



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL APRENDIZAJE EN LOS
ALUMNOS DEL CURSO DE TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO DE
INVESTIGACIÓN POLICIAL DE LA ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE LA
PNP CHARCANI AREQUIPA 2016.**

PRESENTADO POR:

BACH. JOSÉ LUIS PURIZAGA NEGRÓN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA.**

AREQUIPA – PERÚ

2019



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL APRENDIZAJE EN LOS
ALUMNOS DEL CURSO DE TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO DE
INVESTIGACIÓN POLICIAL DE LA ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE LA
PNP CHARCANI AREQUIPA 2016.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

EDUCACIÓN SUPERIOR

ASESOR

DR. MANUEL LINARES PACHECO

HOJA DE INFORMACION BÁSICA
TESIS

GENERALIDADES:

Título:

Relación entre la motivación y el aprendizaje en los alumnos del curso de técnicas y procedimiento de investigación policial de la escuela técnica superior de la PNP Charcani Arequipa 2016.

autor:

Bach. José Luis Purizaga Negrón

Tipo de investigación:

Según su carácter de la investigación:

Descriptiva: Básica o fundamental.

Enfoque de la investigación:

Cuantitativo

Línea de investigación:

Localidad:

Arequipa

Duración de la investigación: Un año

AREQUIPA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, porque está a mi lado para guiarme en cada paso que doy, a mis padres José Luis Purizaga Laos y Dina Negrón de Purizaga por su respaldo y entendimiento en cada momento de mi vida, a mi hermana Nadia Luisa, por su permanente apoyo, y a mis hijos Nikole Yamile Siancas Pinto y Sebastián Joaquín Purizaga Pinto por todo el amor y la alegría.

AGRADECIMIENTOS

A la Mg. Andrea Karina Caryt Málaga, por su comprensión, permanente apoyo y guía; y a la Dra. Carmen Chirinos García, por su asesoramiento en la formulación del presente trabajo de investigación.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas, por bríndame la posibilidad de mejorar mis competencias, capacidades, y lograr optar el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

ÍNDICE

CARATULA

HOJA DE INFORMACION BÁSICA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.2.1.DELIMITACIÓN ESPACIAL	17
1.2.2.DELIMITACIÓN SOCIAL	17
1.2.3.DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	17
1.2.4.DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	17
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	18
1.3.1.PROBLEMA PRINCIPAL.....	18
1.3.2.PROBLEMAS SECUNDARIOS	18
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.4.1.OBJETIVO GENERAL	19
1.4.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.5.1.JUSTIFICACIÓN.....	20
1.5.2.IMPORTANCIA	20
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	21
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1.INTERNACIONALES.....	22
2.1.2.NACIONALES	24
2.1.3.LOCALES.....	26
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	28
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	64
CAPITULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	69
3.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	69
3.2 HIPÓTESIS SECUNDARIAS.....	69
3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	70
3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	71
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	72
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	72
4.1.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	72
4.1.2.NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	72
4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	73
4.2.1.MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	73
4.2.2.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	73

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	74
4.3.1. POBLACIÓN.....	74
4.3.2. MUESTRA.....	75
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	75
4.4.1. TÉCNICAS.....	75
4.4.2. INSTRUMENTOS.....	76
4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	76
4.4.4. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	77
4.4.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	77
4.4.6. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN.....	77
CAPÍTULO V RESULTADOS.....	79
5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	79
5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL.....	79
CAPÍTULO VI.....	96
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	96
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	100
1 BIBLIOGRAFÍA.....	101
2 PÁGINAS WEB.....	103
ANEXOS.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sexo de los alumnos de la Escuela Técnica PNP de Charcani	80
Tabla 2: Item 1 Motivación	82
Tabla 3: Distribución de notas Mínimos, Máximos, Promedio y Desviación de los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa. ...	86
Tabla 4: Competencias	88
Tabla 5: Cortes del Investigador.....	90
Tabla 6: Relación Entre la Motivación y el Aprendizaje en los Alumnos Del Curso De Técnicas Y Procedimiento De Investigación Policial.....	91
Tabla 7: Relación Entre el Aprendizaje y la Motivación en los Alumnos Del Curso De Técnicas Y Procedimiento De Investigación Policial.....	93
Tabla 8: De Correlación Múltiple	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo de los alumnos de la Escuela Técnica PNP de Charcani.	80
Figura 2 Diagrama del cuestionario de Seifert y O'Keefe de la Universidad Tecnológica Nacional (Cordoba – Aregentina) 2016.....	82
Figura 3 Diagrama de barras de Mínimos, Máximos, Promedio y Desviación de los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa	87
Figura 4 Diagrama de barras de las notas mínimas y máximas, y el Promedio de Notas de los alumnos del curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial.2016.	88

RESUMEN

La motivación junto al aprendizaje logran el desarrollo de los estudiantes, tanto en sus habilidades como en sus capacidades para lograr ser buenos profesionales y de esta manera despertar la atención y el interés genuino por el estudio, conseguir un mejor desenvolvimiento en los estudiantes, teniendo como objetivo general Analizar la relación de la Motivación y el Aprendizaje en los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016.

La presente investigación tiene por finalidad analizar la relación desde el punto de vista académico y el aprendizaje en los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani, 2016. Para la investigación, se contó con una población de 185 estudiantes ya que el estudio realizado fue no probabilístico censal debido a que se trabajó con toda la población.

Finamente después de desarrollar los tres capítulos que contienen el presente trabajo de investigación se pueden establecer conclusiones y recomendaciones, que se llegó a plasmar en la investigación teniendo como conclusión:

Que los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial, muestran una relación poco significativa en el aprendizaje del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial, dando como resultado un rendimiento regular poco significativo.

Palabras clave: Motivación, aprendizaje, enseñanza, condiciones académicas, incentivos.

ABSTRACT

Motivation and learning achieve the development of the students, both in their abilities and in their abilities to be good professionals and in this way to awaken the attention and the genuine interest for the study, to achieve a better development in the students, having as general objective Analyze the relationship of Motivation and Learning in the students of the Police Investigation Techniques and Procedures course of the Higher Technical School of the National Police of Peru Charcani Arequipa 2016.

The purpose of this research is to analyze the relationship from the academic point of view and the learning in the students of the Police Investigation Techniques and Procedures course of the Technical High School of the National Police of Peru Charcani, 2016. For the investigation, It had a population of 185 students since the study was non-probabilistic census because it worked with the entire population. Finally, after developing the three chapters that contain the present research work, conclusions and recommendations can be established, which came to be reflected in the research, with the following conclusion:

That the students of the Police Research Techniques and Procedures course show a negligible relationship in the learning of the Police Investigation Techniques and Procedures course, resulting in an insignificant regular performance.

Keywords: Motivation, learning, teaching, academic conditions, incentives.

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como objetivo Determinar la relación de la Motivación y el Aprendizaje en los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016.

La Escuela Técnico Superior de formación Policial de Arequipa como tal busca la instrucción y capacitación integral de sus estudiantes, especialmente en los aspectos; castrense, espiritual, ético, moral y valorativo, por ello en la malla curricular está considerada la asignatura de “Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial”.

En este contexto la motivación tiene una extraordinaria importancia en el proceso de aprendizaje – enseñanza, pues crea y estimula el interés del educando por adquirir Participación, destrezas, habilidades y comportamientos. Básicamente motivar significa estimular la voluntad de aprender.

Si se quiere lograr efectivos policiales con calidad humana no se debe descuidar la relevancia y significado de la motivación, sea intrínseca o extrínseca, en el aprendizaje de los alumnos de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú.

Los alumnos de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú consideran como base fundamental de su aprendizaje el contar con la participación básica relacionada a las técnicas de procedimientos en investigación, considerando que al egresar de este centro de formación policial y laborar en las diferentes unidades y sub unidades de la Policía Nacional del Perú, deberán interactuar directamente con la ciudadanía y por consiguiente con los diversos conflictos de índole sociales que acarrearán un entorno social en desarrollo, debiendo solucionar problemas, haciendo uso de las diferentes técnicas y procedimientos de Investigación Policial.

Es por estas consideraciones que, se ha realizado la presente investigación de tipo descriptiva relacional, orientada a determinar la relación de la motivación académica con el aprendizaje de los alumnos del curso de Técnicas de procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú – Arequipa.

No se debe dejar de reconocer la importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje – enseñanza, pues crea y estimula el interés del educando por determinados contenidos y por el deseo de aprender.

Esta investigación está estructurada de la siguiente manera, en el capítulo I tenemos la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación, factibilidad de la investigación y limitaciones del estudio, en el capítulo II tenemos los antecedentes de la investigación, bases teóricas o científicas y definición de términos básicos, en el capítulo III tenemos la hipótesis general, hipótesis secundarias, definición conceptual y operacional de las variables y cuadro de operacionalización de variables, en el capítulo IV tenemos el tipo y nivel de investigación, método y diseño de investigación, población y muestra de la investigación y técnicas e instrumentos de recolección de datos, en el capítulo V tenemos el análisis descriptivo y el análisis inferencial, en el capítulo VI tenemos las conclusiones, recomendaciones, bibliografía, páginas web y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el Perú necesitamos darle un sentido completo al perfil del docente, se debe tomar en consideración que la docencia es una práctica entendida como una labor educativa integral.

Los docentes, ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo.

De este conjunto de habilidades caben destacar varias, tales como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. Todo esto con el fin de trabajar, estudiar y construir visiones en equipo, auto evaluaciones, compromisos y el compartir.

El docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus alumnos, ser creativo e intelectual y, además, inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad.

La motivación resulta imprescindible en todo acto de enseñanza - aprendizaje. Pues la práctica pre profesional y la revisión de bibliografía sobre el tema, permite establecer que la mayor parte de los problemas en el aprendizaje de los docentes, es el resultado de la falta de motivación.

Para los alumnos del curso de Técnicas y Procedimiento de investigación Policial, es vital que el docente los motive, ya que el hecho de reconstruir accidentes, incidentes, domicilios y otros, no es fácil, y el docente tiene que ayudar a que ellos tomen el interés debido para su aprendizaje.

Ya que el transmitir la participación se ha vuelto todo un arte ya que para enseñar hay que aprender a motivar, sin dejar de lado el respeto y el material adecuado de enseñanza puesto que muchos docentes en vez de preparar una clase lo que hacen es improvisarla y esto produce una gran desmotivación en los alumnos; considerando que la tarea de enseñar requiere que el docente posea la adecuada formación y capacitación pedagógica correspondiente, para motivar continuamente a sus discentes y así generar un aprendizaje significativo que traiga consigo un crecimiento intelectual en ellos.

Donde el aprendizaje sea el punto de partida para lograr una motivación adecuada en el aula y así lograr la internalización de participación en los estudiantes.

Asimismo, en las aulas del curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú, Charcani Arequipa se percibe un déficit de motivación por parte de los alumnos por razones del espacio geográfico en la cual se ubica la escuela la cual es apartada de la ciudad, las condiciones climáticas las cuales son variables y frías, la permanente instrucción y esfuerzo físico impartido a los alumnos lo cual disminuye su entusiasmo en las aulas denotando cansancio, razones por las cuales los alumnos no denotan interés por las diferentes técnicas de motivación impartidas por el discente.

Por otra parte, se aprecia que en las aulas no se cuenta con medios tecnológicos y logísticos actuales que permitan realizar una correcta impartición de cátedra a los alumnos del curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía

Nacional del Perú, Charcani Arequipa, por lo que se puede devenir que el aprendizaje de los alumnos no sea el más idóneo y eficaz

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Escuela Técnico superior de la Policía Nacional del Perú, Charcani en la ciudad de Arequipa.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL

La delimitación social involucra a los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se realizará desde noviembre de 2015 a abril de 2016.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

La investigación estará basada en conceptos, clasificación, características científicas fundamentales dentro del marco teórico, variables: motivación y aprendizaje.

LA MOTIVACIÓN:

Nuttin (1968), “la orientación activa, persistente y selectiva que caracteriza al comportamiento es el fenómeno motivacional de base, que se expresa, bajo una multiplicidad de formas según el tipo de conducta (innata o adquirida, por ejemplo) y el nivel de desarrollo del organismo. Esta concepción implica que la motivación es al mismo tiempo fuente de actividad (aspecto dinámico) y de dirección

(aspecto direccional); o más precisamente, da cuenta de la conducta como actividad dirigida.”

APRENDIZAJE

Salanova (2010) “cambio que se da, con cierta estabilidad, en una persona, con respecto a sus pautas de conducta. El que aprende algo, pasa de una situación a otra nueva, es decir, logra un cambio en su conducta.”

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Aprendizaje en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016?

1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS

¿De qué manera se relaciona los componentes básicos de la motivación académicos con el aprendizaje conceptual en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016?

¿De qué manera se relaciona los componentes básicos de la motivación académicos con el aprendizaje Procedimental en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016?

¿De qué manera se relaciona los componentes básicos de la motivación académicos con el aprendizaje actitudinal en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de la Motivación y el Aprendizaje en los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la manera de relación existente entre los componentes básicos de la motivación académica con el aprendizaje conceptual en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016

Establecer la manera de relación de los componentes básicos de la motivación académicos con el aprendizaje procedimental en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016.

Determinar la manera de relación de los componentes básicos de la motivación académicos con el aprendizaje actitudinal en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se justifica, porque es fundamental el hecho de conocer y analizar la motivación como pieza de relevancia dentro del proceso de enseñanza, ya que todos estamos en constante actividad y hasta las personas más perezosas realizan un conjunto de actividades para lograr trascender y crecer como personas.

Justificación Práctica

En la actualidad la Práctica de la Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial proporciona prevención de cualquier riesgo a los habitantes del país, por esta razón se necesita motivar a los alumnos de manera permanente, en sus participaciones en clases, en los trabajos grupales y otras actividades que lo ayuden a desarrollarse adecuadamente en su labor policial.

Justificación Metodológica

Al contar con el conocimiento necesario se logra que los problemas de seguridad disminuyan y que las personas puedan vivir tranquilamente en sus hogares, y a la vez se pueda evaluar los acontecimientos para prevenir eventualidades que dañen la seguridad y la tranquilidad de los habitantes.

1.5.2. IMPORTANCIA

Esta investigación tiene importancia vital, ya que hoy en día se ha comprobado que el rendimiento estudiantil, está ligado a la motivación que da el docente en clases, pues, con tanta información en la red solo necesitamos orientar de manera asertiva a los alumnos, para que ellos se motiven en un auto aprendizaje y la internalización del conocimiento sea continuo y sobre todo efectivo.

Además, se puede decir que un docente que sabe llegar a sus alumnos es un docente que deja huellas imborrables en ellos y estos a su vez podrán influir para que los alumnos compartan los conocimientos obtenidos en clases con otras personas y de esta manera comprobar que la motivación es la mejor técnica para impartir conocimiento por tal razón esta investigación es de suma importancia para lograr el aprendizaje en los discentes.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación reúne características, condiciones técnicas y operativas que aseguran el cumplimiento de sus metas y objetivos

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Esta investigación, no ha tenido limitaciones de información, referente al tema investigado, lo cual ha ayudado a mejorar la perspectiva de la importancia que tiene el docente en el aprendizaje de los alumnos y lo vital que es motivarlos en el salón de clases.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. INTERNACIONALES

Mazariegos (2015), realizó la investigación titulada *“Motivación y Desempeño Laboral empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango Guatemala”* donde dice: “La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados”.

