan en la mente del ser Humano una respuesta positiva o negativa en dependencia del estímulo aplicado, este estímulo influye directamente en la actitud de la persona que le provoca motivación o deseos de hacer algo.

Los estímulos son pues la base de la motivación es el iniciador del cambio de actitud en el ser humano.

a) Estímulos materiales

Los estímulos materiales son aquellos dirigidos a satisfacer necesidades materiales o espirituales para cuyo disfrute es necesario el dinero. Estos estímulos, sin exacerbarlos, ejercen una acción significativa en el desarrollo y fortalecimiento de los valores que deben caracterizar al hombre en la sociedad socialista: solidario, honesto, honrado, patriota e internacionalista, que no desee para los demás lo que no quiere para sí, ame al prójimo como a sí mismo, haga realidad la consigna de uno para todos y todos para uno.

La pobreza, la insatisfacción de las necesidades materiales es la causa fundamental de la pérdida de los valores ético-morales.

Entre los estímulos de carácter material podemos citar:

El salario.- El pago en divisas- La vivienda.- La prestación de servicios por el centro de trabajo a sus trabajadores.- La entrega de artículos electro-domésticos.- Las vacaciones pagadas, etc.

El salario constituye el principal estímulo material siempre y cuando el sistema refleje lo más exactamente posible la ley del pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado. En la actualidad, de manera general, el sistema salarial no responde, ni por el nivel de las tarifas ni por el desarrollo de sus elementos a esta ley, lo cual impide que el salario juegue totalmente el papel que le corresponde.

b) Estímulos morales

Los estímulos morales son aquellos destinados a satisfacer necesidades espirituales del individuo, cuyo disfrute en determinados casos requiere la utilización del dinero. En la esfera laboral se destacan, entre otras, las siguientes formas de estímulo moral:

- El reconocimiento.
- La participación.
- El mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- El enriquecimiento de los puestos de trabajo.
- Las actividades culturales, deportivas y recreativas.
- El clima laboral donde el respeto a la dignidad plena del hombre y al espíritu solidario y de cooperación sean sus elementos esenciales.

Algunos especialistas han restringido la estimulación moral solamente al reconocimiento, lo cual no se compadece con la naturaleza del hombre, ya que el mismo requiere de otro conjunto de estímulos para satisfacer su espiritualidad en el trabajo. La valoración cuantitativa de la incidencia de la productividad de los factores anteriormente señalados no resulta posible, ya que estos actúan de conjunto, tanto entre ellos, como con los estímulos de carácter material.

El sistema de estimulación es al centro de trabajo tan trascendente como el sistema nervioso al cuerpo humano; sin el mismo no hay desarrollo económico-social ni calidad de vida.

Al igual que las necesidades, los estímulos pueden ser materiales o morales (espirituales). Siempre que un estímulo material se otorgue con equidad y en función del aporte laboral y los méritos, adquiere una connotación moral; en la generalidad de los casos tiene, directa o indirectamente, a corto o largo plazo, connotación moral. En la práctica, cada tipo de estímulo lleva en sí una porción del otro, teniendo, de forma general, la propiedad de ser trasmutables, uno adquiere propiedades del otro, satisfacen, a la vez, necesidades materiales y espirituales como regla.

La efectividad del sistema de estimulación dependerá del alto nivel de equidad que tenga, para lo cual, entre otros aspectos, hay que tener presentes los siguientes:

- La existencia de un sistema de capacitación que brinde a todos por igual la posibilidad de desarrollar plenamente sus capacidades.
- El establecimiento de normas, métodos y procedimientos que aseguren la incorporación, promoción y estabilidad en el trabajo en correspondencia con el aporte, las capacidades, los conocimientos y méritos laborales del individuo sin ningún tipo de discriminación.
- La existencia de un clima laboral que propicie la expresión de los criterios de los trabajadores en ocasión de decisiones laborales con las cuales no concuerden, así como el respeto, en todos los casos, a que sus reclamaciones sean atendidas por los órganos competentes, tanto desde el punto de vista de los procedimientos como de contenido.
- La fijación de indicadores para evaluar el aporte de cada trabajador y de procedimientos que eviten criterios subjetivos y voluntarismos que conduzcan a falsas apreciaciones.
- La organización de la estimulación en forma integrada con los restantes subsistemas que tienen que ver con los recursos humanos y con el funcionamiento en general de la empresa.
- La proyección de un sistema salarial en correspondencia con el principio de distribución socialista, que permita la evaluación cualitativa y cuantitativa del trabajo, tanto individual como colectiva, de forma tal que a aportes iguales correspondan salarios iguales.
- Que el salario mínimo dé plena respuesta a las necesidades básicas del trabajador.
- La estimulación debe abarcar todas las categorías ocupacionales: dirigentes, técnicos, obreros, trabajadores administrativos y de servicios.
- Fijar dentro del objeto social de cada entidad no solamente aquellos objetivos referidos a su actividad productiva o de servicios, sino también las relacionadas con el desarrollo multifacético del hombre, la elevación de la calidad de vida laboral.