“No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios”. “El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados”. “La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita

de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y lleguen a alcanzar sus objetivos y metas”.

“Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”. “La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determinan que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores”.

Hernández de Elche (2010) realizó la investigación titulada “*La influencia de la motivación académica en el aprendizaje autorregulado de los estudiantes en un entorno semi-presencial, internacional*”, señala que, “hay tres tipos de motivaciones basadas en la interacción entre las necesidades humanas y el entorno”. “La primera de ellas es la motivación intrínseca, que es el impulso para realizar una actividad simplemente por el placer o la satisfacción que de ella se deriva”. “La segunda es la motivación extrínseca, que es realizar una actividad por un sentido de obligación, o como un medio para lograr un determinado fin y la tercera es la desmotivación, que es la ausencia de intención o impulso para desarrollar una actividad, debido a que no se le da ningún valor a la actividad, o debido a que el ser humano se siente incompetente para realizarla, o porque no es capaz de obtener el resultado deseado”.

Urbana (2005) realizó la investigación titulada “*Estrategias para motivar el aprendizaje colaborativo en cursos a distancia internacional*”. Dice que, “el rol del docente es de guía y facilitador de ese proceso de comunicación y exploración de conocimiento”. “El rol

del profesor como informante está limitado a la presentación de un tema, pero su opinión no es final, sino que sirve de introducción, pero debe ser discutida, editada y modificada o aprobada por la interacción del grupo y el diálogo constante entre los miembros del grupo y el profesor”.

2.1.2. NACIONALES

Pecho, (2016), realizó la investigación titulada “*Programa de gestión motivacional para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área formación general y básica de la Universidad Autónoma de Lima Perú -2016*”.

En el estudio se determinó la situación problemática: “La insatisfacción laboral de los colaboradores, del área de Formación General y Básica, en la Universidad Autónoma del Perú, a partir de ello se formuló el siguiente problema: ¿Qué efectos produce el programa de gestión motivacional para la mejorara de la satisfacción laboral de los colaboradores, del área de Formación General y Básica, en la Universidad Autónoma del Perú en el 2016?”. “En la justificación se determina que es pertinente ya que permitirá mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores del área de formación general y básica, lo cual generará la mejora de los procesos académicos”.

Asimismo, la hipótesis alterna es: “Si se aplicara el programa de gestión motivacional mejorará la satisfacción laboral de los colaboradores, del área de Formación General y Básica, de la “Universidad Autónoma del Perú” en el 2016”. “El objetivo de la investigación es: Elaborar un programa de gestión motivacional para mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área de Formación General y Básica de “Universidad Autónoma del Perú” en el 2016”.

“En el contexto de la investigación, el diseño es cuasi experimental-transversal, este tipo de diseño implica que la investigación está orientada a comprobar y contrastar teorías, sin intervenir en su desarrollo, donde el tipo de investigación del estudio es: correlacional-espofacto y la población está conformada por 85 docentes, donde la muestra es 22 docentes, una parte del total de la población en los cuales se aplican los cuestionarios”. “En la prueba de hipótesis el grado de significación de las variables es 0.00, concluyendo que: Si se aplicara el programa motivacional entonces, mejorará la satisfacción laboral de los colaboradores del área de Formación General y Básica de “Universidad Autónoma del Perú” en el 2016”.

Domínguez (2011), realizó la investigación titulada *“Las estrategias didácticas y su relación con el aprendizaje de las ciencias sociales en los alumnos de primer año de secundaria de la I.E. Miguel Cortés de Castilla”*. Indica que, “un docente debe ser capaz de conocer la naturaleza misma de las situaciones de enseñanza – aprendizaje, en la que la concurrencia de muchas variables que intervienen y la multi-causalidad de los fenómenos hacen difícil la planificación didáctica”. “Si bien se concuerda en afirmar que quienes aprenden son los educandos de nuestras aulas, es fundamental conocer la metodología o forma de enseñar que permita manejar los tiempos, los agrupamientos, utilizar los espacios, la organización de los contenidos, el papel que deben desarrollar los alumnos y el docente mismo, etc.”. “También está la necesidad de disponer de criterios y de referentes que permiten establecer enfoques didácticos adecuados para ayudar a los educandos en su proceso de construcción de significados sobre los contenidos escolares”.

Fernández (2008), realizó la investigación titulada: *“Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de*

Lima, Perú". Dice que, "se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación".

2.1.3. LOCALES

Cárdenas & Tejeda (2016), realizaron la investigación titulada *"Influencia de la motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales, Arequipa 2015"*; donde estudiar la influencia de la motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública en el Clima Laboral y plantear una propuesta de estrategias motivacionales.

"Las variables trabajadas fueron Motivación y Clima Laboral, el objetivo general fue determinar la influencia que tiene la Motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa en el Clima Laboral, los objetivos específicos fueron Identificar las características del Clima Laboral de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, medir el nivel del componente del valor para los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, medir el nivel del componente sobre las expectativas, actividades o metas motivadoras para los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, medir el nivel del componente afectivo para los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa y el diseño de una propuesta de Estrategias Motivacionales para mejorar el Clima Laboral de dicha institución".

"La hipótesis formulada fue que dadas las características de trabajo las cuales sirven como fuerza primordial para influir en la conducta

del mismo, es probable que el nivel de Motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa influya negativamente en el Clima Laboral”.

“Los datos se recolectaron mediante encuestas validadas para luego pasar por un análisis estadístico donde se estudió las medidas de tendencia central y variabilidad para terminar con la correlación de Pearson, dicho análisis se realizó mediante el Programa Estadístico SPSS Versión 23, y de esta manera se llegó a la conclusión donde la falta de Motivación afecta negativamente al Clima Laboral de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Arequipa”.

Como resultado de la investigación se hace llegar la propuesta, “Talleres Didácticos de Estrategias Motivacionales como propuesta de mejora de autorregulación motivacional para los trabajadores de la Beneficencia Pública de Arequipa”.

Gálvez (2009), realizó la investigación titulada *“Estrategias creativas de Motivación y Comunicación”*, dice que, “los cuentos transmiten principios, valores, responsabilidad social y derechos humanos; sin embargo, estos valiosos conceptos que sientan las bases para la transformación personal y social, pueden dar un paso más allá del aprendizaje cognoscitivo en los lectores y lectoras, si se motiva su ejercicio y puesta en práctica sobre la base de propuestas lúdicas que -en diferentes niveles de participación- involucren a docentes, padres y madres de familia, niños y niñas”. En esta búsqueda desde CIRQUEANDO (Teatro de Responsabilidad) desarrollamos el taller “Estrategias creativas de motivación y comunicación para la transformación personal y social a través de los cuentos”.

Núñez (2007), realizó la investigación titulada: *“Las estrategias de comunicación en los procesos de actualización de planes”*. Dice que, “la estrategia de comunicaciones centró sus acciones en los diferentes segmentos poblacionales de la Reserva: los actores

locales y tomadores de decisiones, la población del Área, las instituciones públicas y privadas, el gobierno regional de Arequipa, los municipios provinciales de Arequipa, Caylloma y General Sánchez Cerro en Moquegua”. “Esta segmentación de los públicos objetivo, permite adecuar los mensajes e ideas fuerza según sus características”. “Los medios de comunicación han cubierto diferentes etapas del proceso de actualización del PM lo cual ha contribuido a posicionar el proceso de una manera más amplia, estos importantes actores sociales también vinculadas a la Reserva han iniciado un proceso de involucramiento con la misma”.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

En los últimos años la motivación como factor determinante de la conducta de los individuos ha marcado una pauta importante en el ámbito educativo, debido a su incidencia en el aprendizaje.

2.2.1. Motivación

Como lo menciona Nuttin (1968), “la orientación activa, persistente y selectiva que caracteriza al comportamiento es el fenómeno motivacional de base, que se expresa, bajo una multiplicidad de formas según el tipo de conducta (innata o adquirida, por ejemplo) y el nivel de desarrollo del organismo. Esta concepción implica que la motivación es al mismo tiempo fuente de actividad (aspecto dinámico) y de dirección (aspecto direccional); o más precisamente, da cuenta de la conducta como actividad dirigida.”

A continuación, se presentan diversas definiciones de motivación:

Robbins, (1999) precisa que “la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas

organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización”.

Según Chiavenato (2000) refiere que, “para una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo esté o no motivado. Esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación”.

Benaiges (2012), señala que “La motivación es la ilusión de las personas por algo o hacer algo. La motivación es el motor que mueve el mundo y bien lo sabe la naturaleza que nos hizo evolucionar de tal forma que el sexo motiva y encanta, por lo cual ha perdurado nuestra especie; si el sexo fuera algo desagradable la población mundial no sería ni la mitad de ahora. Es así que se puede afirmar que la motivación es muy importante para todos los aspectos de la vida.”

Aguado, (2005), También, “la motivación se define como un estado inducido por la interacción de dos tipos de factores, internos y externos. El estado motivacional de hambre, por ejemplo, es inducido por la privación de comida, que hace disminuir el nivel de nutrientes y energía en el organismo; sin embargo, estímulos externos, como el olor de la comida, pueden también incrementar el apetito. En la mayoría de los casos, privación y estimulación actúa conjuntamente, para determinar la intensidad de la motivación”.

Según Chiavenato (2003), existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana, que tiene relación con la motivación:

- **El comportamiento es causado.** “Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente”.
- **El comportamiento es motivado.** “Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento”.
- **El comportamiento está orientado hacia objetivos.** “Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que los genere. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo”.

“La motivación no es una variable observable, sino un constructo hipotético, que se infiere a partir de las manifestaciones de la conducta, y esa inferencia puede ser acertada o equivocada. La motivación es uno de los factores, junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, que determinan si los estudiantes lograrán los resultados académicos apetecidos. El alumno es un sujeto activo del aprendizaje, si el aprendizaje es significativo, es que existe una actitud favorable por parte del alumno lo que quiere decir que existe motivación. La motivación es un proceso unitario. Uno de los aspectos más relevantes de la motivación es llegar a un comportamiento determinado y preexistente del alumno y que ese comportamiento tenga que ver con su futuro”.

Mendoza Palacios (2008) refiere que, “lo que se aprende tiene que tener relación con las necesidades del individuo de modo que exista interés en relacionar necesidades y aprendizaje. Cada individuo se verá motivado en la medida en que sienta comprometida su personalidad y la información que se le presente signifique algo para él. La motivación es multidimensional pero refleja la relación entre aprendizaje y rendimiento académico. Existen muchas definiciones, una de tipo funcional es: motivación es un constructo hipotético usado

para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida a un objetivo”.

2.2.1.1. Desarrollo de la motivación

La motivación se desarrolla como una cualidad humana esencial, así es la diferencia entre ser pobre, rico, estar infeliz o feliz... Es el motor del mundo, la gente hace las cosas porque está motivada a hacerlas. Los científicos investigan porque les motiva y les encanta hacerlo, los jugadores juegan a futbol porque les encanta y les motiva jugar. La motivación está activada cuando se tienen buenas sensaciones al hacer las cosas, esto es difícil forzarlo en una situación concreta, pero se pueden implementar ciertos tipos de comportamiento y formas de ver la vida que fomentarán la motivación de forma más frecuente.”

Asimismo, para motivar a una persona, es necesario descubrir sus propias fuerzas de motivación personal – cada persona de forma distinta, y tiene fuerzas distintas a los demás.

Desde mediados del siglo XX se ha venido estudiando el tema de la motivación de las organizaciones, y varias teorías han surgido al respecto. En su mayoría, sostiene que dada la oportunidad, y el estímulo correcto, la gente trabaja bien y en forma positiva. (Gerencia y negocios en Hispanoamérica, 2013).

2.2.1.2. El positivismo

Para Banaiges (2012), el positivismo fomenta la motivación, cuando se está más positivo gusta más hacer las cosas, se ve las cosas de forma más positiva y por ello es más fácil estar motivado. Por ejemplo, si se es positivo al ir al trabajo, cada

día se hará mejor, el jefe felicitará y todo este conjunto de cosas (y más) harán que guste ir al trabajo y estar motivado.

2.2.1.3. Auto- superación

Asimismo, las ganas de auto-superarse ofrecen una motivación constante. Si cada día se está pensando en superarse, será más fácil que se busque nuevas metas, que a lo que encuentre, se le busque el sentido de la motivación. Si gusta la auto-superación gustará la motivación ya que ambas van cogidas de la mano.

Benaiges (2012) hace referencia que alguien que llega lejos, aparte de tener motivación tiene auto-superación, la auto-superación puede ser un gusto como aquél que le gusta el ajedrez, puede gustar la auto-superación, de lo que sea, si es así es una cualidad tremendamente positiva ya que hará llegar muy lejos en la vida.”

2.2.1.4. Teorías de la Motivación

Las teorías de la motivación más representativas se pueden resumir en las siguientes:

- **La Motivación la asociacionista, o conductista**

Skinner – Pavlov (2010) “Las teorías conductistas han tenido origen sobre todo en la investigación animal, es de carácter más bien asociativo y, respecto a la actividad académica, se sitúa en lo que convencionalmente se denomina motivación extrínseca. La figura más destacada es Hull. En un primer momento su teoría defendía que sólo la necesidad biológica explicaba la dinámica de la motivación (secuencia: necesidad, impulso, actividad, reducción del impulso y de la necesidad), pero más tarde aceptó que había

que considerar el atractivo del objeto de meta buscado para reducir la necesidad. A más atractiva la meta, mayor probabilidad de que la conducta o hábito se produzca. Pero además, las necesidades secundarias pueden ser aprendidas; si previamente han ido asociadas a las primarias”..

“Skinner reformuló la ley del efecto de Thorndike como ley del refuerzo siendo el refuerzo el que determina la fuerza de la respuesta o probabilidad de ocurrencia de la misma. Para Skinner sólo las condiciones externas al organismo, observables, refuerzan o extinguen la conducta. Para Skinner, la conducta humana está determinada por las contingencias del refuerzo”.

- **Motivación: intrínseca y extrínseca.**

“La motivación puede tener dos grandes fuentes. Puede emanar de las necesidades internas del individuo o puede surgir a partir de las presiones y los incentivos de motivación extrínseca e intrínseca”.

Skinner (2010) precisa que, “la motivación extrínseca se refiere a los refuerzos que es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta; se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada”.

“La motivación intrínseca es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta; la conducta es expresiva, es simultáneamente medio y fin. Así la motivación intrínseca es la curiosidad intelectual o curiosidad epistémica. La situación de aprendizaje será intrínsecamente motivadora si está convenientemente estructurada por el profesor, es

decir, si alcanza un nivel adecuado de incongruencia respecto a los alumnos de la clase”.

La motivación intrínseca recibe tres formas, según Bruner:

- La curiosidad, “aspecto novedoso de la situación”
- La competencia, “que motiva al sujeto a controlar el ambiente y a desarrollar las habilidades personales y de reciprocidad”.
- “La necesidad de adoptar estándares de conducta acordes con la demanda de la situación”.

La motivación extrínseca es recomendable cuando no existe la intrínseca.

“El aprendizaje resulta más productivo en calidad y cantidad cuando hay motivación intrínseca porque se mantiene por sí mismo, sin apoyos externos (sin premios, recompensas,...), los cuales tienen un efecto circunstancial limitado a la presencia del agente que premia y a la larga pueden ser perjudiciales. La motivación intrínseca impulsa un aprendizaje autónomo, querido por el sujeto. La diferencia entre la motivación extrínseca e intrínseca se aprecia en el siguiente experimento realizado por DECI”.

“Dos conjuntos de alumnos a los que le puso una tarea; a uno le prometió una recompensa y al otro no, después, salía el experimentador dejándoles hacer la tarea; el resultado fue el siguiente: los sujetos a los que no se les prometió nada continuaron la tarea que tenían que hacer y aquellos a los que se les había prometido una recompensa dedicaron menos tiempo. La diferencia en los tiempos indicaba las diferencias entre la motivación intrínseca y extrínseca”.

Se aprecia así que, “el sujeto desplaza sus intereses por la tarea a su interés por la recompensa, lo cual se convierte en el fin y no en el medio. Deci y sus colaboradores formularon una teoría cognitiva al respecto: si la tarea se percibe como externa al sujeto, sin que éste la controle, la motivación intrínseca se verá afectada negativamente, es decir, el alumno necesita sentirse origen de esa actividad, no mero agente, cualquier factor que facilite la percepción de la competencia por parte del sujeto, incrementará la motivación intrínseca, además la tarea debe colocarse en un reto equilibrado, en un grado justo de dificultad de riesgo o de fracaso. En situaciones extremas de fracaso o dificultad producirá aburrimiento o frustración. Por tanto, el profesor deberá plantear las cuestiones en un nivel de desafío adecuado y ayudar tras el esfuerzo y el progreso a cada alumno para que participe y se sienta impulsado a aprender”. Este proceder del docente debe atenerse a una situación evolutiva del sujeto:

- ✓ **Regulación externa:** “En un primer momento el profesor ha de regular externamente, decir cuál es la recompensa”.
- ✓ **Introspección:** “En un segundo momento el sujeto hace suyo los mandatos sociales, pero no es capaz de asegurar conductas motivantes por sí solo”.
- ✓ **Interiorización:** “El sujeto se identifica con lo que hace, lo asimila internamente y actúa de forma autónoma”.

Mendoza Palacios (2008), “La percepción de la tarea como un trabajo, más que como una tarea agradable, conlleva la disminución del potencial de la motivación intrínseca, en ausencia de refuerzos externos”.

- **Motivación extrínseca**

Pérez Barrero (2011) precisa que la motivación extrínseca es contraria a la motivación intrínseca, por consiguiente, es aquella que deriva del exterior del individuo, y lleva a la realización de la tarea.

La justificación de la motivación intrínseca se apoya en la teoría de Maslow y la contribución de la motivación extrínseca al proceso de enseñanza-aprendizaje se basa en la teoría de Skinner, “sólo las condiciones externas al organismo refuerzan o extinguen la conducta”. Este tipo de refuerzo puede clasificarse en positivo (recompensa) o negativo (castigos); ya que, “la conducta que la motivación produce puede ser orientada a alcanzar un resultado que genere alguna recompensa o puede estar dirigida a evitar alguna consecuencia desagradable; ello da origen a los conceptos de motivación positiva y motivación negativa”.

“Los incentivos extrínsecos a veces pueden debilitar la motivación. Se ha visto la importancia que tiene el enfoque del aprendizaje en el proceso de enseñanza aprendizaje, por ello es inevitable no hacer alusión a las estrategias de enseñanza-aprendizaje”.

“En todo proceso de enseñanza-aprendizaje el alumno debe desarrollar mecanismos cognitivos complejos, en definitiva, habilidades específicas que generen estrategias y técnicas de aprendizaje, que se definen como el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje”.

“Existen estudios previos que relacionan la motivación y las estrategias de aprendizaje, con los enfoques de aprendizaje, y los mismos con el rendimiento escolar”.

Tras la consulta de múltiples investigadores sobre la motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje, se ha llegado a determinar que el contexto educativo y el profesor influyen o condicionan el enfoque de aprendizaje que utilice el estudiante para conseguir sus metas. Así la motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje es un ciclo del proceso, en la cual el profesor asume la responsabilidad de crear estrategias para involucrar a los alumnos con el desarrollo del tema.

Pérez Barrero (2011), afirma que en definitiva “se tiene que buscar a profesores que sean verdaderos agentes motivadores tanto en sus propias vidas profesionales como del proceso de enseñanza-aprendizaje”.

- **Motivación cognitiva y las diferencias individuales**

“El enfoque de la cognición es motivación se asemeja a las perspectivas fisiológicas y la motivación intrínseca. De acuerdo con la perspectiva cognitiva, lo que determina la emoción son los pensamientos y procesos mentales”. Así los constructos de motivación cognitiva presentan un cuadro en el que los motivos y las conductas se incorporan al flujo continuo de la actividad cognitiva.

Reeve, (2010), precisa que, “en cuanto al enfoque de personalidad, este reconoce que las personas comparten una gran variedad de motivos comunes (hambre, por ejemplo), pero también señala la existencia de diferencias individuales entre los motivos específicos”.

- **Motivación de logro.**

“La conducta humana orientada al logro es el resultado del conflicto aproximación-evitación, es decir, la motivación a lograr el éxito y la motivación a evitar el fracaso. Respecto a la primera situación, la tendencia al éxito es igual a la motivación de éxito por la probabilidad de éxito por el motivo de éxito. Respecto a la segunda situación, la tendencia a evitar el fracaso es igual a la motivación de éxito por la probabilidad de evitar el fracaso por el incentivo negativo de fracaso”.

“De ahí resulta que cuando el motivo de una persona a lograr el éxito es más fuerte que el motivo a evitar el fracaso, la tendencia resultante es positiva, y más fuerte cuando la tarea es de mediana dificultad”.

Un aspecto importante de la motivación de logro son los elementos constitutivos de la motivación de logro que son: “el motivo, la expectativa y el incentivo”.

- ✓ **Motivo:** “Disposición que empuja al sujeto a conseguir ese nivel de satisfacción”.
- ✓ **Expectativa:** “Anticipación cognitiva del resultado de la conducta”.
- ✓ **Incentivo:** “Cantidad de atracción que ejerce la meta concreta”.

“En teoría, un subcontrato se diferencia del otro porque ambas metas representan diferentes ideas sobre el éxito, razones diferentes de compromiso y de actividades, que suponen distintas formas de pensamiento sobre uno mismo, sobre la tarea y sobre los resultados de la tarea. Los sujetos con metas de aprendizaje quieren aprender: su atención se

centra en cómo hacerlo, si existen errores se extraen consecuencias para continuar el aprendizaje. Cuando hay resultados inciertos se plantean el reto de superarlos. Buscan tareas, se evalúa la propia actuación comparándose con los modelos y se experimenta el crecimiento de la propia competencia. Un comportamiento así refuerza el comportamiento del aprendizaje”.

“Los sujetos con metas de ejecución buscan el resultado. Su punto de partida es su propia capacidad. Los errores cometidos son fracasos. Se parte de la incertidumbre. Las tareas no tienen como objetivo aprender, sino sobresalir. Los modelos son normativos e inmediatos. El profesor no es un animador, es un juez. El refuerzo no está en la propia competencia sino en el reconocimiento externo de la propia valía. La idea central de una meta de aprendizaje o dominio es la creencia de que esfuerzo y resultados covarían y esta creencia mantiene el comportamiento dirigido al logro durante el tiempo. Existe la idea básica que la inteligencia es modificable con el esfuerzo que se plantean metas de dominio. El foco de la atención se encuentra en la utilización del esfuerzo: los individuos con metas de dominio tratan de incrementar su competencia. Una idea central de meta de ejecución es el sentido de la autovaloración, implica que el mejor rendimiento es reconocido públicamente: la atención se dirige al éxito, al logro”. (Mendoza Palacios 2008).

- **Motivación y atribución causal**

“Algunos autores sostienen que lo que motiva al sujeto no son las metas sino ciertos comportamientos y características psicológicas de los mismos asociados a las metas e independientes de ellas, lo que quiere decir que se presta

más atención a unas actividades que a otras, Weiner: Teoría de la atribución causal es el primero en hablar desde motivación desde un enfoque cognitivo y aplicado de forma especial al mundo escolar”.

Señala tres elementos atributivos:

- ✓ **La causa** “interna o externa”. Estabilidad
- ✓ **El lugar.** locus “interno o externo”. Internabilidad
- ✓ **El control.** “Controlabilidad”.

“El primer paso en su teoría es diferenciar las causas. Éstas pueden localizarse dentro de la persona (inteligencia, atractivo físico) o fuera de la persona (factores ambientales, como dificultad de la tarea o popularidad)”.

Mendoza Palacios, (2008) precisa que, “una misma causa interna puede llevar al éxito o al fracaso. El fracaso percibido como debido a la falta de capacidad (interna) provoca más bajas expectativas que el percibido por falta de esfuerzo (interna también). Existe pues otra dimensión de estabilidad. La capacidad es más estable que el esfuerzo. La tercera dimensión es la controlabilidad, que hace referencia al grado de control voluntario que puede ejercerse sobre una causa”.

2.2.1.5. Otras Teorías de la motivación

Explicación homeostática de la motivación

Este tipo de teoría explica las conductas que se originan por desequilibrios fisiológicos como pueden ser el hambre, la sed... “Pero también sirven para explicar las conductas que originadas en desequilibrios psicológicos o mentales producidos por emociones o por enfermedades mentales que

también suponen la reducción de una tensión que reequilibra el organismo”.

Pérez Barrero (2011) refiere que, “la homeostasis es un mecanismo orgánico y psicológico de control destinado a mantener el equilibrio dentro de las condiciones fisiológicas internas del organismo y de la psiquis. Consiste en un proceso regulador de una serie de elementos que han de mantenerse dentro de unos límites determinados, pues de lo contrario peligraría la vida del organismo. Así se conoce que existe una serie de elementos y funciones que han de estar perfectamente regulados y cuyo desequilibrio sería de consecuencias fatales para la vida ; por ejemplo, la temperatura, la tensión arterial, cantidad de glucosa o de urea en la sangre... Estas y otras funciones están reguladas y controladas por los mecanismos homeostáticos, y cada vez que surge una alteración en uno de estos elementos y funciones, el organismo regula y equilibra la situación poniendo en marcha una serie de recursos aptos para ello. Entre los autores más representativos de esta corriente están Hull, Freud y Lewin entre otros”.

- **Teoría de la reducción del impulso**

“Impulso es la tendencia a la actividad generada por una necesidad. Esa necesidad, que es el estado de desequilibrio o malestar interno, es su vez provocada por una carencia, por falta de algo, en el organismo vivo. La raíz de la conducta motivada emerge, de algún tipo de desequilibrio que perturba la estabilidad o constancia del medio interior del sujeto. El desequilibrio interior puede estar provocado por un déficit de lo que el organismo precisa para su existencia. Tales carencias externas provocan estados internos de necesidad,

aparentemente muy diversos, pero coincidentes en sus efectos perturbatorios". que a su vez provocan en el organismo una exigencia de reequilibración que no cesa hasta que la carencia es eliminada o sustituida por otra.

Las teorías motivacionales basadas en la homeostasis, pretenden averiguar cómo provoca el desequilibrio esa exigencia del reequilibración.

Pérez Barrero (2011) "Dentro de esta perspectiva explicativa de la motivación destaca Hull, que es sin duda, el máximo representante de esta corriente. Basándose en las ideas de Thorndike sobre la motivación Hull elabora su teoría. La "satisfacción" de la que hablaba Thorndike fue reemplazada por "reducción de la necesidad", primeramente, y más tarde por el de "reducción del impulso".

- **Teoría de la motivación por emociones**

Pérez Barrero (2011) indica que, "las emociones cumplen una función biológica preparando al individuo para su defensa a través de importantes cambios de la fisiología del organismo y desencadenando los comportamientos adecuados que sirven para restablecer el equilibrio del organismo. Cuando los estados emocionales son desagradables el organismo intenta reducirlos con un mecanismo más o menos equivalente al de la reducción del impulso. Por eso autores como Spence consideran a las emociones como factores motivantes".

- **Teoría psicoanalítica de la motivación**

"Esta teoría está basada principalmente en los motivos inconscientes y sus derivaciones. Además, según la teoría psicoanalítica las tendencias primarias son el sexo y la agresión. El desenvolvimiento de la conducta sexual sigue

un modelo evolutivo que supone diversas elecciones de objeto hasta que se logra un afecto sexual maduro”.

“El punto de partida de Freud, máximo representante y fundador del psicoanálisis, es claramente homeostático. La tarea básica del sistema nervioso es preservar al organismo de una inundación estimular desequilibradora, y a la vez facilitar la consecución del placer y la evitación del dolor”.

Pérez Barrero (2011) afirma que, “el modelo de motivación adoptado por Freud es un modelo hedonístico de tensión-reducción, que implica que la meta principal de todo individuo es la obtención del placer por medio de la reducción o extinción de la tensión que producen las necesidades corporales innatas. La interpretación que Freud hace de la motivación se conoce con el nombre de psicodinámica, puesto que da una explicación de los motivos humanos en términos de hipotéticos conflictos activos subyacentes. Pero el principal problema de esta teoría es la falta de datos empíricos que la apoyen. Aun así ha sido muy influyente dentro de la psicología en general y de este tema en particular”.

- **Teorías del Incentivo**

“La explicación de la motivación por incentivos se debe a autores como Young, Thorndike, Olds, Mc Clelland, Skinner, Rícher. Para empezar hay que reseñar que hay una relación profunda entre la psicología de la afectividad y el concepto de incentivo que se da al existir una conexión, más o menos total, entre los principios hedonistas y el tema de los incentivos”.

“Un incentivo es un elemento importante en el comportamiento motivado. Básicamente consiste en premiar y reforzar el motivo mediante una recompensa al mismo”.

Todos los incentivos son refuerzos de la conducta motivada. “Los incentivos más importantes o comunes son el dinero, el reconocimiento social, la alabanza, el aplauso”.

“Un incentivo es un incitador a la acción, es un motivo visto desde fuera, es lo que vale para un sujeto, es lo que le atrae. Aunque la atracción puede estar fundada en operaciones distintas de la experiencia afectiva, no cabe duda que el placer y el dolor que experimentan los individuos en su interacción con las cosas forman una parte singularmente profunda de su conducta tanto apetitiva como evocativa. De la verdad indiscutible de que los organismos tienden en líneas generales a conseguir placer y evitar el dolor han partido las interpretaciones hedonistas del incentivo. Pero estas teorías también explican cómo algunos motivos pueden llegar a oponerse a la satisfacción de las necesidades orgánicas básicas e incluso desencadenan comportamientos perjudiciales para el organismo. Este tipo de motivación por la búsqueda del placer explicaría, por ejemplo, el consumo de tabaco, el consumo de drogas”.

Skinner & Pavlov (2010), “Young es uno de los autores que más han documentado empíricamente la función motivadora de los incentivos, independientemente del valor homeostático para reducir una necesidad biológica o un impulso. Young nunca pretendió hacer de la teoría hedonista una alternativa del modelo homeostático, cuya base biológica le era patente. De todas formas, sus estudios comprobaron el hecho de que a los organismos pueden motivarles los deseos de placer,

tanto como los de reponer energías perdidas o los de reducir un impulso molesto”.

- **Teoría de las Expectativas**

El autor más sobresaliente de esta teoría es Vroom pero ha sido completada por Porter-Lawler. “Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el “dolor” (Pinder). Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo (Laredo)”.