La estimulación -moral y material- conforma un sistema abierto al medio y por lo tanto debe tratarse de manera integral e interrelacionada.

La estimulación debe llevarse a cabo mediante un programa en el que todos los integrantes del colectivo participen, dirigiendo el proceso la máxima dirección de la empresa y los niveles superiores a ésta.

Al estimular, es imprescindible hacer corresponder lo máximo posible los intereses sociales, colectivos e individuales. Cuando esto no se logra, se crea una situación negativa en la obtención de los objetivos planteados.

En adición a los aspectos anteriormente señalados, en el sistema de estímulos -moral y material- se deben tener en cuenta, entre otros aspectos los siguientes:

- El estímulo debe estar dado por logros o resultados objetivos del trabajador o el colectivo, perfectamente medibles.
- El estímulo debe ser proporcional a los resultados o aportes.
- El sistema debe ser claro, sencillo y sobre aspectos en los que el trabajador pueda incidir.
- El estímulo debe ser oportuno.
- Debe existir equidad en el estímulo.
- El estímulo debe ser sistemático, evolucionando sus formas acorde a las circunstancias.

El estímulo debe ser lo mas individualizado posible sin desestimar aquellos de carácter colectivo. (Fidel Castro, Periódico Granma, 28 de mayo de 2003, p.7.)

En el factor estímulo intervienen factores políticos de los que dependen las políticas para el personal, para elevar la motivación se requiere aplicar estímulos.

5.5.5 Factor políticas

Conceptos de Políticas:

Políticas: de acuerdo a la enciclopedia siglo (XXI:1217) “es un arte o doctrina referente al gobierno de los estados. Actividad de los que rigen o aspiran a regir los asuntos públicos... Arte o traza con que se conduce un asunto o se emplean los medios para alcanzar un fin determinado”.

Según Wikipedia enciclopedia libre (21:2009) Las **políticas públicas** son las disciplinas de que tiene por estudio la acción de las autoridades públicas en el seno de la sociedad, aunque en su diseño e implementación Técnica confluyen otras disciplinas como la economía y la sociología e incluso la ingeniería y la Psicología. La pregunta central de las políticas públicas es: ¿qué producen quienes nos gobiernan, para lograr qué resultados, a través de qué medios?

En un estado de derecho, las políticas públicas deben ser la traducción de las leyes de una determinada materia Regular la educación, desarrollo social, salud, seguridad pública, infraestructura, comunicaciones, energía, agricultura, etc.). Éstas deben buscar el logro de los objetivos planteados en el documento de política pública.

Las principales áreas de análisis de las políticas públicas son:

- **El desarrollo social**
- La economía, la infraestructura carretera la y expansión de las vías generales de comunicación, las telecomunicaciones, del desarrollo social, de la salud y de la seguridad pública, entre otras.
- Los planes de desarrollos anuales, quinquenales, etc.
- Los presupuestos anuales de los estados y las administraciones autonómicas y municipales.
- La a administración pública o sistema burocrático y sus planificaciones.

- Los tratados internacionales y las declaraciones de principios de los estados individuales o unidos en agrupaciones regionales.

5.5.5.1.- Políticas de Personal en la policía Nacional.

Según las políticas de personal disposición 36 (43:2003), la política de personal es un sistema de la policía que contiene la motivación y el mejoramiento de los factores que inciden en ella como es la comunicación, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo.

Las políticas de personal establecen que la policía Nacional garantiza la **promoción y mantenimiento de la motivación Psicológica** laboral de los miembros de la policía Nacional; mediante la aplicación de medidas que orienten la conducta de satisfacción de sus necesidades personales e institucionales.

Esta política es una línea de Staff, un sistema a cargo de dicho proceso están **los jefes comprometidos**. Por medio del ejemplo práctico, su involucramiento en la gestión, del trabajo, reconocimiento, apoyo e interés personal en su desarrollo y evolución.

Este sistema se compone de:

Incremento y actualización de pensiones sociales otorgadas.