Los puntos más destacados de la teoría son:

- “Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito”.
- “El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él. La expectativa de que el logro de los objetivos va seguido de consecuencias deseadas se denomina instrumentalidad”.
- “Cada consecuencia o resultado tiene para el sujeto un valor denominado valencia”.

- “La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia”.
- “La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Las habilidades del sujeto y su percepción del puesto”.
- “Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea”.
- “Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas”.
- “La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro”.

Fuerza de la motivación = “Valor de la recompensa * Probabilidad de logro”.

Algunas de las consecuencias pueden ser:

- “La definición de estándares, metas y objetivos deben responder a estimaciones reales. Se trata de definir exigencias alcanzables, pero con esfuerzo”.
- “Las recompensas por logro deben estar muy bien alineadas con las verdaderas expectativas. Ello requiere conocimiento de la gente, su cultura, sus intereses, etc”.

Es necesario que, “las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas, y que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un

desempeño muy pobre no ganara las mismas recompensas que ellos”.

Tabla: Teoría de las Expectativas.

Incentivo	Definición	Consecuencias
Las normas	Normas que regulan la conducta de los miembros de la organización	Contribuyen a que se cumpla estrictamente con la tarea.
Incentivos Generales	Sueldos y Salarios	Son aliciente para la incorporación y permanencia
Incentivos individuales y de grupo		Fomentar el esfuerzo por encima del mínimo.
Liderazgo	“Iniciación a la estructura” (orientar definir y organizar el trabajo).	Puede influir en la permanencia en la organización
Aceptación del grupo	“Consideración” (Apreciar el trabajo, relaciones personales, etc.) Se deben tener en cuenta: La cohesión. Coincidencia con las normas del grupo. Valoración del grupo	Influye en el cumplimiento estricto, en el esfuerzo por encima del mínimo
Implicación en la tarea e identificación con los objetivos	Implicación: Identificación con el trabajo. Identificación: Grado en que la persona a interiorizado los objetivos de la organización.	Influye en la permanencia, esfuerzo por encima del mínimo

Fuente: (Vroom, 1964) (Porter y Lawler, 1968).

Skinner & Pavlov (2010) Por otro lado se dice que, “esta teoría considera que hay una serie de determinantes mentales, a los que Tolman llama expectativas, que operarían como estructuras orientadoras de la acción. El sujeto anticipa, en cierto modo, los acontecimientos por procesos de pensamiento y la esperanza de alcanzar la meta es la que le mueve a la acción. La meta funcionaría, pues, como un incentivo”.

- **Teorías Fisiológicas**

En cuanto a las teorías fisiológicas de la motivación, según Pavlov “no hay una doctrina emocional explícita, ni tampoco era fácil que la hubiera en que el sistema reticular activador aún estaba por descubrir de una manera efectiva; sin embargo, hay dos aspectos en la obra de Pavlov que manifiestan una relación bastante directa con el problema de la motivación. Uno de ellos es el relativo a la excitación, que es el concepto central de la doctrina pavloviana; otro, el que se refiere al estímulo incondicionado y a las condiciones en que debe administrarse para que ejerza su función de refuerzo. Aparte del uso de recompensas y castigos, Pavlov señaló la importancia del reflejo de orientación para el condicionamiento, tema que llegaba hasta donde era posible en su tiempo el problema de la activación y de motivos como el de la curiosidad”.

“El descubrimiento por Moruzzi y Magoun, en 1949, del sistema reticular activador, fue decisivo para dar una base fisiológica tangible a las teorías de la motivación”. (Skinner & Pavlov 2010).

- **Teorías Humanistas**

“En el caso de las doctrinas humanísticas, más que de teorías científicas se trata de descripciones e interpretaciones de los motivos humanos, vinculadas de muy diferentes maneras a supuestos filosóficos, fenomenológicos, y existencialistas. El representante más destacado en este tipo de psicología de la motivación es G.W. Allport cuya detección del fenómeno de la autonomía funcional de los motivos superiores en el hombre, difícil de encajar en los modelos biológicos de la reducción del impulso o en la explicación hedonista, planteó a la psicología positiva una pregunta que aún no ha sido respondida completamente. Allport cree que las motivaciones adultas se desarrollan a partir de sistemas motivacionales antecedentes, pero mantienen una independencia o autonomía funcional respecto a los mismos. La ley de la autonomía funcional de los motivos deja por tanto bien sentado que una cosa es el origen histórico de los motivos y otra su valor actual. Al principio, puede no haber interés en realizar una tarea, pero la ley del placer funcional señala que el mero hecho de realizar la función produce placer y satisface al sujeto”.

Mendoza Palacios (2008) precisa que, “Maslow, otro representante de este grupo de teorías, organiza las motivaciones dentro de una escala jerárquica. Cuando una motivación está satisfecha, ocupa el lugar que, en adelante será la encargada de controlar la conducta del sujeto”.

- **Teoría X y Teoría Y**

“Douglas Mc Gregor definió dos maneras de liderazgo, conocidos como “Teoría X” y “Teoría Y”. Los gerentes “Teoría-X” piensan que sus subordinados responden principalmente a la “zanahoria” de premios y al “látigo” disciplinario”. “Los

gerentes “Teoría-Y” por su parte, piensan que el trabajo mismo es la principal fuente de satisfacción, y se esforzarán siempre por dar lo mejor de sí”.

“La mayoría de las personas y organizaciones están en algún lugar entre ambas teorías”. (Gerencia y Negocios en Hispanoamérica, 2013).

- **Teoría de Jerarquías de Maslow**

“Una de las teorías de motivación más conocidas es la de Abraham Maslow, conocida como la pirámide de Maslow”. Según esta, el ser humano tiene cinco áreas de necesidades:

- ✓ **Fisiológicas:** “Calor, refugio, comida, sexo”.
- ✓ **Seguridad:** “Sentido de seguridad, ausencia de miedo”.
- ✓ **Necesidades sociales:** “Interactuar con otras personas, tener amigos”.
- ✓ **Estima:** “Ser apreciado por otras personas”.
- ✓ **Auto – realización:** “Ganar, lograr, alcanzar su potencial”.

“Estas necesidades funcionan en orden. Una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas, en la base de la pirámide, cobran importancia las del siguiente nivel, estima. A medida que se hacen importantes las de siguiente nivel, las del nivel inferior pierden importancia como estímulo.” (Gerencia y Negocios en Hispanoamérica, 2013).

- **Teoría motivacional de Herzberg**

Otra valiosa teoría es la de Herzberg, que habla de dos factores “Higiene” y “motivadores”. “Los de Higiene son necesidades básicas en el trabajo, que no motivan, pero si no se cubren, ocurre insatisfacción”. Estos factores son:

- ✓ **Salario y beneficios:** “Incluye salario, beneficios extra, bonos, vacaciones, etc”.
- ✓ **Condiciones de trabajo:** “Horario de trabajo, espacio de trabajo, equipo y herramientas de apoyo”.
- ✓ **Políticas organizacionales:** “Reglas y regulaciones, formales o informales, que gobiernan la relación entre empleado y organización”.
- ✓ **Status:** “Rango, autoridad, aceptación y relaciones con los demás”.
- ✓ **Seguridad laboral:** “La confianza de tener su empleo seguro en la empresa”.
- ✓ **Supervisión y autonomía:** “El grado de control que el empleado tiene sobre el contenido y la ejecución de su trabajo”.
- ✓ **Vida de Oficina:** “Nivel y tipo de relaciones interpersonales del individuo en su ambiente de trabajo”.
- ✓ **Vida personal:** “El tiempo que pasa la persona con su familia, amigos e intereses”.

“Por otro lado, los motivadores, son aquellos factores que realmente impulsan a la persona hacia el logro. Son los que

un gerente debería proveer para mantener una fuerza de trabajo satisfecha”. Los motivadores son:

- **Logro:** “Lograr cosas es fundamental para el ser humano. Alcanzar o exceder objetivos planteados en una motivación muy poderosa, y trae gran satisfacción”.
- **Reconocimiento:** “Reconocer los logros es un gran motivador, porque aumenta la auto-estima. Para muchos, el reconocimiento es un premio”.
- **Interés en el trabajo:** “Un trabajo que provea placer y satisfacción es mucho más motivante que uno que no lo haga. Siempre que sea posible, el trabajo debe estar relacionado con los intereses de las personas”.
- **Responsabilidad:** “La oportunidad de ejercer autoridad es muy motivador, y aumenta el auto – estima”.
- **Mejora:** “Ser promovido, progresar y crecientes premios son importantes. Pero quizás lo más importante es sentir que se puede mejorar. Es importante ser honesto con la posibilidad de ascenso, y el tiempo en que esto puede ocurrir”. (Gerencia y Negocios en Hispanoamérica 2013).
- **Motivar:** “Una fuerza de trabajo motivada es vital para cualquier organización que quiera tener buenos resultados. De allí que motivar a los demás se haya convertido en una habilidad esencial para cualquier gerente”.

“Para desatar el potencial de un empleado, las organizaciones se han dado cuenta que deben alejarse de los métodos

“comando control”, y acercarse a “aconsejar y acordar”. Es decir, reconocer que premiar el buen trabajo es más efectivo que amenazar con castigar por un trabajo mal hecho”. (Gerencia y Negocios en Hispanoamérica, 2013)

2.2.1.6. Incentivos

Si un empleado gana un buen salario, tiene buenos beneficios, tiene un trabajo interesante y con responsabilidad, y es reconocido por su buen trabajo, no debería necesitar incentivos adicionales para hacer bien su trabajo. Es importante que no se acostumbren a esperar recompensas especiales por hacer el trabajo que debe hacer. Sin embargo, siempre se deben reservar incentivos excepcionales para cuando se requieren esfuerzos especiales para lograr objetivos exigentes. Existen muchos tipos de incentivos. Como regla general, se suelen dividir entre financieros (aumentos de sueldos, bonos por desempeño, etc.) y no financieros (una placa de reconocimientos, un puesto privilegiado de estacionamiento, etc.)” (Gerencia y Negocios en Hispanoamérica, 2013).

2.2.2. Aprendizaje

2.2.2.1. Definiciones

Salanova (2010) define al aprendizaje, “al cambio que se da, con cierta estabilidad, en una persona, con respecto a sus pautas de conducta. El que aprende algo, pasa de una situación a otra nueva, es decir, logra un cambio en su conducta.”

Existen innumerables definiciones de aprendizaje, entre ellas: aprendizaje es, “el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el

estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo a los cambios que pueden observarse en la conducta de un sujeto”.

“El proceso fundamental en el aprendizaje es la imitación (la repetición de un proceso observado, que implica tiempo, espacio, habilidades y otros recursos). De esta forma, los niños aprenden las tareas básicas necesarias para subsistir y desarrollarse en una comunidad”.

Asimismo, “el aprendizaje humano se define como el cambio relativamente invariable de la conducta de una persona a partir del resultado de la experiencia. Este cambio es conseguido tras el establecimiento de una asociación entre un estímulo y su correspondiente respuesta. La capacidad no es exclusiva de la especie humana, aunque en el ser humano el aprendizaje se constituyó como un factor que supera a la habilidad común de las ramas de la evolución más similares. Gracias al desarrollo del aprendizaje, los humanos han logrado alcanzar una cierta independencia de su entorno ecológico y hasta pueden cambiarlo de acuerdo a sus necesidades”.

También, “la pedagogía establece distintos tipos de aprendizaje. Puede mencionarse el aprendizaje por descubrimiento (los contenidos no se reciben de manera pasiva, sino que son reordenados para adecuarlos al esquema de cognición), el aprendizaje receptivo (el individuo comprende el contenido y lo reproduce, pero no logra descubrir algo nuevo), el aprendizaje significativo (cuando el

sujeto vincula sus conocimientos anteriores con los nuevos y los dota de coherencia de acuerdo a su estructura cognitiva) y el aprendizaje repetitivo (producido cuando se memorizan los datos sin entenderlos ni vincularlos con conocimientos precedentes)”.

La concepción teórica de aprendizaje parte de los postulados de la posición de L. S. Vigotsky en su enfoque histórico cultural. “Es por tanto que debe partirse de la relación existente entre la instrucción y el desarrollo. El proceso de aprendizaje es instrucción, es desarrollo. Se produce un proceso interiorización del aspecto social-individual, de lo interno a lo externo”.

Entre las diferentes definiciones de aprendizaje se puede valorar la de Diego González Serna, cuando dice: *"Entendemos como aprendizaje la génesis, transformación y desarrollo de lo psíquico y del comportamiento que ello regula en función de la actividad, o sea, interacción del sujeto con su medio"*

“Según esta definición, “la esencia del aprendizaje consiste en surgimiento y modificación de los procesos psíquicos y del comportamiento tanto en la dimensión afectiva como cognitiva. Se aprenden hábitos conocimientos habilidades capacidades pero también aptitudes, rasgos volitivos, emociones sentimientos”.

“El estudio del aprendizaje se centra en la investigación de lo adquirido en virtud de la experiencia del sujeto, de su interrelación con el medio. La personalidad puede decirse es fundamentalmente un producto del aprendizaje desde nuestro punto de vista la concepción del aprendizaje es una función especial de la escuela, y psicopedagógico del aprendizaje

produce diferentes transformaciones en el escolar, en su personalidad, esto quiere decir, en su forma o modo de pensar, sentir o actuar; modificaciones que se logren en el enfrentamiento activo del sujeto que aprende la realidad a través de una actividad que le proporciona rasgos relativamente estables de su comportamiento”.

“Así independientemente de que el aprendizaje es esencialmente un proceso psicológico, por los cambios que se operan en la psiquis del sujeto, también se debe considerar sus fundamentos pedagógicos, dados por la estructuración de los diferentes componentes no personales del proceso pedagógico, en función de lograr los cambios y modificaciones deseados en los alumnos, y garantizar su aprendizaje”.

“Resulta interesante considerar además las características del material de estudio que pueden incidir en el aprendizaje. Importancia especial adquiere el papel de los componentes personales en la actividad pedagógica: el alumno y el profesor, siendo necesario organizar el proceso sobre la base de considerar al alumno como centro de la actividad pedagógica, tomando en cuenta sus necesidades básicas en relación con el aprendizaje”.

Esencialmente aprender significa:

- “Entender mejor los conocimientos”.
- “Ser capaz de explicar y argumentar, proceder con sensatez y con orden en su quehacer y tener mejores habilidades para realizar tareas, y ante diversos problemas tener mejores recursos de indagación y búsqueda”.

Se puede determinar que la disparidad entre el que aprende y el que no logra es:

“Que el sujeto haya logrado o no mejores condiciones de entendimiento y se haya apropiado o no recursos para enfrentar adecuadamente los problemas que la situación impone”.

Se delimita pues, que el aprendizaje significa:

- “Un proceso que consiste en hacer comprensible y explicable una situación problemática que inicialmente parecía trivial, plana e intrascendente”.
- “Disponer una actitud más analítica y crítica”.
- “Más habilidad y destreza”.
- “Una estrategia más eficiente ante los problemas”.
- “Reflexionar en el proceso que se ha protagonizado para tomar consciencia de la complejidad de la situación y de las condiciones personales para generar nuevas expectativas de conocimiento”.

“Aprender es hacer más significativo el papel del sujeto en situación de habla, de solución de problemas y de la realización de actividades para asumir críticamente y transformar sus relaciones de conocimientos con el entorno, es desarrollar el discurso explicativo de las diferentes actividades, expectativas y la voluntad de apropiarse de nuevos conocimientos”.

El aprendizaje estratégico, se puede definir como “las estrategias de aprendizaje conducentes a la toma de decisiones de manera consciente o inconsciente, donde el

alumno elige, recupera y domina una estrategia determinada de manera coordinada, logrando aprender los conocimientos que necesita para cumplir una determinada tarea, demanda u objetivo, en función de las características de la situación educativa en que se produce la acción. Así mismo, el aprendizaje estratégico se define como aquellos procesos internos (cognitivos, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven un aprendizaje efectivo y eficiente” (Borda, W. – Borda, A.L., 2008, p. 22).

2.2.2.2. Proceso de Enseñanza - Aprendizaje.

Salanova (2010). Se puede hablar del proceso de enseñanza – aprendizaje como “la distancia entre las dos situaciones (A y B), que debe ser cubierto por el grupo educativo (profesores- alumnos), hasta lograr la solución del problema, que es el cambio de comportamiento del alumno.”

- ✓ **Competencias** En el proceso enseñanza – aprendizaje se deben considerar las competencias, que “son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Son un conjunto de conductas tipo y procedimientos (razonamientos) que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje. ¿Cómo darse cuenta de que existen las competencias?”.

Porque son observables. “En la realidad cotidiana del trabajo, e igualmente en situaciones test, las personas ponen en práctica en forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos”.

Representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

¿Cuáles han sido los parámetros tradicionales de evaluación de las diferencias de comportamientos entre las personas? Los parámetros tradicionales de evaluación han sido: aptitudes (verbal o numérica) y rasgos de personalidad (extroversión). Permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de las tareas específicas. Las competencias se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión. Constituyen una categoría específica de características individuales que también se relacionan con los valores.

También las competencias tienen un carácter “local”, es decir, dependen del marco de la empresa en el que son elaboradas y desarrolladas. Las competencias no son aptitudes, no se reducen a una aptitud, pero no pueden desarrollarse si las aptitudes requeridas no están presentes. Los conocimientos que pueden aplicarse a una tarea también se diferencian de las competencias, porque estas últimas implican una experiencia y un dominio real de la tarea.

- **Desarrollo de las competencias**

Las competencias son consecuencia de la experiencia y constituyen saberes articulados, integrados entre ellos y de alguna manera automatizada. El individuo competente puede demostrar su competencia, pero se le pondrá en aprietos si se le pide que lo verbalice. Existe una diferencia entre competencias duras y blandas; siendo necesario definir el

rumbo estratégico, esto es definir las capacidades que deben crecer o reducirse, o a cuáles proteger. Esto ayuda a identificar las competencias que necesitan los empleados.

Ramírez (2010), afirma que el objetivo clave es el cambio organizacional, o si el entorno laboral es especialmente dinámico, lo recomendable es optar por un modelo orientado hacia el futuro.

- **Aprendizaje basado en competencias**

“El aprendizaje basado en competencias pretende asegurar que los estudiantes adquieran aquellos conocimientos, habilidades y actitudes importantes tanto con relación a lo que se está estudiando como a las transiciones para las que se preparan (transición laboral, preparación para másters académicos, etc.)”. Utilizar competencias involucra el desarrollo de cuatro componentes diferentes pero interactivos:

- “Descripción de la competencia”.
- “Descripción de las actividades donde se manifestará la competencia”.
- “Instrumentos o medios para evaluar la competencia”.
- “Estándares o criterios por los que se juzga si alguien es o no competente”. (Sairin, J. et. al. 2009).

Ramirez C. (2010) precisa que, “la comunicación debe fortalecer la visión, explicar las razones que generaron las iniciativas de cambio y preparar a los empleados (y managers) para el efecto que habrán de tener sobre ellos. ¿Cómo se evalúan? Existen varias modalidades de evaluación: entrevista por competencias, psicotécnicos”.

2.2.2.3. Teorías sobre el aprendizaje

Siendo el aprendizaje es todo aquel conocimiento que adquiere a partir de las cosas que nos suceden en la vida diaria, adquiriéndose de este modo conocimientos, habilidades, etc.; lo que se consigue a través de tres métodos diferentes entre sí, la experiencia, la instrucción y la observación.

Según Patricia Duce una de las cosas que influye considerablemente en el aprendizaje es la interacción con el medio, con los demás individuos, estos elementos modifican la experiencia, y por ende la forma de analizar y apropiarse de la información. A través del aprendizaje un individuo puede adaptarse al entorno y responder frente a los cambios y acciones que se desarrollan a su alrededor, cambiando si es esto necesario para subsistir.

Existen muchas teorías en torno a por qué y cómo los seres humanos acceden al conocimiento, como la de **Pávlov**, quien afirma que el conocimiento se adquiere a partir de la reacción frente a estímulos simultáneos; o la teoría de **Albert Bandura** en la cual se dice que cada individuo arma su propia forma de aprender de acuerdo a las condiciones primitivas que haya tenido para imitar modelos. Por su parte, **Piaget** la aborda analizando exclusivamente el desarrollo cognitivo.

En las teorías del aprendizaje se intenta explicar la forma en la que se estructuran los significados y se aprenden conceptos nuevos. Un concepto sirve para reducir el aprendizaje a un punto a fin de descomplejizarlo y poder asirlo; sirven no sólo para identificar personas u objetos, sino también para ordenarlos y encasillar la realidad, de forma que se pueda predecir aquello que ocurrirá. Llegado este punto,

se puede afirmar que existen dos vías para formar los conceptos: la empirista (se realiza mediante un proceso de asociación, donde el sujeto es pasivo y recibe la información a través de los sentidos) y la europea (se consigue por la reconstrucción, el sujeto es activo y se encarga de construir el aprendizaje con las herramientas de las que dispone).

Así se puede afirmar que el aprendizaje consiste en una de las funciones básicas de la mente humana, animal y de los sistemas artificiales y es la adquisición de conocimientos a partir de una determinada información externa.

Cabe señalar que en el momento en el que nacen todos los seres humanos, salvo aquellos que nacen con alguna discapacidad, poseen el mismo intelecto y que de acuerdo a cómo se desarrolle el proceso de aprendizaje, se utilizará en mayor o menor medida dicha capacidad intelectual.

Aprender es adquirir, analizar y comprender la información del exterior y aplicarla a la propia existencia. Al aprender los individuos deben olvidar los preconceptos y adquirir una nueva conducta. El aprendizaje obliga a cambiar el comportamiento y reflejar los nuevos conocimientos en las experiencias presentes y futuras. Para aprender se necesitan tres actos imprescindibles: **observar, estudiar y practicar**.

- **Teoría de McClelland**

McClelland enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación:

- ✓ **Logro:** “Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero

muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación”.

- ✓ **Poder:** “Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.
- ✓ **Afiliación:** “Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente”. (McClelland, 1989).

- **Teoría de Fijación de metas de Locke**

Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían los actos e impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones (Locke y Latham, 1985)

- Centran la atención y la “acción estando más atentos a la tarea”.
- “Movilizan la energía y el esfuerzo”.

- “Aumentan la persistencia”.
- “Ayuda a la elaboración de estrategias”.

“Para que las fijaciones de metas realmente sean útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además, existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros”. (Locke y Latham, 1985)

- **Teoría ERC de Alderfer**

Está muy concomitante con la teoría de Maslow, plantea la existencia de tres motivaciones básicas:

- Motivaciones de Existencia: “Se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad”.
- Motivación de Relación: “Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo”.
- Motivación de Crecimiento: “Se centran en el desarrollo y crecimiento personal”. (Alderfer J. Hall J.. 1989).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- Actitud: Perez (2016) define a La actitud como, “el estado del ánimo que se expresa de una cierta manera (como una actitud conciliadora). Las otras dos definiciones hacen referencia a la postura: del cuerpo de una persona (cuando transmite algo de manera eficaz o cuando la postura se halla asociada a la disposición anímica) o de un animal (cuando logra concertar atención por alguna cuestión)”.

La actitud también ha sido definida como un estado de la disposición nerviosa y mental, que se organiza a partir de las vivencias y que orienta o dirige la respuesta de un sujeto ante determinados acontecimientos”.

“Por lo tanto, la actitud es más bien una motivación social antes que una motivación biológica. A partir de la experiencia, las personas adquieren una cierta predisposición que les permite responder ante los estímulos”. (Real Academia Española Recuperado 2017)

- **Aprendizaje:** “Es muy compleja la definición del aprendizaje, hay diferentes puntos de vista, tantos como definiciones. Es un proceso por el cual se adquiere una nueva conducta, se modifica una antigua conducta o se extingue alguna conducta, como resultado siempre de experiencias o prácticas”.

Salanova (2010) refiere que el Aprendizaje es, “la adaptación de los seres vivos a las variaciones ambientales para sobrevivir. Madurar es necesario para aprender y adaptarse al ambiente de la manera más adecuada”.

- **Asistencia:** “Es la acción y resultado de asistir, la presencia actual o de hallarse presente. Una aglomeración de personas en que está presente en un acto. Este vocabulario viene del adjetivo “asistente” y del sufijo “ncia” relacionado con los adjetivos provenientes de “nte””. (Real Academia Española 2017)
- **Competencias:** “Son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Son un conjunto de conductas tipo y procedimientos (razonamientos) que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje”. (Carlos Ramírez P. C. 2010)
- **Conocimiento:** “Proceso en virtud del cual la realidad se refleja y reproduce en el pensamiento humano; dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la

actividad práctica. El fin del conocimiento estriba en alcanzar la verdad objetiva. En el proceso del conocimiento, el hombre adquiere saber, se asimila conceptos acerca de los fenómenos reales, va comprendiendo el mundo circundante. Dicho saber se utiliza en la actividad práctica para transformar el mundo, para subordinar la naturaleza a las necesidades del ser humano. El conocimiento y la transformación práctica de la naturaleza y de la sociedad son dos facetas de un mismo proceso histórico, que se condicionan y se penetran recíprocamente”.

“El concepto de conocimiento es ampliamente estudiado en la Teoría del Conocimiento, que inicia su construcción en Grecia Antigua y se continúa construyendo influenciado por el desarrollo de diferentes Corrientes del pensamiento filosófico”.

- **Enseñanza:** “La enseñanza es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de elementos: uno o varios profesores o docentes o facilitadores, uno o varios alumnos o discentes, el objeto de conocimiento, y el entorno educativo o mundo educativo donde se ponen en contacto a profesores y alumnos. La enseñanza es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y/o habilidades. Está basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, y con el apoyo de una serie de materiales. En la implementación de la enseñanza se dan la instrucción y el entrenamiento, como formas de manifestarse, concretamente, este proceso en la realidad objetiva”. (Russell L. Ackoff and Daniel Greenberg 2008).
- **Estrategias:** “Son Principios y rutas fundamentales que orientarán el proceso administrativo para alcanzar los objetivos a los que se desea llegar. Una estrategia muestra cómo una institución pretende llegar a esos objetivos. Se pueden distinguir tres tipos de estrategias, de corto, mediano y largo plazos según el horizonte temporal. Término utilizado para identificar las operaciones fundamentales tácticas del aparato

económico. Su adaptación a esquemas de planeación obedece a la necesidad de dirigir la conducta adecuada de los agentes económicos, en situaciones diferentes y hasta opuestas. En otras palabras, constituye la ruta a seguir por las grandes líneas de acción contenidas en las políticas nacionales para alcanzar los propósitos, objetivos y metas planteados en el corto, mediano y largo plazos”. (Chiavenato 2.000).

- **Motivación:** “La palabra motivación deriva del latín *motivus*, que significa «causa del movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta”. (Robbins, N. 1999).
- **Puntualidad:** “Es una actitud humana considerada en muchas sociedades como la virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona. Quiere decir, cuando una persona va a ir a algún lado con otras, ya sean familiares, amigos, compañeros, entre otros, y quedaron de encontrarse a una hora se debe estar a esa hora o unos minutos antes por cortesía. El valor de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza. La falta de puntualidad habla por sí misma pues, de ella, puede inferirse con facilidad la escasa o nula organización de nuestro tiempo y la falta de planificación en nuestras actividades”. (Pisarro, Marcelo and Clarín, Diario 2008)
- **Rendimiento Académico:** “El rendimiento académico hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario. Un estudiante con buen rendimiento académico es aquél

que obtiene calificaciones positivas en los exámenes que debe rendir a lo largo de una cursada. En otras palabras, el rendimiento académico es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. También supone la capacidad del alumno para responder a los estímulos educativos. En este sentido, el rendimiento académico está vinculado a la aptitud”.

“Existen distintos factores que inciden en el rendimiento académico. Desde la dificultad propia de algunas asignaturas, hasta la gran cantidad de exámenes que pueden coincidir en una fecha, pasando por la amplia extensión de ciertos programas educativos, son muchos los motivos que pueden llevar a un alumno a mostrar un pobre rendimiento académico”.

“En pocas palabras, basarse en el rendimiento académico para evaluar las capacidades intelectuales de una persona es absolutamente incorrecto. Si la educación se adaptara a las necesidades de cada individuo, si no se forzara el conocimiento, sino que se incentivara a aprender e investigar, es muy probable que nadie prefiriera el ocio al estudio”. (Real Academia Española 2017)

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existiría una relación significativa entre la motivación y el aprendizaje en el curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016.

3.2 HIPÓTESIS SECUNDARIAS

H1 Existiría una relación significativa entre las técnicas de motivación que determinan el aprendizaje de los alumnos del curso de Técnicas y el Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica de Charcani sean: que los alumnos trabajen con diferentes técnicas.

H2 Existiría una relación significativa entre los componentes básicos de la motivación académicos y el aprendizaje procedimental en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016.

Existiría una relación significativa entre los componentes básicos de la motivación académicos con el aprendizaje actitudinal en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016.

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

La presente investigación es correlacional, por tanto, las variables, indicadores y sub - indicadores se establecen de la siguiente manera:

Variable X

La Motivación:

Nuttin (1968), “la orientación activa, persistente y selectiva que caracteriza al comportamiento es el fenómeno motivacional de base, que se expresa, bajo una multiplicidad de formas según el tipo de conducta (innata o adquirida, por ejemplo) y el nivel de desarrollo del organismo. Esta concepción implica que la motivación es al mismo tiempo fuente de actividad (aspecto dinámico) y de dirección (aspecto direccional); o más precisamente, da cuenta de la conducta como actividad dirigida.”

Variable Y

Aprendizaje

Salanova (2010) “cambio que se da, con cierta estabilidad, en una persona, con respecto a sus pautas de conducta. El que aprende algo, pasa de una situación a otra nueva, es decir, logra un cambio en su conducta.”

3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla: Operacionalización de Variables

Operacionalización de Variables				
Variable	Dimensión	Escala	Indicadores	Instrumento
Motivación	Enseñanza	ORDINAL		Encuesta
	Puntualidad	ORDINAL		Cuestionario
	Conocimiento	ORDINAL		
	Actitud	ORDINAL		
Aprendizaje del curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial	Asistencia Rendimiento Participación	Registro de Notas	Muy bajo 0-5 Bajo 5-10 Medio 11-14 Alto 15-18 Muy Alto 19-20	Registro de Notas

Fuente: Elaboración Propia

La Escala Ordinal. Presenta un orden en sus categorías, pero no implican

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo sustantiva y básica; llamada también fundamental Carrasco (2012) indica que “solo pretende ampliar los conocimientos científico existentes sobre el tema”.