Mejorar los planes de incentivos y estímulos.

Mejores condiciones de trabajo

Mayores oportunidades de capacitación.

Actualización y perfeccionamiento técnico.

Tecnificación en el trabajo desarrollado.

Traslados profesionales de acuerdo a la tecnificación recibida Incrementos salariales teniendo como parámetro el nivel de vida y los costos de la canasta básica.

Promover el desarrollo del deporte y cultura como forma de interacción a todos los niveles.

Según esta disposición la división de personal está a cargo del sistema de motivación.

Análisis del plan estratégico.

Según la revisión efectuada en el plan estratégico de la policía nacional para el periodo 2008 a 2010 no se encuentra ningún objetivo o indicador relacionado con las con la motivación o estímulos para el personal para el personal de la policía nacional por lo que se considera que durante este periodo no está planificado el estímulo para motivar al personal.

Se puede ver que la política planteada en la disposición anterior no está planificada como estrategia en el plan de la Policía. Se revisa el Plan Operativo

Anual del Laboratorio y se detecta que no existen objetivos planteados para el cumplimiento de las políticas de personal referidas a motivación del personal.

Fundamentos legales.

La constitución política establece en su **Arto. Arto. 57** Los nicaragüenses tienen el derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana y en el artículo dice **65 que** Los nicaragüenses tienen derecho al deporte, a la educación física, a la **recreación y al esparcimiento**. El Estado impulsará la práctica del deporte y la educación física mediante la participación organizada y masiva del pueblo, para la formación integral de los nicaragüenses. Esto se realizará con programas y proyectos especiales.

La policía Nacional tiene recursos humanos, este sistema está a cargo de la división de personal Organo encargado de administrar los recursos humanos.

La ley 228 en su Artículo 36. Establece que Personal tiene bajo su responsabilidad el manejo y control del movimiento de personal de la policía, y es el órgano encargado de **ejecutar políticas generales de personal y seguridad social establecidos por esta Ley y su Reglamento, y las políticas particulares** de la policía aprobadas por el Ministro de Gobernación a propuesta del Director General.

Según el Reglamento de la ley 228 en su Artículo 3 Inciso 1 (decreto 26-96) establece: Al Director General además de lo contemplado en la ley le corresponde: Promover la educación, instrucción y cultura del personal de la institución, **estimular la labor de cada uno de sus subalternos y recompensar las acciones meritorias de éstos.**

De acuerdo al Artículo 166 inciso 1 (decreto 26-96:1996) entre una de las funciones de Personal de acuerdo a lo establecido por la Ley son: Establecer el control del personal, garantizando que se cumpla la Ley el presente Reglamento, las normas y decisiones relativas a los movimientos, ascensos en grado, condecoraciones, **estímulos**, proceso evaluativo, capacitación, salarios y todo lo demás conocimiento a la Carrera Policial.

Se puede deducir de lo anterior que existen suficientes fundamentos legales para la aplicación de políticas del personal de la policía Nacional para la aplicación de estrategias motivacionales mediante el otorgamiento de estímulos.

Se tratará más adelante de establecer la aplicación eficaz de los estímulos y los estados motivacionales de los instructores del Laboratorio de criminalística.

7.- PREGUNTAS DIRECTRICES.

1	¿Qué factores motivacionales intrínsecos intervienen en la motivación de los instructores que imparten clases en los cursos de especialización y postgrado?
2	¿Qué importancia tiene la motivación para la calidad de la enseñanza?
3	¿Los tipos de motivación que las autoridades del Laboratorio aplican a los los/as Instructores les permite desarrollar de forma eficaz?
4	¿Qué acciones están realizándose para la motivación de los/ as Instructores?
5	¿Qué calidad tienen los cursos de especialización u Postgrados en la práctica educativa.

8.- DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación se trabajará con enfoque Cualitativo, ya que se desarrollará acerca de las prácticas Instructores de los y las especialistas del Laboratorio de Criminalística durante el cuatro trimestre del año dos mil nueve.

Según la profundidad corresponderá a un estudio de tipo Descriptivo en el que se parte de preguntas directrices, a través de las que se tratará de evaluar los factores motivacionales que inciden en los instructores que imparten los cursos de especialización y post grado, los tipos de motivación y la calidad de la enseñanza especializada

Según el alcance temporal, corresponde a una investigación de corte transversal, dado que se desarrollará el estudio en un grupo de Instructores en relación a un momento dado. De acuerdo con la finalidad, es Aplicada dado que con el estudio se pretende elevar la calidad y eficacia de la enseñanza especializada en el Laboratorio, mejorando la motivación de los y las Instructores.