4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación es Descriptiva- Correlacional, porque reúne las condiciones necesarias para ser indicada como tal. Su enfoque es cuantitativo porque se recolecto la información empírica. (concreto, probado). Según Behar (2008) éste se centra en el tratamiento de los datos recolectados concretos.

Según Hernández y otros (2010) el estudio descriptivo está orientado a recopilar información especificando características, propiedades, procesos entre otros de manera independiente o en conjunto de las variables en estudio; el presente estudio ayuda al investigador a ser capaz de definir que se medirá.

El mismo autor nos menciona que el estudio es correlacional porque tiene como propósito conocer la relación de las variables en estudio;

donde en ocasiones solo se analiza dos variables, pero pueden ser tres a más variables.

4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

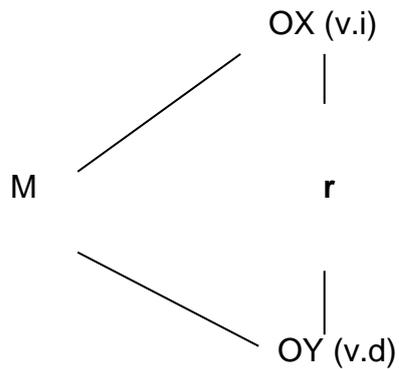
Método Generales: El tipo de método que se aplicó fue: Hipotético deductivo que es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Bernal (2015) manifiesta que: el “Método hipotético- deductivo es un procedimiento que parte de la aseveración. en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56)

Método Específico: Se aplicó el método Estadístico para el análisis descriptivo la frecuencia y porcentajes y para el análisis inferencial de los datos, la prueba de confiabilidad del alfa de cronbach.

4.2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es No experimental- transversal descriptivo No experimental, según (Behar R. D. 2008, p.19) nos indica que el investigador solo observa sin intervenir en el desarrollo.

Transversal según el autor Hernández R y otros (2010) nos indica que el diseño transversal es la recolección de datos en un tiempo determinado, el cual su propósito es de analizar los datos y relacionarlas en el tiempo dado; el autor indica que el diseño transversal-descriptivo indaga la incidencia de una o más variables del estudio para proporcionar su descripción.



Donde:

M: es la Muestra

OX: Medición de la variable 1

OY: Medición de la variable 2

r: correlación entre variables

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1. POBLACIÓN

La investigación está constituida por 185 alumnos del curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica de Charcani que presenten las siguientes características:

- Alumnos de ambos sexos
- Que pertenezcan a la Escuela Técnica de Charcani los cuales se representa en la siguiente tabla.

Tabla: Población de alumnos de la Escuela Técnica de Charcani

Aulas	Fi	%
Aula 1	37	20
Aula 2	37	20
Aula 3	37	20
Aula 4	37	20
Aula 5	37	20
Total	185	100

4.3.2. MUESTRA

El estudio no consigna muestra, abarca a todos los alumnos 185 de la Escuela Técnica de Charcani, entre hombre y mujeres.

La investigación será censal debido a que se trabajará con el total de los alumnos.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. TÉCNICAS

La técnica que se utilizará será la encuesta ya que a través de ella se recolectara la información, como nos indica (Arias 2006, p.32) indica que la encuesta es una técnica utilizada para obtener información de una muestra de una investigación; dicha información es importante para el investigador.

De esta manera se puede observar el rendimiento del aprendizaje de los estudiantes y a la vez se utilizó el análisis documental. Esto permitió la recuperación de información para usarla con fines de la

presente investigación, revisando las actas finales del semestre de la Dirección académica de la Institución Policial.

4.4.2. INSTRUMENTOS

Los instrumentos a utilizar serán:

El cuestionario que se utilizó fue cerrado; según el autor manifiesta que dicho instrumento se realizó de forma escrita y debe ser llenado por el encuestador, y pueden ser preguntas cerradas (dos opciones de respuestas), abiertas (el evaluador desarrolla su respuesta) y mixta (combina las cerradas y abiertas) (p.74) .

Autor Seifert y O'Keefe (Universidad Tecnológica Nacional

www.electron.frba.utn.edu.ar encuestas validadas) aptado para la investigación.

Duración: 15 Minutos

Aplicación: a nivel colectivo

4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Para la validez de los instrumentos se ha recurrido al juicio de expertos (anexo) 3 y a la validez de donde fue obtenida la encuesta empleada realizada por Seifert y O'Keefe de la Universidad Tecnológica Nacional (www.electron.frba.utn.edu.ar). Esta encuesta está respalda por una institución con años de prestigio y sobre todo con experiencia en la mejora del aprendizaje, los cuales son:

- Mg. Luis Alberto Escobar Navarro, 80% valoración cuantitativa 17 y valoración cualitativa muy bueno; es de opinión favorable de aplicabilidad de las 15 preguntas.

- Dr. Rildo Santos Bellido Medina, 100% valoración cuantitativa 20 y valoración cualitativa excelente; es de opinión favorable de aplicabilidad de las 15 preguntas.
- Dr. Lourdes Aurora Neira Llerena, 80% valoración cuantitativa 17.6 y valoración cualitativa muy bueno; es de opinión favorable de aplicabilidad de las 15 preguntas.
- Mg. Victor Williams Bernedo Malaga, 80% valoración cuantitativa 17.6 y valoración cualitativa muy bueno; es de opinión favorable de aplicabilidad de las 15 preguntas.
- Mg. Gladys Gaby Béjar Zea, 80% valoración cuantitativa 18 y valoración cualitativa muy bueno; es de opinión favorable de aplicabilidad de las 15 preguntas.

4.4.4. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La confiabilidad que se alcanzó en el Alfa de Cronbach es alta entre 7 a 9, las 15 preguntas

4.4.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos han sido procesados utilizando el Microsoft Office Excel 2010 para Windows y el programa estadístico SPSS con ellos se procesó y analizo los datos.

4.4.6. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación, es de acción humana contiene un componente que la determina y este es el componente ético. “Ser ético es parte de un proceso de planeación, tratamiento y evaluación inteligente y sensible, en el cual el investigador busca maximizar los buenos productos y minimizar el riesgo y el daño” (Sieber, 2001 p.25).

- Para la presente investigación se guardará la confidencialidad de la información obtenida y la identidad de los participantes al aplicarse instrumentos validados y anónimos.

- Los resultados obtenidos solo serán usados con fines propuestos en la investigación dejando de lado cualquier otro fin.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En este capítulo se presenta los resultados obtenidos de la información de campo y sus respectivas interpretaciones. La presentación es la siguiente: primero, el proceso de obtención de la información, luego los estadísticos comenzando por las frecuencias y continuando con las correlaciones entre la motivación y el aprendizaje del área investigación policial. Como se plantea en el marco metodológico, de una población censal de 185 alumnos de la Escuela Técnica PNP de Charcani.

Se elaboró en el cuestionario preguntas filtro que cumplen con la función de descartar mentiras en las respuestas, lo que indica que, si existe variaciones dentro de las preguntas, pero que a nivel general hay coherencia que respalda la calidad de esta investigación. Para la validez de los instrumentos se ha recurrido al juicio de expertos (anexo) 3 y a la validez de donde fue obtenida la encuesta empleada realizada

5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

La encuesta se realizó en un ambiente propicio y con el tiempo adecuado para que los alumnos logren identificar el objetivo de la investigación, los

ítems garantizan la libertad de expresión y la estricta reserva de los resultados, todas las preguntas fueron respondidas sin ninguna dificultad.

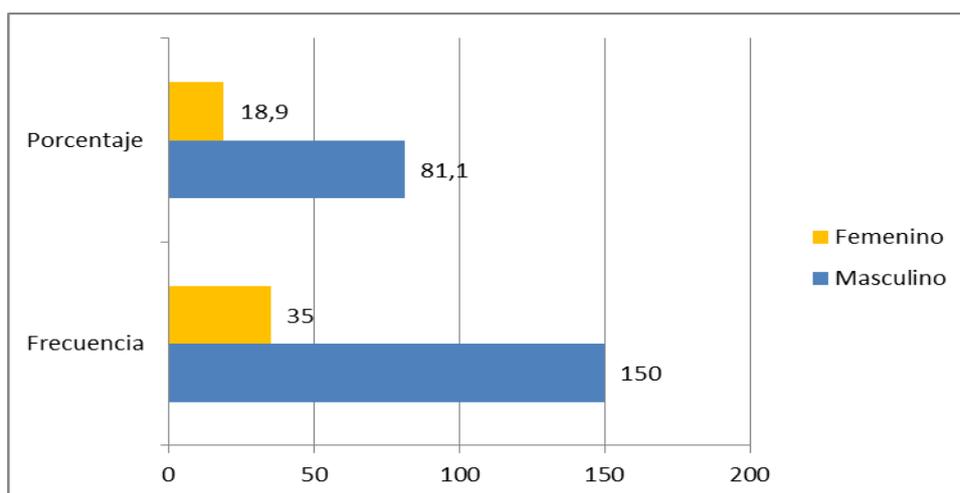
En la encuesta hubo preguntas filtro que cumplen con la función de detectar mentiras en las respuestas, lo que nos indica que a pesar de algunas variaciones que se dan entre ítem e ítem, a nivel general hay coherencia que respalda la calidad de esta investigación.

Tabla 1: Sexo de los alumnos de la Escuela Técnica PNP de Charcani .

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	150	81,1	81,1
Femenino	35	18,9	100,0
Total	185	100,0	

Nota: Escuela Técnica PNP de Charcani 2016.

**Figura 1
Sexo de los alumnos de la Escuela Técnica PNP de Charcani.**



INTERPRETACIÓN

En la investigación han participado 185 alumnos en total teniendo una participación de 81.1% de la población masculina que representa a 150 encuestados varones y un 18.9% de la población femenina que representan a 35 mujeres, eso quiere decir que 150 alumnos varones alcanzaron vacantes y 35 alumnas mujeres alcanzaron vacantes para encontrarse internados en la Escuela Técnica Superior de la Policial. La suma de ambos hace el 100% de la investigación.

Discusión de Resultados

Variable X

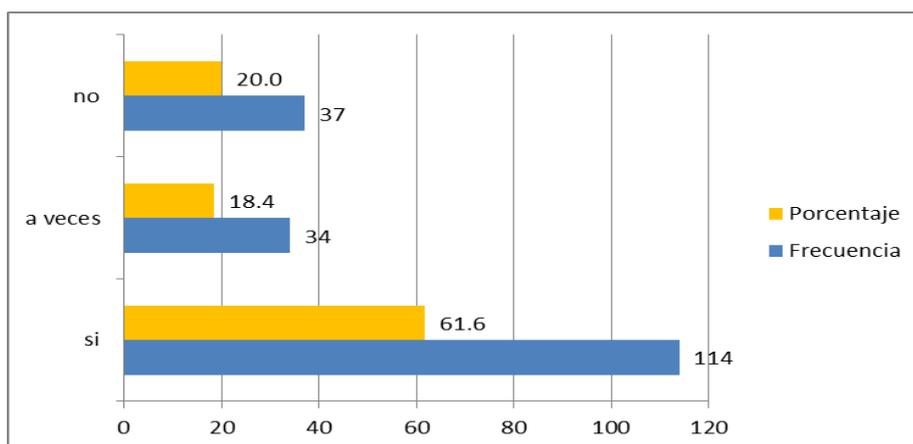
Esta variable se centraliza en el interrogante 1 presentada en el planteamiento metodológico de esta investigación. Se enuncia así: ¿Es importante para mí obtener calificaciones altas?

Tabla 2: Item 1 Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	114	61.6	61.6
a veces	34	18.4	80.0
No	37	20.0	100.0
Total	185	100.0	

Fuente. Encuesta Escuela de Charcani 2016

Figura 2
Diagrama del cuestionario de motivacion y calificaciones



INTERPRETACIÓN

Según la tabla N° 2 al 61.6 % si les es importante obtener buenas calificaciones, por otro lado, el 20% de alumnos no piensan que es importante que obtengan buenas calificaciones y para un 18.4 % a veces es muy relevante obtener buenas calificaciones.

Esto indica que la mayoría de alumnos solo piensan en obtener la nota aprobatoria, y solo en algunos cursos se siente motivado para esforzarse un poco más, para obtener buenas calificaciones.

El ítem 2 (verlo en el anexo 4) interroga que si es importante que las clases no sean aburridas: el 63.2% respondió que sí es importante para ellos que las clases sean dinámicas, el 22.2% dijo que no era importante y un 14.6% respondió que a veces es bueno tener clases motivadoras y dinámicas. Estos resultados e interpretaciones se confirman con el ítem 3 que interroga: me resulta fácil organizar el tiempo para estudiar, el 60.5 % no le es fácil organizar su tiempo: el 30.8% a veces se le complica organizar su tiempo de estudios, 8.6 si pueden organizar su tiempo de estudios

Es evidente que por el trabajo físico y mental que realizan los alumnos no pueden organizar su tiempo de estudio como ellos quisieran, pero hacen todo el esfuerzo necesario para lograrlo y así poder aprobar los cursos.

En el ámbito educativo, es básico para el logro de los nuevos aprendizajes el recurrir a los saberes previos, y a las experiencias pasadas por ese motivo en el ítem 4 interroga, me gusta aprender sobre temas distintos el 70.3 % se siente motivado a aprender nuevos temas, un 18.9% a veces busca nuevos temas de aprendizaje y un 10.8% no se siente motivado. El ítem 5 pregunta si me interesa conseguir nuevos conocimientos, da como resultado un: 50.3% de que si quieren conseguir nuevos conocimientos, un 36.2% en algunos cursos si desea aumentar el conocimiento de ciertos temas y un 13.5 % no está seguro de aumentar sus conocimientos. En el ítem 6 pregunta es importante para mi mejorar mis calificaciones un 81.6% si busca mejorar sus calificaciones un 9,2% no se siente capacitado y un 9.2 % a veces intenta mejorar sus calificaciones.

El ítem 7 me cuesta mucho ponerme a estudiar en serio con un 41.6% no tiene ningún problema al momento de estudiar, 33.5% a veces tiene dificultades en estudiar y un 24.9% si le cuesta mucho ponerse a estudiar en serio. Ítem 8, pregunta si se prepara para los exámenes con tiempo suficiente, el 40% si se prepara con tiempo para los exámenes, un 33% no lo hace y un 27% en algunas ocasiones los prepara con tiempo.

El Ítem 9, pregunta si le es complicado realizar sus tareas, un 77.8% no tiene ninguna complicación, 16.8% algunas veces tiene problemas con sus tareas. Y un 5.4 % si tiene algunas complicaciones con sus tareas.

En el Ítem 10, pregunta que si le gusta aprender nuevas cosas un: 62.7% si le gusta saber de nuevos temas, un 27% a veces le gusta aprender cosas nuevas y un 10.3% no tiene mucha expectativa de aprender nuevos temas. Ítem 11 pregunta si cuando estudia le encanta comprender cosas nuevas un 75.1% si le gusta comprender nuevos temas, el 14.1% a veces le encuentra el gusto a aprender nuevos temas, cuando estos son interesantes y un 10.8% no le encuentra la razón de profundizar nuevos temas. En el ítem 12 pregunta si intento mejorar mis conocimientos y habilidades un 51.4% si intenta mejorar sus conocimientos y sus habilidades, el 36.8% a veces intenta mejorar sus conocimientos y habilidades y un 11.9% no le encuentra la razón de mejorar sus conocimientos y habilidades.