Para este estudio se tomaran en cuenta Treinta (30) especialistas de las distintas áreas del Laboratorio que estudian en los cursos de especialización así mismo se seleccionaran a 10 especialistas que imparten clases en los cursos especializados y postgrado. También se seleccionará al jefe de personal y al jefe de la Dirección del Laboratorio de criminalística para un total de 42.

El criterio de selección de los instructores será: La experiencia en impartir clases, el tiempo que tienen se dar clases así como el tiempo de Laborar en el Laboratorio.

Para la recopilación y análisis de la información se aplicarán instrumentos tales como: La investigación documental y la aplicación de Entrevistas individuales las

que se realizarán al Jefe de la dirección, al oficial de personal y al grupo de Instructores Seleccionados a los Alumnos de los cursos y postgrado se les aplicará una encuesta y durante el desarrollo de los cursos se aplicará una encuesta relacionada con la motivación de los instructores en el desarrollo de las clases también se hará una guía de observación para verificar la calidad en la práctica educativa.

8.1 Operacionalización de variables

Variable	Descriptor	Fuente de información	Técnicas
Factores Motivacionales	Relaciones afectivas Comprensión Protección Comunicación interna Valoración de ideas Se siente a gusto en su puesto de trabajo Estímulos Materiales y morales	Instructores Autoridades del Laboratorio Expedientes de los instructores	Entrevista Análisis documental
Tipos de Motivación que se les aplican a los instructores	Intrínseca Auto estima Deseo de superación Valoración social	Instructores Estudiantes de los cursos y Postgrado	Entrevista
Calidad de la enseñanza	Planificación didáctica. Desarrollo del proceso de enseñanza Jornada Laboral	Estudiantes de los cursos y Postgrado	Análisis documental Guía de observación

10.- RESULTADOS

Los resultados que se espera de esta investigación es el mejoramiento del proceso de enseñanza mediante el mejoramiento de la motivación controlando los factores que inciden en la motivación del docente.

Al final se espera que la dirección del laboratorio de criminalística enrumbe sus procesos a través de los senderos de la motivación ya que en la investigación daremos a conocer los factores que inciden en la motivación y que tipos de motivación se aplican. Para ello se realizarán investigación documental de las diferentes teorías y conceptos de la motivación para el fundamento de esta investigación también se visitarán las bibliotecas, sitios de internet, la división de personal en donde se buscarán fundamentos legales o administrativos para la política de personal.

Realizaremos entrevistas a la jefatura del laboratorio y al oficial de personal, así como a los Instructores con el propósito de indagarnos sobre los factores que inciden en la motivación para lo cual se utilizará la técnica de entrevistas cuyos instrumentos se diseñaran de previo a la entrevista. Se aplicarán guías de información para el personal docente de acuerdo a la muestra seleccionada y a parámetros de validez y fiabilidad.

11.- TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para esta investigación se tiene previsto usar tres técnicas:

El análisis documental: Consistente en la lectura y síntesis de temas relacionados con la motivación, las políticas de estímulos y los estímulos materiales y morales, para la aplicación de esta técnica se analizaran varios documentos y principalmente los relacionados con la políticas de personal referidas a la motivación de ellos se extraerán las síntesis que servirán para el marco teórico de la investigación.

Se revisaran en la oficina de personal del laboratorio los expedientes de los Instructores en los que se buscará la evidencia de los estímulos materiales o morales entregados.

Se revisará el Plan estratégico de la policía Nacional y el plan Anual del Laboratorio (POA) para tener evidencias de las intenciones del laboratorio para aplicar o dirigir la motivación y políticas de estímulos.

La entrevista: que es una técnica de recopilación de información de manera verbal de los principales sujetos inmersos en la presente investigación: para lo cual se diseñaran modelos de entrevistas con preguntas dirigidas al jefe de personal y jefe del Laboratorio para conocer que estímulos han entregado, cuantas veces si su puesto de trabajo le satisface sus necesidades si conocen alguna política de estímulos se entrevistará al jefe de personal para conocer si existen las políticas de estímulos y como se relacionan con los diferentes procesos.

Encuesta

Mediante ésta técnica pretendemos obtener la información del estado motivacional del docente, y la causa de su desmotivación ya que nos daremos cuenta si ha recibido estímulos o si se siente estimulado por otras causas tales como la higiene de su puesto de trabajo, los recursos satisfactorios o la satisfacción de sus necesidades, los tipos de motivación etc.

Al efecto se realizan las pruebas de confiabilidad del instrumento mediante alfa de crombach El instrumento aplicado a los diez instructores fu sometido al análisis de confianza mediante la revisión de expertos en el tema los que definieron las 26 preguntas como importantes y pertinentes habiéndose desechado 6 que nada

tenían de importancia para el tema. Posterior a las 26 preguntas de la encuesta para instructores les fue aplicado a manera de pilotaje el instrumento lográndose un coeficiente de Crombach de .711 por lo que se considera que el instrumento Encuesta que se aplicará a los instructores es es fiable.

Como resultado de la aplicación del instrumento se obtuvo la siguiente información:

Los nueve instructores encuestados al preguntárseles si reciben afecto protección, trato del jefe, comunicación con el jefe, si le gusta su puesto de trabajo el 100% contesta que si por lo que se descartan estos factores como factores que incidan negativamente en la motivación mas bien son factores que inciden de manera positiva, en la pregunta referida a la comprensión que requiere el instructor el 60% dice ser comprendido pero el 40% dice que no es comprendido.

Se puede ver que el factor que mas incide negativamente es la falta de recursos para dar clases y la Jornada laboral debido a que un 70% dice que no tiene los recursos necesarios en su puesto de trabajo de igual manera el momento de impartir clases no cuenta con todos los recursos el 50% dice que le han dado estímulos por dar clases pero el otro porcentaje dice que no le han estimulado esta es una información relevante ya que es uno de los factores principales que incide en la motivación si no hay una acción impulsadora la motivación se tornará negativamente lo que se conoce como desmotivación la mayoría dice que realiza muchas funciones y que el dar clases le acumula mucho trabajo como factor higiénico incide negativamente en la motivación del instructor.

Observación. Mediante esta técnica se podrá observar el proceso de enseñanza insitu con el propósito de conocer como es la calidad de la enseñanza en el aula de clases si se planifican y cumplen los objetivos, si el instructor cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo del proceso de enseñanza para lo cual se elaborará una guía de observación.

10.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

No	Actividad	Fechas mes de Agosto											
1	Selección del tema	8											
2	Delimitación del tema	8											
3	Selección del problema	10											
4	Planteamiento del problema		11										
5	Elaboración de esquema			14	15								
6	Selección de fuentes					21							

	Bibliográficas												
7	Consulta de fuentes fichaje						23	24	25	26			
8	Elaboración de Marco teórico										28	29	30
9		Septiembre											
10	Elaboración del marco teórico	1	4	5									
11	Elaboración del diseño metodológico				6								
12	Preparación de instrumentos					7							
13	Entrevistas al jefes de personal.						8						
15	Revisión de protocolo							8					
16	Preparación de exposición								9				
17	Revisión de exposición									9			
18	Presentación de exposición												11

13.- PRESUPUESTO

No	Actividad	Costo
	Pasaje Visitas al J de personal	100
	Viajes a la biblioteca UNAN	200

	Fotocopias de Libros	500
	Visitas al cyber	500
	Compra de memoria Flash	300
	Consulta a expertos	4000
	Rema de papel	150
	Impresión y encolchado	200
	Empastado	800
	Total	6,580

12.- BIBLIOGRAFIA

1. ASAMBLEA NACIONAL (Ley 228 Ley de la Policía Nacional:1996).
2. ASAMBLEA NACIONAL (Decreto 26-96 Reglamento de la ley 228: 1,996)
3. POLICIA NACIONAL (Disposición 36 políticas de Personal de la policía Nacional:2003)
4. L. CRIMINALISTICA (Memoria del Laboratorio: 2007)
5. POLICIA NACIONAL (Plan estratégico de la Policía Nacional: 2006).
6. POLICIA NACIONAL (Políticas de personal:2003).
7. WIKIPEDIA (Enciclopedia libre (21:2009)
8. ENCICLOPEDIA (siglo (XXI:1217)
9. ENCICLOPEDIA (Microsoft® Encarta® Online: 2008)
- 10.E Villa nueva (Dosier Tesis:2009)
- 11.Periódico Granma Artículo la motivación (28 de mayo de 2003)