En el Ítem 13, interroga si yo intento trabajar lo menos posible un: 62.2% respondió que no intenta trabajar menos sino lo necesario. El 30.3% algunas veces evade sus responsabilidades y otras las enfrenta y un 7.6% si intenta no trabajar en sus deberes.

En el Ítem 14, interroga si procura no trabajar mucho: un 66.5% no procura trabajar menos que los demás sino igual que todos, 25.9% en algunas ocasiones intentan evadir responsabilidades, el 7.6% si procura trabajar menos que los demás,

Ítem 15 pregunta si solo estudia lo suficiente para salvar el curso un 68.1% contestó que no, pues buscan aprender, el 27.6% contestó que en algunas ocasiones solo lo hacía por salvar el curso y un 4.3% respondió que si estudiaban para salvar el curso.

Habiendo examinado estadísticamente los resultados del instrumento, se llega a la conclusión de que los alumnos si se encuentran motivados debidamente, ya que no solo mejoran su rendimiento académico, sino que también buscan aprender

más sobre los temas de interés que se le imparte. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis de investigación número 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Variable Y

El aprendizaje en el curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial.

La interrogante principal de esta variable es: ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Aprendizaje en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016?

Frecuencia acerca del aprendizaje en el curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial.

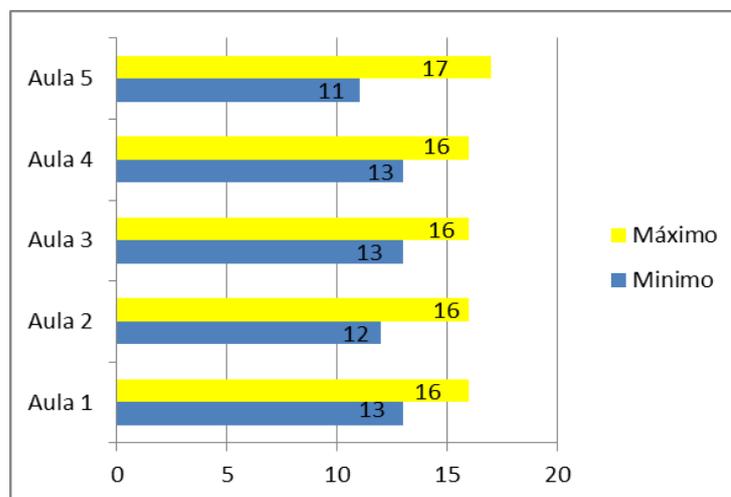
El registro de notas de los alumnos del curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016. (Anexo 5) procesado en el estadístico, arroja el siguiente cuadro:

Tabla 3: Distribución de notas Mínimos, Máximos, Promedio y Desviación de los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa.

	N	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación
Aula 1	37	13	16	14.38	0.94
Aula 2	37	12	16	13.89	1.02
Aula 3	37	13	16	14.43	0.87
Aula 4	37	13	16	14.05	0.81
Aula 5	37	11	17	14.32	1.36

Fuente: Nómima del curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial 2016

Figura 3
Diagrama de barras de Mínimos, Máximos, Promedio y Desviación de los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa



INTERPRETACIÓN

Es necesario iniciar este análisis recordando que la nota mínima aprobatoria es 11. Sobresale el aula 3 que tiene como resultado un promedio de 14.43 puntos, mientras que en el aula 1 alcanzó 14.38 puntos, en el aula 5 alcanzó 14.32, en el aula 4 obtuvo 14.05 y por último en el aula 2 obtuvo 13.89 punto que supera la baya de la nota mínima aprobatoria este logro educativo se trata de un resultado regular a bueno que trae consigo un mejor aprendizaje en los alumnos del curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial.

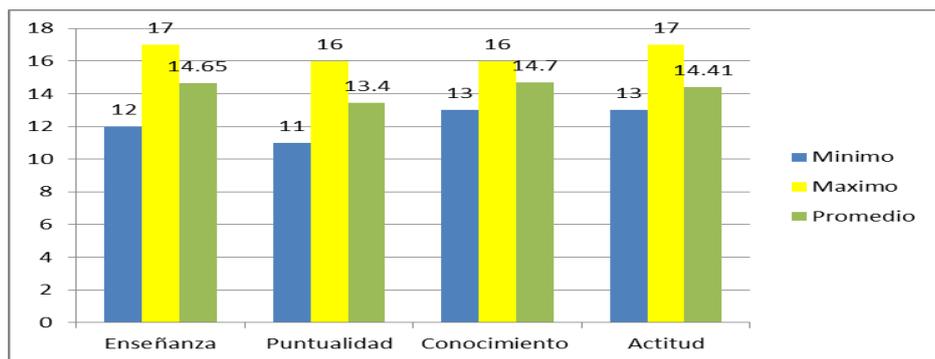
Tabla 4: Competencias

Notas	Notas	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación
Enseñanza	15	12	17	14.65	1.14
Puntualidad	15	11	16	13.43	1.70
Conocimiento	15	13	16	14.70	0.85
Actitud	15	13	17	14.41	1.07

Fuente: Información documentada de la ficha de nota del curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial.2016.

Figura 4

Diagrama de barras de las notas mínimas y máximas, y el Promedio de Notas de los alumnos del curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial.2016.



INTERPRETACIÓN

Tabla 4 expone las competencias el área de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial, siendo el promedio del conocimiento, el que más sobresale con un 14.70, que indica que los alumnos tienen un conocimiento positivo para el aprendizaje, mientras que la enseñanza tiene un promedio de 14.65, eso indicada que la enseñanza es buena, pero sus diversas actividades no pueden prestarle toda la atención necesaria al curso a pesar de estar motivado. Por otro lado la actitud tiene un promedio de 14.41 ya que por las actividades en la escuela a veces interrumpen su horario de clases, y eso cambia su predisposición al

aprendizaje por último la puntualidad alcanzó un 13.43 eso indica que a pesar de sus obligaciones intentan tener los trabajos a tiempo.

Los alumnos indican que la mejora en el curso ha sido por la motivación que tienen de docente a cargo.

Tabla 5: Cortes del Investigador.

CORTES CONSIDERADOS EN LA CORRELACIONAL

Bajo	11>13
Regular	13>15
Alto	15 >17
Muy Alto	17 >a más

Fuente: Tabla de cortes del investigador.

Tabla 6: Relación Entre la Motivación y el Aprendizaje en los Alumnos Del Curso De Técnicas Y Procedimiento De Investigación Policial.

		Aprendizaje						r de Pearson
		Baja		Regular		Alto		
		fi	%	fi	%	fi	%	
Enseñanza	Bajo	0	0.00	1	0.54	3	1.62	p<0.05
	Regular	8	4.32	28	15.14	45	24.32	
	Alto	10	5.41	27	14.59	47	25.41	r=0.65
	Muy alto	0	0.00	10	5.41	6	3.24	
Puntualidad	bajo	0	0.00	1	0.54	1	0.54	p<0.05
	regular	1	0.54	17	9.19	30	16.22	
	alto	4	2.16	37	20.00	66	35.68	r=0.58
	muy alto	0	0.00	17	9.19	11	5.95	
Conocimiento	bajo	0	0.00	1	0.54	2	1.08	p<0.05
	regular	2	1.08	28	15.14	77	41.62	
	alto	2	1.08	35	18.92	27	14.59	r= 0.69
	muy alto	0	0.00	3	1.62	8	4.32	
Actitud	bajo	0	0.00	5	2.70	8	4.32	p<0.05
	regular	2	1.08	13	7.03	56	30.27	
	alto	2	1.08	37	20.00	59	31.89	r=0.68
	muy alto	0	0.00	1	0.54	2	1.08	

Fuente: Datos de la Correlación de las variables.

INTERPRETACIÓN

Al determinar la correlación entre la motivación y el aprendizaje de los alumnos del curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial, encontramos que existe una relación media entre las variables del estudio, es decir, el aprendizaje si se relaciona significativamente con la enseñanza, la puntualidad, el conocimiento y la actitud.

Podemos decir, que el nivel de aprendizaje (bajo regular, alto y muy alto) si se relaciona con la motivación, lo que nos indica que los estudiantes tienen en su mayoría rendimiento académico regular a alto, lo que, si se correlaciona con las competencias motivacionales, Aprobándose así la hipótesis alterna.

Tabla 7: Relación Entre el Aprendizaje y la Motivación en los Alumnos Del Curso De Técnicas Y Procedimiento De Investigación Policial.

		Motivación						r de Pearson
		Baja		Media		Alto		
		fi	%	fi	%	fi	%	
Enseñanza	bajo		0.00	6	3.24	18	9.73	p<0.05
	regular	0	0.00	17	9.19	50	27.03	
	alto	0	0.00	9	4.86	48	25.95	r=-0.75
	muy alto		0.00	13	7.03	24	12.97	
Puntualidad	bajo	0	0.00	5	2.70	8	4.32	p<0.05
	regular	0	0.00	14	7.57	56	30.27	r=0.68
	alto	2	1.08	38	20.54	59	31.89	
	muy alto	0	0.00	1	0.54	2	1.08	
Conocimiento	bajo	0	0	0	0.00	3	2.00	p<0.05
	regular	0	0	2	1.33	107	71.33	r=-0.59
	alto	0	0	35	0.00	27	18.00	
	muy alto	0	0	0	0.00	11	7.33	
Actitud	bajo	0	0.00	1	0.54	1	0.54	p<0.05
	regular	1	0.54	17	9.19	30	16.22	r=0.58
	alto	4	2.16	37	20.00	66	35.68	
	muy alto	0	0.00	17	9.19	11	5.95	

Fuente: Datos de la Correlación de las variables.

INTERPRETACIÓN

Al establecer la correlación entre el aprendizaje y la motivación de los alumnos del curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial, encontramos que existe una relación media entre las variables del estudio, es decir, la motivación si se relaciona significativamente con la enseñanza, la puntualidad, el conocimiento y la actitud.

Podemos decir, que el nivel de motivación (bajo regular, alto y muy alto) si se relaciona con aprendizaje, lo que nos indica que los estudiantes tienen en su mayoría rendimiento académico regular a alto, lo que, si se correlaciona con las competencias motivacionales, Aprobándose así la hipótesis alterna.

Tabla 8: De Correlación Múltiple

		Enseñanza	Puntualidad	Conocimiento	Actitud
Enseñanza	Correlación de Pearson	1	.046	,164*	.069
	Sig. (bilateral)		.530	.026	.353
	N	185	185	185	185
Puntualidad	Correlación de Pearson	.046	1	-.006	,894**
	Sig. (bilateral)	.530		.940	.000
	N	185	185	185	185
Conocimiento	Correlación de Pearson	,164*	-.006	1	-.061
	Sig. (bilateral)	.026	.940		.413
	N	185	185	185	185
Actitud.	Correlación de Pearson	.069	,894**	-.061	1
	Sig. (bilateral)	.353	.000	.413	
	N	185	185	185	185

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

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

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se realizó el análisis de los estudiantes sobre la relación entre la motivación y el aprendizaje del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial, se tiene que un 27.03% con aprendizaje regular un 25.95 % tienen un alto aprendizaje, un 12.97% tiene un muy alto aprendizaje y un 9.73% tiene un bajo aprendizaje es decir que mayormente los estudiantes si tienen motivación para mejorar su aprendizaje.

Al determinar la relación entre motivación y el aprendizaje del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial, encontramos que existe una relación media alta entre las variables en estudio, es decir, el aprendizaje si se relaciona significativamente con la enseñanza, puntualidad, conocimiento y actitud.

Lo cual se puede contrastar positivamente con lo que menciona Sum Mazariegos (2015), realizó la investigación titulada “Motivación y Desempeño Laboral empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango Guatemala” quien llego a la siguiente conclusión de que el resultado obtenido durante la investigación determina que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Como dice Domínguez (2011), que realizó la investigación titulada “Las estrategias didácticas y su relación con el aprendizaje de las ciencias sociales en los alumnos de primer año de secundaria de la I.E. Miguel Cortés de Castilla”. Indica que, “un docente debe ser capaz de conocer la naturaleza misma de las situaciones de enseñanza – aprendizaje, en la que la concurrencia de muchas variables que intervienen y la multi - causalidad de los fenómenos hacen difícil la planificación didáctica. Si bien se concuerda en afirmar que quienes aprenden son los educandos de nuestras aulas, es fundamental conocer la metodología o forma de enseñar que permita manejar los tiempos, los agrupamientos, utilizar los espacios, la organización de los contenidos, el papel que deben desarrollar los alumnos y el docente mismo, etc. También está la necesidad de disponer de criterios y de referentes que permiten establecer enfoques didácticos adecuados para ayudar a los educandos en su proceso de construcción de significados sobre los contenidos escolares”.

Contrastando con lo que dice Cárdenas Arias & Tejeda Palomino (2016), que realizó la investigación titulada “Influencia de la motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales, Arequipa 2015”; donde estudiar la influencia de la motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública en el Clima Laboral y plantear una propuesta de estrategias motivacionales.

“Las variables trabajadas fueron Motivación y Clima Laboral, el objetivo general fue determinar la influencia que tiene la Motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa en el Clima Laboral, los objetivos específicos fueron Identificar las características del Clima Laboral de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, medir el nivel del componente del valor para los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, medir el nivel del componente sobre las expectativas, actividades o metas motivadoras para los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, medir el nivel del componente afectivo para

los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa y el diseño de una propuesta de Estrategias Motivacionales para mejorar el Clima Laboral de dicha institución”.

“La hipótesis formulada fue que dadas las características de trabajo las cuales sirven como fuerza primordial para influir en la conducta del mismo, es probable que el nivel de Motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa influya negativamente en el Clima Laboral”.

Como resultado de la investigación se hace llegar la propuesta, “Talleres Didácticos de Estrategias Motivacionales como propuesta de mejora de autorregulación motivacional para los trabajadores de la Beneficencia Pública de Arequipa”.

Finalmente podemos indicar que son pocos los trabajos que se analizan en un contexto similar al nuestro pero que, sin embargo, la importancia del presente trabajo radica porque se ha enfocado en los estudiantes policiales que son el futuro del mañana y sobre todo los que guardan responsabilidad por la paz en nuestro país.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial, muestran una relación significativa en el aprendizaje del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial, dando como resultado un rendimiento regular a alto.
- SEGUNDA:** La motivación que determinan el aprendizaje del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial es el dinamismo de los docentes en la aplicación de casos que al ser participativos los ayuda a mejorar su aprendizaje y mejorar su rendimiento
- TERCERA:** El nivel de logros de los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial es regular a alto, según los promedios que son regulares en el aprendizaje.
- CUARTA:** Si existe relación entra la motivación y el rendimiento del aprendizaje en el curso Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial, ya que el nivel de Motivación es regular a alta el mismo que tiene relación con las competencias.
- QUINTA:** Si existe relación entre la motivación del docente y la asistencia de los alumnos, ya las actividades de los estudiantes muchas veces los obligan a dar más para cumplir con sus obligaciones.
- SEXTA:** El Resultado de la relación entre la motivación y la participación de los alumnos del curso de técnicas y procedimientos de investigación policial es significativa, es decir los alumnos tienen una participación regular a alta la misma que se relaciona con la motivación.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones a los docentes del curso de Técnicas y Procedimientos de investigación Policial.