12. CHIAVENATO, I. Administración de Recursos Humanos Santa Fe Bogotá Colombia (1998).
13. Revollar (: <http://orbita.starmedia.com/~suarezrevollar>)
14. Gutiérrez Sáenz Raúl Psicología Esfinge México: 2000
15. Lahey, Benjamín Introducción a la Psicología McGraw México 2007
16. Bustos Zoza, Martha Nidya, Galan Baltodano Francis Brenes Fonseca y Karla Vanesa las necesidades básicas planteadas por McClelland Tesis Unan Managua 2007 a 2008
17. Carretero Mario Constructivismo y educación 8ª ed. Buenos Aires Argentina 2006
18. DeCenzo David A: Robinson Sthepen P Administración de recursos Humanos Limusa México 2008.
19. Ministerio de la Familia Modulo metodologías didácticas: 2004
20. J Toman La personalidad Clave del éxito CECOSA México: 2000
21. H. Lousi Recupera tu Auto estima Barcelona España: 2003
22. D. Richard Motivar para Ganar Mexico: 2000.
23. J. Harris O Administración de recursos Humanos Limusa México 200.
24. Hernández Rocha, Martha Administración de recursos Humanos Limuxa México: 2000

13.- ANEXOS.

Mediante las entrevistas se pretende conocer como está organizado el sistema de motivación en la policía Nacional y como es su incidencia en el personal del laboratorio con el objeto de saber quien está a cargo y si se están aplicando los diferentes tipos de motivación a los instructores. Conoceremos que tanto dominio tienen las principales autoridades de la motivación ya que ellos son los principales autores que conocen como se manejan las políticas de personal en las que está inmersa la motivación.

Si se demuestra que las autoridades dominan el sistema de motivación nos daremos cuenta que este factor no incide en la motivación de los instructores, pero al contrario si se determina que no conocen el sistema de motivación y no manejan el concepto de motivación, este podría ser un factor que incide.

Modelos de entrevista.

Entrevista Para jefe de división

Nombre:

Chip.

Profesión

¿Sabe usted si existe un sistema de motivación en la policía Nacional?

¿Conoce usted la importancia de la motivación del personal?

¿Cómo se aplica el sistema de motivación al Instructor del LCC?

¿Qué tipos de estímulos se le otorga al personal?

¿Han aplicado estímulos a los instructores de los cursos de Criminalística y postgrado?

¿La aplicación de los estímulos le ha dado resultados?

Que opinión tiene de la importancia de los estímulos en la motivación.

Considera usted que los instructores están motivados.

Cuales son las limitaciones que impiden aplicar el sis

Entrevista Para el oficial de personal

Cargo

Chip.

Profesión

¿Sabe usted para qué sirve la motivación?

¿Conoce usted el sistema de motivación que tiene la policía nacional?

¿Conoce usted la importancia que tienen los estímulos materiales y morales para la motivación del personal?

¿Tiene un plan para motivar al personal?

¿Le entregaron estímulos al personal durante el cuarto trimestre del año 2008?

¿Que tipos de estímulos se han entregado al personal docente?

¿Tiene usted control de los estímulos?

¿Que acciones han hecho para cumplir con la entrega de estímulos materiales y morales?

Entrevista para los Instructores.

Chip:

Profesión:

Cargo que desempeña:

Tiempo en el cargo

Años en el ejercicio docente:

Materia que imparte:

Especialidad:

Estimados compañeros actualmente se está realizando una investigación sobre los estímulos materiales y morales así como la relación de estos con la motivación; la información que ustedes nos proporcionen será de mucha

importancia para mejorar El proceso de enseñanza especializada en los cursos de especialización y postgrado.

1. ¿Le gusta su puesto de trabajo?
2. ¿Le gusta dar clases?
3. ¿Cuándo da clases se siente alegre?
4. ¿Cuándo da clases también cumple con las funciones de su puesto de trabajo?
5. ¿Considera que el dar clases le acumula mucho trabajo?
6. ¿Le dan estímulos por dar clases?
7. ¿Su jefe lo ha felicitado alguna vez por dar clases?
8. ¿Le han dado Dinero en efectivo como premio por dar clases?
9. ¿Le han dado días de descanso por dar clases?
10. ¿Lo han mencionado en el mural por dar clases?
11. ¿Ha sido sancionado?
12. ¿Le han dado algún regalo o celebrado su cumpleaños?
13. ¿Cómo es la comunicación con su jefe?
14. ¿Su jefe es accesible cuando ud le plantea un problema?
15. ¿Tiene expectativas para el futuro como instructor?
16. ¿Su jefe lo trata bien?
17. ¿Su jefe lo ha invitado a la mesa alguna vez?
18. ¿Cómo es su disposición para dar clases?
19. ¿En su puesto de trabajo tiene todos los recursos disponibles para trabajar?
20. ¿Cuándo da clases le permiten todos los recursos?
21. ¿Le explican la importancia que tiene su labor docente?
22. ¿Tiene casa propia?
23. ¿Le facilitan todos los medios y equipos para dar clases?
24. ¿Qué tanto está motivado?
25. ¿Se siente capacitado para dar clases?
26. ¿Qué problemas tiene cuando da clases?