PRIMERA: Impulsar a los alumnos y profesores a realizar trabajos prácticos y aplicables a la realidad, para que las clases sean más dinámicas.

SEGUNDA: Incentivar positivamente el aprendizaje en el del curso de Técnicas y Procedimientos de investigación Policial, implementando técnicas de motivación.

TERCERA: La motivación es necesaria para el aprendizaje por tal motivo sería bueno que los docentes se tomen un tiempo para motivar a sus alumnos al comenzar la clase.

Recomendaciones para futuras investigaciones:

PRIMERA: La investigación tendrá mayor significado si también evaluamos y analizamos el enfoque psicológico y le entregamos un enfoque centrado en la perspectiva del educando.

SEGUNDA: Adicionar a la variable aprendizaje la perspectiva, ya que con ello podría ver la claridad de los alumnos en el curso.

TERCERA: Que al momento de aplicar los instrumentos de recolección de datos intente que el ambiente sea el propicio para que los datos sean valederos.

1 BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, Editorial Episteme.
- Aguado, L. C. (2005). *Emoción, afecto y motivación*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bernal, C. (2015) Metodología de la Investigación. México. Pearson Educación.
- Behar R.D (2008) Metodología de la Investigación Mexico. Editorial Rubiera
- Borda, W. – Borda, A. L. (2008). *Herramientas para un aprendizaje Estratégico*. (2da Ed.). Arequipa, Perú. A&G Impresores.
- Chiavenato, F. I. (2000). *Comportamiento del Consumidor*, México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos* (5ta. Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Domínguez, M. Z. (2011). *Las Estrategias Didácticas y su Relación con el Aprendizaje de las Ciencias Sociales en los Alumnos de Primer año de Secundaria de la I.E. Miguel Cortés de Castilla*.
- Fernández, M. (2008). *Desempeño Docente y su Relación con Orientación a la Meta, Estrategias de Aprendizaje y Autoeficacia*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Gacrin, J. Armegol, C. – Gisbert, M. – García, M. J. – Rodríguez, D. – CELAM J. M. (2000). *Guía para la evaluación de competencias en el área de ciencias Sociales*. (1ra Ed.). Barcelona: Universidad de Catalunya.
- Gálvez, C. G. (2009). *Estrategias Creativas de Motivación y Comunicación*: Gráficos, S.A.

- Gutiérrez, D. N. (2009) *Motivación Extrínseca*. Chile: Síntesis.
- Hernández De Elche, M. (2010). *La Influencia de la Motivación Académica en el Aprendizaje Autorregulado*. Universidad Miguel Hernández de Che.
- Hernández, R., Collado, C. – BAPTISTA, M. P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill. Interamericana Editores S.A.
- Leidecker, J. K. - HALL, James J. (1989.). *Motivación Personal*. España, Barcelona.
- Locke, (1969). *La motivación y satisfacción profesional*. Nueva York. Wiley
- McClelland, (1989) *Motivación Humana*. Madrid: Narcea, S.A.
- Núñez, M. G. (2007). *Estrategias de Comunicación en los Procesos de Actualización de Planes*: Editorial Reverté.
- Nuttin, G.(1968). *La Motivación*, Francia. Press universitaires de France.
- Ñaupas, H. – Mejía, E. – Novoa, E. – Villagómez, A. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. (2da Ed.). Lima. Perú: Editorial e Imprenta de la UMSM.
- Porter - Lawler, (1968). *Organizacional, el trabajo y los factores personales de rotación y ausentismo del empleado*. Nueva York: Wiley.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación*. (1ra Ed.). Lima: Editorial Macro.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. (5ta Edición). Madrid: Mc Graw Hill.
- Robbins, N. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Tolman, E.(1932). *La Motivación mecanismos de regulación de la acción* México: Appleton-Century.

- Urbana, C. (2005). *Estrategias para Motivar el Aprendizaje Colaborativo en Cursos a Distancia Internacional*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Vroom, (1964) *Palabras de motivación*. Nueva York: Wiley.

2 PÁGINAS WEB

- Ackoff Russell, L. and Daniel, Greenberg (2008). Recuperado el 11/09/17 de <https://es.wikipedia.org/wiki/Puntualidad>
- Benaiges, F. D. (2012). Recuperado 31/01/2013 de <http://revista-digital.verdadera-seducion.com/que-es-motivacion/>
- Cárdenas Arias, M.L. & Tejeda Palomino, J. V. (2016). Recuperado 14/11/2017 de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14865>
- Carrasco Diaz S. (2012) Metodología de la investigación Científica 20 /11/2017 de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Gerencia y negocios en Hispanoamérica. (2013). Recuperado 07/02/2013 de <http://www.degerencia.com/tema/motivacion>.
- Mendoza Palacios, Rudy (2008). Recuperado 07/02/2013 de <http://www.monografias.com/trabajos16/motivacion-docente/motivacion-docente.shtml#ixzz2KFyaZv00>
- Pecho Rivera, M. C. (2016). Recuperado el 31/01/2013 de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/347>
- Pérez Barrero J. L. (2011). Recuperado el 31/01/2013 de <http://revista.academiamaestre.es/2011/09/19/aprendizaje-motivacional-proceso-de-ensenanza-aprendizaje/>

- Pizarro, Marcelo and Clarín, Diario (2008). Recuperado el 11/09/17 de <https://es.wikipedia.org/wiki/Puntualidad>
- Real Academia Española. Recuperado el 11/09/17 de <https://definicion.de/actitud/>
- Ramírez Carlos (2010). Recuperado 31/01/2013) de http://www.sht.com.ar/archivo/temas/competencia_passo.htm
- Salanova E. M. (2010). Recuperado 31/01/2013) de www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0014procesoaprendizaje.htm.
- Skinner I. P. Pavlov E. (2010). Recuperado el 02/02/2013 de <http://www.slideshare.net/cegeorge/la-teoria-conductista>
- Sum Mazariegos, M. (2015). Recuperado el 14/11/2017 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Farno, J.(2008) <https://juandomingofarnos.wordpress.com/.../todo-sobre.../>
TODOS SOBRE COMPETENCIAS BÁSICAS Y LAS TIC

ANEXOS

ANEXO 1 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables E Indicadores	Metodología
<p>Problemas General: ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Aprendizaje en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016?.</p> <p>Problemas Especifico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las técnicas de motivación que determina el aprendizaje de los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial en la Escuela Técnico Superior de la PNP Charcani 2016?. 2. ¿Cuál es el nivel de logros de aprendizaje de los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la PNP Charcani 2016? 3. ¿Cómo están relacionados la motivación y el Rendimiento del aprendizaje en el curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la PNP Charcani 2016? 4. ¿Cómo están relacionadas la motivación y la asistencia a clases de los alumnos en el curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016?. 5. ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el Participación en el aprendizaje en el curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación policial de la Escuela Técnico Superior de la PNP Charcani 2016? 	<p>Objetivos Generales Determinar la relación de la motivación y el aprendizaje en los alumnos del curso de Técnicas y procedimientos de Investigación policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las técnicas de motivación que determinan el aprendizaje de los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de investigación policial en la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016. 2. Establecer el nivel de logros del aprendizaje de los alumnos del curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016. 3. Determinar la relación de la motivación y el Rendimiento del aprendizaje en el curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016. 4. Analizar la relación de la motivación y la asistencia a clases de los alumnos en el curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016. 5. Establecer el nivel de relación entre la motivación y la Participación en el aprendizaje en el curso de Técnicas y Procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016 	<p>Hipótesis General Es probable que la motivación se relacione de manera significativa con el aprendizaje en el curso de Técnicas y procedimientos de Investigación Policial de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú Charcani Arequipa 2016.</p> <p>3.1.2 Hipótesis Secundarias</p> <p>H1 Existiría una relación significativa entre las técnicas de motivación que determinan el aprendizaje de los alumnos del curso de Técnicas y el Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica de Charcani sean: que los alumnos trabajen con diferentes técnicas.</p> <p>H2 Existiría una relación significativa entre los componentes básicos de la motivación académicos y el aprendizaje procedimental en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016.</p> <p>H3 Existiría una relación significativa entre los componentes básicos de la motivación académicos con el aprendizaje actitudinal en los alumnos del Curso de Técnicas y Procedimiento de Investigación Policial de la Escuela Técnica Superior de la PNP Charcani Arequipa 2016.</p>	<p>VARIABLE 1 La Motivación</p> <hr/> <p>VARIABLE 2 Aprendizaje en el curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>La Investigación es de tipo causal – Relacional</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>El diseño de investigación es no experimental correlacional – causal trasversal.</p> <p>Población y Muestra de la Investigación Población</p> <p>La Población estará constituida por 185 alumnos de la Escuela Técnica de Charcani características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alumnos de ambos sexos • Pertenezcan al curso de técnicas de procedimiento policial

ANEXO 2
MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Variable	Indicadores	Sub indicadores	Técnica	Instrumentos	Items de preguntas
Motivación	Motivación	Enseñanza.	encuesta	Cuestionario	7, 9,10,12,15
		Puntualidad	encuesta	Cuestionario	8, 13,14
		Conocimiento	Encuesta	Cuestionario	4, 5, 3,
		Actitud	encuesta	Cuestionario	1, 2,6,11,
Aprendizaje del curso de Técnicas de Procedimiento de Investigación Policial	Competencias	Asistencia,	Análisis documentario	Ficha de registro de datos	Notas
		Rendimiento	Análisis documentario	Ficha de registro de datos	Notas
		Participación	Análisis documentario	Ficha de registro de datos	Notas

ANEXO 3: ENCUESTA
CARACTERÍSTICAS PERSONALES QUE INFLUYE EN EL APRENDIZAJE DE
TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POLICIAL

La presente encuesta tiene como finalidad conocer su opinión sobre los procesos de motivación y aprendizaje que se desarrollan en relación con esta asignatura. El análisis de la misma nos permitirá profundizar las fortalezas y corregir las debilidades que se detecten, teniendo siempre como meta el mejoramiento de la calidad de nuestra Escuela con vistas a la excelencia académica.

Fecha de la encuesta:

Tres respuestas:

PREGUNTAS	SI	NO	A VECES
1. Es importante para mí. Obtener calificaciones altas.			
2. Es importante que las clases no sean aburridas.			
3. Me resulta fácil organizarme el tiempo para estudiar.			
4. Me gusta aprender sobre temas distintos.			
5. Me interesa conseguir nuevos conocimientos.			
6. Es importante para mí mejorar mis calificaciones.			
7. Me cuesta mucho ponerme a estudiar en serio.			
8. Preparo los exámenes con tiempo suficiente.			
9. Me resulta complicado hacer mis tareas.			
10. Me gusta aprender nuevas cosas.			
11 Cuando estudio me encanta comprender cosas nuevas y ver qué sé algo más.			
12. Intento mejorar mis conocimientos y mis habilidades.			
13. Yo intento trabajar lo menos posible.			
14. Procuro no trabajar mucho.			
15. Yo sólo estudio lo suficiente para salvar el curso.			

ANEXO 4: FRECUENCIAS OBTENIDAS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS ALUMNOS

Tabla 1: cuadro de participantes en la muestra según sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	105	56.8	46.7
Femenino	80	43.2	89.9
Total	185	100.0	

1.- Es Importante para mí. Obtener calificaciones altas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	114	61.6	61.6
a veces	34	18.4	80.0
no	37	20.0	100.0
Total	185	100.0	

2.- Es importante que las clases no sean aburridas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	117	63,2	63,2
a veces	27	14,6	77,8
no	41	22,2	100,0
Total	185	100,0	

3.- Me resulta fácil organizar el tiempo para estudiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	16	8,6	8,6
a veces	57	30,8	39,5
no	112,0	60,5	100,0
Total	185,0	100,0	

4.- Me gusta aprender sobre temas distintos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	130	70,3	70,3
a veces	35	18,9	89,2
no	20	10,8	100,0
Total	185	100,0	

5.- Me interesa conseguir nuevos conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	93	50,3	50,3
a veces	67	36,2	86,5
no	25	13,5	100,0
Total	185	100,0	

6.- Es importante para mi mejorar mis calificaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	151	81,6	81,6
a veces	17	9,2	90,8
no	17	9,2	100,0
Total	185	100,0	

7.- Me cuesta mucho ponerme a estudiar en serio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	46	24,9	24,9
a veces	62,0	33,5	58,4
no	77,0	41,6	100,0
Total	185	100,0	

8.- Preparo los exámenes con tiempo suficiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	74	40,0	40,0
a veces	50	27,0	67,0
no	61	33,0	100,0
Total	185	100,0	

9.- Me resulta complicado hacer mis tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	10,0	5,4	5,4
a veces	31,0	16,8	22,2
no	144,0	77,8	100,0
Total	185,0	100,0	

10.- Me gusta aprender nuevas cosas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	116	62,7	62,7
a veces	50	27,0	89,7
no	19	10,3	100,0
Total	185	100,0	

11.- Cuando estudio me encanta comprender cosas nuevas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	139	75,1	75,1
a veces	26	14,1	89,2
no	20	10,8	100,0
Total	185	100,0	

12.- Intento mejorar mis conocimientos y mis habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	95.0	51,4	51,4
a veces	68	36,8	88,1
no	22	11,9	100,0
Total	185	100,0	

13.-Yo intento trabajar lo menos posible

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
si	14	7,6	7,6
a veces	56	30,3	37,8
no	115	62,2	100,0
Total	185.0	100,0	

14.- Procuro no trabajar mucho

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	14	7,6	7,6	7,6
a veces	48	25,9	25,9	33,5
no	123	66,5	66,5	100,0
Total	185	100,0	100,0	

15.- Yo sólo estudio lo suficiente para salvar el curso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	8	4,3	4,3	4,3
a veces	51	27,6	27,6	31,9
no	126	68,1	68,1	100,0
Total	185	100,0	100,0	

Anexo 5: FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE NOTAS

Tablas generales de notas máximas y mínimas de competencias

Aula 1

Notas	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación
Enseñanza	13	16	13,95	0,81
Puntualidad	13	15	14,30	0,70
Didáctica	14	16	14,76	0,76
Asistencia	13	15	14,11	0,74
Rendimiento	12	16	14,27	0,96
Conocimiento	12	16	14,27	0,93

Aula 2

Notas	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación
Enseñanza	11	16	13.76	1.69
Puntualidad	13	16	14.43	0.87
Didáctica	11	17	14.41	1.59
Asistencia	13	16	14.32	0.78
Rendimiento	13	15	14.46	0.61
Conocimiento	11	15	13.43	1.39

Aula 3

Notas	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación
Enseñanza	12	17	14.65	1.14
Puntualidad	14	17	15.16	0.93
Didáctica	13	16	14.70	0.85
Asistencia	13	17	14.41	1.07
Rendimiento	10	17	13.89	1.61
Conocimiento	11	16	13.22	1.70

Aula 4

	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación
Enseñanza	13	16	14.38	0.92
Puntualidad	13	16	14.05	0.81
Didáctica	13	16	14.43	0.87
Asistencia	13	16	14.38	0.92
Rendimiento	10	16	13.22	1.67
Conocimiento	12	17	14.65	1.14

Aula 5

	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación
Enseñanza	10	16	13.73	1.22
Puntualidad	13	15	13.92	0.76
Didáctica	12	16	14.16	0.96
Asistencia	13	16	14.00	0.88
Rendimiento	13	17	14.76	0.98
Participación	11	16	14.32	1.42