Instrucciones para la aplicación de Entrevista para instructores

A continuación se presentan una descripción de lo que se pretende lograr mediante la aplicación del instrumento es tener un grupo de factores motivacionales que inciden en la calidad de la enseñanza que imparten los instructores para luego ser evaluados y jerarquizados. Se podrá saber el factor que más incide en la calidad.

Satisfacción por la labor de instructor.

Mediante estos ítems se pretende obtener información del nivel de motivación que tiene el instructor por el motivo de Dar clases. Algunas personas no les gusta enseñar a otros y este sería un factor de insatisfacción que incide en el instructor.

1. ¿Le gusta su puesto de trabajo?

El objeto de esta pregunta es para saber si el Instructor está satisfecho con su puesto ya que ello le motiva para trabajar. Si no está motivado por el puesto significa que el puesto influye en su motivación y no lo estará en las demás actividades. Se establece el nivel de motivación para ejercer las funciones del puesto cuya respuesta debe ser mucha o bastante mucho significa que el instructor está motivado en su puesto.

2. ¿Le gusta dar clases?

Esta pregunta al igual que la anterior pretende conocer del instructor si se siente atraído por la actividad de docencia esto ayuda a que se mantenga motivado al momento de impartir clases. Mucho significaría que está motivado y poco estaría afectado por factores de motivación.

3. ¿Cuándo da clases se siente alegre?

Aquí se pretende saber el nivel de motivación para la docencia si es mucha poca o nada si contesta que mucho se entiende que está motivado si dice nada significa que no está motivado y no puede transmitir esa motivación en sus métodos y estrategias de enseñanza, requiere de estímulos ya sean morales o materiales o estrategias motivacionales.

Carga de trabajo vs ejercicio de la docencia

Estos ítems nos proporcionaran la información de la incidencia del factor laboral para saber cuánto incide el factor jornada laboral en la motivación del instructor

4. ¿Cuándo da clases también cumple con las funciones de su puesto de trabajo?

El objeto de esta pregunta es saber la relación docencia con la carga de trabajo que influye en los niveles de motivación aquí se valora el factor puesto de trabajo si contesta que mucho el instructor está influenciado en su motivación a causas de la recarga de trabajo.

5. ¿Considera que el dar clases le acumula mucho trabajo?

Tiene relación con la pregunta anterior y se pretende reafirmar los niveles de motivación en relación con la carga de trabajo que depende los niveles de motivación permitirá hacer propuestas de mejora para elevar los niveles de motivación por causas de la carga de trabajo. Si el instructor contesta que mucho la motivación estará afectada por el factor carga laboral que le genera estrés.

Factor estímulo

Aquí se mide los niveles de motivación a causa de los estímulos y se pretende confirmar si se aplican políticas de estímulos o acciones que motiven al instructor.

6. ¿Le dan estímulos por dar clases?

El objetivo de esta pregunta es el de confirmar si se ha dado estímulos y hacer una relación con los resultados de las entrevistas al jefe de la dirección y al jefe de personal. Hemos de recordar que es el factor principal de la motivación.

Los estímulos son aquellas acciones destinadas a satisfacer necesidades materiales y espirituales del hombre. Los estímulos en la esfera laboral hacen que el hombre utilice plenamente sus capacidades con mayor eficacia y eficiencia, a la vez de fomentar los valores ético-morales. Los estímulos, bien aplicados, fomentan las potencialidades del individuo, elevan su autoestima y coadyuvan a su plena realización en la vida. (Enciclopedia Microsoft® Encarta® Online 2008)

Tipos de Estímulos

7. ¿Le han dado Dinero en efectivo como premio por dar clases?

Confirmar si se han dado estímulos Materiales a los instructores. Los estímulos materiales son aquellos dirigidos a satisfacer necesidades materiales o espirituales para cuyo disfrute es necesario el dinero

8. ¿Le han dado días de descanso por dar clases?

Establecer si se han dado estímulos morales que influyen en la motivación, si no se cuenta con dinero puede dársele días de vacaciones adicionales como premio para motivarlo.

9. ¿Lo han mencionado en el mural por dar clases?

Saber si se han dado estímulos morales Los estímulos morales son aquellos destinados a satisfacer necesidades espirituales del individuo reconocimiento

10. ¿Ha sido sancionado?

La sanción por ser la contraposición al estímulo aquí se pretende saber si se ha utilizado este tipo de actividad ello nos ayudará a medir el nivel de desmotivación del instructor.

11. ¿Su jefe lo ha felicitado alguna vez por dar clases?

Se pretende confirmar si se dan estímulos morales por parte del jefe de lo contrario este sería un factor que influye en la poca motivación.

12. ¿Le han dado algún regalo o celebrado su cumpleaños?

Aquí se pretende saber si se usan estos tipos de estímulos para la motivación.

Relaciones afectivas estima y comunicación.

Son factores que inciden en la motivación puesto que el afecto está íntimamente ligado a las emociones y es algo que fluye entre las personas, algo que se da y se recibe, es algo esencial para la especie humana, en especial en la niñez y la enfermedad, sin embargo proporcionar afecto es algo que requiere esfuerzo y culturalmente estamos poco acostumbrados a demostrarlo

13. ¿Cómo es la comunicación con su jefe?

Como la comunicación es factor esencial en las relaciones sociales aquí se quiere saber si se relaciona la política de estímulos con las formas de motivación que se facilitan por la comunicación.

14. ¿Su jefe es accesible cuando ud le plantea un problema?

Se pretende saber si hay relaciones afectivas y de comunicación con el jefe las relaciones afectivas influyen en la motivación.

15. ¿Tiene expectativas para el futuro como instructor?

Esta pregunta es para saber el nivel de motivación del docente con miras hacia el futuro esto nos permitirá propuestas de mejoramiento de los niveles motivacionales para el futuro así también el instructor espera una meta futura.

16. ¿Su jefe lo trata bien?

El objetivo es saber la relación jefe e instructor para conocer si hay buen trato ya que el mal trato es motivo que incide en los factores motivacionales

17. ¿Su jefe lo ha invitado a la mesa alguna vez?

Conocer si el jefe aplica este estímulo a los Instructores como una forma de estímulo moral.

18. ¿Cómo es su disposición para dar clases?

Esta pregunta nos permite conocer el nivel de motivación del instructor al momento de dar clases.

Factores higiénicos.

Los factores relacionados con la labor que realiza el instructor como son los medios y equipos para dar clases. Las condiciones ambientales inciden en la motivación.

19. ¿En su puesto de trabajo tiene todos los recursos disponibles para trabajar?

Las personas se desmotivan cuando no poseen los recursos para su Labor esta pregunta permitirá conocer el nivel de motivación por falta de gestión de los recursos su trabajo.

20. ¿Cuándo da clases le permiten todos los recursos?

Esta pregunta permite establecer el nivel de motivación y su relación con los recursos didácticos. La falta de recursos es factor que influye en la motivación.

21. ¿Le explican la importancia que tiene su labor docente?

Esta pregunta permitirá conocer si al docente le han explicado la importancia que tiene su papel en la organización es un factor que motiva al instructor debido a que se siente realizado e importante.

22. ¿Tiene casa propia?

Permite conocer la satisfacción de sus necesidades primarias la falta de un lugar donde vivir incide en la motivación.

23. ¿Le facilitan todos los medios y equipos para dar clases?

Permite evaluar el nivel de motivación a causa de la falta de recursos

24. ¿Qué tanto está motivado?

Esta pregunta permite reafirmar a todas las preguntas anteriores y por esta razón está de último servirá para saber que tan acertado está el encuestado.

Guía de Observación

Fecha.

Observador

Curso de:

No		si	No
1.	El profesor es puntual a la hora de entrada		
2.	Saluda a los alumnos de manera cordial y amena		
3.	Presenta a los alumnos el plan de clases y las actividades a efectuar		
4.	El profesor se observa motivado		
5.	Utiliza dinámicas de motivación a sus alumnos		

6.	Se evidencia que el profesor ha planeado la clase		
7.	El profesor tienen recursos didácticos		
8.	El profesor tiene materiales y equipos didácticos adecuados a su clase		
9.	El profesor tiene dominio del tema		
10.	El profesor mantiene motivado a sus estudiantes		
11.	El aula de clases es adecuada para el tipo de enseñanza realizada		
12.	El profesor evalúa motivadamente a sus estudiantes		
13.	La base material de estudios está acorde con el tema.		
14.	La base material de estudio fue entregada en tiempo a los alumnos		
15.	La Jornada laboral del profesor es agotadora.		
16.	El profesor se nota cansado.		

Anotaciones: